

ONDERSTEUNING VAN ONDERNEMENDE STATUSHOUDERS

Ervaringen uit de praktijk



Karijn Nijhoff

Senior onderzoeker
Lectoraat New Finance
Lectoraat Grootstedelijke Ontwikkeling

let's change
YOU. US. THE WORLD.

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

Met dank aan:

Karlijn van Arkel
Josette Dijkhuizen
Yvette van Dok
Saba Fakes
Jaap Fris
Mieke Hes
Theo Huizing
Aad Jansen
Jamie Looy
Klaas Molenaar
Kim Plaizier
Marte di Prima
Mario van Teijlingen
Priscilla van der Vegte
Nathalie van der Voort
Marieke Vos
Diederick van der Wijk

Kandidaat ondernemers De Haagse Proeftuin
Stuurgroep De Haagse Proeftuin

Karijn Nijhoff

De Haagse Hogeschool
November 2018

www.dehaagsehogeschool.nl

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding	7

Context	8
Vluchtelingen in Nederland	9
Migrantondernemerschap in de literatuur	11
Bevindingen uit de literatuur	25

Evaluatie: De Haagse Proeftuin	28
Het programma	29
Context: de Haagse situatie	30
Verloop van het programma	33
Evaluatie: start van het programma	34
Evaluatie: vervolg van het traject	37
De kandidaten	39
De resultaten	55

Vergelijking programma's	58
Ondersteuningsprogramma's vluchtelingen in Nederland	59
Ervaringen in het veld	73
Resultaten van de vergelijking	94

Bevindingen en aanbevelingen	96
Bevindingen	97
Aanbevelingen	101
Aanbeveling: Stappenplan	104

Referenties	106
Bijlagen	111



Voorwoord/Foreword

Society needs enterprising people. Enterprising people who start their own businesses and let them grow. And it needs enterprising people to set up and run effective support programs for both starting and existing entrepreneurs. If one does not understand the entrepreneurial spirit one cannot be of any help or assistance to entrepreneurs. It was and still is an important lesson in small enterprise development.

Enterprising people are also innovative. Without continuously seeking new ways to design, produce and sell products and services, their businesses will not be able to survive in our present markets. And service delivery programs need to be innovative as well. Just offering training and business advice to starting entrepreneurs as was done in the '70s, will not work anymore. Organizations that wish to work with starting entrepreneurs need to be enterprising themselves and need to be innovative. For those working in Small and Medium enterprise support and business creation programs, the aforementioned is common knowledge.

Migrant and refugee entrepreneurs are not really different from any other type of entrepreneur. They need to have the same qualities and capabilities as any other starting entrepreneur. And still, we offer special programs to migrant and refugee entrepreneurs. A close look at the successful programs working with this group teaches us that it is all about barriers, about understanding the context which migrants and refugees live and work in. The joint research undertaken by the Hague University of Applied Science and the Foundation EnterStart (formerly known as Migrant INC) in 2017-2018 confirms this. To be successful as support organizations you need to have an entrepreneurial spirit, be innovative and understand the barriers the refugees and migrants have to overcome. That justifies the launching of special programs and projects.

It confirms as well that successful programs also acknowledge that their clients will benefit most from efforts to mainstream, efforts to link their clients to existing financing and business development support programs. Without doing so, the new entrepreneurs will continue working and living in isolation from our society. And that will be a loss to us all. If we want to benefit from their talents and asset base, mainstreaming ought to be the central objective of the many programs and projects that were studied in recent years.

This report contains a wealth of information on pilot projects and programs supporting refugee and migrant entrepreneurs in the Netherlands. Valuable reading for all those who strive for further integration of the newcomers and migrants in our society.

Klaas Molenaar,
Chairman EnterStart Foundation



Inleiding

Al ver voor de term 'vluchteling' werd vastgelegd in de Verenigde Naties, waren mensen op de vlucht. In Nederland kennen we de verhalen over Spaanse en Portugese Joden die voor de Inquisitie moesten vluchten en de Franse (protestantse) Hugenoten die in het eigen land werden vervolgd. Dit waren vluchtelingengroepen zonder dat de term bestond. Pas in 1951 werd met het VN-Verdrag Betreffende de Status van Vluchtelingen bepaald: *'Een vluchteling is iemand die vervolging te vrezen heeft vanwege zijn ras, godsdienst of politieke overtuiging, of omdat hij/zij tot een bepaalde sociale groep behoort of een bepaalde nationaliteit heeft.'* Al eerder, in 1948, werd het recht op asiel vastgelegd: *'Een ieder heeft recht om in andere landen asiel te zoeken en te genieten tegen vervolging'* (artikel 14 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens).¹

In dit rapport is gekeken naar organisaties die vluchtelingen ondersteunen bij het starten van hun eigen onderneming. De opdracht tot het onderzoek is gekomen vanuit de gemeente Den Haag, MigrantINC/EnterStart en het lectoraat Financial Inclusion and New Entrepreneurship (FINE) van De Haagse Hogeschool. MigrantINC/EnterStart is in 2016 gestart met De Haagse Proeftuin, een ondersteuningsprogramma voor statushouders die een eigen onderneming willen beginnen.

Statushouders zijn mensen met een vluchtelingachtergrond die een (tijdelijke) status hebben. Zij mogen in ieder geval vijf jaar in Nederland blijven, moeten het inburgeringsprogramma volgen en van hen wordt verwacht dat ze snel aan het werk gaan of een opleiding gaan volgen. Het programma van De Haagse Proeftuin was een van de ondersteuningsprojecten die rond 2015-2016 zijn gestart om statushouders te ondersteunen.

Het onderzoek is uit vier stappen opgebouwd. Allereerst wordt kort informatie gegeven over vluchtelingen in Nederland. Deze contextomschrijving is aangevuld met een uitgebreide literatuurstudie over migrantondernemerschap.

Het tweede deel van het onderzoek is de evaluatie van De Haagse Proeftuin. Het programma is gedurende anderhalf jaar gevolgd en het traject is vanuit verschillende perspectieven bekeken. In de analyse zijn de verhalen van de ondernemers opgenomen, er is gesproken met de twee projectleiders, Karlijn van Arkel en Saba Fakes, vergaderingen van de stuurgroep zijn bijgewoond en een van de mentoren/coaches van het Ondernemersklankbord (OKB) is gesproken (zie bijlage 1 voor het overzicht van de verschillende gesprekspartners in dit onderzoek). Ook is een belanghebbende van de gemeente Den Haag geraadpleegd. In het derde deel van dit onderzoek, 'Vergelijking', is gekeken naar andere programma's die statushouders (en soms ook andere doelgroepen) ondersteunen bij het opzetten van een eigen bedrijf. Eerst zijn de verschillende programma's kort beschreven, daarna is een vergelijking van de programma's gemaakt.

Ten slotte worden in deel 4 de bevindingen en aanbevelingen gegeven. Alle stappen van het onderzoek zijn zo beschreven, dat ze ook apart gelezen kunnen worden.

1 <https://www.amnesty-international.be/subthema/definitie-en-internationale-bescherming/815> (inzage 02/10/2018)

Context

Vluchtelingen in Nederland	9
Migrantondernemerschap in de literatuur	11
Bevindingen uit de literatuur	23

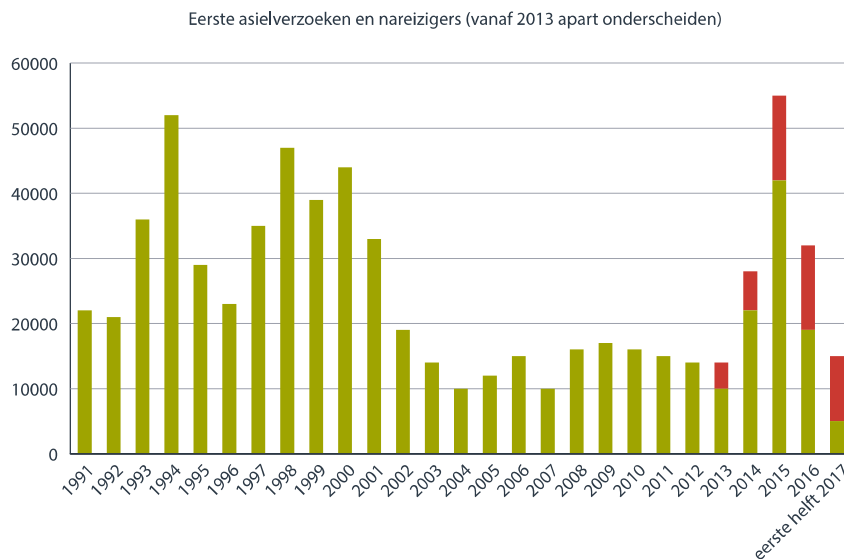


Vluchtelingen in Nederland

Sinds de jaren 50 zijn er verschillende groepen vluchtelingen naar Nederland gekomen. In de tijd van de Koude Oorlog waren vluchtelingen uit Oost-Europese landen welkom. Zo kwamen na de Hongaarse Opstand van 1956 3300 Hongaren naar Nederland. Ook na de staatsgrepen in Zuid-Amerika kwamen vluchtelingenstromen op gang, al waren de aantallen relatief klein. Bij de oorlog in Vietnam kwamen meer dan vijfduizend Vietnamezen als vluchteling naar Nederland en in de jaren 80 vluchtten bijna duizend Iraniërs naar Nederland (Entzinger & Stijnen, 1990; Penninx, Munstermann & Entzinger, 1998; van der Plicht, 2016).

De oorlog in het voormalig Joegoslavië bracht voor het eerst in de moderne geschiedenis een grote stroom vluchtelingen naar Nederland op gang. Uit figuur 1 blijkt een toename van vluchtelingen na 1992 (het begin van de oorlog).

Figuur 1: Asielaanvragen tussen 1991 en 2017

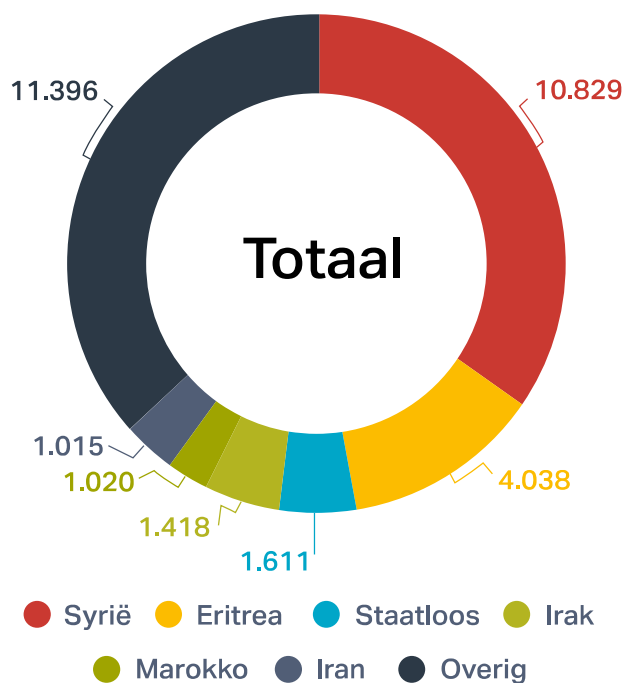


Bron: <http://www.vijfeeuwenmigratie.nl/aantal-vluchtelingen-en-asielzoekers-sinds-1950> (02/10/2018)

Tussen 1990 en 2000 kwam daarnaast een groot aantal asielzoekers uit andere voormalige Oostbloklanden en Afghanistan, Iran en Irak. Na de eeuwwisseling nam het aantal asielaanvragen uit Irak toe en leidde het geweld in Somalië tot een toename van vluchtelingen uit die regio. Sinds de oorlog in Syrië en de verslechterende situatie in Eritrea zijn aanvragen van mensen met die nationaliteiten het meest voorkomend.

In 2015 zochten 43.093 mensen bescherming in Nederland. In 2016 daalde dat aantal naar 18.171 en in 2017 zette de daling door naar 14.716 mensen die in Nederland asiel aanvroegen. Figuur 2 geeft weer uit welke herkomstlanden de aanvragen (eerste aanvragen, herhaalde aanvragen en nareis) vooral kwamen.

Figuur 2: Herkomst van de asielaanvragen in 2017



Bron: VluchtelingenWerk, 2018, p. 10

Migrantondernemerschap in de literatuur

In de jaren 80 van de vorige eeuw groeide de wetenschappelijke interesse naar migrant- of etnisch ondernemerschap in Europa en Noord-Amerika. Door de economische hervormingen groeide het aantal kleine ondernemingen, waaronder ondernemingen die werden gestart door migranten. De toename van deze bedrijfjes is sindsdien gestaag doorgegaan, waarmee ook de aandacht vanuit de (sociale) wetenschappen continu is geweest (Boissevain, 1984; Light & Gold, 2000; Mars & Ward, 1984; OECD, 2010).

‘Etnisch ondernemerschap’ en ‘(im)migrantondernemerschap’ worden, zeker in de Engelstalige literatuur, door elkaar gebruikt. De betekenis van de termen is iets verschillend. ‘Etnisch ondernemerschap’ wordt vooral gebruikt voor ondernemingen die binnen bijvoorbeeld etnische enclaves bestaan (Waldinger, 1989) – een bekend voorbeeld is de enclave-economie van Cubanen in Miami (Portes & Jensen, 1989). Volery (2007) gebruikt de term om de ondernemingen te beschrijven van groepen die niet recent gemigreerd zijn. Kloosterman en Rath (2014) geven een heldere definitie van immigrantondernemerschap: *‘self-employment of persons who have recent roots abroad’* (p. 197). Dus ondernemerschap van personen die recent vanuit het buitenland gekomen zijn.

In dit rapport wordt de term ‘migrantondernemerschap’ gebruikt. Er wordt vooral gekeken naar recente vluchtelingen en hun route naar ondernemerschap. De gebruikte literatuur kijkt breder, naar migranten in het algemeen: *‘Immigrants have a particular configuration of their human and social capital and behavior that influences start-up activities in a different way, as compared to their counterparts who are born in a specific host country.’* (Aliaga-Isla & Rialp, 2013, p. 4). De bredere blik uit de literatuur wordt toegepast op recente vluchtelingen.

De toename van vluchtelingenstromen naar Nederland tussen 2014 en 2017 heeft de discussie over economische participatie van vluchtelingen doen oplaaien. Uit onderzoek blijkt dat vluchtelingengroepen moeite hebben om aan de arbeidsmarkt deel te nemen, waarbij verschillende barrières worden benoemd. Een van de manieren om de arbeidsmarktparticipatie te vergroten, is via het starten van een eigen bedrijf. Vooral in de Verenigde Staten is er veel geschreven over het zelfstandig ondernemen van migranten en de voordelen en nadelen die het ondernemerschap voor migranten met zich meebrengen (Kloosterman & Rath, 2014; Kloosterman, Leun & Rath, 1998; Light & Gold, 2000; Portes, 1995; Portes & Zhou, 1992; Rath & Schutjens, 2016; Waldinger, 1989).

Recent onderzoek suggereert dat, naast het lage percentage in deelname op de reguliere arbeidsmarkt, ook het percentage Syriërs dat een eigen bedrijf start of gestart is, laag is. Er zijn een aantal succesverhalen, maar over het algemeen zijn de barrières bij het starten van een eigen bedrijf hoog, (ook) omdat de migratiestroom nog zo recentelijk is begonnen. Uit onderzoek onder Syriërs in het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Oostenrijk blijkt dat een klein aantal (vijf van de 305 respondenten) een eigen bedrijf is gestart, ondanks dat 32 procent van de respondenten in Syrië een eigen bedrijf had (Betts, Sterck, Geervliet & MacPherson, 2017).

Uitsluiting, niche of kans?

Over het algemeen komen drie hypothesen (of aannames vanuit de theorie) regelmatig terug. De 'blockage'- of 'disadvantage'-hypothese – vrij vertaald als uitsluitingshypothese – beschrijft hoe reguliere arbeidsmarktaandeelname voor sommige groepen lastig of geblokkeerd is (Baycan-Levent & Nijkamp, 2009; Dumond, Liebig, Peschner, Tanay & Xenogiani, 2014; Fong, Busch, Armour, Cook Heffron & Chanmugam, 2007; Naude, Siegel & Marchand, 2017; OECD, 2010; Rath & Schutjens, 2016; Volery, 2007). Noodzaak ('necessity') brengt deze migranten tot ondernemerschap (Chrysostome, 2010).

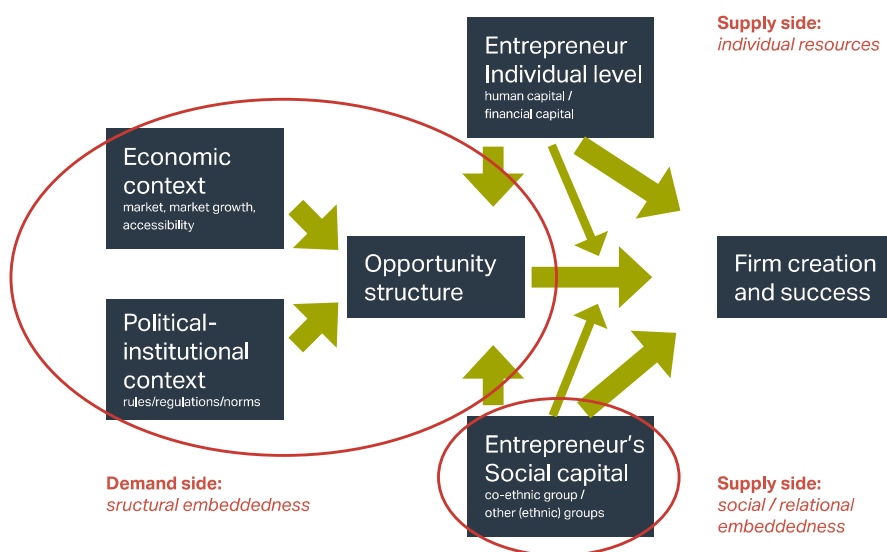
Een tweede hypothese over migrantondernemerschap is gerelateerd aan enclave-economieën en etnische nichemarkten: in deze sectoren is er een specifieke vraag naar goederen die niet door de reguliere economie geboden worden. Hier ligt een mogelijkheid voor migrant-ondernemers om de behoefte te vervullen. Deze 'specificity hypothesis' geeft aan dat er in bepaalde sectoren mogelijkheden voor migrantondernemerschap liggen (Chrysostome, 2010; Granovetter, 1995; Light & Gold, 2000; OECD, 2010).

De derde hypothese, de 'opportunity' of kanshypothese over migrantondernemerschap, verbindt de kansen die er voor migranten zijn met ondernemerschap – de hypothese wordt ook wel de culturele theorie genoemd (OECD, 2010; Rath & Schutjens, 2016; Volery, 2007). Sommige migrantengroepen zijn beter uitgerust dan andere groepen om een onderneming te starten. (Culturele) groepskenmerken geven zo een grotere kans op succesvol ondernemerschap: *'Dedication to hard work, membership of a strong ethnic community, economical living, acceptance of risk, compliance with social value patterns, solidarity and loyalty, and an orientation towards self-employment.'* (Volery, 2007, p. 33).

De drie hypothesen zijn niet per se tegengesteld: een migrant die een kans ziet om een eigen bedrijf te beginnen, kan dit ook uit noodzaak doen. Daarbij zijn de kansen vaak verbonden aan mogelijkheden binnen een nichemarkt. De meeste auteurs gebruiken dan ook een combinatie van de perspectieven, zoals arbeidsmarktuitsluiting en persoonlijke- of groepskenmerken om migrantondernemerschap te verklaren (Kloosterman & Rath, 2014; Kloosterman, Leun, & Rath, 2010; Light & Gold, 2000; Mars & Ward, 1984; Rath & Schutjens, 2016; Volery, 2007). Daarbij moet genoemd worden dat ook voor niet-gemigreerde bevolkingsgroepen aspirant-ondernemers uit noodzaak of uit kans starten (Van der Veen, Wakkee & van Nispen, 2016). Niet elke groep heeft dezelfde kansen, niet elke samenleving of context biedt dezelfde kansen. De combinatie van groepskenmerken en individuele bronnen moet worden bekeken in de structuur van de samenleving. De vrije keus van individuen wordt gelimiteerd door structuur: mensen maken keuzes, maar zijn hier niet volledig vrij in (Waldinger, Aldrich & Ward, 1990; Waldinger, 1989). Het is volgens Granovetter (in OECD, 2010, p. 103-104) dan ook belangrijk om naar verschillende niveaus te kijken om migrantondernemerschap uit te leggen: het microniveau van de individuele ondernemer en zijn of haar bronnen; het mesoniveau, waar lokale kans-structuren worden bekeken; en het macroniveau, het institutionele raamwerk. Ook Rath en

Kloosterman (2014) benadrukken het belang van de combinatie van structuur en individuele kenmerken. De individuele vormen van kapitaal – sociaal, *human*, economisch en cultureel – zijn niet alleen ingebed in de structuur van een samenleving, maar ook in de structuur van de groep. Zij gebruiken de term 'mixed embeddedness' om aan te geven dat een combinatie van factoren bij migrantondernemerschap bekeken moet worden: *'The rise of immigrant entrepreneurship is, theoretically, primarily located at the intersection of changes in socio-cultural frameworks, on the one side, and transformation processes in (urban) economies and the institutional framework on the other. The interplay between these two different sets of changes takes place within a larger, dynamic, framework of institutions on neighbourhood, city, national or economic sector level.'* (Kloosterman et al., 2010, p. 323). Portes en Rumbaut (1996) hebben in een vergelijkbaar kader het belang benoemd van verschillende contexten van ontvangst: de context op overheidsniveau, de context van de arbeidsmarkt en de groepscontext voor de economische kansen van (nieuwe) migranten.

Figuur 3: De verschillende contexten die van belang zijn bij migrantondernemerschap



Bron: Solano, 2016, p. 39

Volgens figuur 3 wordt de vraagkant bepaald door de politieke en economische context – de overheid- en arbeidsmarktcontext van ontvangst bij Portes en Rumbaut. De etnische-groepcontext van ontvangst ligt in het sociaal kapitaal van de entrepreneur en ten dele in (de toegang tot) financieel kapitaal. Het model dat Solano geeft, neemt daarbij ook de individuele kenmerken van de ondernemer mee.

De verschillende contexten hangen samen met verschillende barrières en kansen. Deze worden in de volgende paragrafen besproken.

Barrières

De situatie van vluchtelingen is niet volledig vergelijkbaar met die van migranten in haar geheel. Bij vluchtelinggroepen zijn een aantal specifieke aspecten waarmee rekening gehouden moet worden.

'At first glance, refugees are the most unlikely entrepreneurs. They lack capital to start up a business, they have no credit history, no assets or security. In many instances, their educational qualifications are not recognized, and they have no social networks.'²

Vluchtelingen lijken op het eerste gezicht niet de meest geschikte kandidaten om een eigen bedrijf te starten. Veelal ontbreekt financieel kapitaal, hebben ze geen (toegang tot hun) eigendommen of onderpanden. Ze hebben in het land van aankomst ook geen financieringsgeschiedenis opgebouwd. Daarnaast zijn er (vaak) problemen bij de validatie van diploma's, als ze hun diploma's al mee hebben kunnen nemen, en ontbreken netwerken. Uit onderzoek van de OECD (2010) blijkt dan ook dat de meeste migrantentrepreneurs pas een bedrijf opzetten als ze al langere tijd in het land zijn. Het gebrek aan toegang tot krediet(en) is een factor die hierbij meespeelt. Daarnaast is de regio van herkomst een belangrijk aspect of kenmerk dat de kans op ondernemerschap beïnvloedt. Ook kunnen belemmeringen die op de reguliere arbeidsmarkt een rol spelen een barrière vormen bij het starten van een eigen bedrijf. Deze aspecten spelen weliswaar een rol bij alle migrantondernemers, maar de specifieke context van het vertrek (het vluchtverhaal) van vluchtelingen kan gezien worden als een extra belemmering.

Molenaar (2009; 2014) beschrijft de verschillende barrières voor migrantondernemers in vijf categorieën:

- Institutionele barrière: de houding van de ontvangende samenleving en de toegang tot institutionele bronnen
- Wettelijke barrière: de status
- Politieke barrière: deze verwijst naar het politieke klimaat in een land
- Bronnenbarrière, waarbij sociaal, *human* en economisch kapitaal vaak ontbreken of moeilijk bereikbaar zijn
- Informatiebarrière, door taalproblemen, maar ook omdat men de weg (nog) niet kent

2 Luthans, Norman & Jensen, 2007: <http://www.uts.edu.au/about/uts-business-school/management/news/refugee-entrepreneurship-generates-significant-economic> (inlage 12/07/17)

In de volgende paragrafen staan bovenstaande barrières beschreven aan de hand van bevindingen in de (internationale) literatuur. Er is onderscheid gemaakt tussen verschillende aspecten van deze barrières. De institutionele, wettelijke en politieke barrières zijn samengevoegd tot 'institutionele context'. Hierbij is wel op lokaal en landelijk niveau gekeken. Zo is een samenhang gecreëerd tussen de opdeling van Molenaar (2009; 2014) en de contexten van ontvangst van Portes en Rumbaut (1996).

Bij de barrières moet niet worden vergeten dat de aspecten vaak in combinatie optreden. Analytisch wordt weliswaar de scheiding gemaakt, maar in de praktijk is de samenhang heel belangrijk. Chrysostome (2010) beschrijft bijvoorbeeld hoe succesfactoren voor 'noodzaakondernemingen' anders zijn dan voor 'kansondernemers'. Een vergelijkbaar interactie-effect geldt ook voor barrières.

Institutionele barrière: wettelijke context

An evaluation report of the Ignite initiative shows there is significant entrepreneurial potential among refugees and many who have prior business experience. With support to overcome settlement challenges, these entrepreneurs will go on to contribute to the Australian economy.³

De wettelijke context, de nationale en lokale regelgeving, is van invloed op het succes van ondernemerschap. Het belang van regelgeving komt naar voren in verschillende (internationale) analyses en is ook sterk van invloed in Nederland. Naast barrières bij de eerste fases van integratie en inburgering zijn er ook andere barrières in de regelgeving.

Reguliere arbeidsmarkt

Vluchtelingen en migranten komen moeilijk aan een baan op de reguliere arbeidsmarkt en als zij een baan hebben, is groeien lastiger dan voor groepen die als 'native' of autochtoon worden beschouwd. De werkloosheid onder mensen met een niet-westerse achtergrond in Nederland lag in 2016 op 13,2 procent.⁴

Voor vluchtelingen ligt het werkloosheidspercentage gemiddeld hoger. Uit internationaal onderzoek blijkt dat vluchtelingen in de eerste jaren zeer lage percentages arbeidsmarktaandeel hebben, na vijf tot zes jaar is dit aanzienlijk hoger en pas na vijftien tot twintig jaar ligt het percentage rond de 70, wat vergelijkbaar is met de niet-gemigreerde beroepsbevolking (Dumond et al., 2014; Konle-Seidl & Bolits, 2016).

3 <http://www.ssi.org.au/services/ignite>: 'Ignite Small Business Start-ups is based on an enterprise facilitation model developed by the Sirolli Institute (check: Ernesto Sirolli - Ripples from the Zambezi: Passion, Entrepreneurship, and the Rebirth of Local Economies).'

4 <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/08/09/vluchtelingen-vinden-niet-snel-een-baan-12433344-a1569343> (inlage 31/08/17)

Dit percentage ligt in Nederland aanzienlijk lager: volgens recente cijfers van het CBS/SCP ligt de arbeidsmarktparticipatie van recente vluchtelingen op 11 procent (Huijnk, 2018). Er zijn verschillende verklaringen voor dit lage participatiepercentage. Allereerst moeten statushouders het inburgeringstraject doorlopen. Sinds 2013 (Wet inburgering 2013) is dit traject voor nieuwkomers verplicht en door deze inburgeringsvereisten wordt snelle arbeidsmarktparticipatie niet bevorderd. De nadruk ligt eerst op 1. het verkrijgen van status, wat soms lange tijd kan duren en 2. het inburgeringstraject, waarbij taalcursussen belangrijker worden geacht dan arbeidsmarktparticipatie.

Statushouders, vluchtelingen die een verblijfsstatus hebben, zijn de eerste drie jaar na toezegging van de status dus vooral bezig met de taal en inburgering (de Lange, 2016; Razenberg & de Gruijter, 2017). Hun deelname aan het inburgeringstraject wordt gefinancierd via een lening die omgezet wordt in een gift als ze aan de eisen voldoen. Als zij niet aan de eisen voldoen, kan de lening omgezet worden naar een schuld. De inburgeraar is zelf verantwoordelijk voor het traject en moet via de markt de verschillende cursussen doorlopen (Antenbrink et al., 2017; Klaver, Mallee, Odé & Smit, 2015). Het beleid wordt mogelijk in 2020 aangepast, vooral omdat er veel kritiek is op het gebrek aan arbeidsmarktfocus van het huidige beleid. De inburgering en de plaatsing van de statushouder zijn nu niet gekoppeld aan arbeidsmarktperspectief of aan de vooropleiding/competenties van de statushouder.⁵

Ook zijn de vele regels bij verschillende gemeenten niet altijd bevorderend voor een snelle deelname (op niveau) op de arbeidsmarkt. De inburgeringsprocedure belemmert economische integratie bijvoorbeeld, omdat de lessen een verplichting zijn, wat plaatsing bij een werkgever bemoeilijkt. Over het algemeen is de afstemming tussen onderwijs, arbeid en inburgering niet goed geregeld (De Lange, 2016; Razenberg & De Gruijter, 2017).

Onderzoek door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) benoemt vergelijkbare oorzaken van de hoge(re) werkloosheid van vluchtelingen in Nederland. Op de reguliere arbeidsmarkt is de participatiegraad laag. De WRR geeft aan dat de lange asielprocedure een belangrijke barrière vormt voor snelle arbeidsmarktdeelname. Daarnaast wordt onder andere discriminatie als belemmerend genoemd (Engbersen, Dagevos, Jennissen, Bakker & Leerkes, 2015). Volgens Baycan-Levent en Nijkamp (2009) zijn deze aspecten de belangrijkste redenen waarom migranten een eigen bedrijf beginnen.

5 <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/07/02/vijf-veranderingen-waardoor-de-inburgering-nu-wel-moet-slagen-a1608649> (inzage 08/08/18)

Ondernemerschap

Het starten van een eigen bedrijf geeft extra belemmeringen voor statushouders. Naudé, Siegel en Marchand (2017) noemen structurele discriminatie door bijvoorbeeld visumeisen voor een lening. Als men niet het juiste visum heeft, zullen banken of andere instanties minder snel een lening toezeggen. Maar ook op andere vlakken kan de startende migrantondernemer tegen discriminatie en wantrouwen aanlopen (Molenaar & Nijhoff, 2017). Naast de belemmeringen die ook op de reguliere arbeidsmarkt een rol spelen, is de route naar ondernemerschap voor vluchtelingen ingewikkelder, omdat zij over het algemeen vanuit de bijstand aan een onderneming beginnen. Naast de eerdergenoemde financiële belemmeringen zorgt deze route er ook voor dat aspirant-ondernemers nauw moeten samenwerken met gemeenten en moeten voldoen aan de bijkomende regels en eisen (Lysias, 2018).

In Amsterdam in de voormalige Bijlmerbajes zit Jay Asad uit Syrië. Vanuit het verzamelpand Lola Lik runt hij zijn eigen cateringbedrijf Startup Kitchen. "Als ik naar de gemeenteburgemeester had geluisterd, had ik nu nog een uitkering en was ik nog steeds over de plannen voor een eigen bedrijf aan het praten", stelt hij onomwonden. De burgemeester in kwestie liep niet warm toen Asad zich vorig jaar met een ondernemingsplan en investeerders meldde. "Ik besloot in januari de sprong te wagen, ik heb mijn uitkering stopgezet en ben zonder lening, met het voorschot van mijn eerste opdracht begonnen met een eigen bedrijf."

Hij heeft inmiddels, naast zijn goed lopende cateringbedrijf, de stichting RefuJay opgericht, een stichting die startende ondernemers met 'soft loans' gaat ondersteunen. Zijn netwerk groeit, net als het geld om zijn plannen te verwezenlijken. "We investeren niet zomaar in een idee, er moet een goed plan liggen voor een eigen bedrijf. De nieuwkomers moeten ons overtuigen op een pitch-avond."

Bron: <https://www.vno-ncw.nl/forum/help-vluchtelingen-nederland-met-een-eigen-bedrijf> (inzage 23/01/19)

Gemeenten staan niet altijd open voor ondernemende statushouders en willen liever dat zij zich op de inburgering richten. De ondersteuningsmogelijkheden verschillen per gemeente en ook het gebruik van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz; zie het deel 'Evaluatie' voor meer informatie over dit besluit) verschilt per gemeente (Lysias, 2018).

Naast de ingewikkelde Bbz-constructie is ook de regelgeving rond belastingen complex, wat voor nieuwkomers problemen kan opleveren. Kloosterman (in Engbersen Dorenbos, & Lagunas, 2018) geeft aan dat de wet- en regelgeving van de Nederlandse verzorgingsstaat het ondernemen niet makkelijker maakt. Niet alleen werkt het stelsel van zekerheden, zoals de bijstand, belemmerend, ook geeft hij aan *'dat veel ondernemers met een migratieachtergrond stuklopen op de Nederlandse regelstructuur, de bureaucratie, wetgeving rond arbeid, uitkeringen, milieu en belastingen'* (p. 13).

Vanuit de Verenigde Naties – UNCTAD, de United Nations Conference on Trade and Development – komt advies op verschillende niveaus (figuur 4). Er moet allereerst een nationaal beleidskader zijn, waarbij vooral het tweede element in de Nederlandse context van belang lijkt te zijn. De ‘regulatory environment’, ofwel het ‘stelsel van regelgeving’, kan aangepast worden. De complexiteit van de Nederlandse regelgeving lijkt een barrière. Ook de toegang tot financiën is binnen de Nederlandse context niet optimaal geregeld.

Figuur 4: Belangrijkste componenten voor ondernemersbeleid



Bron: UNCTAD, 2010, p. 2

Koltai (2016) benadrukt eveneens het belang van een aantrekkelijk klimaat voor ondernemerschap. Zijn 6+6 Model geeft zes activiteiten en zes organisaties die van belang zijn bij ondernemerschap. De activiteiten zijn: 1. vind de ondernemers, 2. train de ondernemers, 3. verbind en ondersteun ondernemers, 4. zorg voor financieringsmogelijkheden, 5. maak de regelgeving ondersteunend aan ondernemers, 6. sta positief tegenover ondernemers ('celebrate entrepreneurs'). De betrokken organisaties/instanties zijn: 1. bedrijven, 2. stichtingen, 3. universiteiten, 4. ngo's, 5. investeerders en 6. overheden.⁶

⁶ <https://hbr.org/2016/12/refugees-need-jobs-entrepreneurship-can-help> (inzage 01/10/2018)

Barrière: toegang tot financiële middelen

Volgens Waldinger et al. (1990) worden de meeste migrantondernemingen opgezet met eigen geld: *'Most of our informants told us that they had acquired the bulk of their capital through their own savings, a universal finding in studies of small business founding'* (p. 137). Er zijn verschillende redenen waarom recente migranten en vluchtelingen minder goed toegang hebben tot financiële middelen. Allereerst zijn de mogelijkheden voor krediet beperkt als iemand nog maar kort in een land is (geen 'credit history'). Ook kan de tijdelijkheid van een verblijfsvergunning een kredietaanvraag blokkeren.

Daarnaast kan men de kennis niet hebben om toegang te krijgen tot financiële middelen. Men kent de samenleving niet goed (genoeg) om de weg te vinden naar verschillende instellingen waar mogelijk een lening afgesloten kan worden. Ook is het voor recente migranten en vluchtelingen nog niet mogelijk geweest om zelf spaargeld op te bouwen, daarvoor is de migratieperiode te kort (anders dan bij migranten die al langer geleden in het nieuwe land zijn aangekomen). Bovendien is het voor vluchtelingen moeilijk om spaargeld mee te nemen uit het land van herkomst, zeker als de vlucht gehaast was of als banktegoeden bevroren zijn (Molenaar & Nijhoff, 2017; Molenaar, 2014; OECD, 2010; Rath & Schutjens, 2016).

Bronnenbarrière: groepskenmerken

De literatuur over migrantondernemerschap kijkt op groepsniveau (mesoniveau): hoe komt het dat sommige (nationale) migrantengroepen meer eigen ondernemingen oprichten dan andere? Bij Turkse Nederlanders is het percentage zelfstandig ondernemerschap bijvoorbeeld hoger dan bij Marokkaanse Nederlanders (Rath, 2000).

Een van de belemmerende groepskenmerken is verbonden aan de netwerken die nieuwe migranten hebben (opgebouwd). Deze zijn vaak gelimiteerd en weinig divers. De banden binnen de groep zijn vaak sterk, maar verbindingen met andere netwerken zwak of afwezig. Daarmee kan de reikwijdte van een onderneming beperkt zijn en binnen een niche of gemeenschap blijven steken. De potentie van groei is klein (Faist, 2010; Granovetter, 1973; Waldinger, et al., 1990).

Daarbij ontbreken, zeker als de migratie recent is, verbindingen met informele netwerken in de sector of bedrijfstak. Ook is de toegang tot de formele bedrijfsnetwerken vaak al dan niet bewust geblokkeerd (Molenaar & Nijhoff, 2017; OECD, 2010).

Daarnaast kan de sterkte van de groepsnetwerken een last opleveren, de 'last van solidariteit': men wordt verwacht vrienden, bekenden of anderen uit het netwerk te ondersteunen of in dienst te nemen (Faist, 2010; Fong et al., 2007; Portes & Sensenbrenner, 1993).

Bronnenbarrière: individuele kenmerken

Op individueel niveau is taalkennis, of het gebrek daaraan, een van de belangrijkste barrières voor succesvol ondernemen. Ook het gebrek aan kennis over de nieuwe samenleving, de regels, de belastingwetgeving en de gebruiken (gebrek aan cultureel kapitaal) staat ondernemerschap in de weg.

Human kapitaal-karakteristieken als opleidingsniveau, werkervaring, maar ook een kenmerk als gender, zijn van belang voor de kans van slagen van een startende migrantonderneming (Bizri, 2017; Fong et al., 2007; Joyce, 2018). Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de kans van slagen. Dit betekent niet dat iedereen met een hoog opleidingsniveau een succesvol ondernemer wordt, of dat iedereen die succes wil hebben in het ondernemerschap een hoog opleidingsniveau moet hebben. Opleiding helpt bij de kans van slagen, bijvoorbeeld omdat men makkelijker de nieuwe samenleving kan doorgronden (Volery, 2007). Werkervaring en ondernemerschap houden verband met elkaar: heeft men als ondernemer al ervaring en men heeft al vakspecifieke kennis. Beide elementen zijn van belang voor een succesvolle onderneming (Molenaar, 2009).

Ook verblijfsduur heeft op verschillende manieren effect op de kans van slagen van een onderneming. Men leert het land van aankomst beter kennen, men heeft tijd om de taal te leren, men kan een financiële geschiedenis opbouwen en met de tijd kan *'the influence of the ethnic dimension shrink to a level where it is no longer relevant'* (Volery, 2007, p. 37).

Gender

Voor vrouwen spelen stereotypen, glazen plafonds en andere belemmeringen een rol bij hun carrière op de reguliere arbeidsmarkt en het zelfstandig ondernemen:

These personas highlight a few key differences in how the entrepreneurs were perceived depending on their gender. Men were characterized as having entrepreneurial potential, while the entrepreneurial potential for women was diminished. Many of the young men and women were described as being young, though youth for men was viewed as promising, while young women were considered inexperienced. Men were praised for being viewed as aggressive or arrogant, while women's experience and excitement were tempered by discussions of their emotional shortcomings. Similarly, cautiousness was viewed very differently depending on the gender of the entrepreneur.

Unsurprisingly, these stereotypes seem to have played a role in who got funding and who didn't. Women entrepreneurs were only awarded, on average, 25% of the applied-for amount, whereas men received, on average, 52% of what they asked for. Women were also denied financing to a greater extent than men, with close to 53% of women having their applications dismissed, compared with 38% of men. This is remarkable, given that government VCs⁷ are required to take into account national and European equality criteria and multiple gender requirements in their financial decision making.⁸

Bij arbeidsmarktparticipatie op de reguliere arbeidsmarkt is deelname voor vrouwelijke vluchtelingen veel moeilijker dan voor mannen. Dit kan aan vooroordelen liggen, maar ook aan opvattingen over arbeidsmarktdeelname die in het land van oorsprong heersen (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Een recent voorbeeld van genderdiscriminatie bij een vluchtelingen-vrouw in Nederland is een verhaal dat in de media aandacht kreeg. De vrouwelijke statushouder sprak met een gemeenteambtenaar, die aangaf:

“Je moet iets nieuws leren. Laat de hoop op werk als journalist maar varen. Ga leren schoonmaken bijvoorbeeld. Dat is een beroep waar je niet veel ervaring bij nodig hebt en het is trouwens goed voor vrouwen.”⁹

Voor migranten- en vluchtelingenvrouwen die een onderneming willen starten, is de situatie nog complexer. Stereotypen die bij vrouwen in het algemeen spelen, worden vaak versterkt door stereotypen die bij migrantenvrouwen bestaan (OECD, 2010).

Bijlage 2 toont een overzicht van de complexe relatie tussen etnisch en vrouwelijk ondernemerschap.

7 Venture capitalists: risico- of durfkapitalisten.

8 <https://hbr.org/2017/05/we-recorded-vcs-conversations-and-analyzed-how-differently-they-talk-about-female-entrepreneurs> (inzage 19/07/17)

9 <https://decorrespondent.nl/6125/ga-maar-leren-schoonmaken-of-hoe-ik-na-mijn-stad-ook-mijn-beroep-verloor/2226139463625-abf361bd> (inzage 26/09/18)

Vergelijking conclusies/aanbevelingen VluchtelingenWerk-Platform 31

In 2018 zijn twee rapporten verschenen over de ondersteuning van vluchtelingen bij het starten van een eigen bedrijf. VluchtelingenWerk heeft samen met Lysias geschreven over de Nederlandse context, de invulling van het Bbz en een aantal ondernemingen om tot aanbevelingen te komen. Platform 31 heeft een vergelijkbaar onderzoek uitgevoerd (Engbersen et al., 2018; Lysias, 2018).

De conclusies en aanbevelingen uit beide rapporten worden hier kort weergegeven.

Platform 31

Aanbevelingen voor potentiële ondernemers

- Beheers het Engels of Nederlands
- Werk aan een netwerk
- Startkapitaal is essentieel
- Zet door

Aanbevelingen voor lokale overheid

- Gids statushouders door de gecompliceerde Nederlandse bureaucratie
- Zorg voor een betere toerusting van de gemeente voor de begeleiding van statushouders
- Zet niet te snel in op 'aan de slag gaan als ondernemer'
- Investeer in taaltraining en mogelijk samenhangend 'ondernemersonderwijs'
- Kijk heel goed in welke gemeente de statushouder wordt geplaatst
- Faciliteer/organiseer mentoraatsprojecten voor statushouders
- Faciliteer/organiseer projecten gericht op netwerkvorming
- Motiveer en evalueer op korte termijn lokale en regionale initiatieven

VluchtelingenWerk

- Statushouders kennen de ondersteunings-initiatieven
- Succes is moeilijk te voorspellen en een generieke aanpak is lastig
- Een netwerk met sponsor(s) is essentieel
- Maatwerk is noodzakelijk
- De match tussen vraag en aanbod is veelal aanbodgericht. De vraag van de startende ondernemer is niet leidend voor wie de begeleiding gaat verzorgen
- Samenhang ontbreekt in ondersteuning, initiatieven werken weinig samen omdat ieder afhankelijk is van eigen financiering
- Gemeenten hebben geen eenduidige aanpak of benadering maar wel een cruciale rol in het proces
- Ondernemende initiatieven sluiten beter aan bij de ambitie en drive van ondernemers; bij 'lean start-ups' beter dan bij participatietrajecten

Aanbevelingen

- Besteed meer aandacht aan de intake om een goede match bij ondersteuning te maken. De gemeente heeft een cruciale rol als gatekeeper
- Deel informatie tussen verschillende organisaties
- Breng initiatieven in beeld
- Organiseer een goede intake om statushouders op hun plek te krijgen
- Organiseer een ketenaanpak in de ondersteuning
- Investeer in een betere samenwerking tussen gemeente en initiatieven
- Werk aan (financiële) out-of-the-box oplossingen
- Investeer in de brede inzet van arbeidsmarktpotentieel (niet alleen in ondernemen)

Bevorderende factoren

Bij de bespreking van de barrières voor ondernemerschap zijn al een aantal factoren naar voren gekomen die, als ze positief gesteld zouden worden, juist een positieve invloed zouden kunnen hebben. Zo vormt een gebrek aan *human* of sociaal kapitaal een belemmering, de positieve kant geeft dat human of sociaal kapitaal een bevorderende rol kunnen spelen. positief gesteld kunnen worden, zodat ze migrantondernemerschap juist positief zouden beïnvloeden. De bevorderende aspecten worden daarom niet volledig beschreven, alleen als er een heel ander aspect mee naar voren komt.

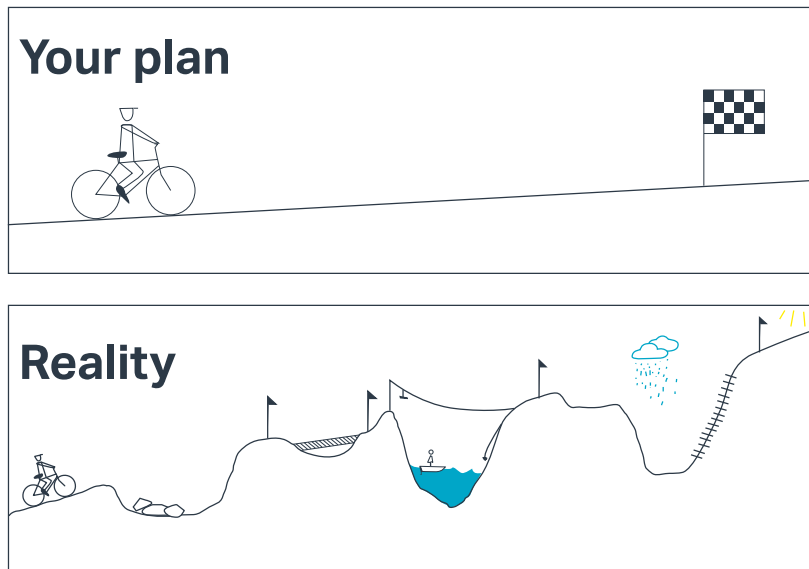
Individuele kenmerken

Er is veel geschreven over de kenmerken die een ondernemer (minimaal) moet bezitten (Luthans et al., 2007; Molenaar & Nijhoff, 2017; Molenaar, 2009; Van der Veen et al., 2016).

Volgens Molenaar (2009, p. 38) zijn verschillende kenmerken belangrijk voor een ondernemer. Hij beschrijft dat een ondernemer *initiatief* moet tonen: een ondernemer gaat verder dan de situatie vereist, neemt zelf al stappen voordat daarom gevraagd wordt, bijvoorbeeld om het bedrijf uit te breiden. De ideale ondernemer *grijpt kansen aan*: hij of zij zoekt naar kansen en mogelijkheden, pakt deze als ze zich aandienen en zoekt naar mogelijkheden die anderen minder snel zien ('unusual opportunities'). Een goede ondernemer moet *volhardend* zijn, volhouden. De ondernemer probeert obstakels keer op keer te overkomen om het doel te bereiken en probeert dit op verschillende manieren. Obstakels moeten geen belemmering vormen. Ook is een *onderzoekende houding* voor een ondernemer belangrijk: de ondernemer zoekt zelfstandig naar informatie, vraagt om advies, zoekt naar verschillende informatiebronnen die relevant zijn voor de onderneming, aarzelt niet om netwerken en contacten te raadplegen voor belangrijke informatie. Een goede ondernemer vindt de *kwaliteit van het werk of product* belangrijk en wil excelleren, wil een kwaliteitsproduct afleveren en wil dat het bedrijf hooggewaardeerd wordt. Ook is het van belang dat de ondernemer ervoor zorgt dat aan het *contract* wordt voldaan: het werk wordt verricht, de ondernemer zorgt persoonlijk voor het succesvol afronden van de klus en neemt volledige verantwoordelijkheid, stimuleert anderen om het werk af te krijgen en houdt zich bezig met klanttevredenheid. In het werk is de ondernemer zo *efficiënt* mogelijk: hij of zij is altijd op zoek naar manieren om sneller, goedkoper of met minder het werk uit te voeren. De ondernemer gebruikt informatie en handvatten om de efficiëntie te vergroten en kijkt kritisch naar veranderingen in het bedrijfsmodel. Ook wordt er *systematisch gepland*: de ondernemer ontwikkelt logische, stapsgewijze plannen om doelen te bereiken, de plannen kunnen in verschillende taken worden opgedeeld en bij de planning wordt geanticipeerd op belemmeringen. Ten slotte is de ondernemer creatief in het *oplossen van problemen*: hij of zij bewandelt verschillende wegen om doelen te bereiken, heeft alternatieve strategieën ontwikkeld.

Volgens Iske¹⁰ is ondernemerschap een houding waarbij passie, risico nemen, naar buiten kijken, flexibiliteit, volharding, focus, resultaatgerichtheid, onafhankelijkheid, creativiteit, innovatie, netwerken, slim en pragmatisme belangrijk zijn. Iske noemt ook een laatste eigenschap: durf te falen. Het beginnen van een eigen bedrijf is een onzekere onderneming binnen een steeds veranderende context. Een goed idee is niet genoeg, je moet ook binnen contexten kunnen bewegen en van fouten en falen kunnen leren. Daar moet dan ook, vanuit de context of de omgeving, ruimte voor zijn. Hij geeft aan dat dit vaak niet zo is en dat juist de tweede kans het succespercentage van een ondernemer kan vergroten: *"When I knew nothing, they gave me an amount of euros but when I learned a lot and wanted a restart, they gave me nothing"* (ondernemer genoemd door Iske in de presentatie). Iske benadrukt hierbij dat een ondernemersplan geen sleutel tot succes is, de persoonlijkheid van de ondernemer wel. Een plan is volgens hem een 'optimistisch model van de waarheid'. In zijn presentatie gebruikte hij een illustratie vergelijkbaar met het volgende plaatje:

Figuur 5: Plan versus realiteit van een ondernemersidee



Bron: <https://leblancacademy.nl/blogs/2017/03/bepalen-strategische-richting/attachment/plan-vs-reality/> (inzage 10/10/18)

10 Prof. dr. Paul Iske, Universiteit van Maastricht, Instituut voor Brillante Mislukkingen. Presentatie bij conferentie 'Migrant Entrepreneur Support in Practice' Delitelabs, 28/09/18'.

Groepskenmerk: netwerken

Netwerken kunnen belemmerend werken, omdat deze bijvoorbeeld te beperkt zijn en er een te grote druk op ondersteuning van anderen staat. Maar netwerken kunnen ook positief zijn en een startende migrantonderneming helpen. De inzet van bijvoorbeeld familieleden tegen lage lonen voor lange uren kan de start en de loop van de onderneming vergemakkelijken (Betts et al., 2017; Rath & Schutjens, 2016). Ook zijn er, specifiek bij vluchtelingen, sterke netwerken binnen de groep. Statushouders die met een onderneming willen starten, zijn via hun netwerken op de hoogte van de mogelijkheden: *'Vrijwel alle succesvolle ondernemers [met wie gesproken is] hebben één ding gemeen: ze hebben een divers netwerk, bestaande uit bereidwillige ondersteuners met wie ze samen aan hun bedrijf hebben kunnen bouwen'* (Lysias, 2018, p. 17).

Bevindingen uit de literatuur

Er is weinig literatuur over vluchtelingondernemerschap. In het verleden is gekeken naar migrant-ondernemerschap zonder onderscheid te maken tussen de verschillende redenen om te migreren. Zo wordt in de literatuur over de Cubaanse gemeenschap in Miami niet over hun vluchtelingstatus gesproken, maar vooral over het migratieaspect binnen deze enclave-gemeenschap. Dat er specifieke, contextuele aspecten aan de vlucht van Cubanen zijn verbonden, is minder bekend.¹¹ Het vluchtaspect gecombineerd met mogelijke verbanning, geen mogelijkheid tot terugkeer of contact, vernietiging of confiscatie van eigendommen in het land van herkomst en andere aspecten, zijn niet in dit literatuurhoofdstuk meegenomen. In de evaluatie en vergelijking is hier wel naar gekeken. Deze aspecten zijn in de bevindingen en aanbevelingen meegenomen.

Bij het starten van een eigen bedrijf is de motivatie van de ondernemer een belangrijk startpunt: begint deze een eigen bedrijf omdat hij of zij geen andere mogelijkheden ziet om rond te komen of vanuit een droom of visie? Die start geeft al een verschil in kansen, waarbij de laatste groep een grotere kans van slagen heeft. Daarbij is het van belang of die kans binnen een bepaalde groep ligt of dat men met het bedrijf op een groter deel van de samenleving focust. Ook daarbij geeft de tweede optie een grotere kans van slagen.

Uit de literatuur komt naar voren dat de context belangrijk is voor ondernemerschap. De wettelijke context van de ontvangende samenleving heeft invloed op de kansen van (migrant) ondernemers. Het inburgeringstraject is een hindernis, net als de lange asielpprocedure. Discriminatie op de arbeidsmarkt is een van redenen dat migranten een eigen bedrijf beginnen.

11 Dit voorbeeld is uitgebreid beschreven in Nijhoff (2016).

De Bbz-constructie is ingewikkeld en vergt een lange adem, zowel qua tijdspanne als qua financiën. Ook rond belastingen is het stelsel van regelgeving ingewikkeld.

Op individueel niveau zijn er verschillende kenmerken uit de literatuur te achterhalen die belemmerend werken: een laag taalniveau, gebrek aan kennis over de nieuwe samenleving, een laag opleidingsniveau, gender (vrouw), werkervaring, status en verblijfsduur.

Op groepsniveau geeft de literatuur een aantal kenmerken die belemmerend kunnen werken op de start en duurzaamheid van een migrantonderneming. De netwerken van de (etnische) groep kunnen te beperkt zijn en te weinig reikwijdte hebben. Daarnaast kunnen deze netwerken te veel nadruk op groepssolidariteit leggen. Toegang tot financiële middelen is een andere bron waar een beginnende migrantondernemer een barrière kan ondervinden.

Naast belemmeringen zijn er ook factoren die bevorderend zijn bij migrantondernemerschap. Het is belangrijk dat iemand ondernemersgeest heeft. Verschillende auteurs geven hier invulling aan. Het groepsnetwerk kan naast beperken ook bevorderen – de belemmerende solidariteit kan ook een vrucht van steun, kennis en hulp zijn.

In de evaluatie en de vergelijking worden de kenmerken die uit de literatuur naar voren komen, gebruikt om de verschillende programma's te evalueren. Hierbij wordt steeds gekeken naar de regels (institutionele context), maar ook naar het individu. Daarnaast worden aspecten van de groep, met name de netwerken, bij de analyse betrokken. De financiële situatie van de kandidaat-ondernemer wordt eveneens bekeken.



Evaluatie

Het programma: De Haagse Proeftuin	29
Context: de Haagse situatie	30
Verloop van het programma	33
Evaluatie: start van het programma	34
Evaluatie: vervolg van het traject	37
De resultaten	55



Het programma: De Haagse Proeftuin

In 2016 is het programma 'De Haagse Proeftuin' gestart. In De Haagse Proeftuin worden statushouders ondersteund en begeleid bij de start en realisatie van een onderneming. De begeleiding vindt plaats van idee tot aan oprichting: hierbij wordt gekeken naar de procesmatige en organisatorische kanten van het uitwerken en opzetten van het bedrijf. Dit proces is in vier deeltrajecten uitgewerkt:

- Stap I: voorbereiden: het idee tot businessidee maken
- Stap II: het ontwerpen van een businessmodel
- Stap III: het uitwerken van een businessplan
- Stap IV: het verkrijgen van kredieten¹²

De gemeente ondersteunt bij het vinden van geschikte kandidaten en faciliteert via de Bbz-regeling.

Het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen – de Bbz-regeling – in Den Haag geldt niet alleen voor statushouders, maar voor elke ondernemer met een eigen bedrijf of die een eigen bedrijf wil starten. De gemeente verleent onder bepaalde voorwaarden financiële ondersteuning. Ondernemers kunnen een periodieke uitkering aanvragen als aanvulling op het inkomen dat zij in de eerste drie jaar uit het bedrijf verdienen of ze kunnen een startsom aanvragen. Dit is een lening van maximaal 36.155 euro.¹³

Het Bbz-traject start met een jaar voorbereidingstijd met behoud van uitkering. In dat jaar kan de ondernemer cursussen en workshops volgen en geadviseerd worden. Aan het eind van dat jaar kijkt de gemeente of het bedrijf (of bedrijfsidee) levensvatbaar is. 'Bij de toets beoordeelt de gemeente in ieder geval het ondernemersplan, de concrete mogelijkheden om te starten, de belemmeringen (schulden, vergunningseisen), de vaardigheden van de ondernemer en een rechtmatigheidstoets naar het inkomen/vermogen van het gezin' (Lysias, 2018, p. 7). Als de toets positief uitvalt, kan de deelnemer krediet en uitkering ontvangen. Het krediet wordt alleen verstrekt als er geen andere financieringsmogelijkheden zijn (Lysias, 2018).

¹² Uit: Migrant Inc. (2017), Projectvoorstel Haagse Proeftuin.

¹³ <https://www.denhaag.nl/nl/werk-bijstand-en-uitkering/uitkering-en-bijstand/uitkering-en-bijstand-voor-ondernemers/bijstand-startende-ondernemers-aanvragen.htm>
(13/02/18)

Voorwaarden Bbz¹³

U moet een ondernemingsplan inleveren dat laat zien dat uw bedrijf levensvatbaar is. Dat betekent dat uw inkomen voldoende moet zijn voor u en uw gezin om van te leven en om het bedrijf te laten bestaan.

U moet minimaal 1.225 uur per jaar in uw bedrijf gaan werken. U kunt geen geld lenen bij een bank. Tenminste elk half jaar kijkt de gemeente of u nog recht heeft op de uitkering. U kunt de uitkering maximaal 3 jaar krijgen.

De gemeente stelt de hoogte van de maandelijkse uitkering voorlopig vast. Als het inkomen van uw bedrijf bekend is (na het boekjaar) wordt de definitieve hoogte van uw uitkering vastgesteld. Was uw inkomen hoger dan verwacht? Dan moet u een deel van de uitkering terugbetalen. Als het inkomen lager was, krijgt u nog geld.

Het startkapitaal is een lening die u met rente moet terugbetalen. U moet de lening van het startkapitaal uiterlijk binnen 10 jaar of binnen de periode die is afgesproken aflossen. Start niet met uw bedrijf voordat uw aanvraag is goedgekeurd. Anders vervalt uw huidige bijstandsuitkering. Bent u toch al gestart met uw bedrijf? Dan kunt u om de periode te overbruggen een lening aanvragen om van te leven. De lening is een voorschot op uw uitkering. Wordt uw aanvraag niet goedgekeurd? Dan moet u de lening aan de gemeente terugbetalen.

Context: de Haagse situatie

In 2016 had de gemeente de (verwachte) wettelijke taakstelling om 1250 statushouders te huisvesten. De gemeente heeft aangegeven daar zevenhonderd extra statushouders bij te kunnen opnemen. Dit gaf, samen met een restant van 169 personen uit 2015, een totaal van 2119 statushouders in opvang in Den Haag:

De eerste indicatie is dat veel statushouders afkomstig zullen zijn uit Syrië en Eritrea.

De meerderheid is tussen de 18 en 39 jaar. Wat betreft man-vrouwverdeling in de azc's is dat op dit moment circa 70% mannen, 30% vrouwen.

Hoe de samenstelling van de grote groep statushouders in 2016 eruit zal komen te zien is nog niet exact te bepalen. Dit is mede afhankelijk van hoe de toewijzing van het COA zal verlopen. Uit het huidige gemeentelijke bestand (huisvesting) zijn op dit moment de volgende gegevens bekend voor Den Haag: 25% (jong) alleenstaand; 35% alleenstaand voorafgaand aan gezinshereniging; 30% gezinnen van 2 of meer personen.

13 <https://www.denhaag.nl/nl/werk-bijstand-en-uitkering/uitkering-en-bijstand/uitkeringen-en-bijstand-voor-ondernemers/bijstand-startende-ondernemers-aanvragen.htm> (13/02/18)

In 2017 lag de wettelijke taakstelling lager en ging het om 694 personen. Voor 2018 is de taakstelling vergelijkbaar en ligt op een totaal van 636 statushouders. De aankomst van statushouders in de gemeente lag dus in 2016 aanzienlijk hoger, maar is in 2017 en 2018 niet gestopt.¹⁴

Het rapport 'Haagse aanpak Statushouders Sociaal Domein. Snelle integratie en participatie' geeft een overzicht van de aanpak die de gemeente voor ogen heeft. Hierin zijn vijf speerpunten opgenomen:

- Basiszaken goed en snel geregeld
- Een sluitende aanpak voor werk, taal/inburgering en participatie
- Taalbuddy
- Sociaal beheer bij groepshuisvesting, samen met de wijk
- Monitoren effectiviteit en rendement van de inspanningen

Voor de basiszaken, de maatschappelijke taken van de gemeente die bijvoorbeeld ook onderwijs beslaan, zocht de gemeente nauwe samenwerking met VluchtelingenWerk. Vanuit de vrijwilligers van VluchtelingenWerk werd ondersteuning bij praktische zaken geregeld. Ook zorgde de gemeente voor de basisinrichting van de huisvesting.

De gemeente beoogt een sluitende aanpak, waarbij maatwerk, eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid belangrijk zijn. Allereerst wordt de nadruk gelegd op kennismaken met de normen, waarden en gewoonten van Nederland. Daarnaast wordt gekeken naar werk, opleiding en andere vormen van dagbesteding. De verwachting was dat 70 procent van de statushouders arbeidsgerechtigd zou zijn, waarbij 10 procent direct aan de slag zou kunnen gaan, 30 procent ondersteuning via het Werkgeversservicepunt nodig zou hebben en 60 procent voorlopig niet bemiddelbaar zou zijn.

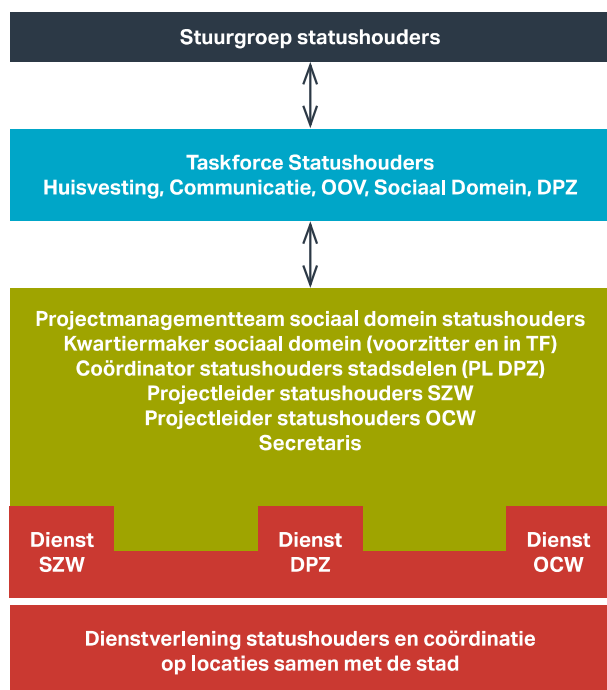
Na de drie maanden ondersteuning bij de basiszaken, wordt ook bij het leren van de taal samengewerkt met VluchtelingenWerk. Er volgt een periode van zes tot negen maanden waarin de zelfredzaamheid wordt bevorderd.

De gemeente streeft naar burgerbetrokkenheid, ook bij de leefbaarheid in de wijk. Bij grootschalige opvanglocaties wordt een beheergroep ingericht om statushouders en wijkbewoners te begeleiden.

Ten slotte wordt het traject (zo mogelijk) gemonitord op relevante indicatoren per locatie. De projectorganisatie van Statushouders Sociaal Domein was in de gemeente op de volgende manier gestructureerd – zie figuur 6. Een van de leden van de Taskforce Statushouders is gesproken over het traject 'De Haagse Proeftuin'.

¹⁴ https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/5907498/1/RIS298413%20Voortgangsbrief%20Najaar201_def

Figuur 6: Organisatie project Statushouders Sociaal Domein Den Haag



Bron: https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/3478828/1/131RIS293919_Bijlage_Haagse_aanpak_Statushouders_Sociaal_Domein, p. 13

Bbz in Den Haag

Jaarlijks melden zich in Den Haag gemiddeld duizend mensen voor een Bbz-aanvraag en starten het traject. Ongeveer de helft van hen dient uiteindelijk een aanvraag in. Sinds 2016 is het aantal aanvragen licht afgenomen. De gemeente denkt dat dit met de aantrekkende markt te maken heeft en dat men op andere manieren financiering kan krijgen.

In 2017 hebben 75 startende zelfstandigen en 25 gevestigde ondernemers ondersteuning via het Bbz ontvangen, in 2016 waren dat 95 ondernemers. Een kleine 10 procent van de projecten wordt dus 'goedgekeurd' (honderd van de duizend in 2017, 95 van de gemiddeld duizend aanvragen in 2016).¹⁵

¹⁵ <https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/5522348/1/RIS296886%20De%20ongelijke%20toegang%20tot%20het%20Haagse%20armoedebeleid%20en%20voor%20ondernemers%20ivm%20particulieren>

Verloop van het programma

De gemeente selecteert de potentiële kandidaten die kans maken om een succesvol traject af te ronden bij De Haagse Proeftuin. Ook met andere partners zijn hier afspraken over gemaakt: VluchtelingenWerk Nederland, Dutch Tulip en The Hague Process on Refugees and Migration zijn betrokken bij de onderlinge doorverwijzing.

De selectieprocedure bij De Haagse Proeftuin is deels op een vragenlijst gebaseerd, deels op een persoonlijk gesprek. In de vragenlijst wordt een puntwaardering aan de volgende aspecten gegeven¹⁶:

1. Jaren ondernemerservaring/werkervaring
2. Opleiding
3. Kwaliteit/mogelijkheden concept
4. Taal
5. Leeftijd
6. Innovatiemogelijkheden

De aspecten zijn kwantitatief geoperationaliseerd: bij elk aspect wordt een numerieke waarde toegekend naarmate het kenmerk als gunstiger wordt beoordeeld. Naast het hebben van een idee moet het idee ook passen in aanvullende doelstellingen van De Haagse Proeftuin: een bijdrage leveren aan een positief imago van vluchtelingen en de integratie bevorderen.

Aan de potentiële kandidaten is een training aangeboden over het opzetten van een minibusinessplan in negen stappen (Business Model Canvas, zie bijlage 3). Deze training gaat deels over het concept, de markt en de klant en deels over het verdienmodel. In juli/augustus 2017 moesten kandidaten klaar zijn om met een businessplan en mentor aan de slag te gaan (fase II). Fase II richtte zich op het succesvol doorontwikkelen van het businessplan om te eindigen in een goedkeuring via het Bbz. Voor deze goedkeuring heeft de gemeente het Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (IMK) ingeschakeld. Dit geeft de gemeente advies over de haalbaarheid en kwaliteit van het plan.

Het einddoel van de ondersteuning in De Haagse Proeftuin was om te komen tot de financiering van een businessplan. Het eerste jaar is begonnen met twaalf ondernemers in december 2017, daarna was het doel om jaarlijks 25-30 ondernemingen te kunnen laten financieren.

In het tweede jaar van De Haagse Proeftuin is een koerswijziging gemaakt. De definitie

¹⁶ Gebaseerd op eerdere ervaring van Irmgard Jansen. Deze initiatiefnemer en voormalig Management Consultant en Business Developer bij respectievelijk PwC en BoP Innovation Center heeft met de genoemde organisaties en een team van experts en ondernemers gewerkt aan de voorbereiding van de lokale proeftuin in Den Haag. Zij heeft zitting genomen in het stichtingsbestuur (2017-2018).

van succes is voor het vervolg breder gemaakt, waarbij arbeidsdeelname via begeleiding van de programmacoördinatoren van De Haagse Proeftuin ook als succes kon worden meegeteld. Daarnaast werd de begeleiding minder op de financiering gericht en meer op de ondersteuning van heel gemotiveerde kandidaten. De focus op aantallen is toen losgelaten.

Evaluatie: start van het programma

In het selectieproces van De Haagse Proeftuin zijn in maart 2017 met 31 mensen intakegesprekken gehouden. Een aantal van deze gesprekken is deels in het Arabisch gevoerd, soms werd er ook Engels gebruikt. Van de 31 kandidaten waren er vier vrouw. Op basis van deze gesprekken en scores zijn 22 mensen geselecteerd. De Haagse Proeftuin heeft kandidaten om diverse redenen moeten afwijzen. Bij een aantal kandidaten zou taal een probleem vormen, zij moeten zich eerst op de inburgering richten. Bij een van de kandidaten was het idee voor het bedrijf niet legitiem: hij wilde een soort piramidespel opzetten. Ook was er bij een aantal kandidaten eerst marktonderzoek nodig naar de mogelijkheden.

Na de selectie van deze 22 kandidaten is niet iedereen aan de Business Model Canvas-training begonnen. Sommigen vielen af omdat ze na de intake geen interesse meer toonden, anderen omdat ze via een reguliere baan aan de slag konden. Bij de Business Model Canvas-training is aandacht gegeven aan het verdienmodel. Men heeft de deelnemers ook beter leren kennen.

De selectie van de potentiële kandidaten is via de partners van De Haagse Proeftuin gelopen. Hoe deze kandidaten zijn geselecteerd, is niet duidelijk; de gemeente heeft daar bij De Haagse Proeftuin geen informatie over gegeven. De gemeente had als taak om alleen te kijken of de mogelijke kandidaten het recht hadden om aan het programma mee te doen. In de opzet had duidelijker moeten worden vastgelegd dat de selectie van potentiële kandidaten bij De Haagse Proeftuin lag.

De instroom is cruciaal voor een succesvolle uitvoering van het programma van De Haagse Proeftuin. Succes in fase II is gedefinieerd als 'tien tot twaalf businessplannen goedgekeurd in december 2017'. Als er niet voldoende kandidaten worden doorgestuurd of de kandidaten die worden doorgestuurd niet zijn geselecteerd op bepaalde kenmerken, is het lastig om aan dit doel te voldoen. Niet alleen is succes daarmee afhankelijk van het aantal potentiële kandidaten, het was ook beter geweest om een percentage van succes te definiëren in plaats van een absoluut aantal. Ook is succes te specifiek gekoppeld aan het starten van een eigen bedrijf. Succes had breder gedefinieerd moeten worden om meer ruimte te laten voor andere mogelijke trajecten naar deelname aan de samenleving en arbeidsmarktparticipatie.

Verder had de definitie van succes breder moeten zijn. Dan was er meer ruimte geweest voor diverse trajecten. De Haagse Proeftuin is gestart om statushouders naar het ondernemerschap te leiden. Hierbij is de kans groot dat er kandidaten zijn die veel beter een andere route naar (arbeidsmarkt)participatie kunnen nemen. Omdat die andere routes

niet binnen de doelstelling van De Haagse Proeftuin lagen, had dit geen prioriteit in de begeleiding. Daar waar mensen wel via een alternatieve route werden ondersteund, kon De Haagse Proeftuin dit niet tot zijn succes rekenen. Dit kan een spanning hebben gegeven tussen het doorgaan van de begeleiding om tot een businessplan te komen en de kwaliteiten van de kandidaat.

In het tweede jaar is de doelstelling ten dele aangepast en kon het succes ruimer gemeten worden. De volgende tabel geeft een overzicht van de kandidaten in jaar één en jaar twee.

Tabel 1: Kandidaten De Haagse Proeftuin

Jaar 1 De Haagse Proeftuin april 2017-maart 2018	Aantallen
Gesproken/intake	60
Toegelaten en begeleid	43
Getraind/workshops gevolgd	43
Afgeronde businessplannen	12
Gestart met financiering van derden	0
Gestart (al dan niet gedeeltelijk) met eigen geld	1
Hybride ondernemer geworden	3
Uitgestroomd naar werk/opleiding	31
Jaar 2 De Haagse Proeftuin april 2018-december 2018	
Nieuwe intake	19
Nog in traject uit jaar 1	16
Toegelaten en in jaar 2 begeleide kandidaten uit jaren 1 en 2	37
Getraind/workshops gevolgd	33
Afgeronde businessplannen	12
Afgekeurde businessplannen door Bbz/Triodos/derden	10
Gestart met financiering van het Bbz	2
Gestart met eigen geld	2
Gestart met geld van private investeerder	2
Hybride ondernemer geworden	>6
Uitgestroomd naar werk/opleiding (incl. jaar 1)	44

De officiële eerste selectie door De Haagse Proeftuin is deels aan de hand van criteria op papier, deels op een gesprek gebaseerd. De criteria op papier zijn beperkt en geven geen volledig inzicht in de kwaliteiten van de kandidaat. Bij de criteria op papier zijn de volgende aspecten relevant:

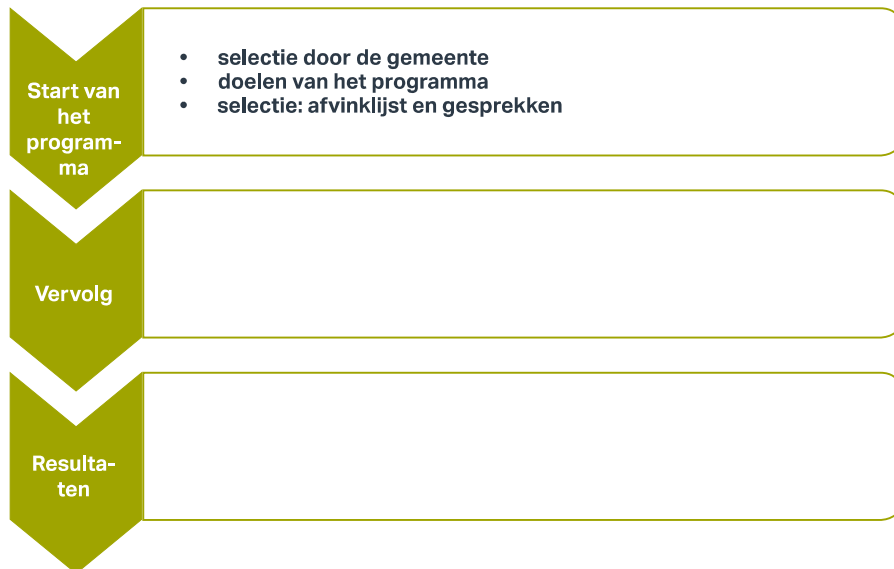
De relevantie van werkervaring komt naar voren in de technische kant van de mogelijke ondernemer. Iemand die lang werknemer in een kapsalon was, heeft een voorsprong bij het openen van een eigen kapsalon op iemand die geen kapperservaring heeft. Opleidingsniveau is belangrijk bij het zoeken naar informatie en het verwerken van die informatie. Achteraf gezien is leeftijd niet heel relevant: een jong iemand is mogelijk energieke en gaat misschien innovatief met omstandigheden om, maar een ouder iemand heeft juist weer meer informatie en inzicht.

Werkervaring is dus met name wegens de inhoudelijke kant van het werk van belang: de vakkennis. Opleidingsniveau heeft een effect op informatieverwerking. Het zou beter zijn om die criteria scherper te definiëren. Leeftijd zou geen deel moeten uitmaken van de selectiecriteria.

Bij de selectie spelen ook andere criteria een rol. De criteria op papier zijn eigenlijk meer een afvinklijst, een opsomming van minimale voorwaarden die in ieder geval vervuld moeten worden om zo minimaal 55 van de 100 punten te scoren.

In de gesprekken wordt allereerst gekeken naar motivatie. Aan de hand van gesprekken met de kandidaat wordt bekeken of deze een goed idee voor een onderneming heeft. Dit kan een nog heel rudimentair idee zijn, maar moet wel in de Nederlandse (Haagse) omgeving passen. Een piramidespel of een app gericht op alleen de Arabische markt past niet in de opzet van De Haagse Proeftuin.

In het kort



Evaluatie: vervolg van het traject

Wat de evaluatie lastig maakt, is dat er verschillende namenlijsten bij De Haagse Proeftuin zijn. De lijsten worden aangepast als er veranderingen in het deelnemersbestand zijn. Dat geeft verwarring over welke kandidaat in welke fase zit en wie waarom is afgevalen. Deze verwarring lijkt deels te maken te hebben met het gebrek aan inzet van sommige kandidaten die maar half aan het programma lijken mee te doen. Ook zijn persoonlijke omstandigheden een reden geweest voor een wisselende deelname en inzet voor het programma.

In de tweede fase van De Haagse Proeftuin is het begeleidingstraject uitgevoerd: de kandidaten zijn ondersteund in de opzet van een onderneming waarbij het traject wordt geoptimaliseerd. Zo hebben zij naar het uiteindelijke doel van een goedgekeurd businessplan gewerkt en naar de start van de onderneming. In december 2017 lagen tien businessplannen klaar voor goedkeuring. Rond die datum bleek echter ook dat er een aantal aspecten in het programma niet verliepen zoals verwacht.

Gedurende het traject kwamen er steeds minder potentiële kandidaten bij De Haagse Proeftuin. Hiermee kwam de continuïteit van het programma in gevaar: om de afgesproken doelen te halen, moesten er voldoende kansrijke kandidaten instromen in het programma. De afspraak was om vijf intakes per maand te doen en daar waren te weinig aanmeldingen voor.

Daarnaast bleek dat het doel van het programma te eng was opgesteld. De Haagse Proeftuin gaf niet alleen ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf. Ook werden statushouders begeleid als zij andere routes naar deelname aan de arbeidsmarkt bewandelden. Karlijn en Saba (gesprek december 2017) vertellen: *“bijvoorbeeld Ouarda¹⁷, hebben we ondergebracht bij een coöperatie. Illustratrice. Die heeft dus geen businessplan maar daar hebben we wel succesvol bij bemiddeld.”* Ouarda is inmiddels aan het werk bij de coöperatie, een weg die niet binnen De Haagse Proeftuin past. Een andere kandidaat, Soufian, heeft ook een alternatief traject gevolgd: *“Soufian schrijft ook geen businessplan, die gaat ook met zijn maatje in een coöperatie. Met Mohammed, die staat niet op onze lijst. Helemaal aan het begin is er wel eens met hem gepraat. Maar ze gaan niet door via het Bbz. Ze gaan het gewoon uitproberen en dan elke maand verrekenen. Dus... die tellen niet mee terwijl het voor mensen wel een veilige optie is. Die hoeven dan geen lening.”* Een ander voorbeeld illustreert dat mensen niet alleen naar de arbeidsmarkt zijn gestapt maar ook naar het onderwijs: *“Dalal is tolk, heeft er nu voor gekozen om een cursus Nederlands te doen, om zich aan te sluiten bij het tolkengilde.”* Ook voor Dalal is dus de route naar een eigen bedrijf niet gelopen maar zij is wel actief op een andere manier. Zij zal eerst een opleiding doen, dan als tolk aan het werk gaan. Deze drie verhalen illustreren de diversiteit in mogelijkheden voor ondernemende statushouders: een onderneming starten via het Bbz is niet de enige vorm van ondernemerschap.

17 Alle namen van de kandidaten zijn fictief.

Ingewikkelde lijsten

De eerste lijst heeft 34 namen. Hiervan hebben er zes al een afwijzing achter hun naam staan. Een van deze zes staat op de tweede lijst bij 'twijfel', vooral omdat zijn taalniveau nog niet op peil is. Op de derde lijst (van december 2017) is hij uiteindelijk definitief afgevallen. De andere vijf kandidaten zijn op andere manieren actief (via andere gemeente, via Dutch Tulip, op eigen weg).

De eerste lijst is minder helder in de categorieën 'twijfel'- en 'groen licht'. Acht kandidaten staan bij 'twijfel', zestien bij 'groen licht'. Alleen heeft niet iedereen die groen licht heeft al de Business Model Canvas-cursus gevolgd, terwijl sommigen van de 'twijfel'-categorie dit wel al hebben gedaan. Deze verwarring bestaat ook bij het al dan niet toegekend hebben van een mentor. Van de twijfelgevallen komen er twee terug in de twijfelcategorie op de tweede lijst; vier zijn inmiddels afgewezen (ook op de lijst van december).

De zestien kandidaten met groen licht komen niet allemaal door op de tweede lijst. Hierop staan dertien kandidaten met groen licht, een aantal van hen vertoont een eerste twijfel. Zes van de kandidaten met groen licht staan op de tweede lijst bij 'twijfel', twee van deze zes staan ook in december nog bij 'twijfel'. De andere vier zijn dan afgevallen.

Van de dertien kandidaten met groen licht zijn in december zeven kandidaten over. Vier kandidaten zijn gestopt, twee twijfelen nog. Een van de eerst succesvolle kandidaten die nu twijfelt, heeft gezondheidsproblemen. De ander is via een alternatief traject mogelijkheden aan het verkennen. Van degenen die zijn afgevallen, zijn er twee wegens familieomstandigheden gestopt met het traject, een kandidaat is een studie begonnen en de laatste is niet meer komen opdagen.

De zeven kandidaten hebben inmiddels allen een businessplan af of bijna af. Drie zijn doorverwezen naar het Bbz, waarvan een inmiddels is afgewezen. De andere plannen verkeren in de laatste aanpasfase.

Er zijn vijf nieuwe kandidaten bijgekomen op de decemberlijst. Zij staan nog aan het begin van het traject.

Van de kandidaten die op de eerste lijst staan, zijn vier nog twijfelgevallen. Een van hen is niet meer betrokken, een heeft inmiddels een nieuw plan: hij is in zijn businessideeën van 'marketing en sales' naar 'catering' gegaan.

De verschillende lijsten geven zo een hoop gepuzzel met geschuif van kandidaten. Het geschuif heeft vele oorzaken, waarbij persoonlijke omstandigheden een belangrijke factor zijn. Dit blijkt ook uit gesprekken met de organisatie.

Op de decemberlijst staan vijftig kandidaten: hiervan zijn er 31 afgevallen, zeven staan bij 'twijfel' en twaalf zijn bezig met (de afronding van) het businessplan.

In het tweede jaar is de succesdefinitie aangepast en kon de begeleiding minder gefocust worden op het schrijven van een businessplan. Ook werd de verbinding met het Participatietraject, het verlaten van de bijstand, losgelaten. Dat gaf meer ruimte voor hybride vormen van ondernemen. Dit resultaat is te zien in tabel 1. Daaruit blijkt dat er in het tweede jaar minder mensen gesproken zijn, maar meer mensen tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden – op diverse manieren.

De kandidaten

In januari 2018 had De Haagse Proeftuin vijftien serieuze kandidaten (van Arkel & Fakes, januari 2018) van wie er tien een businessplan hebben ingediend. Een aantal van deze kandidaten is geïnterviewd om hun traject in kaart te brengen. Deze interviews zijn hier kort weergegeven om een indruk te geven van de diversiteit van de deelnemers en hun ideeën. Daarna wordt gekeken naar verschillende aspecten die in de interviews naar voren zijn gekomen (maar niet in de korte casebeschrijving zijn opgenomen).¹⁸

Rami

Rami is op 20 maart 2018 geïnterviewd. Hij is een vluchteling uit Syrië. Hij heeft in Nederland eerst anderhalf jaar in een asielzoekerscentrum (azc) gezeten, daarna heeft hij een huis in Den Haag toegewezen gekregen. Hij was 'electrical engineer' in Syrië: hij werkte voor de brandweer, waar hij verantwoordelijk was voor de camera's en alarmen. Zijn specialisatie is 'remote engineering' van elektrische apparaten. Hij heeft in Nederland nog gesproken met een groot bouwbedrijf, maar beseftte dat hij niet voor een baas wilde werken. In Syrië was hij ook zelfstandig ondernemer. Behalve dat hij verantwoordelijkheden voor de brandweer had, was hij eigenaar van een groot restaurant en 'zat hij in de handel'.

In Nederland zag hij een kans in de handel: hij zag dat (Syrische) vluchtelingen behoefte hadden aan goedkope meubelen en andere spullen om hun huis in te richten. Ook beseftte hij dat de bestaande tweedehandswinkels (bijvoorbeeld de kringloop) alleen 'hele' goederen aannemen en niets doen met spullen die eerst gerepareerd moeten worden. Hier zag hij zijn gat in de markt.

Rami wil een bedrijf opzetten in tweedehands huisinrichting, waarbij hij eerst de artikelen opknaapt om ze daarna door te verkopen. Hij doet dit ook met bijvoorbeeld laminaatvloeren: deze worden wel via Marktplaats aangeboden ('gratis afhalen'), maar hij knapt ze eerst op en legt de vloer ook voor de cliënt. De toegevoegde waarde zit vooral in de service en kwaliteit die hij biedt.

18 De interviews zijn verzorgd door Kim Plaizier, in opdracht van De Haagse Proeftuin.

Naast Syrische klanten in Nederland, heeft hij ook contacten in Syrië, waarmee hij een handel wil opzetten. Een van die contacten heeft al gevraagd om duizend wasmachines. Waarschijnlijk wil diegene ook andere witgoedartikelen in grote aantallen bij Rami bestellen. Via de Rotterdamse haven worden de spullen dan naar Syrië verscheept.

Rami heeft zijn bedrijf al bij de Kamer van Koophandel geregistreerd en kwam daarmee in een bureaucratische rompslomp. Hij wilde eigenlijk gewoon beginnen, maar zoekt naar financiering om een bus te kopen en opslagruimte te huren. Hij dacht dit via De Haagse Proeftuin te kunnen opzetten, maar is teleurgesteld over de wachttijden en de regels. Hij wil alles wettelijk goed regelen. Hij wekt niet de indruk dat hij de route via het Bbz helemaal heeft begrepen; hij geeft ook aan dat hij de uitkering eigenlijk niet nodig heeft. Het gaat hem vooral om de lening om zijn bedrijf groter op te zetten, hij moet nu alle transport met een kleine auto doen.

Farid

Farid is begin april 2018 gesproken. Ook hij heeft in Syrië gestudeerd, hij heeft zijn bachelor als 'mechanical engineer' gehaald. Tijdens zijn studie moest hij al werken, omdat zijn vader ernstig ziek was. Zo is hij in de restaurantsector gerold. In Syrië werkte hij als souschef in een Frans-Italiaanse keuken, waarbij hij veel verantwoordelijk had. Hij wil zijn carrière weer langzaam opbouwen en ziet zijn kans bij de overname van een snackbar. Hij ziet de snackbar als een nieuwe opstap.

Hij heeft veel steun gevonden bij De Haagse Proeftuin. Hij heeft anderhalf jaar voor VluchtelingenWerk als tolk dienstgedaan, via zijn daar opgebouwde netwerk hoorde hij over De Haagse Proeftuin. Saba heeft hem geholpen bij het schrijven van het businessplan en het uitwerken van de cijfers. Daarnaast heeft hij de communicatie met de bank en de gemeente verzorgd.

De gesprekken met de bank (Triodos) waren op zich positief, alleen geeft Farid aan dat de verwachtingen van de bank niet realistisch zijn: Triodos wil dat 50 procent van de producten biologisch is. Dat is moeilijk te realiseren, omdat de snackbar veel studenten als klant heeft, die gaan niet meer betalen voor een patatje omdat het biologisch is, die willen zo goedkoop mogelijk eten. Farid heeft al een tijd bij de snackbar gewerkt, via een nul-urencontract en lijkt de klandizie en mogelijkheden van het bedrijf goed te kennen: *"Ik werk daar nu anderhalf jaar, ik ben niet meteen begonnen met zelfstandig iets opzetten. Ik moest eerst leren hoe het hier werkt, hoe het hier moet. Na een jaar ben ik met Saba over dit plan begonnen."*

De evaluatie van het IMK was negatief en Farid begrijpt niet waarom deze negatief blijft. Hij heeft de cijfers naar aanleiding van de reactie van het instituut aangepast, maar ook daar is de man niet mee akkoord gegaan. Hij geeft ook aan dat het lijkt alsof de Bbz-regeling niet functioneert. Met Saba kijkt hij nu naar andere mogelijkheden.

Alonzo

Met Alonzo is in mei 2018 gesproken. Alonzo komt uit Venezuela waar hij 'computer engineer' was. Hij wil nu een bedrijf opzetten om tortilla's te maken. In Venezuela werkte hij ook in die sector en had hij zijn eigen computeradviesbedrijf.

Zijn eerste idee was om een klein restaurant te beginnen, een soort afhaalrestaurant. Hij heeft dit idee vanwege de hoge kosten aangepast en besloten om tortilla's te maken. Er zijn veel Mexicaanse restaurants in de omgeving die op zoek zijn naar goede tortilla's, zonder kunstmatige toevoegingen of allerlei conserveringsmiddelen. Hij maakt de tortilla's met de hand. Hij wil zo klein beginnen en later, als de fabriek goed loopt, andere klussen aannemen. Dan kan hij ook zijn Nederlands verbeteren en op zoek naar banen in de IT. Ook voor Alonzo is het bedrijf een opstap naar andere dromen. Hij wil niet alleen verder in de IT, maar hij zou ook het bedrijf willen uitbreiden met de verkoop van bijvoorbeeld verschillende salsa's – om zo dan ook mensen met een vergelijkbare achtergrond aan werk te kunnen helpen.

De Haagse Proeftuin heeft Alonzo vooral ondersteund bij het netwerken en bij de informatievoorziening over het Nederlandse systeem. Op basis van de kennis en kunde van de proeftuin heeft hij een businessplan kunnen opstellen. Dat plan is bijna af en nu volgt de fase waarin voor vergunningen wordt aangemeld. Hopelijk kan hij het businessplan over ongeveer een maand indienen (in juni 2018).

Alonzo heeft ook een training over het belastingstelsel gevolgd. Hij heeft nog wel behoefte aan informatie over belastingen voor bedrijven. Hij zou ook gebaat zijn bij contacten met mensen die net een bedrijf hebben opgezet. Bij De Haagse Proeftuin ontmoet hij vooral mensen die in een vergelijkbare situatie zitten en dus ook nog geen oplossingen hebben gevonden voor de problemen waar ze tegenaan lopen.

Mohamed

Mohamed is een filmmaker uit Syrië, het interview vond plaats in april 2018. Hij is nu vier jaar in Nederland en heeft op verschillende manieren geprobeerd zijn beroep uit te oefenen. Film en video is zijn passie – hij wil graag een masterstudie over het onderwerp volgen, daarom is hij naar Den Haag gekomen. Via een workshop van VluchtelingenWerk heeft hij besloten een eigen bedrijf op te zetten, zodat hij naast de studie ook aan het werk kan. Op advies van andere ondernemers is hij niet op zoek gegaan naar een werkgever, daar vindt hij zichzelf te oud voor. Met een eigen bedrijf kan hij ook veel beter maatwerk leveren. Daarnaast is de wereld van de cinematografie niet (meer) ingericht op vaste werknemers, maar worden mensen via projecten ingehuurd.

Mohamed heeft al bij verschillende bedrijven meegewerkt in producties en sloot bij De Haagse Proeftuin aan om meer bedrijfsgericht te kunnen denken. Hij heeft het bedrijf vormgegeven, maar is niet goed op de hoogte van alle regelingen en mogelijkheden als bedrijf. Hij heeft inmiddels ook een boekhouder aangenomen en heeft veel contact met andere ondernemers, die hem advies geven. Via Dutch Tulip is hij aan materialen gekomen; voor sommige klussen is hij niet betaald, maar heeft hij wel bijvoorbeeld een nieuwe lens gekregen.

Hij wil een busje kopen en materialen om documentaires te gaan maken. Hij verwijst naar de stijl van Netflix en de BBC. Dat is zijn droom, zijn doel. Hij probeert zijn blik te richten op zijn droom, niet op barrières. Hij weet dat hij als statushouder een aantal obstakels moet nemen die voor anderen minder moeilijk zijn, maar hij ziet vooral veel betrokken, behulpzame mensen. Hij is gepassioneerd en dat slaat over op anderen.

Abdel

Ook Abdel komt uit Syrië. Abdel is bij De Haagse Proeftuin gekomen omdat hij in alle regels en formaliteiten vastliep. Hij wil als traiteur (keuken) beginnen met Syrisch eten, hij heeft het geld, maar liep vast toen hij een businessplan moest overleggen bij zijn hypotheekaanvraag. Hij wil een familiebedrijf opzetten.

In Syrië had de familie een vloerenbedrijf, Abdel werkte daar met zijn vader en een compagnon. Ze hebben het bedrijf naar Dubai verplaatst en hij vond het lastig om een soortgelijk bedrijf hier te starten. Hij denkt dat hij met een restaurant minder cultuur- en taalproblemen gaat hebben dan met een vloerenbedrijf. Hij beseft dat hij niet de enige is: hij heeft een rapport van de gemeente Den Haag gezien waarin wordt gezegd dat er maandelijks drie Syrische restaurants in Den Haag worden geopend. Hij heeft er een paar bezocht en ziet dit niet als een probleem.

Eigenlijk heeft Abdel vooral ondersteuning nodig om de verschillen in wetgeving en regels te doorgronden. Hij heeft genoeg geld om het bedrijf te starten, hij heeft zich al bij de Kamer van Koophandel ingeschreven en is al zzp'er met een bedrijf. Het lijkt alsof hij niet voor de Bbz-regeling in aanmerking komt of wil komen, hij heeft vooral ondersteuning nodig bij de formele kant van het bedrijf. Hij werkt met zijn moeder en zijn (Nederlandse) vriendin. Zijn moeder kookt, zijn vriendin organiseert en hij houdt alles bij elkaar, coördineert.

Zijn eerste locatie was in (de buurt van) een station. Hij kon het restaurant kopen, maar niet het land waarop het stond. Dat moest hij dan via de NS regelen en daar had hij een businessplan voor nodig. Zo kwam hij bij De Haagse Proeftuin terecht. Hij heeft inmiddels een baan bij een ander bedrijf en zoekt naar mogelijkheden om zijn bedrijf op te zetten.

Fatiha

Fatiha komt uit Irak en is in 2008 gevlucht voor de oorlog. In mei 2018 heeft Kim haar geïnterviewd. Al sinds 2003 waren er in haar stad, Mosul, problemen: zij had een kapperszaak, maar het werd voor vrouwen moeilijk om nog te werken. In Nederland moest zij acht jaar op een verblijfsvergunning wachten, ze mocht in die tijd niet werken. Sinds 2016 heeft ze een verblijfsvergunning, maar ze is al heel lang uit de roulatie. Ze moest ook de inburgering halen – na acht jaar niets (mogen) doen, vond ze dat moeilijk. Gelukkig is het goed gegaan en heeft ze de examens inmiddels gehaald. Maar ze is wel tien jaar ouder en heeft lange tijd niet (officieel) kunnen werken. Ze denkt niet dat ze nog een ander beroep kan leren en wil graag weer aan de slag als kapper.

Ze heeft in Irak een diploma behaald en vijftien jaar als kapper gewerkt. Ze houdt van het beroep. Ze heeft geprobeerd om bij een kapperszaak in dienst te komen, maar niemand heeft haar tot nu toe aangenomen. Ze zou het liefst in dienst zijn, dat geeft veel lagere opstartkosten. Maar het is haar niet gelukt. Zo is ze aan de slag gegaan met De Haagse Proeftuin en heeft ze, met behulp van haar zoon, een ondernemingsplan geschreven. Via De Haagse Proeftuin heeft ze geleerd welke stappen je als ondernemer in Nederland moet doorlopen.

Ze heeft erover gedacht om als thuiskapper, bij haar thuis, te beginnen, maar ze voelt zich daarvoor niet veilig genoeg. Ze geeft aan dat ze niet graag vreemde mensen over de vloer heeft. Ze wil ook niet vanuit een achterstand starten, ze wil meteen goed investeren in het bedrijf. Ze realiseert zich dat de eerste maanden waarschijnlijk moeilijk zullen zijn, maar ze denkt dat het daarna goed komt. Ze vertrouwt op haar netwerk, in de buurt en via de school van haar dochter. Daarnaast heeft ze contact met andere Iraakse families, die hebben beloofd bij haar te zullen komen als ze eenmaal een bedrijf heeft.

Haar netwerk is niet sterk genoeg om grote sommen geld van te lenen. Voor de financiering is ze afhankelijk van de Bbz-regeling of van een bank. Ze woont in Den Haag met haar zoon en dochter, beiden zitten ze nog op school.

Ali

In september 2018 is met Ali gesproken. Het interview leek moeilijk te verlopen, omdat zijn taalkennis nog niet optimaal is. Hij studeerde voor 'civil engineer', maar heeft door de oorlog zijn studie niet af kunnen maken. Ali wil een hamburgerbedrijf starten, waarbij hij de hamburgers op houtskool wil bakken. Hij vindt dat dit in Den Haag ontbreekt: er zijn wel bedrijven die hamburgers op de grill met gas of elektrisch bereiden, maar niemand kookt direct op houtskool. Dat is veel lekkerder. Hij had in zijn land van herkomst, Palestina, ook dit bedrijf, op het strand, en heeft veel ervaring.

Ali heeft veel steun van Saba bij het uitzoeken van de informatie. Saba is met hem meegegaan naar de makelaar voor de locatie en Saba ondersteunt hem bij alle formaliteiten – vooral de formulieren. Hij heeft ook steun van zijn familie en vrienden. Hij vindt het lastig dat hij steeds zo lang moet wachten. Hij heeft al een goede locatie gevonden, maar wacht nu op antwoord van de gemeente.

Marlene

Marlene is ook in september 2018 gesproken. Zij komt uit Oeganda en had daar verschillende bedrijven. Ze had een winkel in het centrum van haar stad, waar ze goederen uit China aan winkeliers doorverkocht (wholesale). Daarnaast had ze een beautysalon. Ook verkocht ze kinderkleding. In Nederland wil ze het liefst iets met mode doen, waarbij ze de verbinding met Afrika wil houden. Ze denkt dat er op de markt voor Chinese producten in Nederland geen ruimte meer is, maar ziet mogelijkheden voor producten uit Afrikaanse landen. Ze wil de producten niet alleen in een fysieke winkel verkopen, maar ook online en op markten. Marlene is nu het businessplan aan het schrijven. Ze had een mentor van het OKB, maar dat liep niet lekker, dus wordt er naar een andere mentor gezocht. Saba en Karlijn bieden veel steun in het proces: bij het nadenken over ideeën en door haar in contact te brengen met mogelijke partners. Ze heeft onderzoek gedaan in Afrika onder mogelijke leveranciers en nu moet ze in Nederland stappen nemen.

In het kort



Ze heeft contact met andere Oegandezen in Nederland en verbaasd zich dat niemand al eerder een winkeltje heeft geopend. Volgens haar zijn mensen te bang om de stap te zetten. Ze ziet de regels en de bureaucratie niet als een probleem, ze heeft daar ervaring mee en denkt niet dat het hier nou zo verschillend is dan elders. Je moet gewoon aanpakken: *"If you fear to fall, you never try to jump."*

De kandidaten die geïnterviewd zijn, verschillen sterk qua achtergrond, ervaring, motivatie en dromen. Zij verschillen ook in hun kennis van het Nederlands en de Nederlandse context, in hun netwerken en in de ideeën die zij voor hun onderneming hebben. Er zijn ook overeenkomsten bij de kandidaten. De stappen in het vervolg worden weergegeven aan de hand van de barrières die in de literatuur naar voren kwamen. Hierbij worden ook steeds de sterke kanten van de kandidaat-ondernemers benoemd.

Institutionele barrière: de wettelijke context en bureaucratie

De kandidaat-ondernemers hebben allen moeite met het doorgronden van de Nederlandse en Haagse regelgeving. Mohamed zegt hierover:

"Yes, it was really hard. To understand the regels, the rules, all those details, it was hard. But from the other perspective, which is that people are really passionate, supportive, most of people, for ambitious people. Whenever they see that, ok, you have ambition, they are willing, when they see that you are really serious, to help. So, let's say, it was really fair enough to be stressful from this side of being a refugee or newcomer, but from the other side, if people see there is potential of a successful person in you, then, yes, they were very supportive."

Hij geeft hiermee aan hoe belangrijk een netwerk is voor het doorgronden van de regels. Hij heeft daarbij niet alleen de ondersteuning van De Haagse Proeftuin maar ook van anderen.

Ook Abdel had ondersteuning nodig om de bureaucratie te doorgronden:

"(...) so, I registered at Kamer van Koophandel to start my own business. It was so difficult so I try a lot, I see a lot of locations. We need to rent this location, but then they ask for a business plan and for a lot of papers, so it was so complicated. We have the money, but we, so we don't need to have it from the hypotheek or something. But still the paper, the business plan, in my country, we never do a business plan."

Ook in Irak zijn businessplannen niet nodig, vertelt Fatiha: *"En in Irak is beetje makkelijk als je wil starten met een winkel. Het is niet hetzelfde hier, hier is hoge belasting en moet je hoge huur betalen. [Daar is het] goedkoop, die winkel is goedkoop. Geen belasting, wij hebben heel weinig belasting."*

Farid geeft aan dat in het proces het heel belangrijk is om alle stappen goed te weten: *"Ik hoop dat de mensen als ze echt een plan hebben, werk willen doen, dan moeten ze echt de stappen weten. Naar wat kijkt hij. Niet alleen 'ik wil beginnen'. En dan kijken wat je nodig hebt – winkel, KvK, enzo. Dat kan niet. Je moet alles van tevoren regelen. En dan verder gaan. Als mensen geld willen lenen, dan moet het plan 100% top zijn. Dat is heel belangrijk."*

Rami geeft aan dat hij al zeven maanden wacht op alle toestemmingen en formaliteiten. Hij wil snel de uitkering uit, maar voelt zich opgesloten in de regels die bij de Bbz-aanvraag en het starten van een eigen bedrijf horen. Hij ziet allerlei kansen die hij maar niet kan grijpen omdat hij geen toestemming krijgt.

Farid is ontevreden over het IMK:

"Het IMK werkt voor de gemeente en kijkt naar de plannen en laat heel hoog percentage niet door gaan. Ze willen zo veel zekerheid. Die man van het IMK kwam naar me toe en volgens mij heeft hij het plan niet eens doorgenomen, zei hij gelijk nee. Hij had vragen die in het plan worden beantwoord, maar hij vond het niet genoeg. Hij vond de inkomsten te hoog, en toen ik het aanpaste, vond hij het te laag. Wat moet je dan? Zijn antwoord stond gewoon al vast (...). Mijn contactpersoon bij de gemeente was ook positief, die zag het plan ook wel zitten. Maar, zei hij, wij laten een organisatie het beoordelen, het IMK. Die kijken dan verder naar het plan. En het eerste wat de IMK-man zei was: 'Blijf in de uitkering, dat is beter voor je.' Ik vind het niet kunnen."

De geloofwaardigheid van het Bbz-programma staat zo op spel, of het nou waar is wat de statushouder zegt of niet.

Marlene is de enige die zich niet al te veel zorgen over de institutionele context maakt: ze beseft dat het ingewikkeld is, maar geeft ook aan: *"Yes, it is [difficult]. And that is what everybody says. Even de Nederlanders, themselves, if you name it, they say, oh it is very hard, you don't know... but it's like that everywhere. Even in my country. People who never do business, not everyone is a business person by the way, not everyone is a business person. Because a person with a business is a risk. If you fear risks, then you never try."*

Wettelijke barrière: inrichting Bbz

Een laatste wettelijk aspect dat van invloed was op het slagen van het programma met de oorspronkelijke uitgangspunten, lag bij de inrichting van het Bbz. De gemeente heeft weinig zicht op het verloop van het traject en toetst alleen het 'eindproduct': het businessplan. De nadruk ligt daarmee teveel op het businessplan: *"Het businessplan is maar voor een klein gedeelte van de weg. Sommigen huren anderen in om het voor ze te schrijven – dat doe je ook als ondernemer. Dat is dus heel normaal, dat schrijven hoeft je eigenlijk ook niet zelf te*

doen. *Wegen zoeken wel, daar gaat het om*" (Karlijn en Saba, gesprek december 2017). Het Instituut voor Midden en Kleinbedrijf is ingeschakeld om de businessplannen te keuren. Zij spreken de ondernemer dan een halfuur – wat heel kort is. Daarmee leer je niet de persoon en diens motivatie kennen.

Het is wel cruciaal om eerst de persoon te leren kennen, bleek op de bijeenkomst voor mentoren eind november 2017. Molenaar bevestigde dat een ondernemer geen businessplan hoeft te schrijven, maar wel informatie moet kunnen verzamelen en verwerken. Dat is niet iets wat per se goed op papier hoeft te staan. *"Een ondernemersplan is een overschat instrument."*¹⁹

In het traject wordt ondersteuning gegeven door De Haagse Proeftuin en door (oud-) ondernemers van het Haagse Ondernemersplatform. Er is geen vaste procedure. De evaluatie loopt hierbij moeizaam, omdat verschillende kandidaten in verschillende fases zitten. Ook zijn de kandidaten niet allemaal even zichtbaar. Uit de gevoerde gesprekken komen een aantal punten naar voren.

Een van de lastigste aspecten van het Bbz is de afhankelijkheid van de gemeente en van de uitkering: *"Wij houden ze toch in dat uitkeringssysteem, terwijl ze daar eigenlijk gewoon meteen van af zouden moeten komen. De valkuil als lokmiddel"* (Karlijn en Saba, december 2017). Men wil een eigen bedrijf beginnen om uit de bijstand te komen, maar de Bbz-regeling houdt mensen juist nog in de bijstand. De regeling is heel waardevol, vooral bij de onzekere stap in het ondernemerschap maar de tegenstelling tussen zelfstandig en afhankelijk blijft een spanning geven.

Kenmerken en motivatie kandidaten

De behoeften van de starters zijn divers, de motivatie van de kandidaten verschilt. De grens tussen 'opportunity' en 'necessity' is niet bij elke kandidaat heel scherp. Onderstaande beschrijvingen geven weer hoe de kandidaten met kans of noodzaak zijn omgegaan. Rami zag een kans: in Nederland zag hij zijn kans in de handel. Hij zag hoe (Syrische) vluchtelingen behoefte hadden aan goedkope meubelen en andere spullen om hun huis in te richten. Ook beseftte hij dat de bestaande tweedehandswinkels (met name de kringloopwinkels) alleen 'hele' goederen aannemen en niets doen met spullen die eerst gerepareerd moeten worden. Hier zag hij zijn gat in de markt. Het is een keuze en kans die deels gedwongen is. In Syrië was hij engineer en ondernemer en kon hij 'hybride' werken.

Abdel 'zocht' een kans: *"So we thought, well okay, we are going to find something easier than to start like that business what we used to have. Then okay, then we decided to do a kitchen with Syrian food and I mean, I start to try to look what can I do."*

19 Presentatie bij Mentorenoverleg/stuurgroep 22 november 2017.

Hij wilde een eigen bedrijf starten, maar is nu in dienst om dat makkelijker te maken. Hij kan dus niet echt als 'opportunity' of 'necessity' worden geclassificeerd, maar is nog flexibeler. Mohamed vindt de vorm van het contract minder relevant dan de inhoud. Als hij als zzp'er kan werken, is dat prima, maar ook als hij via een bedrijf aan de slag kan, is dat goed. Nu is zijn 'kans' beter als zzp'er, dus is hij ondernemer geworden. Dat is dan wel weer uit 'noodzaak', omdat de arbeidsmarkt in de filmindustrie (documentaires) niet (vaak) meer met vaste contracten werkt.

Alonzo was al ondernemer in Venezuela: hij had een bedrijf als computer engineer en werkte deeltijd in een brood-(tortilla)fabriek. Hij ziet hier een kans in de productie van verse tortilla's – hij wil via een eigen bedrijf groeien naar grotere ondernemingen.

Fatiha wil eigenlijk liever bij een bestaand bedrijf aan de slag, maar kreeg daar geen baan aangeboden. Zij is uit noodzaak het traject van zelfstandig ondernemer ingegaan: *"Ja, ik heb het geprobeerd om met iemand anders te werken, maar niemand accepteert dat. Als iemand tegen mij zegt: 'Wat kan jij doen en heb jij een diploma?' Nee, mijn diploma is van Irak. Soms denken mensen dat ik een oude kapper ben, oude ideeën heb. Maar ja, niemand gaat mij proberen. (...) Dat was het, daarom zeg ik, ja, ok, stop, ik wil echt mijn eigen kapper beginnen."* Farid werkt bij de snackbar die hij wil overnemen. Ook hij is niet duidelijk een ondernemer uit noodzaak of vanwege een kans. Hij is bij de snackbar gaan werken omdat hij niet van de uitkering afhankelijk wil zijn en ziet nu zijn kans om deze over te nemen.

Ali wil zijn eigen hamburgertent beginnen: hij had dit bedrijf in het land van herkomst en ziet in Den Haag een open markt voor zijn idee. Hij heeft niet verkend of hij via een werkgever het concept ook kan uitvoeren, hij wil het bedrijf zelf starten. Hij ziet de kans en is (nog) niet door omstandigheden 'gedwongen' tot het zelfstandig ondernemerschap.

Marlene klinkt als een geboren ondernemer. Zij had verschillende bedrijven in haar thuisland en zoekt nu naar mogelijkheden in Nederland. Daarbij kijkt ze naar de markt en naar de gemeenschap: hoe kan ze het beste starten en hoe kan ze het beste uitbreiden? Ze gelooft niet dat er geen mogelijkheden zijn:

"Oh, it is very difficult, you will not get access in this country, you won't stay, it is very hard. Yes, but if I decide, what about the people I see? So one day, I went to, someone took me to Beverwijk, the market. So I saw the market, it was full of Arab people. Full of people from other countries. I said: 'Now, if it is very difficult, what about these people? What about these people, why is it easy for these people and why not us?'"

Ze past haar ervaringen aan de nieuwe context in Nederland aan.

De kandidaten werkten allen al in het land van herkomst. Ze waren vaak hybride: naast een onderneming hadden ze ook een (deeltijd) baan. Alleen Fatiha heeft actief naar een werkgever gezocht, de anderen hebben de reguliere arbeidsmarkt niet uitgebreid verkend. Ze zijn zich gaan richten op een eigen bedrijf, misschien omdat binnen de gemeenschap inmiddels bekend is dat 1. dit een route is om met behoud van uitkering op te starten en 2. de kansen op de reguliere arbeidsmarkt niet gunstig zijn, zeker niet als je alleen Syrische (of andere buitenlandse) diploma's hebt.

Barrière: toegang tot financiële middelen

Mohamed geeft aan dat de Bbz-regeling belangrijk voor hem is en waardevol bij het starten van zijn bedrijf. Maar hij denkt niet dat het Bbz de enige route is. *"Well, to be honest, a smart person can always survive."* Hij schat in dat hij ook via een andere weg financiering had kunnen vinden. Met Farid heeft De Haagse Proeftuin al mogelijkheden via Triodos Bank verkend, en ook met Alonzo zijn de alternatieve routes inmiddels verkend.

Behalve de gemeente zijn ook banken benaderd. Zij hebben bepaalde verwachtingen, die niet altijd aansluiten bij de ideeën van de statushouder. Farid legt uit:

"We hebben ook met de bank [Triodos] contact gehad om geld te lenen. Maar dat gaat niet, want de bank wil 50 procent van de producten biologisch. Maar dat lukt niet. Biologisch betekent duurder, dat betekent een speciale klant. Niet iedereen eet biologisch. Het [de snackbar] staat in een studentenbuurt, die komen een patatje kopen van 1,70. Die willen geen patatje van 2,30. Die student kijkt niet naar biologisch of niet. Dus dat gaat niet."

Alonzo is ten tijde van het interview bezig met verschillende financieringsmogelijkheden:

"Yes, they have given me, they have presented to me different options. One is to go through a private bank, the other one is to go to this organization that they set up and also, they talked to me about a – in case neither one of these organizations or the bank can't help me to sell my project, there is another option, a different sector, that they can actually provide you with a small amount to start a project. So yes, I have been given the options to finance my project."

Ook Fatiha kijkt naar verschillende opties, maar haar hoop was op het Bbz-traject gevestigd. Haar netwerk is beperkt, zij kan geen (grote) sommen geld lenen bij vrienden of familie. Ze hoopte op een lening voor de huur en wat producten, dan had ze kunnen starten. Ze denkt dat als ze eenmaal gestart is, ze na drie, vier maanden misschien nog steun nodig heeft, maar dat ze daarna zelfstandig verder kan. Ze heeft nu een lening bij Triodos Bank aangevraagd:

“Ja, wij proberen met een bank, Triodos Bank, wij hebben ook met Triodos Bank en ook met andere bank geprobeerd, iemand had mij gebeld en zei tegen mij: ‘Als je hebt KvK-nummer en 10 procent van die leengeld wat jij gaat vragen, wij gaan jou vragen naar die bank sturen, dan misschien kan beetje sneller helpen.’ En ik heb het zo gedaan en ik heb gebeld en gezegd: ‘Ja, als ik bijvoorbeeld 15.000 lening vraag, dan moet ik 1.500 hebben in mijn hand.’ En dat kan via een vriendin, misschien lenen beetje. Maar ik wacht op deze twee wegen.”

Aan het eind van het tweede jaar zijn in totaal twee mensen gestart met financiering vanuit het Bbz, twee deelnemers zijn gestart met eigen geld. Ook zijn twee ondernemers ondersteund door een private investeerder.

Ondersteuning – netwerkvorming en mentorschap

Uit de korte casebeschrijvingen blijkt dat er een diversiteit aan behoeften is bij de recente vluchtelingen. Rami heeft vooral toegang nodig tot ‘productiemiddelen’: hij heeft zijn bedrijf al opgezet, maar kan sneller groeien als hij een busje en een opslagruimte heeft. Farid heeft startkapitaal nodig: hij wil een bestaand bedrijf overnemen en ziet dat als een opstap om zijn carrière in de restaurantwereld weer op te bouwen. Ook Alonzo heeft geld nodig, maar in zijn geval om de grondstoffen voor zijn product te kopen. Daarnaast heeft hij behoefte aan informatie: hij zoekt naar informatie over het belastingstelsel voor bedrijven. Hij heeft via De Haagse Proeftuin al een cursus over het stelsel gevolgd. Mohamed wil ook een busje kopen om zijn werk beter te kunnen uitvoeren. Hij is daarnaast een eigen netwerk aan het opbouwen. De verbinding met bestaande netwerken zou daarbij behulpzaam zijn. Ook Abdel had een netwerk nodig en heeft dit via De Haagse Proeftuin gevonden. Hij is nu in dienst om ervaring op te doen. Hij heeft de beschikking over voldoende kapitaal, maar is vooral op zoek naar informatie over wet- en regelgeving. Daarnaast zoekt hij een geschikte locatie. Fatiha had ondersteuning nodig bij het schrijven van het businessplan. Zij is afhankelijk van haar uitkering en is gebonden aan de Bbz-regeling om haar eigen bedrijf te beginnen. Bij de andere startende ondernemers lijkt deze noodzaak kleiner. Ali spreekt nog slecht Nederlands en zijn behoeften zijn moeilijker te definiëren. Hij heeft zijn idee en zijn droom, maar is nog maar net begonnen de mogelijkheden te verkennen. Doordat hij de taal nog niet goed beheerst, heeft hij bij de formaliteiten in ieder geval ondersteuning nodig. Marlene heeft veel baat bij de kennis van de coördinatoren van De Haagse Proeftuin en het netwerk. Zij heeft al veel ondernemerservaring, maar kent de Nederlandse context nog niet goed (genoeg).

De Haagse Proeftuin heeft voor het schrijven van het businessplan via verschillende kanalen mentoren gezocht uit het werkveld. Het Ondernemersklankbord was hierbij een belangrijke partner.

Het Ondernemersklankbord begeleidt ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. De organisatie bestaat al langer dan 35 jaar en geeft ondersteuning bij elke bedrijfsfase. Dit is niet alleen voor statushouders, maar voor alle ondernemers die hier behoefte aan hebben. Het traject duurt zes maanden. De adviseurs zijn oud-ondernemers.

<https://www.ondernemersklankbord.nl/>

Aan het klankbord zijn verschillende ondernemers verbonden. Een van deze ondernemers is gesproken over zijn ervaringen.

De ondernemer runt een bedrijf in software. Via het Ondernemersklankbord is hij met De Haagse Proeftuin in contact gekomen. Hij geeft aan dat hij ook mentor is bij andere ondernemers – er zijn verschillende categorieën ondernemers die gebruikmaken van het klankbord. Hij ziet een spanning bij De Haagse Proeftuin: aan de ene kant zijn er enthousiaste ondernemers die staan te springen om te beginnen, aan de andere kant moeten ze een ondernemingsplan opstellen. Dat geeft een tempering van het enthousiasme – al is blind je in de onderneming storten ook geen goede aanpak.

Daarnaast is hij een aantal kandidaten tegengekomen die in het thuisland geen ondernemer waren. Dat vindt hij een extra barrière. Hij staat achter het idee van een 'geboren ondernemer': *"ik hoor dan van iemand die gewoon een beetje in de autohandel zit en het rommelt al een beetje ja uiteindelijk [heeft die] toch veel meer kans dan iemand die zich terugtrekt in een hoekje en een heel businessplan gaat lopen bedenken."*

Hij beseft dat de regels gevolgd moeten worden, maar ziet deze ook als een enorme belemmering. Daarbij benadrukt hij weer dat iemand wel aanleg voor het ondernemerschap moet hebben:

" (...) en ik bedoel kan iemand wel helpen met allerlei regeltjes waar wij hier in Nederland mee te maken hebben maar als die natuurlijk gewoon niet een beetje dit dat fingerspitzen-gevoel heeft en weet wat er moet komen en hoe hij het moet verkopen enzovoort. Ja, ik kan zo iemand wel helpen, maar als dat gevoel er niet is, dan kan ik moeilijk met hem mee gaan lopen. Best wel lastig, want binnen de regeltjes, zeker als ze voor een voor een bijstandsuitkering en zo in aanmerking komen, dan mogen ze niks."

Deze twee aspecten vormen de kern van het gesprek. De regelgeving is belemmerend en de regels van het Bbz maken het starten van een onderneming helemaal lastig. Hij snapt dat de gemeente behoudend is, maar hij ziet dat niet als een reden waarom de onderneming geen kans zou hebben. Hij denkt dan ook dat de 'echte ondernemer' zich hierdoor niet laat

tegenhouden. Hij vraagt zich af of alle kandidaten die bij De Haagse Proeftuin in het traject zitten, wel geschikt zijn voor het ondernemerschap. Ook waarschuwt hij voor het afdoen van ideeën die niets lijken: *“En misschien heeft hij lumineus idee maar ik begrijp hem gewoon niet. Is lastig. Want als je werkelijk een briljant idee hebt op internet, ja dat is lastig. Facebook is ‘sky high’ gegaan, was niet mijn idee, en ik begrijp het ook niet. Dus om nu met iets te komen, iets disruptiefs in die wereld, zou best kunnen.”*

Hij benadrukt dat een ondernemer wel wat moet kunnen. Je kan geen internetvernieuwing voorstellen als je de tools niet hebt. Hij verwijst hiermee naar het belang van vakinhoudelijke kennis.

Ten slotte benadrukt hij dat het initiatief vanuit de ondernemer moet komen. Hij heeft meerdere verhalen gehoord over kandidaten die geen initiatief toonden, die niet meer van zich lieten horen, die niet reageren of op afspraken komen. Hij vindt dat bij die mensen de begeleiding gestopt moet worden. Hij suggereert dat er een soort ballotagecommissie moet komen die de kandidaten evalueert. Hij zou de selectie niet te ingewikkeld maken: het is een groot pre als iemand al ondernemer is geweest. Ook is het een groot voordeel als de kandidaat ‘iets heeft gedaan’: iemand die al zes jaar thuis zit, heeft minder ‘ondernemingsgeest’ dan iemand die hier en daar baantjes heeft aangenomen en aan de slag is geweest. En hij geeft aan dat je wel iets van administratieve vaardigheden moet hebben. Vroeger moesten ondernemers een middenstandsdiploma hebben, dat is wat veel, maar: *“Sommige mensen kunnen gewoon niet rekenen en dat is tamelijk essentieel...”*

Lang niet iedereen heeft begeleiding van een mentor gehad. In sommige gevallen kwam de feedback vooral via De Haagse Proeftuin. Ook was de samenwerking tussen mentor en kandidaat niet altijd optimaal. Bij Marlene ontbrak bijvoorbeeld de klik.

Farid vertelt:

“Dus ik heb mijn plannen aan hem [Saba] verteld, hij heeft me het voorbeeld van het businessplan gegeven en hij heeft me met de cijfers geholpen. Hij heeft de documenten naar de gemeente gestuurd, hij heeft me bij de gemeente een contactpersoon gegeven. Hij heeft me ook geholpen, we hebben altijd contact, hij houdt me op de hoogte. Hij staat altijd voor me klaar, Karlijn ook. Ze waren er ook toen ik bij de gemeente mijn afspraak had.”

Ook Mohamed was blij met de ondersteuning van De Haagse Proeftuin. Hij kon zelf het plan inhoudelijk goed definiëren, maar had geen ervaring met de zakelijke kant: *“What really helps is to push you, brainstorm with yourself and come up with solutions.”* Via De Haagse Proeftuin is hij ook in contact gekomen met Dutch Tulip en geholpen bij de aanvraag bij de Kamer van Koophandel. Het netwerk van De Haagse Proeftuin is voor hem heel belangrijk.

Uit de verhalen van de ondernemers komt naar voren dat het opbouwen van een netwerk gestaag meer kansen en mogelijkheden geeft. Farid heeft eerst voor de snackbar gewerkt voordat hij daarin zijn eigen bedrijf wilde opzetten. Hij is door zijn vrouw en door vrienden geholpen bij het schrijven van het businessplan. Abdel bouwt op zijn familie en op het netwerk van zijn Nederlandse vriendin. Haar familie heeft hem geholpen. Fatiha heeft vooral contact met Irakese families in Nederland, waar zij ook haar klantenkring wil werven: *"Ik heb contact met heel veel Irakese families, maar ja, zij zeiden: als je de zaak opent, dan komen we en maken we voor jou reclame in andere steden. En ook Facebook, ik ga Facebook maken voor de kapperszaak en ook Instagram. Een beetje social media is niet slecht."* Ook op de school van haar dochter heeft zij inmiddels contacten gelegd. Marlene merkte aan haar netwerk (van Oegandezen in Nederland) dat er behoefte was, maar dat nog niemand de kans had gegrepen.

De ondersteuning is van tweeledig belang. Allereerst is het belangrijk om toegang te krijgen tot de Nederlandse 'ondernemerscultuur', waarbij ook de structuur van ondernemerschap in Nederland wordt aangeleerd. Nieuwkomers hebben de steun nodig, omdat ze de weg nog niet kennen en de taal niet volledig beheersen. Daarbij moet wel het initiatief van de ondernemer zelf komen. Volgens de expert van het OKB is het belangrijk dat iemand enthousiast is en in het land van herkomst al ondernemerservaring heeft opgedaan. De expert ziet de regelgeving (van het Bbz-traject) als belangrijkste obstakel – de start van het bedrijf wordt hierdoor enorm vertraagd en de kandidaat moet te veel zekerheid bieden.

Een tweede aspect dat bij de ondersteuning belangrijk is, is de netwerkvorming die via De Haagse Proeftuin kon plaatsvinden. De respondenten geven aan dat netwerkvorming voor hen heel belangrijk is geweest, ofwel via het OKB of op andere manieren via De Haagse Proeftuin. Mohamed zegt: *"Besides that, part of my experiences and my network comes from my study in school."* Netwerkvorming gebeurt niet voor iedereen op dezelfde manier, maar men geeft aan dat De Haagse Proeftuin daar veel aan heeft bijgedragen. Voor Alonzo was dit cruciaal: *"They have been very crucial, as far as networking. When we first met, I sort of explained to them what the idea I had in mind. And they have been walking me through every step as far as getting the business plan together, getting the financials in order, seminars, workshops, contact person, a mentor to sort of make the project and go step by step."*

Ten slotte is het belangrijk om de mentoren goed te selecteren en voor te bereiden. Het is belangrijk om praktijkmensen bij het proces te betrekken, maar zij moeten wel getraind worden in de specifieke omstandigheden van statushouders. Niet iedereen kan even snel mee of meteen oppakken wat bij een 'native' entrepreneur wel kan. De mentor moet openstaan voor de ander, niet alleen van zijn eigen waarden en normen uitgaan. En de mentoren willen vooral begeleiden bij het marktonderzoek, bij de financiële kant van zaken. Voor statushouderondernemers is dit niet altijd voldoende, die hebben ook ondersteuning nodig bij bijvoorbeeld het schrijven van het businessplan. Bij een van de mentoren uit het OKB liep de ondersteuning goed: *"De anderen werken vanuit de eigen ervaring, maar zijn niet per se de beste adviseurs. Wel over ondernemer zijn, maar niet over de andere regelgeving. Daar moeten we het over hebben, ook over de*

koppeling tussen mentor en ondernemer” (Karlijn en Saba, december 2017). Die koppeling gebeurt bij het OKB, niet bij De Haagse Proeftuin. Vanaf mei 2018 zoekt De Haagse Proeftuin mogelijkheden om naast de samenwerking met het OKB ook via andere kanalen mentoren te werven, om zo de kans op een goede match tussen mentor en ‘mentee’ te bevorderen.²⁰

Barrière of bevorderend? Achtergrond als vluchteling

Een van de aspecten waarover in de literatuur weinig bekend is, is de specifieke situatie, met belemmerende en bevorderende factoren, waar ondernemende statushouders zich in bevinden. De literatuur over vluchtelingen en ondernemerschap is schaars, internationaal en zeker op nationaal niveau. Uit de verhalen van de kandidaten komt ook geen eenduidig beeld naar voren. De een heeft nauwelijks zijn of haar vluchtverleden genoemd, bij anderen is dit wel in het interview naar boven gekomen. Hierbij moet benadrukt worden dat het geen expliciete vraag in het gesprek was.

Een van de belangrijkste aspecten ligt niet zozeer in het vluchtverhaal als wel in de verwachtingen van de Nederlandse overheden. De statushouders worden geacht in drie jaar te slagen voor de inburgering, anders wordt hun status onzeker. De statushouders ontvangen een lening om verschillende cursussen te volgen, als zij binnen de drie jaar de examens niet met een voldoende hebben afgerond, kan die lening worden omgezet in een schuld. Taal en inburgering zijn daarmee obstakels die veel tijd innemen – voor elke nieuwkomer in Nederland (behalve nieuwkomers uit de EU-landen). De druk van de inburgering is zwaar, niet alleen bij de kandidaten voor ondernemerschap.

Taal is daarnaast een barrière, omdat men het Nederlands nog niet altijd even goed onder de knie heeft. Saba is hierbij een belangrijke tussenpersoon, omdat hij zowel vloeiend Arabisch als Nederlands spreekt. Het is niet de bedoeling om mensen in hun eigen taal te ondersteunen, maar het kan wel helpen dat iemand zo af en toe even door kan vragen in de eigen taal. Dat maakt het voor de Arabischspreekende kandidaten makkelijker.²¹

Een aantal kandidaten is begonnen aan het traject via De Haagse Proeftuin, maar kon wegens persoonlijke omstandigheden niet verder. Een van de deelnemers is wegens een depressie uit het programma gestapt. Een ander is zijn oudste zoon door de oorlog verloren, wat zwaar op het gezin drukt. De kandidaat schommelt tussen deelname aan het programma, ook voor de afleiding, en het balanceren met het verdriet binnen het gezin. Hij komt er niet goed uit en zet daardoor geen stappen.²²

20 Notulen stuurgroepvergadering De Haagse Proeftuin 5/2018.

21 Gesprek Karlijn van Arkel 12/07/17.

22 Gesprek Saba Fakes en Karlijn van Arkel 17/12/17.

Een aantal kandidaten loopt er tegenaan dat ze in hun eerdere carrière als ondernemer familie en vrienden om zich heen hadden die hun hielpen en ondersteunden. Dat missen ze nu, wat een nieuwe situatie oplevert.²³

Voor Fatiha komt haar vluchtverhaal op een andere manier naar boven. Zij is kapster en zoekt een ruimte om daar haar beroep van te maken. Zij heeft een specifieke reden om niet als thuiskapper te beginnen: *"Ik ben beetje bang, omdat ik niet wil dat er veel mensen bij mijn huis komen. Soms ik ben niet thuis, mijn dochter alleen thuis, ik wil niet dat er dan mensen komen zonder afspraak. Is beetje niet veilig en ja, en wij komen van Irak. Is oorlogland, wij hebben echt, wij voelen altijd, is niet veilig bij ons, daarom is het een beetje ... gevaarlijke gevoelens wij hebben."*

Uit het gesprek met de gemeente²⁴ komt naar voren dat een aantal aspecten belangrijk is bij de ondersteuning van statushouders die als ondernemer aan de slag willen. De ondernemersgeest hoeven de meesten niet aan te leren, maar de nieuwe Nederlandse context is een omgeving waar men wel heel veel over moet leren. Dit zou kunnen via cursussen van de Kamer van Koophandel of de Belastingdienst, maar vaak is hun Nederlands daar (nog) niet goed genoeg voor. Ook de mentor van het OKB gaf dit al aan. Voor nieuwkomers is dus specifieke ondersteuning wenselijk als zij snel als ondernemer aan de slag willen gaan. Uit het gesprek komt ook naar voren dat de persoonlijke omstandigheden van statushouders ingewikkelder zijn dan die van andere migranten of de niet-gemigreerde bevolking: *"Daarnaast zijn statushouders ook nog eens belast met andere zaken – familie, verleden, hoe het allemaal gaat, heimwee – er speelt gewoon heel erg veel. Ze moeten zich in een heel andere cultuur staande houden, dus er speelt veel meer. De reguliere doelgroep [van het Bbz-traject] kan zich veel meer focussen op ondernemerschap."* (mentor OKB).

De resultaten

Iemand die alleen naar de eindcijfers zou kijken, zou gemakkelijk de conclusie kunnen trekken: de Haagse Proeftuin heeft slechts twee plannen bij het IMK geleverd en beide plannen zijn afgekeurd. Die conclusie is natuurlijk veel te beperkt. In de evaluatie zijn heel veel belangrijke resultaten naar voren gekomen.

Allereerst is het van groot belang om de context van het programma te bekijken. De instroom van kandidaten nam al snel af, waarmee het steeds lastiger werd goede en geschikte kandidaten te selecteren. Het Bbz-traject heeft een hoop obstakels, wat ook al uit de gegevens van de gemeente blijkt. Als 90 procent van de Bbz-trajecten uiteindelijk niet slaagt, zou men bij statushouders geen hoger percentage moeten verwachten. De doelstelling van De Haagse Proeftuin was twaalf kandidaten in december 2017, daarna jaarlijks 25 nieuwe trajecten (MigrantINC/EnterStart, 2017). Als deze aantallen vergeleken worden met de resultaten van het reguliere Bbz-traject, zou De Haagse Proeftuin in 2017 120 aanmeldingen gehad moeten hebben, daarna jaarlijks 250 nieuwe aanmeldingen. Die cijfers zijn niet gehaald. In 2017 heeft men in totaal zestig statushouders gesproken, in het tweede jaar negentien.

23 Gesprek Karlijn van Arkel 12/07/17.

24 Gesprek Marieke Vos Dienst SZW, Hoofd Afdeling Participatie

Daarnaast blijkt de context ingewikkeld: de wetten en regels, de bureaucratie, zijn moeilijk te doorgronden. De kandidaten geven aan dat ze hierbij de ondersteuning noodzakelijk vinden. Ze vinden het Bbz-traject lastig omdat het veel tijd kost, maar ook omdat er veel formaliteiten bijkomen. De rol van het IMK zien zij als negatief. De nadruk op het businessplan ervaren ze als een valkuil. Ze vinden niet dat dit element een hoofdrol moet spelen, belangrijker zijn de instelling en het idee van de kandidaat.

De doelstelling had ook vanaf het begin breder geformuleerd moeten worden: er zijn kandidaten doorgestuurd naar de reguliere arbeidsmarkt, naar het onderwijs en naar andere vormen van ondernemerschap. Deze successen werden niet meegeteld in het eerste jaar, omdat bij de resultaten alleen werd gekeken naar het opstarten van een eigen bedrijf via het Bbz. De activering van statushouders via andere wegen is een belangrijk neveneffect. In het tweede jaar is de doelstelling aangepast, wat meer ruimte gaf voor begeleiding naar alternatieve trajecten.

Niet alle kandidaten leken even gemotiveerd: sommige verdwenen uit het vizier en lieten niet meer van zich horen. Dit kan verschillende oorzaken hebben, bijvoorbeeld het drukke traject waar ze mee te maken hebben. Of ze starten op een andere manier een eigen bedrijf. Maar het kan ook zijn dat ze bij het programma blijven om zo de sollicitatieplicht te ontlopen. Dit was alleen in het eerste jaar een mogelijk motief; toen in het tweede jaar de verbinding met het participatietraject werd losgelaten, kwam de sollicitatieplicht weer in beeld. Ook is het lastig om te zien of de kandidaten uit noodzaak of vanuit een kans het bedrijf wilden starten. Bij de een lag dit duidelijker dan bij de ander, maar de grens tussen deze twee motivatievormen is lang niet altijd scherp of duidelijk. De kandidaten hebben allen werkervaring in het land van herkomst en waren daar vaak hybride ondernemers: naast een onderneming hadden ze ook een (deeltijd) baan.

De wensen en behoeften van de kandidaten maken het lastig om een vaststaand traject te formuleren. Juist de individuele begeleiding op maat is heel belangrijk en waardevol. Kandidaten zijn naar verschillende vormen van arbeidsmarktparticipatie geholpen – niet alleen zelfstandig ondernemerschap, maar ook hybride ondernemerschap, werk of opleiding. Van de 79 deelnemers aan De Haagse Proeftuin, zijn meer dan 56 deelnemers 'geactiveerd' op de arbeidsmarkt.

Financiële middelen zijn moeilijk toegankelijk: de gemeente of het IMK neemt weinig risico en bij de bank zijn extra voorwaarden die als belemmerend worden gezien. In het tweede jaar hebben kandidaten via een private investeerder mogelijkheden tot financiering gezien. Het Ondernemersklankbord als bron van mentoren heeft deels succes gehad. De ervaring van de ondernemers uit het klankbord heeft bij een aantal deelnemers geholpen.

De persoonlijke klik tussen de ondernemers is belangrijk. Ondersteuning is niet alleen belangrijk om de Nederlandse ondernemerscultuur te leren kennen, maar ook voor netwerkvorming.

Er had meer aandacht gegeven kunnen worden aan beide terreinen – nu bleef de ondersteuning vooral op formeel niveau bestaan (het businessplan). De kandidaten vertellen weinig over wat ze van de mentoren hebben meegekregen. Wel geven ze aan dat ze veel steun van De Haagse Proeftuin hebben ervaren en het programma goed konden gebruiken. Ook was het belangrijk dat ze (soms) in de eigen taal konden uitleggen wat ze voor ogen hadden.

Ten slotte heeft de vluchtgeschiedenis van de kandidaten invloed gehad op het starten van een eigen bedrijf. Persoonlijke omstandigheden hebben een rol gespeeld, de levens van vluchtelingen zijn over het algemeen complexer dan die van mensen die niet gevlucht zijn.

In het kort



Vergelijking programma's

Ondersteuningsprogramma's vluchtelingen in Nederland	59
Ervaringen in het veld	73
Resultaten van de vergelijking	94



Ondersteuningsprogramma's vluchtelingen in Nederland

Met de toename – tussen 2014 en 2017 – van het aantal vluchtelingen in Nederland is ook het aantal organisaties dat vluchtelingen ondersteunt toegenomen. Een aantal van deze organisaties, in verschillende delen van het land, richt zich op de ondersteuning van vluchtelingen bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Op de internetpagina [werkwijzervluchtelingen.nl](http://www.werkwijzervluchtelingen.nl)²⁵ staat een uitgebreid overzicht van de verschillende initiatieven, programma's en trainingen die zijn ontwikkeld om de integratie van vluchtelingen te bespoedigen. Het gaat hierbij niet alleen om de economische integratie, ook verschillende andere projecten worden genoemd. Op het gebied van ondersteuning bij ondernemerschap worden naast De Haagse Proeftuin de volgende initiatieven genoemd: het UAF, Brilliant Entrepreneurs, Refugees Forward en Krachtbedrijf. Dit zijn niet de enige initiatieven, op een bijeenkomst van de Refugee Academy (Vrije Universiteit Amsterdam) werden de programma's benoemd van Lomax en Delitelabs²⁶. Via een google-search²⁷ kwamen een aantal andere initiatieven naar voren.

Uit deze initiatieven is een selectie gemaakt. De selectie is deels gebaseerd op beschikbaarheid (soms was het lastig om contact te leggen), deels op andere kenmerken, zoals vergelijkbaarheid met De Haagse Proeftuin. Het programma moest gericht zijn op het ondernemerschap voor statushouders. De programma's zijn zo veel mogelijk landelijk geselecteerd en niet in de Randstad. Vijf organisaties zijn hierbij in het onderzoek opgenomen: Lomax, Krachtbedrijf, ROZ Groep, Brilliant Entrepreneurs en het UAF. Op een later moment zijn ook gesprekken gevoerd met Refugees Forward. In bijlage 4 staan andere initiatieven die niet bij het onderzoek betrokken zijn geweest.

25 <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/initiatieven.aspx> (inzage 22/08/17; 28/05/18)

26 Bijeenkomst Refugee Academy, Refugee Company/LolaLik, Bijlmerbajes, Amsterdam. 1 december 2017.

27 Op de termen 'ondernemerschap en statushouders', 'ondernemen statushouders', 'vluchteling ondernemen'.

Een voorbeeld van een ander traject is het project 'Eritrea Fietst', dat is opgezet via de sociale onderneming De Humanity Cab (sociale coöperatie). De onderneming wordt gerund voor Eritrese statushouders in Den Haag. Sinds 1 mei 2018 rijden zij met een elektrische fietstaxi door de stad.²⁸ De onderneming is opgezet via het model van de sociale coöperatie: 'Een Sociale Coöperatie is een organisatie van burgers met lage inkomens, gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid. Ondernemerschap staat in het teken van zélf activiteiten ontplooiën. De leden van een Sociale Coöperatie kunnen sámen doelen bereiken die voor ieder apart onbereikbaar zijn. De Sociale Alliantie is op expeditie gegaan naar deze coöperaties. Zij bieden we tips en adviezen voor initiatiefnemers die zelf een sociale coöperatie willen starten; bieden we een raamwerk voor ambtenaren die vanuit hun rol en functie bij deze initiatieven betrokken zijn; vertellen we over het Bijzonder Statuut; een instrument om succesvol te bewegen tussen publiek en privaat domein. Want er is een dubbelheid waarin mensen gevangen zitten én uitvoerders vaak in vastlopen. Uitwegen uit deze dubbelheid zijn alleen te creëren als mensen en instanties de durf hebben om ruimte te scheppen om nieuwe economische en sociale concepten te verkennen'

<http://www.socialecooperatie.nl/over-de-sociale-cooperatie/>.

De betrokken programma's zijn eerst door Jamie Looy, student Small Business & Retail Management aan De Haagse Hogeschool gesproken. Zij heeft contact gelegd over de intakefase van elk programma. De gegevens die zij heeft achterhaald, zijn bij elk project in programma- en intakebeschrijvingen opgenomen.

Op een later moment is een uitgebreid interview afgenomen om te achterhalen hoe het traject liep, wat goed ging, wat minder gunstig verliep. Elk interview is afgestemd op de specifieke organisatie – op basis van de uitkomsten van de intakefase en op basis van online informatie. Er was geen standaard interviewprotocol. De informatie over het traject en het vervolg van het programma is in de vergelijking meegenomen (en wordt dus niet apart per programma weergegeven).

28 <https://www.facebook.com/eritreafietst/> (04/06/18)

Lomax

Lomax ondersteunt projecten als consultancybureau: *'Lomax ontwikkelt programma's en projecten in de profit- en non-profitsector. Lomax werkt aan bestaande en nieuwe oplossingen. Wij zoeken samen met u naar praktische, duurzame en ondernemende oplossingen en helpen deze ook daadwerkelijk te realiseren.'*²⁹ Het Project Inspiratie Programma (PIP) in samenwerking met Humanitas is een van die projecten.³⁰

Project Inspiratie Programma

Het Project Inspiratie Programma is een project ontwikkeld om bijstandsgerechtigden en statushouders te begeleiden bij het opstarten of overnemen van hun eigen onderneming. Met name bijstandsgerechtigden met een migratie achtergrond ondervinden daarbij extra obstakels. Het programma werkt aan een grote stimulans op het gebied van participatie, integratie, zingeving en economische ontwikkeling. De kracht van dit programma is dat de deelnemers zelf verantwoordelijk zijn voor het hele traject, en daarbij tot drie jaar na de start van het bedrijf begeleid worden. Na een succesvolle pilot in de gemeente Groningen wil Lomax de samenwerking met andere gemeenten aangaan in combinatie met lokale sociaal maatschappelijke organisaties.

Dit in Nederland unieke project wordt begeleid door het Project Inspiratie Programma (PIP), opgezet door organisatiebureau Lomax, in samenwerking met de gemeenten Hilversum en Leeuwarden, Humanitas, het EKO-Keurmerk, Triodos en diverse zakelijke samenwerkingspartners. Projectleider Theo Huizing van Lomax: "Binnen de groep statushouders in Groningen bleek veel animo voor het (MKB-)ondernemerschap. PIP helpt daarbij proactief met een keur aan professionals. Hierdoor zijn de financiële risico's kleiner en worden er meer kansen benut. PIP inspireert en begeleidt allereerst statushouders. Maar ook andere, moeilijk financieerbare MKB-ers (vaak ook nog eens met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt), kunnen begeleid worden bij het starten van een eigen bedrijf, of het overnemen van een bestaand bedrijf. Inmiddels zijn we in gesprek met diverse gemeenten in Nederland voor vervolgprojecten. Door PIP worden de bestaande regels in Nederland geïntegreerd in een zeer verantwoord zakelijk kader."

Royal Food in Hilversum is een van de eerste bedrijven die met behulp van ondersteuning vanuit Lomax zijn gestart. Dit is het eerste EKO-gecertificeerde döner-/kiprestaurant van Nederland.³¹

29 <https://www.Lomax.info/> (inzage 21/10/17)

30 Zie ook: https://www.humanitas.nl/afdeling/Groningen_Stad/activiteiten/maatschappelijke-begeleiding-vluchtelingen/

31 <https://www.gooieneemlander.nl/gooi-vechtstreek/hilversum-eerste-met-bedrijf-statushouders>; https://www.humanitas.nl/afdeling/Groningen_Stad/nieuws4/eko-doner-restaurant/ (inzage 12/08/17)

Lomax ondersteunt bij het vertalen, bij het doorgronden van het idee en het opstarten van de procedure. Het bureau helpt bij de selectie van de locatie en, als de statushouder daar behoefte aan heeft, bij de langeretermijnbegeleiding. Het helpt ook bij het keuzetraject en het verkennen van de verschillende opties – kan de statushouder het beste als ondernemer aan de slag of zou diegene ook als manager of als werknemer goed op zijn of haar plek zijn? Het doel is dus niet per se om als zelfstandig ondernemer te beginnen.

Lomax houdt eerst een intakegesprek met de kandidaat. Dat is een pittig gesprek, waarin veel wordt doorgevraagd. De focus ligt op het 'ondernemers-DNA': is de persoon een ondernemer in spe? Het gesprek is grondig, omdat geen van de gegevens achterhaald kan worden. In het gesprek wordt ook doorgevraagd waarom iemand ondernemer wil worden. Een tweede aspect van het gesprek gaat over het zelf beginnen van een bedrijf of een bedrijf overnemen. Het laatste kan vaak op een schappelijke manier, waarbij het grote voordeel is dat er dan direct een inkomensstroom start. De statushouder stelt het businessplan op. Lomax heeft een format beschikbaar waaraan het plan moet voldoen.

Lomax werkt met acht gemeenten samen en begeleidt 25 statushouders (februari 2018), van wie zeven dicht tegen het starten van een bedrijf aan zitten. Een van de kandidaten is net behoed voor een fiasco: de verkoper van het bedrijf bleek een oplichter. Lomax startte in 2015, maar kwam langzaam op gang. In 2017 is daar meer vaart in gekomen. Het programma gebruikt de Bbz-regeling en heeft acht consultants, van wie er drie vloeiend Arabisch spreken en twee zich goed in het Arabisch kunnen redden.

Het businessrapport dat moet worden opgesteld, heeft verschillende onderdelen. Allereerst moet aan de wettelijke verplichtingen voldaan worden (eisen Bbz-regeling, vergunningen). Een tweede deel gaat over de ondernemer: motivatie, ervaring in ondernemen, ervaring op het vakgebied, zwakheden, houding en mentaliteit. Dan volgt het idee voor de onderneming, een analyse van de markt en de doelgroep, gevolgd door een marketingplan. Ook worden afspraken over de coaching gemaakt. Het document sluit af met een financieel plan. In oktober 2018 is het vervolgesprek gehouden.³² Hieruit kwam naar voren dat Lomax meedoet aan een project om een app te ontwikkelen ter ondersteuning van migranten die een eigen bedrijf willen starten. Het is een initiatief van Sdu Uitgevers.³³ De app is nog niet actief.

32 Het eerste gesprek was op 22 februari 2018 met Mario van Teijlingen, senior business consultant bij Lomax. Het tweede gesprek was op 4 oktober 2018 met Theo Huizinga, ook senior business consultant.

33 <https://www.immigrationguidance.eu/>

Krachtbedrijf

Stichting Krachtbedrijf richt zich op verschillende doelgroepen, waaronder vluchtelingen/ statushouders die in Nederland een leven willen opbouwen. In Noord-Brabant heeft een eerste groep statushouders een programma doorlopen, waarbij een aantal een onderbouwde ondernemingsplan heeft geformuleerd en daarmee een positief advies heeft ontvangen van een ondernemingscoach.³⁴

Krachtbedrijf staat voor de overtuiging dat ondernemerschap mensen in beweging zet en dat het de energie genereert om de regie op je leven te nemen en te houden, zowel economisch als maatschappelijk. Door professionele ondernemerschapstraining en -coaching worden overlevers van geweld die zich moeilijk bewegen naar financiële onafhankelijkheid, getransformeerd naar energieke en productieve deelnemers aan de maatschappij.

Het maken van een ondernemingsplan voor een eigen bedrijf, geeft regie aan mensen, zodat ze zelf actief aan de slag gaan om aan hun toekomst te werken. De deelnemer wordt in het traject bijgestaan door een online leeromgeving, mede-deelnemers, trainers en een ondernemerscoach. In de begeleiding volgen we de benadering volgens positieve psychologie. Wij gaan uit van krachten en mogelijkheden van de deelnemers. Dit ligt tevens in lijn van Krachtwerk, de basismethodiek die wordt ingezet bij de vrouwenopvang in Nederland.

Het programma Krachtbedrijf kent diverse doelen:

- *Economische zelfstandigheid*
- *Excellente netwerken*
- *Empowerment*
- *Eliminatie van taboes en stigmatisering*³⁵

Na de informatiebijeenkomst worden intakegesprekken ingepland met geïnteresseerde deelnemers. In deze gesprekken kijkt Krachtbedrijf naar verschillende kenmerken: de kandidaat moet ondernemerspotentie hebben, voldoende Nederlands spreken, in een stabiele situatie zijn, een verblijfsvergunning hebben, beschikken over een eigen woonruimte en een bedrijfsidee hebben. Een deel van de kenmerken komt voort uit de geschiedenis van Krachtbedrijf. Krachtbedrijf is in 2013 gestart door Josette Dijkhuizen, Honorair Hoogleraar Ondernemerschapsontwikkeling bij Maastricht School of Management.

34 In het najaar van 2017 heeft Jamie Looy met Josette Dijkhuizen van Krachtbedrijf gesproken. Op 4 augustus 2018 is een vervolginterview gehouden.

35 <http://www.krachtbedrijf.nl/> (inzage 16/08/17)

Zij was Vrouwenvertegenwoordiger bij de Verenigde Naties in 2013 en constateerde dat vrouwen in de opvang veel doorzettingsvermogen en durf hebben, kwaliteiten die haar linkten met het ondernemerschap. In 2013 draaide de eerste groep 'uit de opvang' in Amsterdam, in 2015 richtte ze zich ook op vluchtelingen en ondernemerschap. Ondertussen begon zij ook met het fotograferen van vrouwelijke ondernemers in vluchtelingenkampen in Jordanië en Libanon – ondernemers in de meest extreme omstandigheden. Inmiddels (augustus 2018) heeft de eerste groep van negen statushouders het programma doorlopen. Een tweede groep die uit een combinatie van mensen uit de opvang (7) en statushouders (8) bestond, heeft het programma ook afgerond. Krachtbedrijf draait op het initiatief en netwerk van Josette Dijkhuizen. Zij financiert het traject, soms met ondersteuning van de gemeente of de provincie.

De kandidaat heeft eerst een individueel intakegesprek met haar. In dat gesprek let Dijkhuizen vooral op de passie, ambitie en kwaliteiten van de kandidaat. Het programma dat volgt, is onderverdeeld in een basisprogramma van twee maanden en een gevorderdendeel van zes maanden. Tijdens deze periode volgen de kandidaten een online leerprogramma, maar ook workshops, bedrijfsbezoeken en krijgen ze individuele begeleiding. Gaandeweg werken ze aan hun businessplan. Na het basisdeel wordt besloten of de kandidaat verdergaat. In de volgende zes maanden volgt een verdieping en krijgen ze persoonlijke begeleiding (als daar financiering voor is) om hun plan in detail uit te werken. Na acht maanden moet het businessplan afgerond zijn en gaat de aanvraag via het Bbz van de gemeente. Er wordt in groepen gewerkt om zo ook netwerken te creëren of uit te breiden. Het doel van de begeleiding is te komen tot een haalbaar businessplan. Hierbij draait het niet per se om het opzetten van een bedrijf, maar ook om het zelfvertrouwen van de statushouder te vergroten en inzicht te geven in zijn of haar eigen kunnen. Dan zijn er verschillende manieren om de ervaring in de samenleving tot recht te laten komen: *"Entrepreneurship om een nieuwe start in het leven te geven, ondernemerschap is de tool. Als iemand tijdens het traject een andere keuze maakt, dan gaan we samen kijken wat mogelijk is. Dus het is breder dan het opstarten van een eigen bedrijf, het draait om de ondernemende 'mindset'."*, aldus Dijkhuizen.

ROZ Groep

De Regionale Organisatie Zelfstandigen (ROZ) ondersteunt 'alles op het gebied van ondernemerschap en sociaal ondernemen'³⁶ in de regio Twente. Deze regio omvat veertien gemeenten die, in samenspraak met de provincie, op verschillende vlakken samenwerken. Een van de samenwerkingsverbanden is rond zelfstandig ondernemerschap. De ROZ Groep is een overheidsorganisatie die in samenwerking met verschillende partners nieuwkomers (en anderen) ondersteunt naar ondernemerschap.

36 <https://www.rozgroep.nl/wat-doen-wij/> (inzage 17/08/17)

Statushouders en ondernemerschap

ROZ houdt zich bezig met het stimuleren van ondernemerschap waarbij we ook aandacht hebben voor kwetsbare groepen, waaronder statushouders.

Om de kansen te vergroten en een goed beeld te krijgen van hun wensen en talenten, inventariseert het COA tijdens het tijdelijke verblijf welke opleiding, ervaring en ambitie er is bij statushouders. Het doel is om deze groep zo snel mogelijk te laten meedoen in onze maatschappij en de bijstandperiode zo kort mogelijk te houden.

In samenwerking met het COA brengen we in Twente en de Achterhoek groepen statushouders bij elkaar die belangstelling hebben voor ondernemerschap. We verzorgen voorlichting, workshops en begeleiden hen bij de start van een onderneming in Nederland. Ook zijn we betrokken bij diverse initiatieven rondom statushouders en participatie van verschillende gemeenten, ROC van Twente en Universiteit Twente. We ontwikkelen, gebaseerd op onze praktijkervaring, gaandeweg een begeleidingsmethodiek die speciaal is ingericht voor statushouders. Het geven van voorlichtingen, het ontwikkelen van vervolgtrainingen, het inventariseren van individuele wensen en het opstarten van maatwerktrajecten behoren hier ook toe. Binnen deze trajecten proberen we de statushouder waar mogelijk te koppelen aan bestaande ondernemers om ervaring op te doen en kennis te maken met de lokale markt.³⁷

Marte Di Prima is ondernemersadviseur en accountmanager sociaal ondernemen bij de ROZ Groep. Zij geeft aan dat kandidaten op drie kenmerken worden geselecteerd: het hebben van een bedrijfsidee, beheersing van het Nederlands en/of Engels, ambitie. In het tweede interview was ook Jaap Fris van Mindt partner in het gesprek. Mindt leverde bij de eerste groep de trainers, maar is inmiddels gaan samenwerken met Delitelabs. De workshops en trainingen worden nu door beide organisaties verzorgd.³⁸

De begeleiding van de kandidaten is maatwerk: iedere deelnemer heeft een andere benadering nodig. In september 2017 is een programma specifiek voor statushouders van start gegaan, waarbij aan hen vijf weken lang drie dagen over ondernemen in Nederland wordt verteld (het programma 'Star't'). Na het volgen van dit programma kunnen statushouders door in de individuele begeleiding. Ook bij de ROZ Groep is samenwerken belangrijk voor netwerkvorming. Het businessplan dat de kandidaten moeten schrijven, hoeft geen vaste vorm te hebben. Ook hier is maatwerk de kern.

37 <https://www.rozgroep.nl/statushouders-en-ondernemerschap/> (inzage 17/08/17)
38 Waar gesproken wordt over de ROZ-groep gaat het over alle betrokken partijen.

De ROZ Groep heeft inmiddels (augustus 2018) 32 statushouders begeleid. Er zijn twee groepen in het programma geweest, de eerste groep bevatte twintig ondernemers, de tweede twaalf. Het programma is ook tussentijds aangepast: de duur is wat verlengd en de intensiviteit is wat verminderd. Ook heeft men uit de eerste ervaringen geleerd iets strenger te selecteren op ondernemerschap en taal.

Van de eerste groep gaan vijf kandidaten beginnen met hun bedrijf – een is inmiddels gestart, twee gaan binnenkort starten en twee zijn in de eindfase van het schrijven van het businessplan. Drie kandidaten lopen stage met uitzicht op werk, twee kandidaten studeren. Een kandidaat is wegens privéomstandigheden afgevallen en vier kandidaten zijn nog zoekende.

Van de tweede groep zijn vijf kandidaten iets anders (reguliere arbeidsmarkt) gaan doen. Vier mensen zitten nog in de route via het Bbz, in de accelerator. Zij volgen nog workshops. Een van de kandidaten is afgewezen, omdat zijn taalniveau nog te slecht was.

Brilliant Entrepreneurs

Het programma van de Brilliant Entrepreneurs richt zich op vrouwelijke ondernemers wereldwijd. Zij hebben voor vrouwelijke statushouders in Nederland een aparte training, een apart programma ontwikkeld.

The Brilliant Entrepreneur is a groundbreaking training program that enables women entrepreneurs worldwide to shape a successful business. The starting point of this tailor-made training program is talent development. We add to this story telling about your business, knowledge, matchmaking and a business mission, leading to innovation and a boost for the female entrepreneurship. Results achieved with the Brilliant Entrepreneur have been impressive and described as life changing.

Through following our 3-month pilot project you will get to know your own talent and lay the foundation for your own enterprise. The programme consists of 5 half-day training sessions in the area of Utrecht/Utrechtse Heuvelrug, assignments between the sessions, collaboration with fellow participants and network meetings.³⁹

Yvette van Dok is ondersteuner bij Brilliant Entrepreneurs. Brilliant Entrepreneurs kijkt in eerste instantie naar ambitie, taalbeheersing (Engels of Nederlands) en professionele achtergrond. Hierbij is aanvullend dat Brilliant Entrepreneurs zich specifiek op vrouwen richt. Daarnaast is de eis dat zij naar Driebergen kunnen komen.

39 <https://www.briljanteonderneemster.nl/for-refugees/> (inzage 20/08/17)

Het eerste gesprek wordt niet door een vragenlijst voorafgegaan. Het verhaal van de mensen wordt belangrijker gevonden. Gedurende het traject zijn er vijf halve dagen waarop de deelnemers bijeenkomen. Daarnaast heeft Van Dok een groot netwerk, dat zij bij verschillende bijeenkomsten betreft. Iedere deelnemer wordt individueel ondersteund. Deelname aan de arbeidsmarkt (via zelfstandig ondernemerschap) is de kern van het programma, maar niet het enige doel. Zelfstandigheid, je verhaal kwijt kunnen, een netwerk opbouwen en veel leren, zijn andere belangrijke thema's die Brilliant Entrepreneurs waardevol vindt.

Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF

Het UAF is in 1948 gestart als het Universitair Asyl Fonds, een fonds voor hoger opgeleide vluchtelingen. De naam werd al snel veranderd, omdat niet alleen universitaire studenten ondersteund werden. Het UAF ondersteunt en begeleidt hoger opgeleide vluchtelingen bij hun studie en het vinden van een baan. Een van de activiteiten van het UAF is de begeleiding van UAF-studenten of -alumni bij het starten van een eigen onderneming.

Het traject staat beschreven op de website:

- Intensieve begeleiding gedurende 1 jaar door Stichting Ondernemersklankbord (OKB) en De Rotterdamse Zaak.
Je leert bijvoorbeeld over:
 - Marktonderzoek
 - Concurrentieanalyse
 - Persoonlijke kwaliteiten en netwerken
 - Kredietaanvraag
 - Begrotingen en financiële haalbaarheid van het ondernemingsplan

Je sluit het eerste half jaar af met een professioneel ondernemingsplan waarmee je naar een kredietverlener kunt gaan.

- Screening ondernemingsplan en mentoring
Deze mentor van OKB helpt je om de start van jouw bedrijf zo succesvol mogelijk te maken. Je krijgt een half jaar mentoring.
- Ondernemerstest van Entrepreneur Consultancy Workshops
- Begeleiding door een Job Support-consulent van het UAF

Voorwaarden voor deelname

- Je moet geaccepteerd zijn als UAF-student (als je al bent afgestudeerd is dat niet langer dan 4 jaar geleden);
- Je hebt een concreet bedrijfsidee;
- Je hebt kennis van de Nederlandse taal op minimaal NT2-niveau 4;
- Je bent bereid om een financiële bijdrage te leveren aan dit traject;
- Je bent beschikbaar om het traject te volgen (gedurende 1 jaar gemiddeld 1 dag per week).⁴⁰

Als een kandidaat aan de voorwaarden voldoet, krijgt deze eerst een uitgebreid intakegesprek. In dat gesprek wordt vooral gekeken naar de motivatie en ervaring of kennis van de kandidaat. Daarnaast wordt ingegaan op het verdienmodel, de doelgroep, de markt en mogelijke financiering. Op basis van het gesprek wordt dan besloten of iemand voor het traject in aanmerking komt. De looptijd van zes maanden kan verlengd worden als de kandidaat echt met het plan start.

Bij het UAF heeft men al langere tijd ervaring met het ondersteunen van statushouders en mensen die als vluchteling naar Nederland zijn gekomen en een eigen bedrijf willen beginnen. Het UAF begon in 2006 met een begeleidingstraject. In de eerste jaren had het voldoende kandidaten om een vast programma met specifieke workshops te starten. Het UAF begeleidt breder en kon uit zijn databestanden mensen selecteren die over de jaren hadden aangegeven dat ze ook wel met een eigen onderneming zouden willen beginnen. De laatste jaren is dat niet meer zo, ondanks de grote groep vluchtelingen die tussen 2015 en 2017 is aangekomen. Het UAF heeft nu het traject bij het OKB gelegd, maar doet nog wel de intakegesprekken en de selectie van de kandidaten. Tussen 2014 en 2017 had het UAF 43 kandidaten.

Tussen 2010 en 2013 heeft het UAF zeven groepen ondersteund. Uit deze groepen zijn 59 deelnemers met een 'go' voor de begeleiding gekomen, 71 met een 'no go' en 61 kandidaten stonden 'on hold'. De redenen voor een 'no go' lagen vooral bij de taal (nog te druk met taal of een te laag taalniveau), studie of promotie, geen interesse of reactie, en werk. Ook gebrek aan vooruitgang werd als reden gegeven, of dat er andere prioriteiten waren op dat moment. Een kandidaat die een bedrijf in de export van tweedehands kleding wilde opzetten, gaf aan dat hij 'geen interesse had in trainingen, hij wil dat het UAF leveranciers voor hem regelt'. De kandidaten die 'on hold' stonden, waren tijdelijk gestaakt wegens vergelijkbare redenen: taalniveau, werk, studie of stage.

40 https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf/projecten/startende_ondernemers (inzage 04/06/18)

Een aantal kandidaten trok zich terug nadat ze het intakegesprek gehad hadden. De kandidaten met een 'go' hadden hele diverse businessideeën:

Eetgelegenheden: van een Thais restaurant overnemen tot het importeren van voedsel uit Burundi, een snackbar, catering en een Afrikaans restaurant.

- Import en export: stenen uit Iran, verlichting uit China, voedsel, cacao, kleding naar verschillende werelddelen, pakketpost naar Afrika.
- Ontwerpen: mode, webdesign, sieradenwinkel, grafisch ontwerp, schoenenontwerp, interieur design en styling.
- Diensten: koerier, pianodocent, gastouder, reisbureau, administratie, cameraman, juridisch advies, diëtiste.

In het kort

In onderstaande tabel zijn verschillende kenmerken van de ondersteuningsprogramma's in kaart gebracht.

Tabel 2: Overzicht onderzochte ondersteuningsprogramma's

Programma Gegevens	De Haagse Proeftuin	Lomax	Krachtbedrijf	Brilliant Etrepreneurs	UAF	ROZ Groep
Sinds wanneer	2017	2015	2013	2017	2006	2005
Wettelijke status	Stichting	BV			Stichting	Overheidsorganisatie
Doelgroep (cliënten)	Statushouders	Bijstands-gerechtigden en statushouders	Getraumatiseerde personen (onder wie statushouders)	Vrouwelijke vluchtelingen	Hoogopgeleide statushouders	Statushouders
Focus	Zelfstandig ondernemen	Zelfstandig ondernemen, eigen verantwoordelijkheid	Zelfstandig ondernemen	Baan of zelfstandig ondernemerschap	Zelfstandig ondernemen	Zelfstandig ondernemen
Soort ondernemingen	Kleine zelfstandige ondernemingen (mkb)	Kleine zelfstandigen	Alle soorten	Alle soorten	Alle soorten	Alle soorten, vaak traditionele ondernemingen
Financiële bijdrage cliënten aan het programma	Bij start mentorschapsbijdrage	geen	geen	geen	geen	geen
Eigen bijdrage cliënten in bedrijf	Afhankelijk van eigen financiële situatie	Geen, later in traject mogelijk bij verdere ondersteuning	Afhankelijk, geen vereiste	Afhankelijk, geen vereiste	Afhankelijk, geen vereiste	Afhankelijk, geen vereiste
Benadering bij het schrijven van het businessplan	Business Model Canvas-training + koppeling OKB-mentor	Uitgebreid plan, focus op motivatie, kwaliteiten ondernemer, marktanalyse	Document ingericht door Josette Dijkhuizen, zeer uitgebreid	A4 met basis-onderwerpen: doelstelling, ideale klant, langetermin-visie en eerste stap naar uitvoering	Zelf format zoeken: verdien-model, doelgroep, markt, mogelijke financiering	Vrij
Adviesdiensten	Training voor businessmodel; mentoren uit Ondernemersklankbord (gepensioneerde ondernemers). Input financiële gegevens	Pakketten ter ondersteuning; begeleiding; coördinatie; marketing- en communicatie-ondersteuning	Online leren gecombineerd met workshops, bedrijfsbezoeken en inloop-sprekken	Workshops over talent, werkwijs om nieuwe ideeën te geven	Persoonlijke coach van OKB	Divers, wordt gezien als maatwerk

Ingangseisen/ selectiecriteria	Bedrijfsidee, kennis Nederlands of Engels (basis), statushouder, ervaring in het veld		Hebben van bedrijfsidee, stabiel zijn, verblijfsvergunning, eigen woonruimte, NI taal, potentie, passie	Vrouwelijk, professionele achtergrond, ambitieus, kennis NI of Engels	Hoog opgeleid, NI op B1-niveau, idee passend bij achtergrond	Hebben van bedrijfsidee, kennis NL of Engels, ambitie
Traject van het programma	Twee intakegesprekken, dan training, dan toewijzing mentor. Daarna ondersteuning op maat.		Aanmeldingsformulier, informatiebijeenkomst en vervolgens één individueel gesprek. Online leren, workshops, bedrijfsbezoeken, inloopspreekuren	Eén intakegesprek, vijf bijeenkomsten (halve dagen), netwerk-bijeenkomst, individuele begeleiding	Aanmeld-formulier + intake-gesprek	Vragenlijst, een intake van 45 minuten, individuele begeleiding Star/T
Doel van het programma	Dec. 2017 10-12 business-plannen af, per januari 2018 nieuwe groep		Binnen 8-12 maanden eindigen met het traject Zelfvertrouwen en zelfkennis om te participeren	Binnen 4 maanden starten, daarna nog maandelijkse ontmoeting	Binnen 6 maanden starten, dan nog 6 maanden maximale begeleiding	Binnen 6 maanden
Fondsen	Gemeente Den Haag, Oranjefonds, Fonds 1815	Gemeente Leeuwarden, Hilversum, Humanitas, EKO-keurmerk, Triodos	Geen (tot nu toe)	Geen, niet gevraagd door organisatie	Donaties	Gemeenten, mogelijk Europese subsidiefondsen

Refugees Forward

De gesprekken met Refugees Forward zijn anders verlopen dan de interviews over de andere programma's die in dit onderzoek zijn opgenomen. De informatie over het programma komt van de website. De trajectbeschrijvingen komen uit een eerste interview door Mieke Hes, masterstudent aan de Vrije Universiteit Amsterdam, de 'Pitch Finale'-bijeenkomst op 22 juli 2018 en een vervolginterview.

Refugees Forward werkt nauw samen met Team Academy en het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE), ook in het gebouw gevestigd. Team Academy en ACE verzorgen de training en workshops voor de kandidaten. Deze zijn onder andere gericht op het begrijpen van de culturen, zowel de eigen cultuur als de Nederlandse. Daarnaast wordt veel gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling. Het uiteindelijke doel van Refugees Forward is weliswaar om mensen naar ondernemerschap te begeleiden, maar 'economic empowerment' staat centraal.⁴¹

41 Zie ook: <https://refugeesforward.org/>

Naast de workshops en trainingen worden twee type mentoren aan de toekomstige ondernemer toegewezen: een expertmentor/-coach en een student-consultant. Het draait daarnaast ook om de 'community': de interactie tussen mensen met verschillende achtergronden om zo tot een optimaal resultaat te komen. Er maken inmiddels zo'n honderd man deel uit van de gemeenschap. Er zijn 25 actieve studenten bij betrokken, 15 coaches en 55 experts.

De eerste module van Refugees Forward wordt georganiseerd van 6 tot 8 oktober 2017 in samenwerking met Delitelabs en met de steun van andere partners in entrepreneurship, waaronder het ACE (Amsterdam Centre for Entrepreneurship) en de minor entrepreneurship van de UvA. Gedurende dit weekend komen 20 nieuwkomers en 20 studenten samen om te werken aan het business model van een 10-tal projecten. Het doel van het weekend is drieledig:

1. Nieuwkomers verder enthousiasmeren voor ondernemerschap en hun set aan professionele vaardigheden verbreden;
2. De ideeën van nieuwkomers concretiseren zodat zij concrete handvaten hebben om na het weekend aan de slag te gaan met hun onderneming;
3. Nieuwkomers en studenten verbinden en zodoende sociale en professionele relaties creëren die bijdragen aan de integratie van nieuwkomers en de Nederlandse gemeenschap
4. Tot slot dient het Startup Weekend in oktober ook ter verdere oriëntatie van de struikelblokken waar ondernemers met een vluchtelingenachtergrond in Nederland tegenaan lopen. Refugees Forward stelt zich ten doel om structurele en individuele ondersteuning te bieden bij het overkomen van deze struikelblokken.⁴²

Newcomers are coached in the development, launch, funding and growth of their ideas. We actively involve the student community to inspire deep interconnection between newcomers and Dutch society. We facilitate the entrepreneurial and personal connection between newcomers and students through entrepreneurship modules, as well as through our buddy system that brings students and newcomers together in setting up inspiring businesses.⁴³

Het eerste programma is inmiddels afgerond. Zeventig kandidaten hadden zich aangemeld, van hen zijn er vijftien geselecteerd. Van deze vijftien hebben er twaalf het programma afgerond. Van deze twaalf zijn vijf entrepreneurs inmiddels begonnen, twee willen in de komende weken hun bedrijf starten. Drie entrepreneurs hebben een investeerder gevonden (of de toezegging tot investering).

⁴² <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/initiatieven/refugees-forward.aspx> (inzage 22/08/17)
⁴³ <https://www.refugeesforward.org/> (inzage 22/08/17)

Ervaringen in het veld

De programma's die zijn bekeken hebben veel overeenkomsten in de aanpak. Er zijn daarnaast een aantal punten die bij de een sterker naar voren komen dan bij de ander. De analyse en vergelijking van de ervaringen in de programma's is gedaan aan de hand van de thema's die ook in de evaluatie zijn gebruikt.

Institutionele barrière: de wettelijke context en bureaucratie: decentralisatie

De opvang en integratie van statushouders in Nederland is gedecentraliseerd naar gemeente-niveau. Elke gemeente is verantwoordelijk voor de statushouder zodra deze in de gemeente geplaatst wordt. Dit heeft niet alleen effect op de kans op succesvol ondernemerschap, maar op arbeidsmarktparticipatie in het algemeen: gemeenten hebben regelmatig een eigen invulling of uitvoering van landelijke regelgeving. De invulling van het Bbz-traject is hiervan een voorbeeld, maar ook de inburgerings- en taalprogramma's die per gemeente zijn opgezet.

Krachtbedrijf zoekt manieren om op een grotere schaal te werken. Josette Dijkhuizen runt het bedrijf en zij is te veel tijd kwijt met het onderhandelen met de individuele gemeenten. Het bedrijf is gestart met de ondersteuning van mensen uit de opvang die een eigen bedrijf willen beginnen, wat iets makkelijker is, omdat er een bepaald aantal steden is met opvanglocaties. *"Vluchtelingen kunnen in dorpen wonen. Het komt voor dat gemeenteambtenaren in kleine dorpjes niet weten wat het Bbz inhoudt, dan moet ik dat eerst gaan uitleggen. Dan word ik glazig aangekeken en die persoon moet een kandidaat toestemming gaan geven om te starten. Ik heb vierhonderd gemeenten, die kan ik niet op één lijn krijgen."* Bij de grote steden wordt ze vaak doorverwezen naar het ondernemersloket: *"Prima, alleen daar kunnen ze niet intensief begeleiden. Daar kunnen ze wel de krenten uit de pap helpen met begeleiden en coachen, en ze hebben er wel die zullen starten. Maar het is anders dan wat ik doe."* Ze werkt nu samen met de provincie Noord-Brabant, voor mensen uit de opvang. In Brabant zijn vijf grote gemeenten waar ook opvang zit en ze wil kijken of de organisatie van een programma op provinciaal niveau tot stand kan komen. Het programma voor de provincie is hopelijk aanleiding voor gemeenten om meer te gaan samenwerken. Josette Dijkhuizen voorziet hierbij obstakels:

"Ik heb een nieuw meetinstrument, zodat ik kan laten zien wat het oplevert, hopelijk komt daar een doorbraak met andere gemeenten. Maar samenwerking tussen gemeenten is ook niet altijd makkelijk, daar zitten ook rare verhoudingen tussen. En ze willen niet altijd samenwerken. Met de provincie is dan een oplossing, maar die kan niet structureel het programma financieren. Er is potentie, ook voor andere doelgroepen, maar dan moet er wel voor betaald worden. Dan kunnen we het voor nog meer mensen mogelijk maken."

Haar droom is om op vier plekken in Nederland het programma mogelijk te maken, om zo het werkgebied van Krachtbedrijf te vergroten. Ze zoekt ook naar mogelijkheden om een internationaal netwerk op te zetten rond 'refugee entrepreneurship'.

Ook bij **Lomax** zien ze kansen om de aanvragen van ondernemerschap te centraliseren:

"In Zweden doen ze dat heel goed, het COA is daarmee bezig. In Zweden kunnen alle statushouders die een eigen bedrijf willen beginnen naar een centraal loket. Dat gaat niet via de gemeente. Daar zie ik heel veel mogelijkheden in. Dat zouden we hier ook moeten doen. Er moet wel vaart in komen.

In februari werkten we met acht gemeenten, maar er is een hele kleine groei. Ik weet de getallen niet. We moeten via via bij gemeenten binnenkomen, via iemand die we kennen, want er zijn bijna geen potjes voor de integratie op dit vlak. Die organische groei is te langzaam, het duurt te lang om onze missie te bereiken. Door de Sdu [uitgever die ook de app wil lanceren] praten we wel met nieuwe gemeenten. Maar het zijn er nu misschien tien.

Het is niet makkelijk, we hebben soms ook duo's die in verschillende gemeenten wonen. Dan heb je te maken met een verschillende invulling van het Bbz. In dit geval met drie gemeenten, omdat beide gemeenten waar de statushouders wonen hun aanvraag hebben ondergebracht bij de RBZ44, dus dan moet ik ook in gesprek met Rotterdam."

Lomax ziet verschillen tussen zowel gemeenten als personen binnen gemeenten: *"Je kan hele negatieve contactpersonen bij het Bbz hebben, dan weet je eigenlijk van tevoren al dat het niet gaat rondkomen. Terwijl bij dezelfde gemeente ook iemand zit waar je gezamenlijk mee aan de slag gaat om alles rond te krijgen. Het succes of falen van de financiering via het Bbz kan dus heel persoons- of gemeentegebonden zijn."* Naast de complexe verhoudingen met en tussen gemeenten, is het traject ook afhankelijk van de welwillendheid of de kennis van degene die lokaal verantwoordelijk is: *"Ander geval is gemeente X, daar zijn we begonnen met een zeer welwillende wethouder die het delegeert aan een sociaal bedrijf die dat dan moet uitvoeren. En nu is er een wijziging van bestuur en opeens een andere wethouder. We hebben een pilot, die is succesvol, maar die stopt. Daar hebben we heel veel last van."* Lomax ontwikkelt in samenwerking met Sdu Uitgevers en andere partijen een ondernemers-app voor nieuwkomers, die landelijk toepasbaar is.

Een derde aandachtspunt zijn de complexiteit van de regelingen en het gebrek aan centrale coördinatie. **De ROZ Groep** geeft aan:

“En met de regels ook een stukje communicatie. Er zijn heel veel instellingen die zich met statushouders bezighouden. Bijvoorbeeld taalscholen: de commerciële houden nergens rekening mee, maar we proberen wel een zo makkelijk mogelijk traject te bespreken. En ook met de gemeente, met de klantmanager. Die is lang niet altijd op de hoogte. Het hangt echt van de klantmanager af, hoe actief die is. Maar daar kan heel veel onduidelijk zijn. En dat maakt het heel lastig.”

Brilliant Entrepreneurs bevestigt dit. Daar liepen ze bij de start al tegen de bureaucratie aan: *“De intake viel helemaal niet mee, we kregen weinig respons. Je loopt ook tegen de hele bureaucratie aan, de ongelooflijke berg organisaties, maar er is niemand die mensen naar je toe stuurt.”*

Institutionele barrière: de wettelijke context en bureaucratie: inburgering en loondienst

Een ander aspect dat in de gesprekken terugkomt, is de focus van de gemeenten/overheid op inburgering. In het gesprek met de **ROZ Groep** wordt aangegeven:

“Dat meteen activeren tijdens taal en inburgering, dat moet er echt inkomen. Ook om mensen niet maatschappelijk kwijt te raken. Daar wordt nu wel meer aan gedaan, maar het is nog een traject. We hadden wel de afspraak met de gemeenten. Maar dan zouden ze eigenlijk al in de pre-accelerator in de voorbereidingsfase van het Bbz moeten gaan. Maar dat is toch wat daarvoor dus dat maakt het lastig. De pre-accelerator is vooral om te activeren, niet zozeer om een eigen bedrijf te starten. Het is echt verkennen wat er is en de pre-accelerator opent vooral veel deuren en ideeën. Het is vooral belangrijk voor het activeren. En dat is heel sterk gebleken.”

De nadruk op inburgering is een barrière, merken ze bij **Brilliant Entrepreneurs**: *“We zijn toen een maand of vier best intensief bezig geweest, dat was ook de periode en toen hebben we afgesproken dat we elkaar nog af en toe zouden zien. (...) Wat haar enorm beperkte is dat ze heel veel moeten. Inburgering, taal en ze zijn heel bang om het niet te halen. Dus weinig bewegingsruimte om zelf te starten. Dat is echt een loden last.”*

In het gesprek met **ROZ Groep** komt naar voren dat de aandacht voor ondernemerschap bij de gemeenten nog niet groot is. In de jaren 90 lag hier meer focus op, maar nu staat loondienst veel meer centraal. De gemeenten beseffen niet altijd dat zelfstandig ondernemen een optie is. Dit werd ook aangegeven in een uitzending van Nieuwsuur (16/02/18), waarin Tesseltje de Lange van de Universiteit van Amsterdam aangaf dat de duur van het traject langer is omdat de gemeente bepaalde prioriteiten heeft: “Eerst inburgeren, dan de bijstand in, dan verder kijken.” Daarnaast zijn voorzieningen bij gemeenten vooral gericht op loondienst. Via de gemeente kan men trainingen volgen die daarop voorbereiden,

zoals het schrijven van een cv, het volgen van sollicitatietrainingen en het oefenen van sollicitaties.

De ondersteuningsprogramma's zijn voor het merendeel niet opgezet door gemeente of overheid, maar vanuit andere initiatieven. **Krachtbedrijf** wordt grotendeels door Josette Dijkhuizen (financieel) gedragen. Zij is afhankelijk van geldstromen die niet structureel georganiseerd zijn. Hetzelfde geldt voor **Lomax** en **Refugees Forward**:

"We proberen voor volgend jaar in één klap voor een heel jaar te doen [financiën voor Refugees Forward]. Ja, ik weet niet of dat gaat lukken. Ik heb daar wel mijn twijfels over en daardoor blijf je continu in een cyclus, van 'oké, we zijn nu midden in het programma, maar we moeten ook alweer nadenken over onze financiering', en daardoor heb je niet de focus op je daadwerkelijke activiteiten. Dat lukt op zich wel, plus je bent voor een groot deel afhankelijk qua effort van mensen die voor een appel en een ei, of helemaal niet, aan het werk zijn."

Refugees Forward geeft aan dat de overheid hier een grotere rol op zich zou moeten nemen en met een structurele oplossing zou moeten komen om programma's continuïteit te geven - op nationaal niveau:

"Ik denk dat dat wel echt meer een nationale zaak is. Het is de gemeente, denk ik, die probeert te doen wat mogelijk is binnen hun budget, maar ja, die kan ook geen bergen verzetten in dat opzicht. Dus, ik denk wel dat die willen doen wat nodig is en wat kan, maar dat ze wel aan een aantal zaken gebonden zijn waardoor het lastig is om dat structureel vorm te geven."

Wettelijke barrière: inrichting Bbz

Een van de obstakels van het traject via het Bbz is dat de procedure veel tijd kost. **Lomax** pleit voor parallelle trajecten. Laat kandidaten tegelijkertijd achter andere processen aan gaan, zoals de gesprekken met banken, met verhuurders van ruimtes et cetera. Bij een overname duurt het proces bijvoorbeeld twee maanden, dat kan parallel lopen aan het Bbz-traject.

Ook **Refugees Forward** ziet het belang van een snelle start:

“Belangrijk is dat men, en met ‘men’ zou ik zeggen: overheden, de urgentie van het probleem gaat inzien. En dat de processen heel veel sneller moeten gaan zijn en dat de structuren voor het creëren van nieuwe initiatieven en het schalen van succesvolle initiatieven veel sneller van de grond moet komen. Want ik denk dat dat het is. En uiteindelijk gaat het dan niet om ons die gericht zijn op ondernemerschap, maar gewoon om de organisaties die mensen naar werk begeleiden. Daar moet gewoon gigantisch in geïnvesteerd worden, wil het niet een probleem zijn voor de langere termijn. En dat is iets wat heel snel moet gaan gebeuren, want anders kom je in de situatie waarin mensen al vier, vijf jaar in de uitkering zitten en dat het heel lastig wordt om nog aan de bak te komen. Ook omdat mensen nog hun vlucht ervoor hebben zitten, betekent het dat ze zes, zeven, acht jaar niet aan de bak zijn geweest. Dan wordt het heel lastig om dat nog wel voor elkaar te krijgen en ik begrijp niet waarom dat niveau van urgentie niet wordt erkend.”

Uit alle gesprekken komt naar voren dat de inrichting van het Bbz niet optimaal is.

Ambtenaren zitten in een lastig parket: aan de ene kant willen ze zo veel mogelijk mensen uit de uitkering helpen, aan de andere kant nemen ze liever niet te veel risico. Zoals Lomax verwoordt: *“De gemeente wordt er ook altijd op aangesproken als er iets niet goed gaat, als een bedrijf faalt. Ze krijgen geen positieve input als het goed gaat. Tenslotte heeft de gemeente een zorgplicht: als ze ondersteunen voelen ze zich verantwoordelijk – en dat zijn ze ook als het misloopt.”*

Activeren en de bijstand

In dit onderzoek is gekeken naar ondersteuningsprogramma's voor vluchtelingen/statushouders die een eigen bedrijf willen beginnen. Het Bbz-traject is echter bedoeld voor iedereen die in de bijstand zit en een eigen bedrijf wil starten. Ook zijn er in verschillende gemeenten andere trajecten die mensen uit de bijstand naar een actieve rol ondersteunen.

In Den Haag heeft de pilot 'Ondernemend uit de bijstand' gedraaid. Deze pilot is gestart naast het Bbz-traject en naast de Marginale Regeling. 'Ondernemend uit de bijstand' heeft laagdrempelige selectiecriteria (geen schulden, geen verslavingsproblematiek) en staat open voor iedereen die een bijstandsuitkering ontvangt. Uit een tussenevaluatie⁴⁵ blijkt dat de achtergrond van de deelnemers divers is, maar dat er drie hoofdgroepen te onderscheiden zijn: professionals, die al eerder in loondienst of als zzp'er een beroep hebben uitgeoefend (op middelbaar of hoger niveau); kwetsbaren, mensen die vooral tijdelijke banen hebben gehad waarvoor geen opleiding vereist was; kansarmen, mensen met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben voor dit traject gekozen, omdat het Bbz-traject nog te formeel voor hen was, ze hun businessplan nog niet ontwikkeld genoeg vonden of zich nog niet geschikt vonden. De pilot biedt wat meer 'rommelruimte'. Bij de tussenevaluatie komen een aantal succesaspecten naar voren. Allereerst zijn kleinschaligheid en persoonlijke begeleiding belangrijk. In het traject is de begeleiding gericht op de bedrijfsmatige aspecten, bij de deelnemers bestaat behoefte aan een meer integrale aanpak (waarbij ook ondersteuning bij andere overheidsregelingen wordt gegeven zonder dat men naar een ander 'loket' moet). De evaluatie laat zien dat een belangrijk succesaspect niet zozeer op economisch vlak ligt, maar vooral het zelfvertrouwen van de deelnemers is. Zij hebben weer wat controle over hun eigen leven (meer energie, meer zelfvertrouwen en weer onder de mensen zijn). Ook financieel zijn de resultaten positief. Van de 66 actieve deelnemers heeft een derde deel inkomsten uit het bedrijf. Dit betekent ook een daling van de uitgaven van de gemeente. Het rapport bevat een aantal aanbevelingen, waaronder betere voorlichting over het traject, meer ondersteuning bij het marktonderzoek en een beter contact met werkgevers (voor klussen). Ook wordt geadviseerd om deelnemers aan ondernemers te koppelen en betere groepsbijeenkomsten te organiseren. Verder wordt begeleiding door studenten ontraden: deze zouden niet genoeg ervaring hebben en zijn te druk met de opleiding. Ten slotte blijkt de samenwerking met of als coöperaties positief te zijn. Een bredere evaluatie van activeren uit de bijstand komt van Vasco Lub, die in opdracht van de Leerstoel Actief Burgerschap van de Universiteit van Amsterdam een literatuuronderzoek heeft gedaan naar publicaties over participatie vanuit de bijstand.⁴⁶ Het advies dat uit die studie voortkomt omvat de volgende punten:

45 De Beleidsonderzoekers 'Tussenevaluatie pilot Ondernemend uit de bijstand' 25 september 2017.

46 <https://www.socialelvraagstukken.nl/participatie-in-de-bijstand-wat-werkt-volgens-de-wetenschap/> (inzage 23/10/18)

- Het bieden van maatwerk in activeringstrajecten, bestaande uit persoonlijke aandacht voor cliënten en aansluiten bij wensen, interesses en participatiemogelijkheden die er al zijn, komt in vrijwel alle gevonden studies naar voren als werkzaam element in participatiebevordering. Daarbij helpt een actieve benadering van cliënten door klantmanagers, in termen van intensief en frequent 'klantcontact'.
- Voor een deel van de bijstandsccliënten blijft subtiele drang van de kant van de professional echter nodig. Vooral voor dat deel van de doelgroep dat zo langdurig afhankelijk is van bijstand dat inactiviteit een levensstijl is geworden, zal sturende begeleiding een rol moeten blijven spelen wil de cliënt een eerste stap kunnen zetten naar maatschappelijke participatie.
- Waar maatwerk werkt, daar schiet een 'massabenadering' met een uniform gemeentelijk activiteitenpakket voor cliënten haar doel voorbij (want geen oog voor het individu). Waar een traject gericht op erkenning en respect voor bijstandsccliënten een positief effect sorteert op participatie, daar sorteert een controlerende en disciplinerende bejegening eerder een negatief effect.
- Uitkeringsgerechtigden moeten soms verschillende trajecten volgen, maar daarbij bijvoorbeeld wel steeds dezelfde cursus doen, en bij intakes en controlegesprekken steeds opnieuw hun verhaal doen. In plaats van empowerment kan dit leiden tot lethargie ('Alweer een projectje, nog meer gesprekken.').

Zoals hierboven beschreven, door de decentralisatie zijn verschillende landelijke regelingen lokaal ingevuld. Het Bbz is hier een van, wat bij **Krachtbedrijf** ook naar voren komt:

"Het Bbz wordt door de gemeente afgehandeld, niet via andere partijen. De ambtenaar beslist. We hadden een statushouder, daarvan vonden de coach en ik dat het plan er goed uitzag. Toch heeft de gemeente het plan door een externe partij laten beoordelen. Die heeft het afgekeurd op drie punten, waar de coach en ik het totaal niet mee eens waren. We konden de punten ook weerleggen. Maar de gemeente ging op het externe advies af en heeft het niet goedgekeurd. Toen heb ik een bezwaarschrift ingediend, maar daarmee is een oneerlijk spel gespeeld. Ik ben niet vaak boos, maar ik was in staat om de krant te bellen. Uiteindelijk gaat het om de deelnemer en zijn toekomst dus de krant heb ik niet gebeld.

De statushouder wilde een ICT-reparatiebedrijf opzetten, en dat was tegen haalbare uurtarieven. Hij wil geen miljardair worden, hij hoeft geen kapitalen te verdienen, hij wil een leven opbouwen en hij wil uit de bijstand. Dat kon volgens de prognoses prima. Computers repareren en wat spulletjes erbij verkopen. Dan kregen we opmerkingen over het uurtarief – dat hebben we goed gecheckt, dat kan gewoon. Hij spreekt niet zo goed Nederlands, maar hij heeft zelf al een groot netwerk en hoge gunfactor. Maar de gemeente is heel klein. Toch is het plan afgeketst, terwijl de kans geven zo makkelijk is. Hij zit nu thuis, in de bijstand. Dus je hebt er niks mee bereikt. De gemeente helpt hem niet meer. Bezwaarschrift is vervallen. Heel ernstig.”

Dijkhuizen geeft aan dat het Bbz een goed middel kan zijn, maar dat het niet altijd optimaal wordt ingezet: *“Als je het Bbz hebt, maar ze gebruiken het niet, zonde. Je kan Bbz ook voor parttime ondernemen inzetten, maar dat doen helaas niet alle gemeenten, hoewel dat juist een mooie opstap kan zijn naar een leven zonder bijstandsuitkering.”*

In Twente is de organisatie van de Bbz-aanvragen via de **ROZ Groep** georganiseerd:

“Als ROZ zijn we een overheidsorganisatie, we doen brede ondernemers-ondersteuning, startersondersteuning, Bbz-uitvoering voor bijna al die gemeenten in Twente en de Achterhoek en we hebben allerlei trainingen, workshops, netwerken om dat te doen. Dus bij ons past het heel mooi. En de doelgroep is potentieel ook onze klant. Voor ons dilemma qua taal en soms ook culturele achtergrond en de aansluiting bij de programma's die we al bieden. Dus iets speciaals te ontwikkelen. En daar zijn we bij aangehaakt. Mindt, ROZ, TIB-advies, Universiteit Twente en de gemeente Enschede: dat waren aan het begin de partijen. Inmiddels ook de andere gemeenten en de provincie Overijssel.”

Bij het netwerk zijn veertien gemeenten betrokken. Dit betekent niet dat alle gemeenten op één lijn zitten, er zijn regionale en lokale verschillen die ook bij een grotere overkoepeling een rol blijven spelen en lastig kunnen zijn. Belangrijk is de kracht van het netwerk: *“De kracht van het netwerk hier in Twente ligt vooral bij het ‘daarna’ – de financiering, het netwerk, de regelgeving. Dus zo is de samenwerking ontstaan. Zij doen het inhoudelijk, wat ze in jaren hebben ontwikkeld.”* Door de intensieve samenwerking tussen verschillende partijen en gemeenten kan ieders kracht worden gebruikt. De ROZ Groep houdt gemeenten betrokken: zij verzorgen de toetsing voor het Bbz voor twaalf gemeenten, twee van de gemeenten geven zij advies. Delitelabs heeft de contacten met financiers, Mindt brengt partijen bij elkaar. Zo kunnen de aanvragen soepeler worden behandeld: *“Als ze ondersteuning nodig hebben, kijken we er naar: ‘kieken wat het wordt’. Dus er is ruimte binnen de wet. Dan moet er een businessplan zijn dat we toetsen. We ondersteunen dus niet alleen, maar we toetsen ook [voor twaalf van de betrokken gemeenten].”*

Refugees Forward schenkt veel aandacht aan de relatie met de gemeenten. Binnen de gemeente Amsterdam loopt het traject makkelijker dan bij andere gemeenten, maar als zij er tegen een probleem aanlopen, blijven ze aan een oplossing werken. Refugees Forward

heeft daarmee goede relaties en goede resultaten, al hebben zij er ook last van wisselende contactpersonen:

“Wat we wel zien is op het moment dat mensen zelf afspraken hebben met de gemeente, dat ze nul op het rekest krijgen en dan, als we er achteraan bellen, dat er dan opeens meer mogelijk is. Dus dat is wel echt vanuit ons een superbelangrijke functie, waarbij je uitgaat van een bottleneck die je gewoon belemmert in de start van je bedrijf, tot iets wat geen probleem meer is. Qua factor regelgeving is dat vanuit ons een heel belangrijke rol, want zonder die rol krijgen mensen het gewoon niet voor elkaar. Dus, ja, ik denk dat, dat is ook wel een belangrijke toegevoegde waarde van zo'n ondersteuningsstructuur, dat je daarin in die relaties met gemeenten, dat je en dat serieus neemt en dat je daarin probeert te bemiddelen en zeker ook gezien de achtergrond van de mensen, dat je de klantmanagers, die vaak de historie van mensen best wel goed kennen, vaak zie je dat ze best wel snel kunnen wisselen ook van: wie is nou de contactpersoon van de statushouders, dat is wel een probleem.”

Kenmerken en motivatie kandidaten

De kandidaten die zich nu bij het UAF melden voor ondernemerschap lijken een andere groep dan in het verleden: *“Ik denk ook, zonder dat we daar onderzoek naar hebben gedaan, voor sommige mensen het plan B in de arbeidsmarkt van toen was. Nu is het andere doelgroep, jonger, goed opgeleid, en een andere arbeidsmarkt. Dus dan is het niet van ‘oh ik heb geen werk dus ga ik dat proberen.’ Die reden is er nu niet. Dan blijven wel de echte ondernemers over, denk ik.”*

Een tweede verandering is de communicatie binnen een deel van de statushouders: *“Er zijn nu meer kanalen, dus we zien maar een heel klein deel. En er is echt wel iets veranderd ten opzichte van 2006 in de communicatie. Het lijkt wel of de Syriërs elkaar allemaal kennen, er is contact via Facebook, er zijn speciale sites, dus er is heel veel informatie, dat is hartstikke goed. En daardoor weten ze eerder van de programma's en kunnen ze die uitproberen.”*

De businessideeën zijn nog wel even divers. Een bedrijf is gestart als fietsenhandel en doet iets met toerisme. Drie van de kandidaten hebben inmiddels een 'no go', maar alle anderen zijn nog in het proces. Achttien deelnemers staan in de eerste fase, wat betekent dat ze hebben aangegeven dat ze een bedrijf willen starten. Ook in deze groep vormen taalproblemen een barrière voor de start. Een opvallend verschil met eerdere groepen is dat bij deze kandidaten vaker een opmerking over financiering staat.

Bij Brilliant Entrepreneurs zijn twee kandidaten begonnen, maar al snel bleek dat een van hen eigenlijk wat anders wilde. Voor de tweede vrouw speelde het verleden nog een te grote rol:

“Maar de ene wilde niet echt een onderneming beginnen. Ze komt uit Pakistan, zij zat nog in het taaltraject, maar wilde gewoon het onderwijs in. Dat gaat nu denk ik wel lukken. De ander is een Iraanse en zij is kunstenares. Ze had een IT-bedrijf en daarnaast deed ze ontwerpdingen. Ze wilde als kunstenares beginnen. Maar ze was heel beschadigd. Heel intelligent, enorme ideeënstroom, heel creatief, maar eigenlijk te veel. Te veel is ook niet meer functioneel. En ze is ingestort, is daar nu wel weer bovenop.”

Beide vrouwen hebben werkervaring in het land van herkomst, wat al een enorm voordeel is. Maar ondanks dat blijft het voor vrouwen lastiger om een onderneming te starten:

“[Het] blijft een cultuur waar de man naar buiten gaat en de vrouw ervoor moet zorgen dat het thuis in orde is. En als ze dan kinderen hebben, dan ben je zo bezig. Die kinderen moeten ook weer wennen en het naar hun zin krijgen. Dat kost tijd. En dan moet je wel een partner hebben die je ondersteunt als je een eigen bedrijf wilt starten of aan het werk gaan. En de sociale omgeving is ook heel belangrijk.”

Wereldwijd heeft de organisatie driehonderd vrouwen begeleid. Ze zijn in 2014 met de trainingen begonnen en richten zich op talentontwikkeling: *“En dat is zo leuk van onze talentontwikkeling, dat je je vaardigheden ook anders in kan zetten. Als je alleen maar denkt dat je talent ‘voetbal’ is dan ben je op de 30e klaar. Zo gaat het niet, je talent is veel breder. En uit die beperkte visie van ‘muzikant zijn’ moet je kijken naar wat het achterliggende talent is -samenwerking, inzicht, etc. Dan geef je mensen een verbreding om hun talent in te zetten.”* Het doel van de organisatie is dus niet om mensen te begeleiden naar een eigen bedrijf, het eigen bedrijf is een van de wegen binnen de talentontwikkeling. Ondernemerschap is de kern, maar niet het doel.

Lomax startte met een programma dat al ontworpen was voor gemotiveerde kandidaten. Het oorspronkelijke programma bestond uit de volgende fases:

- Fase 1: Toelating PIP
- Fase 2: Voorbereiding aanvraag
- Fase 3: Aanvraag Bbz (maximaal 13 weken)
- Fase 4: Start driejarige begeleiding
- Fase 5: Afsluiting PIP

Voor statushouders is er een fase toegevoegd: Fase 0: de inspiratie. Deze fase is nodig omdat men bij Lomax merkte dat lang niet iedereen op de hoogte is van de mogelijkheden van het opstarten van een eigen bedrijf in Nederland – zowel statushouders als gemeenteambtenaren beseffen niet wat de wegen naar ondernemerschap kunnen zijn. *“Het programma is opgesteld, ooit, voor mensen die grote intrinsieke motivatie hadden. De inspiratiefase is erbij gekomen om mensen aan te moedigen.”* Het blijft lastig om gemotiveerde kandidaten te vinden en het aantal deelnemers aan het programma van Lomax groeit dan ook (te) langzaam.

Bij Lomax werkt men met mensen van een diverse achtergrond. Er zijn mensen uit de grote steden die goed opgeleid zijn, goed talen spreken (of kunnen leren), anderen van het platteland hebben daar meer moeite mee. Vooral voor de groep vijftigplussers van het platteland is het heel moeilijk om een nieuwe taal te leren. Begeleiding in de eigen taal is vooral bij hen een groot voordeel, maar kan ook bij anderen belangrijk zijn.

In het programma van de **ROZ Groep** worden verschillende subgroepen gezien:

“Daarin onderscheiden we drie types ondernemers: 1. traditioneel, de kleine bedrijfjes als naaiatelier, winkeltjes; 2. ervaren ondernemers die in het land van herkomst al een groot bedrijf hadden en qua ondernemerschap niet zo heel veel hoeven te leren (maar wel hier); en 3. het incubator- en acceleratortype – die wil iets met ondernemerschap maar weet niet wat, is nog steeds zoekende.”

Het programma was iets verschillend voor de subgroepen. De ervaren ondernemers werden meteen aan iemand van TIB-advies (Twente in Business) gekoppeld, mensen uit de derde groep werden begeleid door Mindt/TU met Design Thinking. Voor de eerste groep liep de begeleiding voornamelijk via de ROZ Groep, maar uiteindelijk moet iederéén via hen. De ROZ Groep kijkt waar lacunes in de kennis zit en hoe deze kunnen worden aangevuld. Er zijn geen deadlines en iedereen kan in zijn of haar eigen tempo werken.

Bij **Refugees Forward** werkt men alleen met statushouders:

“We zouden het breder kunnen trekken, mensen met vluchtelingenachtergrond, dat is wel de doelgroep, op dit moment hebben we het niet opengesteld voor anderen. Dat is niet de inzet. We willen een groep die het meest gebaat is bij een steun in de rug en waarin ook veel onbenut potentieel is. Bij mensen met een migrantenachtergrond is dat ook, maar de urgentie is denk ik bij deze groep wel het grootst. Het zou heel zonde zijn als deze mensen niet binnen een jaar of twee jaar op hun plek komen.”

De selectie is bij Refugees Forward strikter dan bij de andere programma's:

"Er waren zeventig aanmeldingen (...) we hebben veertig mensen gesproken, die hadden een heel duidelijke ambitie om ondernemer te worden, de meeste waren dat ook al geweest. Maar er waren ook mensen bij wie je merkt dat ze op zoek zijn naar een bestemming voor hun verblijf in Nederland, maar niet specifiek een bestaan als ondernemer. En die hebben we doorverwezen naar andere organisaties, waarvan we dachten dat ze beter pasten bij de ideeën van de persoon. Het was een beetje zoeken naar 'past iemand, heeft iemand de competenties en de motivatie, en is dit echt het pad dat iemand wil bewandelen'. (...) Als je iemand krijgt die zegt dat hij graag wil ondernemen maar niet weet als wat, dan had de 'echte' ondernemer wel al vijf of zes ideeën gehad, en was niet per se al begonnen, maar had wel al initiatief erop genomen. En omdat je uiteindelijk als ondernemer jezelf ook moet sturen, proberen we te bekijken wie er nou geschikt voor zijn. Zou vast niet waterdicht zijn."

Uit deze veertig gesprekken zijn vijftien kandidaten geselecteerd – op persoonlijke eigenschappen, motivatie, ideeën voor de onderneming. Daarnaast werd gekeken naar een aantal randvoorwaarden, zoals verblijfsstatus. De voertaal is Engels. Bij de volgende selectieronde gaat men meer kijken naar persoonlijke eigenschappen, waarbij persoonlijke motivatie het belangrijkste is. Daarnaast moet de kandidaat wel over de expertise beschikken die bij het idee hoort:

"Dus we hebben bijvoorbeeld ook een intake gedaan met iemand die met de ontwikkeling van een app wil starten, maar die zelf geen softwareontwikkelaar is, geen partner heeft die dat kan. Dan wordt het gewoon heel lastig. En daar geloven we gewoon niet heel erg in dat dat een goed idee is. Als jij van oudsher bakker bent en je wilt een softwarebedrijf starten, dan heb je een probleem. En dan gaan we dat niet doen. Dus we proberen dat wel in de gaten te houden."

De kandidaten bij Refugees Forward zijn zonder uitzondering hoger opgeleid en spreken goed Engels. Een van de kandidaten is inmiddels gestart met behulp van een investeerder. Anderen zijn in een gevorderd stadium.

De kandidaten bij **Krachtbedrijf** hebben hele diverse bedrijfsideeën. Een aantal van hen heeft inmiddels een baan gevonden bij bestaande bedrijven, wat voor hen een meer geschikte route was: *"Een vrouw die tandarts was in Syrië, haar man was arts, wilde graag een kinderdagverblijf. Maar zij loopt nu stage als mondhygiëniste, veel beter, dat past. Aan een kinderdagverblijf zitten veel haken en ogen en ze was ook niet een echte ondernemer."* Bij Krachtbedrijf is ondernemerschap een middel, geen doel en bij een aantal deelnemers heeft het traject tot empowerment, activering, geleid. Het streven is dat rond de 20 procent van de kandidaten een eigen bedrijf start: *"En als ik kan selecteren, als ik dat uit een hele grote groep zou kunnen doen, dan gaat de slagingskans omhoog."*

Maar ik vind dat ik niet alleen de krenten uit de pap moet vissen." Belangrijker is dat mensen weer eigenwaarde en zelfvertrouwen krijgen. Dat is niet alleen belangrijk voor de persoon zelf, maar ook voor zijn of haar gezin.

"Het gaat bij mij niet alleen over ondernemerschap, maar ook over andere dingen. Het gaat hier om de groep die gewoon een boterham wil en kan verdienen, niet over de hightech, innovatieve groeiondernemers. Een moeder die werkt nadat ze in de opvang heeft gezeten, dat heeft effect op het hele gezin. Een vrouw die weer inkomen heeft, een baan, heel belangrijk. Het gaat om de familie, ouders en kinderen uit hun isolement halen. Dat is heel belangrijk, het is niet alleen het individu. Iemand die parttime ondernemer is en dan deels een uitkering heeft, dat heeft ook effect. En zelfvertrouwen, en groei, en allemaal andere aspecten die ook heel belangrijk zijn. Dat zie je ook op de foto's van voor en na. Deelnemers gaan zich anders kleden, je ziet hun zelfvertrouwen toenemen. En dat heeft effect op iedereen om haar heen."

Ook bij **Brilliant Entrepreneurs** wordt ondernemerschap gezien als middel:

"Maar de training is niet gericht op ondernemerschap, op de technische aspecten. Die gaat niet over hoe doe je je boekhouding, marketing, dat soort aspecten. Daar zijn overal al cursussen en workshops voor, trainingen. Maar de meeste trainingen gaan voorbij aan de persoonlijke kant, weinig tijd voor, weinig methoden, weinig vocabulaire. Die business is een ding, maar ze hebben ook een familieleven. Man, kinderen, schoonfamilie, eigen familie. Dat moet je ook meenemen en dat geeft heel veel belasting. En het is geen uitzondering om vrouwen te treffen die achttien uur per dag werken. Een groot deel van de groep die we steeds hebben, geeft ook aan: 'Ik wou dat ik meer tijd had voor mezelf.' Met die persoonlijke vraag gaan we werken."

Barrière: toegang tot financiële middelen

De voorzichtigheid van de gemeente heeft ook gevolgen voor de toegang tot financiële middelen, geeft **Lomax** aan: *"De gemeente heeft via het Bbz een maximum, maar de statushouder zou elders meer kunnen lenen. Gemeenten zijn huiverig om mensen zo vroeg in hun verblijf met grote leningen op te zadelen, dus lijken een limiet van een lening van in totaal 50.000 euro te stellen (de Bbz-limiet is 36.000 euro)."* Ze proberen in hun ondersteuning verschillende bronnen aan te boren, dus niet alleen financiering via de gemeente of het Bbz. De onzekere toekomst van de kandidaten is een tweede obstakel bij de financiering. De meeste kandidaten hebben een voorlopige verblijfsstatus van vijf jaar – die status moet dus op een gegeven moment worden verlengd. Dit is voor banken een 'onzekere toekomst': banken willen dat kandidaten een status voor onbepaalde tijd hebben. Zowel **Lomax** als de **ROZ Groep** geeft aan dat dit ook bij het huren van panden een probleem kan zijn.

Bij een van de kandidaten in Twente is het probleem van de aflopende status acuut: *"We hebben er twee in de startblokken, waarvan er een ... de status loopt af dus X verstrekt geen lening. Hij moet een status voor onbepaalde tijd krijgen. Zolang dat er niet is, gaat hij geen financiering krijgen. De status loopt in 2019 af, dus hij gaat het niet krijgen. Terwijl hij veel ervaring heeft, een toezegging van financiering van 57.000 euro, maar nou zit de status dwars."* **Krachtbedrijf** gaat uit van een nulbudget voor de deelnemers die gaan starten met hun bedrijf. Grote sommen zijn lastig te verwerven en bovendien vormen die een groot risico voor een starter – zeker als die de mogelijkheden wil openhouden om terug te gaan naar het land van herkomst. Josette Dijkhuizen vindt ook niet dat het risico van het verstrekken van een lening bij de gemeente hoort te liggen. Wel ligt er een kans bij de gemeente om hier naar oplossingen te zoeken – als blijkt dat een lening gewenst is:

"Een geldlening is lastig, want het is gemeenschapsgeld als dat geld via een gemeente komt. Maar als dat een obstakel is, dan moet de gemeente gewoon met bijvoorbeeld Credits praten. Er zijn faciliteiten en de overheid kan daar gebruik van maken of zelf iets creëren, een fonds met een aantal investeerders. Dat moet mogelijk zijn. De lening elders en dan met de gemeente kijken wat je kan doen, en het bijstandsdeel in het traject behouden en zo faciliteren. Ik denk dat als ik naar de Rabo of Triodos ga, met de gemeente samen, dat we dan wel in ieder geval de risico's kunnen spreiden. De gemeente kan dan een klein bedrag inleggen. Het is jammer dat die stappen niet genomen worden."

Bij **Refugees Forward** zoekt men naar financiering via investeerders: *"Om een lening te krijgen, daar zijn we eigenlijk vrijwel met niemand mee bezig. Omdat ik denk, een lening bij een bank is voor statushouders niet de weg naar het vinden van kapitaal."* Een van de kandidaten is nu een platform begonnen met hulp van een investeerder: iemand die bij Refugees Forward was begonnen als coach, maar het idee interessant genoeg vond om ook in te investeren:

"Wat wij als programma voor hem hebben betekend, is vooral dat openzetten van het netwerk, zo kwam hij in contact met de juiste mensen. Als ik kijk naar anderen die die stap weten te maken, dan is dat als ze een Nederlandse businesspartner hebben weten te vinden. Dus iemand uit het pilotprogramma, die heeft net van de gemeente Amsterdam goedkeuring gekregen voor zijn Bbz-aanvraag, en die heeft nu een Nederlandse businesspartner die gaat investeren in hun gezamenlijke bedrijf. Er zijn nog een aantal die daar mee bezig zijn, dat is nu nog niet zeker, dat moeten we de komende weken gaan zien."

De Bbz-route is voor de meeste kandidaten bij Refugees Forward geschikt, alleen voor de lening adviseert het team in een ander traject:

“Maar in principe vragen ze geen lening via het Bbz. We hebben daar met verschillende mensen naar gekeken en hen steeds geadviseerd om dat niet te doen, omdat dat het proces heel complex maakt. Je kan beter proberen om via andere wegen geld te verzamelen, of een hele kleine lening vragen, want dan nemen gemeenten niet de moeite om naar het IMK of het RVO te stappen, want daar moeten ze voor betalen. Dus als het gaat om een lening van 4.000 euro, dan gaan ze niet 1.500 euro betalen aan het IMK om een evaluatie te doen, dat is niet helemaal efficiënt.”

Men zoekt dus alternatieve trajecten om het kapitaal te verwerven dat nodig is bij de start. Het Bbz wordt dan nog wel gebruikt om in de eerste maanden inkomen te hebben, niet om het bedrijf verder te financieren (tenzij het om een klein geldbedrag gaat).

Ondersteuning – netwerkvorming en mentorschap

Bij **Krachtbedrijf** werkt men in groepen, waarbij de onderlinge band iedere deelnemer versterkt. Ze zijn dan met gelijkgestemden, met hun frustraties en successen. Het werken met groepen is efficiënt en effectief. Het is een manier om de mensen uit hun isolement te halen, zeker als die uit de opvang komen en in een nieuwe omgeving worden geplaatst, maar ook als die hier als vluchteling zijn gekomen.

Coaches komen bij Krachtbedrijf na het basisdeel in beeld, als de verdieping van zes maanden begint. Het zijn mensen uit het netwerk van Dijkhuizen, gespecialiseerde ondernemerscoaches. Haar ervaring is dat ondernemers niet altijd goede begeleiders zijn en bovendien geen tijd hebben om veel mensen te begeleiden. Zij werkt daarom liever met een klein aantal begeleiders die van ondernemersbegeleiding hun beroep hebben gemaakt. Ook bij de **ROZ Groep** is netwerkvorming belangrijk, daar zouden ze graag uiteindelijk een ‘inclusive community’ willen creëren. Jaap Fris van Mindt geeft aan dat vooral de wisselwerking tussen niet-gemigreerde deelnemers en statushouders heel erg interessant zou kunnen zijn: *“Alle deelnemers [statushouders] zitten heel erg op prijs. Ze willen altijd goed en goedkoop. En wij willen dat ze dan omhooggaan. Wij zijn 80 procent marge gewend in het Westen. Zij willen over het algemeen eerlijk zaken doen.”* Hij geeft aan dat ‘waarde’ voor deze deelnemers een andere betekenis heeft dan in Nederland, iets waar Nederlanders iets van zouden kunnen opsteken.

De ondersteuning bij **Refugees Forward** wordt in teams gedaan. Het team van Refugees Forward bestaat nu uit vijf personen, ze hebben coaches uit het bedrijfsleven en werken samen met studenten:

"In het begin van het programma doen we de selectie van de ondernemers als team in samenspraak met de coaches. We doen de intakes en dan is er een selectiedag waar de ondernemers spreken met een van de coaches en dan gaat het echt om hun business, maar ook om de persoonlijke motivatie. Op basis daarvan selecteren we de mensen aan het begin van het programma voor iedereen die erbij betrokken is, zowel coaches als studenten. En op basis daarvan proberen we teams te vormen, op basis van de voorkeuren van de coaches, van de studenten en de ondernemers. En dan hebben we teams, zo hebben we dat in april gedaan. In februari laten we mensen al twee dagen met elkaar samenwerken, in verschillende samenstellingen en daarna maken we pas de teams. Zodat dat mensen al iets meer interactie met elkaar hebben gehad. De teams bestaan uit een of meer ondernemers (kandidaten), twee studenten, een coach en een teamlid van ons, die alles in goede banen probeert te leiden en die altijd in de gelegenheid is om de ondernemers te helpen. Als team is dat wel heel intensief: drie tot vier uur per week per onderneming, in aanvulling op de ondersteuning van de studenten en coaches."

Het team van Refugees Forward ondersteunt zelf en is belangrijk bij bijvoorbeeld de contacten met de gemeente. Dat is niet iets dat ze aan studenten of mentoren willen overlaten. De studenten ondersteunen bij praktische zaken. De coaches komen uit het bedrijfsleven en zijn zelf vaak ook ondernemer (geweest). Op deze manier kan de ondersteuning intensief verlopen, waarbij veel samenspraak is. Bij Refugees Forward ligt veel nadruk op netwerkvorming en community building.

"De community is leuk, maar draagt ook heel erg bij aan de effectiviteit. Je hebt zo heel veel mensen die ondersteuning verlenen. Dat geeft hele goede kwaliteit, met toegang tot een netwerk dat ook van hele goede kwaliteit is. Daarnaast zijn het ook mensen die continu bezig zijn met wat jij aan het doen bent en volgen waar jij mee bezig bent, zodat ze niet het idee of het gevoel hebben dat ze er alleen voor staan. Ook al starten ze een bedrijf helemaal alleen."

Een van de gegeven voorbeelden gaat over een coach die een idee belangrijk vond en zo ook investeerder werd. Dat is een belangrijk aspect van het traject van Refugees Forward. Zij organiseren op verschillende momenten pitches om te laten zien waar de kandidaten mee bezig zijn.

Good practices: Mentorschap

Tijdens de eerste conferentie van het EMEN netwerk⁴⁷ is veel aandacht besteed aan de invulling van ondersteuningsprogramma's voor potentiële migrantondernemers. Uit de ervaringen van verschillende, vooral Duitse, projecten is een inventarisatie gemaakt van de behoeften van migranten en statushouders naar de ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf. Mentorschap/coaching was een belangrijk aspect. De bevindingen van de conferentie worden hier puntsgewijs weergegeven, ter aanvulling op de ervaringen van de onderzochte programma's.

Bij mentoring/coaching moet met de volgende aspecten rekening gehouden worden.

Kenmerken mentor/coach⁴⁸

Bij het toewijzen van een coach of mentor zijn een aantal procedurele stappen belangrijk. Matching tussen mentor/coach is een eerste aspect: de coach en mentor moeten het goed met elkaar kunnen vinden, ze moeten bij elkaar passen. Hierbij werd benadrukt dat de mentor/coach gekozen moet kunnen worden, niet toegewezen. Er moet een element van vrije keuze in zitten om de matching te optimaliseren.

De mentor/coach moet rekenen op een intensief begeleidings- en adviestraject. Hierbij moet rekening gehouden worden met de specifieke behoeften van de cliënt. 'Migranten en vluchtelingen' zijn geen homogene groep. Ook als alleen naar vluchtelingen gekeken zou worden, ontbreekt homogeniteit. Maatwerk als het gaat om behoeften, maar ook om de eigenschappen en vormen van kapitaal (sociaal, menselijk en financieel) van de cliënt is belangrijk.

Competenties mentor/coach

De mentor/coach moet over verschillende competenties beschikken. De competenties die als belangrijkste naar voren kwamen waren: a. kennis van de lokale markt en potentiële klanten, b. kennis van de mogelijkheden en marketingstrategieën passend bij die markt en klanten, c. business 'savvy': gevoel voor zaken, d. flexibiliteit in taal. Bij het laatste punt wordt bedoeld dat de begeleiding in principe in de taal van het gastland is, maar dat daar flexibel mee moet worden omgegaan. Soms kan Engels of de moedertaal van de cliënt verhelderend werken. Tweetaligheid is niet alleen goed om de cliënt zich in zijn of haar eigen taal te laten uitdrukken, maar ook als controlemiddel op de (geschreven teksten): het vertalen van een tekst of fragment geeft dieper inzicht in die tekst.

47 European Migrant Entrepreneur Network (23 en 24 april 2018, conferentie Munchen).

48 De discussie ging kort over wat er onder 'mentor' en 'coach' verstaan wordt. Om die discussie niet in een terminologiegesprek te laten verzanden, zijn geen definities gezocht. De termen werden afwisselend gebruikt.

‘Soft skills’ mentor/coach

De mentor/coach moet ook buiten het vakgebied kunnen adviseren. Hij of zij moet driedimensionaal kunnen kijken en de onderneming binnen de context kunnen plaatsen. Interculturele competenties zijn hierbij belangrijk, staan misschien wel centraal. De mentor/coach moet voor structuur en strategie kunnen zorgen, gebaseerd op de behoeften van de cliënt. Hij of zij moet motiveren, maar wel binnen de afgesproken kaders en verwachtingen. De mentor/coach moet de cliënt kennen en kunnen begeleiden naar zelfstandigheid.

Een open en holistische benadering wordt dus geadviseerd. Vertrouwen en respect in een inclusieve omgeving spelen hierbij een rol. De mentor/coach is ook iemand die luistert, die ondersteunt en te rade staat bij een crisis.

De ervaringen wijzen niet uit of een mentor/coach zelf ondernemerservaring moet hebben. Kennis van de bureaucratie is wel een belangrijke component, net als andere systeemkennis (zoals hieronder beschreven).

Behalve over de ondersteuning door een mentor/coach is ook gesproken over andere behoeften van vluchtelingen/migrantondernemers.

Toegang productiemiddelen

Toegang tot productiemiddelen is voor startende ondernemers lastig; voor recent aangekomen vluchtelingen of migranten is dit nog moeilijker. Men woont vaak in sociale woningbouw, zonder al te veel extra ruimte of voorzieningen. Toegang tot ruimte en productiemiddelen is dus belangrijk. Bij deze categorie is ook het tijdselement relevant: er moet duidelijkheid zijn over de duur van het traject en helderheid over de verschillende fases die in de begeleiding relevant zijn.

Ondersteuning binnen systeem

De ondersteuning moet binnen het systeem gebeuren: de mentor/coach moet dus de lokale markt, maar ook de lokale en regionale omstandigheden kennen. Zo heeft Duitsland 86 verschillende verblijfsstatussen voor migranten van buiten de EU; de mentor/coach moet op de hoogte zijn van de bureaucratie die bij het vestigen en het starten van een bedrijf in een nieuw land komt. De mentor/coach moet de bureaucratie kennen, de voorzieningen weten en de rechten en plichten van een migrantondernemer kunnen traceren. Het draait hierbij ook om praktische informatie. Het is een voordeel als de mentor/coach de barrières begrijpt die een migrantondernemer tegenkomt.

Financiële en juridische hulp

Tijdens de bijeenkomst was niet veel aandacht voor de financiële en juridische hulp. Wel werd duidelijk dat het organiseren van de financiering niet het doel van de mentor/coach moet zijn, het doel is begeleiden naar een onderneming. Ook is het belangrijk dat de mentor/coach de migrant kan begeleiden bij financiële intelligentie: het snappen van de mogelijkheden en het snappen van de verschillende vormen van financiering.

Netwerken

Bij netwerken werd naar verschillende aspecten gewezen. Allereerst heeft de mentor/coach een netwerk waar hij of zij op heeft gebouwd. Daarnaast kan de mentor/coach weten van netwerken die relevant zijn voor de migrantentrepreneur. Dus dan gaat het niet per se om het eigen netwerk van de mentor/coach. Ook de migrant heeft een of meer netwerken die niet vergeten moeten worden. Ten slotte kunnen er netwerken binnen de diaspora zijn die ter ondersteuning kunnen dienen. Al met al zijn netwerken een belangrijk aspect bij het maken van verschillende verbindingen en bij het zoeken en vinden van ondersteuning. Deze netwerken moeten in kaart worden gebracht, waarbij zowel de mentor/coach als de migrantondernemer zich bewust moet zijn van de verschillende mogelijkheden die het netwerk voor hen biedt (dus niet alleen focus op de migrantondernemer, de mentor/coach moet zich ook bewust zijn van wat zijn of haar netwerk heeft betekend of betekent).

Ook bij de conferentie georganiseerd door Delitelabs/EMEN-UP/Magnet⁴⁹ kwam het belang van mentorschap naar voren. Uit een presentatie van de Spaanse tak van Youth Business International (YBI) kwam naar voren dat mentorschap van groot belang is bij ondernemerschap. De kans op overleving van de onderneming is groter als een mentor meedenkt met de ondernemer (zie bijlage 5 voor een tabel uit deze presentatie).

Bij **Brilliant Entrepreneurs** wordt het belang van mentorschap en netwerken benadrukt. Daarbij wordt ook getraind op het (her)kennen van je eigen zwaktes: *“Een mentor is ook wel heel fijn als mensen dat hebben. Iemand die ze kan helpen, kan introduceren in een netwerk. Netwerkvergroting is belangrijk, je hulpvraag durven en kunnen neerleggen bij een ander, dat is denk ik vaak belangrijker dan financiering. Communicatie. En weten waar je krachten liggen, dus als je slecht bent in taal, dwing jezelf daar niet toe – zoek hulp daarin.”*

Status en ondernemerschap

Bij de gemeente Den Haag werd al aangegeven dat statushouders specifieke vragen hebben die andere groepen niet hebben. Bij Krachtbedrijf is dit ook de ervaring. Een van de groepen die **Krachtbedrijf** heeft ondersteund was een gemengde groep van mensen uit de opvang en statushouders. Dat heeft niet zo goed gewerkt. Allereerst kwam de binding in

⁴⁹ Conferentie Delitelabs in samenwerking met EMEN-UP en MAGNET, 27-28 september. Sprekers Ana Bejarano Gonzalez en Guillem Aris Coderch van Youth Business Spain, lid van YBI.

mindere mate tot stand: de groepsleden hebben te verschillende geschiedenissen om tot een gezamenlijk verhaal te komen, anders dan in de andere groepen die **Krachtbedrijf** heeft begeleid. Daarom wordt nu in groepen met statushouders en mannen en vrouwen uit de opvang gewerkt. Daarnaast waren de ondersteuningsvragen te verschillend:

“Een gemengde groep ga ik niet meer doen. Ze hebben een andere ontwikkeling en dat past niet helemaal. Bij statushouders moet ik vaker dingen uitleggen qua taal bijvoorbeeld. En dan denken de Nederlandse dames: ja dat weet ik wel. Maar de statushouders hebben meestal al een bedrijf gehad, dus die denken bij andere dingen weer dat ze het al snappen, omdat de vrouwen daar geen ervaring mee hebben. Dus je zit op verschillende frequenties bij de twee groepen.”

Een ander punt waarvoor een apart programma voor statushouders van belang is, komt voort uit de complexe levensverhalen. Dit kan al in een intakegesprek naar voren komen – wat aangeeft hoe belangrijk de samenwerking tussen gemeenten, ondersteuningsprogramma's en andere betrokkenen is. De **ROZ Groep** geeft het volgende verhaal als voorbeeld:

“En bij de intakes hebben we wel duidelijk noodzaak bij mensen gezien die eigenlijk gewoon in loondienst wilden. Die hebben we ook meteen afgewezen. Die zijn verder niet begeleid, die hebben een klantmanager van de gemeente, die zijn daarvoor. Dat is niet onze taak. Bij een jongen bleek wel bijvoorbeeld dat hij vooral geld moest verdienen, zijn vader is nog in Syrië en ligt daar in het ziekenhuis. Daarom wilde hij gaan ondernemen. Maar toen bleek dat hij nog een jaar moest studeren en dat hij dan een master economie zou hebben. Die hebben we toen op dat traject laten zetten, hij had daar gewoon veel meer kans. En een eigen bedrijf zou op korte termijn minder opleveren. Hij kon nog bij DUO lenen, bijbaantje, en dan met een master kon hij veel meer verdienen.”

Bij de ROZ Groep wil men graag een 'inclusive community' creëren. Er is wel een spanningsveld: aan de ene kant wil men graag met diverse groepen werken, aan de andere kant merkt men dat statushouders toch een ander traject bewandelen:

“Maar bij de migranten zie je wel veel meer de enorme drive en die echte ondernemerslust. De groep bijstandsgerechtigden is al sinds jaar en dag een van onze doelgroepen, maar iedereen kan bij ons terecht, ook mensen in loondienst, andere UWV'ers. Die mogen we allemaal dienen. Maar de statushouders verdienen wel een apart traject, vind ik. In onderzoek is onomstotelijk vastgesteld dat er ook een apart traject nodig is. (...) Het grote verschil zit in het ondernemerschap, dat fundamenteel anders is dan ze gewend zijn. Verplichtingen en regeltjes. Je kan niet gewoon maar inkopen, ergens een luik openen en gaan verkopen. Al dat soort aspecten. Ook dat het niet crimineel is om rente te vragen, maar gebruikelijk en zo.”

Brilliant Entrepreneurs heeft verschillende voorbeelden van het belang van status.

Allereerst is de start in een nieuw land, zonder erkenning en zonder reputatie, voor vluchtelingen heel moeilijk. In een gesprek met een Congolese vluchteling die al lang in Nederland is, gaf deze aan hoe moeilijk het is om opnieuw te beginnen:

"Hij gaf aan: als vluchteling kom je hier, je kijkt naar boven want daar zat je thuis, maar het beste is een klap geven en naar beneden laten kijken. En onderaan beginnen. Dat is al moeilijk, maar de mensen die bereid zijn om onderaan te beginnen, die mensen komen er wel, zei hij. De mensen die altijd goed hebben gezeten en niet lager willen beginnen, dat is nog veel lastiger. Maar het valt niet mee. Ook voor mannen niet. We zagen het bij het orkest hier ook. Dat orkest was begonnen en het gaat om hier samen zijn. Maar daar ontstond de situatie dat een professionele zanger uit Syrië opeens samen moet zingen met uit een amateur uit een of ander gebergte. Of iemand uit Eritrea. Onderling speelt zich daar van alles af waar ze ook mee om moeten gaan. Dus professionele zanger, ook jij moet een rol op je nemen waar je als solist niet aan gewend bent, waar je een ander ondersteunt. Dat staat professionaliteit ook in de weg, als men zo star is. Want ook Nederlandse muzikanten komen moeilijk aan het werk."

Daarnaast hebben de kandidaten trauma's van de vlucht. Dit merkte men bij Brilliant Entrepreneurs:

"En mensen zijn wel beschadigd, ernstige trauma's, en daardoor zijn ze niet altijd even stabiel. We hadden het al over een eigen ruimte gehad, een halfjaar geleden, maar dat pakt ze dan niet op. Er was een hele goede kans, ik had toen een ruimte voor haar gevonden, maar dan gebeurt er niks. Dat laat ik dan wel los, moet wel. Voorzichtig elke keer. Wel steeds aanknopingspunten geven. Maar ze storten dan weer in, of zijn te druk met examens. Dat gebeurt veel. En als ik het vergelijk met de andere vrouwen die we ondersteunen, die kunnen in die zeven maanden heel veel doen. De vrouwen hier hebben nog zo veel andere dingen aan hun hoofd, te regelen en zo. En dan zitten ze hier in Driebergen, dus dat is heel anders. En het persoonlijk-sociale kletsen is ook belangrijk. Weg uit de isolatie. Deze vrouwen vertrouwen ook niemand. En voor ondernemingsontwikkeling is dat zo belangrijk, dat je een netwerk ontwikkelt, dat je een sociale omgeving hebt, dat je je in een kring kunt bewegen. Maar ook dat pakken ze niet op, ze gaan ook niet met elkaar nog dingen doen. Angst, heel gereserveerd, is die wel te vertrouwen? Ze hebben gewoon heel veel bagage. Dragen heel veel bij zich."

Resultaten van de vergelijking

Binnen de wettelijke context is het veel werk om steeds met elke gemeente te praten: de decentralisatie van inburgering en participatie zorgt ervoor dat dit onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten valt. Elke gemeente kan het beleid invullen, waardoor de onderlinge verschillen groot kunnen zijn. Ook kan er binnen gemeenten verschil tussen ambtenaren zijn. Daarnaast zijn er veel verschillende instellingen waar contact mee moet zijn – in de ideale ondersteuningssituatie. De uitvoerders van de ondersteuningsprogramma's ervaren dat het veel tijd kost om iedereen op een goede manier bij het proces te betrekken. Schaalvergroting zou goed zijn, maar is nu lastig.

De decentralisatie heeft ten dele ook tot gevolg dat gemeenten zich niet allemaal op de verschillende mogelijkheden van ondersteuning kunnen richten. De focus op loondienst, daar zijn veel gemeenten goed op ingericht. De kennis en ondersteuning voor zelfstandig ondernemerschap is minder goed georganiseerd. De programma's zijn dan ook vaak niet vanuit de gemeente/overheid opgestart en zijn afhankelijk van ondersteuning op projectbasis. Gemeenten hebben tijdelijke fondsen, die steeds weer verlengd moeten worden. Dit is niet alleen tijdrovend, maar kan ook de continuïteit van de programma's in gevaar brengen.

Ten slotte speelt het inburgeringstraject een rol bij de kansen om een onderneming te starten. De eisen van de inburgering drukken op de ondernemingstijd van de deelnemers.

De invulling van het Bbz op gemeentelijk niveau is een van de consequenties van de decentralisatie. Daarnaast kleven er een aantal andere dilemma's aan de regelgeving via het Bbz. Het is een goed instrument, maar het traject kost veel tijd. Daarmee kunnen ondernemingen niet zo snel starten als van tevoren was ingeschat. Dat leidt tot een langere begeleidingsperiode voor de projecten, maar ook tot een lange periode waarin de ondernemer inactief is. De kandidaten willen aan de slag – en hoe langer zij niet actief zijn, des te lastiger het wordt om hen te activeren.

Ook legt het traject een risico bij gemeenten: zij maken keuzes over risicovolle leningen. Als dit misloopt, worden zij erop aangesproken.

De ervaringen met activering vanuit de bijstand geven aan dat maatwerk en lichte dwang belangrijk zijn en dat de klantbegeleiding intensief en persoonlijk moet zijn. Bij 'reguliere' ondernemingskandidaten uit de bijstand (het pilotproject in Den Haag) komt naar voren dat er drie verschillende groepen te onderscheiden zijn, die ieder andere begeleiding en ondersteuning nodig hebben.

Ook de ROZ Groep kent drie groepen die verschillende vormen van ondersteuning krijgen. De persoonlijke eigenschappen en de individuele achtergrond van de kandidaten – opleidingsniveau, ervaring, taalkennis – zijn belangrijk in het traject. Gender speelt ook een rol: voor vrouwen is het vaak lastiger om alle taken te volbrengen en om steun van de partner, familie en het netwerk te krijgen. Men heeft diverse dromen: de een wil de onderneming grootser aanpakken dan de ander. Ook de programma's verschillen van focus: voor de een is activering en talentontwikkeling belangrijk, voor de ander is de start van het bedrijf het einddoel. Alle programma's nemen mee dat er niet alleen economische belangen centraal staan, persoonlijke ontwikkeling en erkenning zijn in elk programma belangrijk. De selectie van de kandidaten is ook verschillend per programma: er zijn steeds net andere criteria die een rol spelen.

De financiering van de trajecten verloopt problematisch. De Bbz-route voorziet in een lening, maar die wordt bijna niet verstrekt. Behalve het risico dat de gemeente niet wil lopen, is het ook een risico van de kandidaat. Niet elk ondersteuningsprogramma staat achter de keuze om de ondernemer met een (grote) lening te laten starten. Een aantal programma's zoekt alternatieve financiering, waarbij Qredits, de Rabobank en Triodos Bank zijn genoemd. Bij Refugees Forward worden investeerders uit het bedrijfsleven gezocht. Men is op zoek naar methoden om de financiering rond te krijgen, waarbij de onzekere toekomst van de statushouders een grote barrière is. In de meeste gevallen hebben zij een status voor bepaalde tijd, die binnen enkele jaren verloopt.

Mentorschap is weinig ter sprake gekomen, het belang van netwerken en een community staat wel centraal in de programma's. Daar wordt op verschillende manieren aan gewerkt: soms wordt het netwerk binnen de groep kandidaat-ondernemers benadrukt, bij anderen wordt aansluiting gezocht in andere groepen van de samenleving. Mentoren worden vaak op een later moment ingezet, niet in de eerste trainingsperiodes. Alleen Refugees Forward werkt vanaf het begin met mentoren/coaches uit het bedrijfsleven. Ook het UAF volgt deze route door met het Ondernemersklankbord te werken.

Status en ondernemerschap is in dit hele verslag de kern van het verhaal. Zo komt op verschillende punten al naar voren dat er gevolgen zijn vanwege de specifieke positie die statushouders in Nederland hebben. Zij moeten het inburgeringsprogramma volgen, ontvangen een bijstandsuitkering en hebben een status voor bepaalde tijd, wat voor met name de financiële kanten van het starten van een bedrijf gevolgen heeft. Naast deze status-gerelateerde aspecten worden er ook andere ervaringen genoemd die te maken hebben met de specifieke positie van deze groep kandidaat-ondernemers. De traumatische geschiedenis van de vlucht, de periode van inburgering en inactiviteit, de nieuwe start in een compleet nieuw land: deze aspecten maken dat de programma's zich (voorlopig) specifiek op de doelgroep richten.

Bevindingen en aanbevelingen

Bevindingen	97
Aanbevelingen	101
Aanbeveling: Stappenplan	104



Bevindingen

Uit de verhalen van De Haagse Proeftuin en de andere programma's komt heel duidelijk naar voren dat resultaten moeilijk meetbaar zijn. Het aantal opgestarte ondernemingen is nog zeer beperkt, wat aan verschillende factoren ligt. De tijd is nog niet rijp om te turven welk programma hoeveel succesvolle ondernemingen heeft gesteund in de start. En waarschijnlijk wordt de tijd daar ook niet rijp voor: er zijn te veel factoren in het spel om een causaal, oorzakelijk, verband te benoemen tussen ondersteuningsprogramma en de start van een bedrijf. Het ene programma selecteert strenger dan het andere, de ene gemeente is conservatiever in haar beleid dan de andere. De financiering via een bank loopt soms spaak door de aflopende status van een kandidaat, voor een ander is de financiering niet doorgegaan om andere redenen.

In dit onderzoek is gekeken naar verschillende factoren die het starten van een eigen bedrijf door vluchtelingen faciliteren of belemmeren. Deze contexten en factoren zijn bekeken in de literatuur, in de ervaringen met het programma van De Haagse Proeftuin en in de ervaringen met andere ondersteuningsprogramma's. Daar komen een aantal kenmerken op verschillende niveaus uit die van belang zijn bij het starten van een onderneming. De uitkomsten van eerdere onderzoeken naar dit onderwerp worden door deze ervaringen bevestigd.

Door het onderzoek heen is een onderscheid gemaakt tussen verschillende contexten: overheid, lokale omgeving/arbeidsmarkt, de groep en individuele kenmerken.

Uit de literatuur komen een aantal aspecten naar voren die snelle arbeidsmarktparticipatie, waaronder het starten als ondernemer, belemmeren. Het inburgeringstraject, de asielprocedure en discriminatie zijn elementen die veel tijd en aandacht vergen van de nieuwkomer en die wegen naar werk voor de nieuwkomer blokkeren. Bij de ondersteuningsprogramma's komen deze aspecten niet systematisch terug. De meeste programma's hebben ingangseisen die het startmoment na de asielprocedure en de inburgering leggen, waardoor weinig direct effect van deze wettelijke eisen te merken is. Indirect zou er wel een effect kunnen zijn, omdat de deelnemers al zo lang inactief (op de arbeidsmarkt) zijn.

De Bbz-constructie en de complexiteit van het belastingstelsel komen wel als belemmeringen terug in de programma's. Daarnaast wordt aangegeven dat de decentralisatie de ondersteuning lastig maakt, ook omdat men op projectbasis werkt. Gemeenten ondersteunen de programma's tot op zekere hoogte, maar niet structureel.

De scheiding tussen 'noodzaak' en 'kans' als motivatie bij het starten van een onderneming die in de literatuur wordt gemaakt, komt in de programma's niet zo sterk terug. Vooral in de persoonlijke verhalen van de kandidaat-ondernemers bij De Haagse Proeftuin blijkt een meer continue motivering. Zij zien kansen, willen starten en het idee om een eigen bedrijf te beginnen is deels uit noodzaak geboren. Die noodzaak komt vooral doordat ze niet op niveau aan het werk kunnen. Discriminatie wordt niet genoemd, maar men ziet weinig kansen op de arbeidsmarkt, omdat men de diploma's niet heeft, de taal nog niet goed beheerst of de weg niet kent. Structurele discriminatie speelt dus een rol, maar wordt niet als zodanig gezien. De programma's proberen te selecteren op motivatie en kennen de kenmerken die in de literatuur naar voren komen. De diverse uitvoerders beseffen dat bepaalde karakteristieken bevorderend zijn voor een succesvolle start van een onderneming/ondernemer, maar selecteren over het algemeen niet alleen de 'krenten uit de pap'. Ze geven ondersteuning aan een grotere groep, omdat ze ook rekening houden met bijvoorbeeld de wens van gemeenten om mensen uit de bijstand te begeleiden. Ook bij De Haagse Proeftuin was een kritische selectie niet goed mogelijk, omdat de organisatie kandidaten van de gemeente kreeg aangewezen. Dat maakte de spoeling dun en het kan zijn dat daarmee de selectie niet onderscheidend genoeg kon zijn.

Het belang van netwerken en sterke en zwakke bindingen wordt in de literatuur over migrant-ondernemerschap veel genoemd. Het belang van *netwerkvorming* is niet in alle programma's even dominant. Wel blijkt dat iedereen die gesproken is, het belang van netwerken benadrukt. Ook wordt aangegeven dat het ondernemerschapstraject voor vluchtelingen (in tegenstelling tot migranten of 'lokale' ondernemers) een complicerende factor is.

In de literatuur wordt minder geschreven over het belang van mentorschap. Dit is te verklaren doordat veel migrantondernemers beginnen juist omdat ze het moeilijk vinden om zich aan te sluiten bij de ontvangende samenleving (discriminatie, taalbarrières et cetera). In de programma's wordt wel het belang van mentorschap, voor kennis en netwerken, benadrukt. Daarnaast zijn er verschillende manieren om netwerken en communities op te bouwen. Ten slotte blijkt uit de ervaringen met de ondersteuningsprogramma's het belang van flexibele doelen in het traject. Niet iedereen hoeft op dezelfde wijze ondernemend te zijn om tot een succesvolle participatie te groeien. Als een deelnemer in het traject merkt dat de reguliere arbeidsmarkt of een studie toch passender is, zou dat ook als een succes gezien moeten worden. Bewustwording van de eigen kracht, zelfvertrouwen, activeren: ook dit kunnen effecten van de training zijn. Naast ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, komt ook naar voren dat er ruimte moet zijn voor verschillende vormen van ondernemerschap. In de gesprekken is verwezen naar hybride ondernemen, sociaal ondernemen en ondernemen via een coöperatie. Daarnaast zijn er in Den Haag ook andere vormen van ondernemen vanuit de bijstand.

In het kort

	Literatuur	De Haagse Proeftuin	Vergelijking
Wettelijke regelingen	Inburgeringstraject, asiel-procedure, discriminatie, Bbz-constructie, belastingen	Bbz en IMK, financiële mogelijkheden	Decentralisatie en beleid, inburgering, projectbasis ondersteuning, duur Bbz-traject
Groepskenmerken	Netwerken	Netwerken, vluchtgeschiedenis	Netwerken, vluchtgeschiedenis
Motivatie en persoonlijke kenmerken	'Noodzaak' of 'kans' Taal, kennis nieuwe samenleving, opleiding, gender, werkervaring, status, verblijfsduur	Selectiemogelijkheden	Selectiemogelijkheden en -methode Taal, kennis nieuwe samenleving, opleiding, gender, werkervaring, status
		Hybride mogelijkheden, mentorschap	Hybride en diverse mogelijkheden van ondernemersmentaliteit, mentorschap en community

In het kort

Regelgeving en context

Zorg voor goed contact met de gemeente.

Kijk naar samenwerkingsmogelijkheden tussen gemeenten.

Integreer de vereisten van de inburgering in het traject (de wet verandert in 2020).

Belastingregels -> geef advies of een workshop, maar beveel ook goede accountants en boekhouders aan. Een ondernemer hoeft niet zelf alle ins en outs te kennen.

Kijk niet alleen naar de belangen van de ondernemer, maar ook naar de doelen van ondernemerschap (arbeidsmarktparticipatie, traject uit de bijstand).

Flexibele constructies zijn belangrijk: hybride ondernemerschap, sociale coöperaties, regelloze bijstand et cetera.

Status en financiering: omdat migrantondernemers een tijdelijke status hebben, komen zij niet in aanmerking voor leningen of hypotheek. Zoek naar alternatieve vormen van financiering.

Ondernemer

Kijk naar het taalniveau en de relevantie voor de onderneming.
Scheep geen onhaalbare verwachtingen, wees realistisch.

- Ervaring ondernemer
- Nederlandse markt
- Verdienmodel

Zorg dat de ondernemer het initiatief neemt en houdt.

Ondersteuning en mentorschap

Type entrepreneur behoeften in ondersteuning. 1. motivatie 2. business feeling/sense

Mentor: goede training en matching

Talentontwikkeling

Community: netwerken, ondersteuning en 'erbij horen'

Aanbevelingen

Tijdsduur/Bbz

Het proces om een eigen bedrijf te starten is bij de bestudeerde programma's traag. Dat heeft verschillende oorzaken. De kandidaten moeten deelnemen aan het inburgeringsprogramma, ze moeten hun leven opnieuw inrichten, maar ook het Bbz-traject werkt vertragend door de formaliteiten die hierbij komen. Programma's van vier maanden tot een halfjaar zijn niet realistisch, men heeft meer tijd nodig. Het Bbz-traject is een traject van lange adem.

Bbz en gemeente

Het verhaal van de ROZ Groep leert dat een nauwe samenwerking met de gemeente veel frustraties kan wegnemen. Het is nog geen ideaalmodel, maar het programma lijkt in de Twentse regio tegen minder obstakels aan te lopen dan in andere regio's en gemeenten. Zorg ook dat de communicatie blijft bestaan en dat nieuwe medewerkers, net als nieuwe statushouders, goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden.

Uit de analyses van UNCTAD (2010), wereldwijd, blijkt dat 'regulering voor een ondernemersklimaat' een belangrijke randvoorwaarde is om de kans op succesvol ondernemerschap te vergroten. Geen regels is niet goed, want dan is er geen bescherming of raamwerk voor ondernemers, maar overregulering kan net zo funest werken. Op verschillende niveaus van regelgeving zou gekeken moeten worden naar versimpeling en verheldering van de (overheids) structuren.

Flexibiliteit

De programma's zijn gestart om statushouders naar ondernemerschap te begeleiden. De meeste trajecten hebben daarbij een breder doel: empowerment, activering, integratie of economische zelfstandigheid. Die doelen hoeven niet per se via zelfstandig ondernemerschap bereikt te worden, bij een aantal programma's wordt ondernemerschap als middel gezien. Het zou goed zijn als bijvoorbeeld ook bij het Bbz die flexibele inslag benadrukt zou worden. Activering en participatie zijn voor gemeenten belangrijke doelen, die de doelgroep kan bereiken via zelfstandig ondernemerschap, maar ook door bijvoorbeeld hybride te starten. Daarnaast is het goed om de programma's breed te evalueren, bijvoorbeeld niet alleen op basis van het aantal gestarte ondernemingen.

Financiering en status

De financiering via het Bbz verloopt moeizaam. Het is niet wenselijk dat de gemeenten grote investeringen doen (tegen een relatief hoogte rente van 8 procent) voor het opstarten van risicovolle ondernemingen. Hier zouden andere constructies voor moeten worden verzonnen – liefst in samenspraak met de gemeenten en overheid. Belangrijk is dat er ruimte moet zijn voor garantstellingen die niet statusafhankelijk zijn: een statushouder met een goed bedrijfsidee kan nu moeilijk contracten aangaan omdat zijn of haar status eindigt.

De status is van bepaalde tijd: vijf jaar geeft banken, verhuurders van panden, bedrijven en andere organisaties geen inzicht of de status in de toekomst verlengd wordt. Het is begrijpelijk dat zij dan geen contracten voor langer dan de duur van de status aangaan. En als die duur nog kort is, is het ook begrijpelijk dat ze geen contract aangaan.

Laat mensen niet in onzekerheid of ze een verlenging krijgen, maar geef hen het vooruitzicht dat als ze iets opbouwen, ze dit ook kunnen voortzetten, ongeacht de situatie in het land van herkomst.

Doelgroep en selectie

De programma's richten zich vooral op statushouders die willen ondernemen, op recente vluchtelingen. Dat heeft een aantal lastige kanten. Allereerst is de continuïteit van het programma afhankelijk van een continue toestroom van kandidaten. Zoals uit de evaluatie bleek, was dit bij De Haagse Proeftuin niet het geval en nam het aantal potentiële kandidaten snel af. Ook Lomax ervaart dit als een probleem. Zij hebben niet de groei meegemaakt die ze voor ogen hadden. Bij Refugees Forward was dit vooralsnog geen probleem, zij starten in februari 2019 weer twee programma's op.

Begeleiding in eigen taal is van grote toegevoegde waarde. Dit kwam ook naar voren in de gesprekken bij de evaluatie van De Haagse Proeftuin, waar Saba ook in het Arabisch (soms) met de kandidaten kon overleggen.

De ervaringen met statushouders geven aan dat deze groep andere vragen en andere begeleiding nodig heeft dan bijvoorbeeld niet-gemigreerde mensen. Ook bleek dat er een verschil is tussen deze groep en mensen die uit de opvang komen. Ze delen de traumatische achtergrond en dat ze in een nieuwe omgeving worden geplaatst, maar toch zijn de vragen bij het starten van de onderneming te verschillend om gemeenschappelijk aan het werk te kunnen gaan.

De ondersteuningsprogramma's zouden breder opgezet kunnen worden. Ondersteun bijvoorbeeld nieuwkomers in het algemeen, die de taal nog niet goed kennen, die de regels en wetten niet goed kennen en die gemotiveerd zijn een eigen bedrijf te beginnen. Hierbij moet nauwkeurig worden gekeken naar de doeleinden: als de doelgroep te breed wordt, kan het zijn dat de vragen in de groep te divers worden, zoals de ervaring is bij Krachtbedrijf.

Kenmerken ondernemer

Een hoogopgeleide, mannelijke, Engels- en Nederlandssprekende statushouder (met status voor onbepaalde tijd), die in het eigen land ondernemer was maar wel open staat voor nieuwe ideeën en zelf een goed idee heeft dat niet uit noodzaak is ontstaan, heeft de grootste kans op slagen. Dat deze kenmerken van invloed zijn op de succeskans van een startende onderneming, blijkt uit de literatuur en uit de verhalen. Een kanttekening hierbij is dat een groot aantal van dit type kandidaat ook geen (intensieve) ondersteuning nodig heeft. Als de programma's zich alleen richten op de krenten uit de pap en zouden kunnen selecteren uit grote aantallen kandidaten,

dan zou het succes van de programma's enorm vergroot kunnen worden.

De krenten uit de pap zijn niet de enige potentiële ondernemers die gemeenten en ondersteuningsprogramma's in het vizier hebben. Juist degenen die niet alle ideale kenmerken hebben, hebben begeleiding nodig. Een ondernemende instelling is daarbij steeds wel een terugkerende eigenschap die relevant is. Het initiatief moet uit de ondernemer komen, niet uit de ondersteuning. Dat kan tijd kosten, maar dat is vooral de tijd van de ondernemer. Het programma moet daarin flexibel zijn.

Mentorschap

Het verbinden van migrantondernemers en mentoren was niet gebruikelijk. In de recente ondersteuningsprogramma's ligt dit anders. In het verleden is de ondersteuning voor deze doelgroep niet formeel gedaan – alleen via reguliere programma's die op ondernemen in het algemeen zijn gericht. Het zou interessant zijn om breder te verkennen of migrantondernemers in het verleden gebruik hebben gemaakt van mentoren en hoe dit dan is verlopen.

Hierbij is het interessant om ook te kijken naar 'reguliere' ondersteuningsprogramma's voor ondernemers. Een vervolgonderzoek waarin een vergelijking wordt gemaakt tussen programma's gericht op 'native' kandidaat-ondernemers en programma's gericht op migrant- of vluchtelingondernemers, zou een interessante aanvulling zijn. Er zullen verschillende behoeften bij verschillende doelgroepen zijn, maar er zullen ook veel overeenkomsten bestaan. Zo zouden er kruisbestuivingen tussen verschillende doelgroepen kunnen ontstaan.

Wat uit 'good practices' (zoals de EMEN-conferentie) blijkt is dat mentoren zorgvuldig geselecteerd moeten worden. Niet elke ondernemer is een goede mentor en ook mensen zonder ondernemerservaring kunnen mentor zijn. Bij een mentor is zijn of haar netwerk van belang, zowel voor kennis (informatie) als voor contacten (vergroting netwerk). De mentor en mentee moeten gematcht worden, er moet een persoonlijke klik zijn om een succesvolle samenwerking aan te gaan.

Duurzaam en structureel

Uit alle gesprekken en gegevens blijkt dat het opbouwen van een ondersteuningsprogramma tijd kost en het opbouwen van een eigen bedrijf een lange adem vergt, zeker voor mensen die niet met de taal en het land bekend zijn. Er zijn veel verschillende programma's; in dit onderzoek is slechts naar een beperkt aantal gekeken. Binnen die programma's loopt men tegen heel vergelijkbare problemen aan en leert men langzaam het beste pad door de regelgeving en mogelijkheden te vinden. Bij de meeste programma's heeft men die weg zelf moeten vinden, er is weinig tot geen tijd voor samenwerking en de doelgroep wil aan de slag. Ook zijn de meeste programma's op initiatief van individuele inzet gestart en is er geen structurele basis om door te gaan. Men is afhankelijk van subsidies en (veranderende) gemeentebesturen. Een verkenning van de mogelijkheid om een nationaal ondersteuningspunt op te zetten, mogelijk met regionale kantoren om de bereikbaarheid te vergroten, zou een goede stap zijn.

Aanbeveling: stappenplan

Intake:

- a. Assessment toekomstige ondernemer
- b. Verwachtingen ondernemer
- c. Kansen op de Nederlandse/lokale markt
- d. Structuur Nederlandse context (gemeente, belasting, businessattitude)
 - Oriëntatie op ondernemen in Nederland (training)
 - Ondernemer als houding – talentontwikkeling en empowerment (training)

Uitwerken idee, businessplan, route:

- a. Wat is de meest geschikte route voor het idee? Ondernemen, hybride ondernemen, loondienst ...
 - b. Uitwerken businessplan
 - Marktonderzoek
 - Financieel plan
- Onderneming of ondernemen: welke route is het meest geschikt
 - Businessplan in de Nederlandse context

Ondersteuning

- a. Mentor met zakenkennis en netwerk
 - Matching mentor-mentee
 - Netwerkvorming via mentor en groepsbijeenkomsten
 - Pitches voor netwerkvorming

Rol van de adviseur (ondersteuningsprogramma en/of mentor)

- Kennis: algemene kennis Nederlands ondernemingsklimaat, kennis van regelgeving bij het starten van een onderneming, kennis van inburgering- en participatiewetgeving, kennis van financiële mogelijkheden, relevante informatiebronnen voor startende ondernemers, kennis van de sector waar de ondernemer wil starten
- Kunde: empathie, analytische en communicatieve vaardigheden
- Rollen: ondersteuning en advies, luisterend oor
- Effectiviteit: positieve houding (maar wel kritisch), vertrouwen, voorbereiding

Referenties en bijlagen

Referenties	107
Bijlage 1: Gesprekspartners	111
Bijlage 2: Context: complexe context vrouwen en ondernemerschap	112
Bijlage 3: Business Model Canvas	113
Bijlage 4: Ondersteuningsprogramma's	114
Bijlage 5: Mentorschap bij YBS	117



Referenties

Aliaga-Isla, R., & Rialp, A. (2013). Systematic review of immigrant entrepreneurship literature: Previous findings and ways forward. *Entrepreneurship & Regional Development*, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/08985626.2013.845694>

Antenbrink, P., Boers, I., Burgert, H., Kusters, L., Lamboo, D., de Neyn van Hoogwerff, A.S., & Streppel-Kroezen, M. L. (2017). *Inburgering. Eerste resultaten van de Wet Inburgering 2013*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Baycan-Levent, T., & Nijkamp, P. (2009). Characteristics of migrant entrepreneurship in Europe. *Entrepreneurship & Regional Development*, 21(4), 375-397.

Betts, A., Sterck, O., Geervliet, R., & MacPherson, C. (2017). *Talent displaced. The economic life of Syrian refugees in Europe*. Oxford: Deloitte/Oxford University RSC.

Bizri, R. M. (2017). Refugee-entrepreneurship: A social capital perspective. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(9-10), 847-868.

Boissevain, J. (1984). Small entrepreneurs in contemporary Europe. In R. Ward & R. Jenkins (Eds.), *Ethnic communities in business. Strategies for economic survival* (pp. 20-38). Cambridge: Cambridge University Press.

Chrysostome, E. (2010). The success factors of necessity immigrant entrepreneurs: In search of a model. *Thunderbird International Business Review*, 52(2), 137-152.

Dumond, J., Liebig, T., Peschner, J., Tanay, F., & Xenogiani, T. (2014). *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU labour force survey ad hoc module*. OECD/EC. doi: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-EK-OECD-Arbeitspapier-092106.pdf>

Engbersen, R., Dorenbos, R., & Lagunas, D. (2018). *Ondernemerschap: Een kans voor statushouders? Een verkenning door de ogen van ondernemende nieuwkomers*. Den Haag: Platform 31.

Entzinger, H. B., & Stijnen, P. J. J. (Eds.). (1990). *Etnische minderheden in Nederland*. Meppel/Amsterdam: Boom/Ou.

Faist, T. (2010). The crucial meso-level. In M. Martiniello, & J. Rath (Eds.), *Selected studies in international migration and immigrant incorporation* (pp. 59-90). Amsterdam: IMISCOE/Amsterdam University Press.

Fong, R., Busch, N. B., Armour, M., Cook Heffron, L., & Chanmugam, A. (2007). Pathways to self-sufficiency: Successful entrepreneurship for refugees. *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 16(1/2), 127-159.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1995). The economic sociology of firms and entrepreneurs. In A. Portes (Ed.), *The economic sociology of immigration. Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.

Huijnk, W. (2018). Werk, bijstand en de ervaren financiële situatie. In J. Dagevos, W. Huijnk, M. Maliepaard & E. Miltenburg (Eds.), *Syriers in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Joyce, P. (2018). Newcomers in the North: Labor market integration of refugees in Northern Europe. *Migrationpolicy.Org*, February 27.

Klaver, J., Mallee, L., Ode, A., & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders of lokaal niveau: Belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.

Kloosterman, R., & Rath, J. (2014). Immigrant entrepreneurship. In M. Martiniello & J. Rath (Eds.), *An introduction to immigrant incorporation studies. European perspectives* (pp. 195-225). Amsterdam: University of Amsterdam Press.

Kloosterman, R., Leun, J. van der, & Rath, J. (1998). Across the border: Immigrants' economic opportunities, social capital and informal business activities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 24(2), 249-268.

Kloosterman, R., Leun, J. van der, & Rath, J. (2010). Mixed embeddedness: (In)formal economic activities and immigrant businesses in the Netherlands. In M. Martiniello & J. Rath (Eds.), *Selected studies in international migration and immigrant incorporation*. Amsterdam: IMISCOE/Amsterdam University Press.

Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour market integration of refugees: Strategies and good practices*. (No. IP/A/EMPL/2016-08). Brussels: Directorate-General for Internal Policies/ Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

Light, I., & Gold, S. J. (2000). *Ethnic economies*. San Diego: Academic Press.

Luthans, F., Norman, S. M., & Jensen, S. M. (2007). The value of the psychological capital of immigrant entrepreneurs. *International Journal of Business and Globalisation*, 1(2), 161-175.

- Lysias. (2018). *Onderzoek naar ondernemerschap onder statushouders*. ING Nederland fonds/VluchtelingenWerk Nederland/Lysias.
- Mars, G., & Ward, R. (1984). Ethnic business development in Britain: Opportunities and resources. In R. Ward & R. Jenkins (Eds.), *Ethnic communities in business. Strategies for economic survival* (pp. 1-19). Cambridge: Cambridge University Press.
- MigrantINC/EnterStart. (2017). *Projectvoorstel Haagse Proeftuin*. Den Haag.
- Molenaar, K., & Nijhoff, K. (2017). Migrant entrepreneurs, the new supermen and wonderwomen? *DeFine*, 5: 1, 16-21.
- Molenaar, N. (2009). *Enterprising migrants in the driver's seat. Dreams across borders become reality*. Den Haag: IntEnt Foundation.
- Molenaar, N. (2014). SME financing for disadvantaged and underrepresented groups. Paper presented at the *Access to Business Start-Up Finance for Inclusive Entrepreneurship*, OECD.
- Naude, W., Siegel, M., & Marchand, K. (2017). Migration, entrepreneurship and development: Critical questions. *IZA Journal of Migration*, 6(5).
- Nijhoff, K. (2016). Cubans and El Salvadorians in the United States: The Importance of Context of Reception. *Applied Research Today*, 9, 50-67.
- OECD. (2010). *Open for business: Migrant entrepreneurship in OECD countries*. OECD Publishing. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>
- Penninx, R., Munstermann, H., & Entzinger, H. (Eds.). (1998). *Etnische minderheden en de multiculturele samenleving*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Portes, A. (1995). Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview. In A. Portes (Ed.), *The economic sociology of immigration. Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.
- Portes, A., & Jensen, L. (1989). The enclave and the entrants: Patterns of ethnic enterprise in Miami before and after Mariel. *American Sociological Review*, 54(6), 929-949.
- Portes, A., & Rumbaut, R. (1996). *Immigrant America. A portrait*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
- Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and immigration: Notes on the social determinants of economic action. *American Journal of Sociology*, 98(6), 1320-1350.

Portes, A., & Zhou, M. (1992). Self-employment and the earnings of immigrants. *American Sociological Review*, 61, 219-230.

Rath, J., & Schutjens, V. (2016). Migrant entrepreneurship. Alternative paradigms of economic integration. In A. Triandafyllidou (Ed.), *Routledge handbook of immigration and refugee studies* (pp. 96-103). London: Routledge.

Rath, J. (2000). Introduction: Immigrant businesses and their economic, politico-institutional and social environment. In J. Rath (Ed.), *Immigrant businesses: The economic, political and social environment*. (pp. 1-19). London/New York: Macmillan Press and St Martin's Press.

Solano, G. (2016). *Immigrant self-employment and transnational practices. The case of Moroccan entrepreneurs in Amsterdam and Milan*. Enschede: Ipskamp Drukkers.

UNCTAD. (2010). *Entrepreneurship policy framework and implementation guidance*. (No. UNCTAD/DIAE/ED/2012/1). New York/Geneva: United Nations. Retrieved from https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diaeed2012d1_en.pdf.

Van Arkel, K., & Fakes, S. (2018, januari). *Voortgangsrapportage stichting MigrantINC. De Haagse Proeftuin maart-december 2017. fase 1 en fase 2*. Den Haag: MigrantINC/EnterStart.

Van der Plicht, E. (2016). *Achterlaten en opnieuw beginnen. Vluchtelingen in nederland, toen en nu*. Amsterdam: Prometheus.

Van der Veen, M., Wakkee, I., & van Nispen, L. (2016). *Ondernemerschap: Een persoonlijke keuze. Een onderzoek naar kenmerken & behoeften van aspirant ondernemers*. Utrecht: Kamer van Koophandel.

VluchtelingenWerk. (2018). *Vluchtelingen in getallen*. VluchtelingenWerk Nederland. Geraadpleegd op <https://www.vluchtelingenwerk.nl/feiten-cijfers/cijfers/bescherming-nederland>.

Volery, T. (2007). Ethnic entrepreneurship: A theoretical framework. In L. Dana (Ed.), *Handbook of research on ethnic minority entrepreneurship. A co-evolutionary view on resource management* (pp. 30-41). Cheltenham (UK): Edward Elgar Publications.

Waldinger, R., Aldrich, H., & Ward, R. (1990). *Ethnic entrepreneurs: Immigrant businesses in industrial societies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Waldinger, R. (1989). Structural opportunity or ethnic advantage? Immigrant business development in New York. *International Migration Review*, 23(1), 48-72.

Bijlage 1: Gesprekspartners

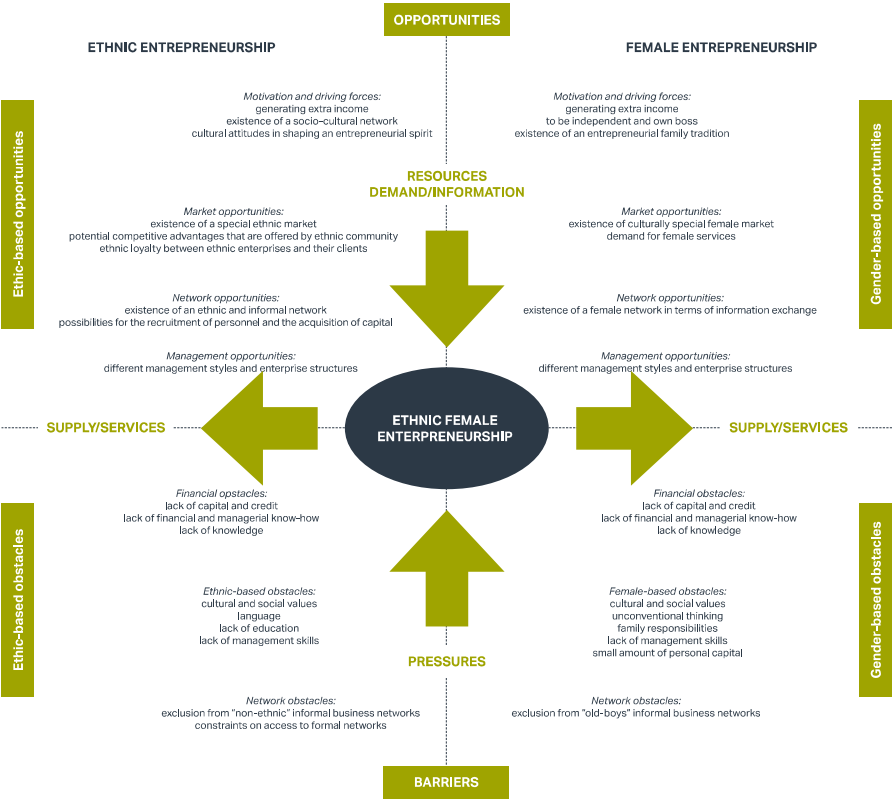
Evaluatie

Karlijn van Arkel 12-07-17
Karlijn van Arkel en Saba Fakes 07-12-17
Stuurgroepbijeenkomst ('Training mentoren') 22-11-17
Stuurgroepbijeenkomst 2 22-03-18
Stuurgroepbijeenkomst 3 31-05-18
Gesprek Aad Jansen 04-12-17
Marieke Vos, gemeente Den Haag 05-09-18 (verslag akkoord 21-09-18)
Interviews kandidaten door Kim Plaizier

Vergelijking

Rapport Jamie Looy: Statushouders en zelfstandig ondernemerschap. Onderzoeksopdracht lectoraat FINE. Februari 2018 (interviews met de geselecteerde programma's over de startfase van de programma's)
Gesprek Lomax 20-01-18 Mario van Teijlingen (verslag akkoord 22-02-18); gesprek 04-10-18 Theo Huizing (verslag akkoord 02-11-18)
Gesprek ROZ Groep/Mindt, Marte di Prima en Jaap Fris 17-07-18 (beiden hadden kleine opmerkingen 15-08-18 en 20-08-18, zijn verwerkt)
Gesprek Josette Dijkhuizen, Krachtbedrijf 14-08-18 (verslag akkoord)
Gesprek Priscilla van der Vegte 20-08-18 (verslag akkoord 07-11-18)
Gesprek Yvette van Dok 17-09-18 (verslag akkoord 26-09-19)
Bijeenkomst Refugees Forward 22-07-18 en interview door Mieke Hes 15-06-18; interview Diederick van der Wijk 02-10-18 (verslag akkoord 09-10-18)
Bijeenkomst Refugee Academy 01-12-17
EMEN-bijeenkomst Brussel 07/08-12-17
EMEN-bijeenkomst München 23/24-04-18
Pitch Refugees Forward 22-07-18
Conferentie Delitelabs 27/28-09-18
Bijeenkomst Refugee Academy 02-10-18

Bijlage 2: Context: complexe context vrouwen en ondernemerschap



Bron: OECD 2010, p. 231

Bijlage 3: Business Model Canvas

Key Partners Partner 1 Partner 2 Partner 3 ...	Key Activities Activity 1 Activity 2 Activity 3 ... Key Resources Resource 1 Resource 2 Resource 3 ...	Value Propositions Proposition 1 Proposition 2 Proposition 3 ...	Customer Relationship Relationship 1 Relationship 2 Relationship 3 ... Channels Channel 1 Channel 2 Channel 3 ...	Customer Segments Segment 1 Segment 2 Segment 3 ...
Cost Structure Cost 1 Cost 2 Cost 3 ...		Revenue Streams Stream 1 Stream 2 Stream 3 ...		

www.businessmodelgeneration.com

© 2010 Alexander Osterwalder, Yves Pigneur, Business Model Generation, Inc. All rights reserved.



Bijlage 4: Ondersteuningsprogramma's

Delitelabs Amsterdam

Delitelabs in Amsterdam gaat ervan uit dat iedereen talent heeft en zelf een bestaan kan opbouwen. Het idee dat er mensen zijn 'met een afstand tot de arbeidsmarkt' of die 'kwetsbaar' zijn, is iets dat zij verwerpen. Potentiële ondernemers worden ondersteund bij de ontwikkeling en realisatie van hun project, Delitelabs biedt een 'start-opschool' aan deelnemers sinds 2015.⁵⁰

Contact opgenomen maar geen reactie. Ook via het EMEN-netwerk werd geen contact opgebouwd.

Begonnen met zestig mensen, daar kwamen vijftien projecten uit voort, vijf daarvan bestaan een jaar later nog. "Niet iedereen is een ondernemer, dus ook niet iedereen zal ons verlaten met een onderneming", zegt Hawle, "Maar via ondernemerschap krijgen mensen inspiratie, zelfvertrouwen en een netwerk." (...) We willen juist dat labeltjes zo snel mogelijk verdwijnen. Dat gebeurt als je de groep mengt. (...) "Als je echt luistert naar wat een vluchteling nodig heeft, is het gewoon geen vluchteling zijn."⁵¹

Traject 'ondernemerschap statushouders' sociale dienst Veluwerand

De deelnemers krijgen een halfjaar de tijd om een ondernemingsplan te schrijven (inclusief financieel plan), onder begeleiding van de organisatie Toptaal. Hierbij is niet alleen aandacht voor de Nederlandse wet- en regelgeving, maar ook voor Nederlandse omgangsvormen.

Tien deelnemers zullen medio juni met het traject starten.

https://www.socialedienstveluwerand.nl/particulier/nieuws_228/item/traject-ondernemerschap-statushouders-van-start_961.html

Te breed opgezet; in eerste instantie niet door student benaderd, geen mogelijkheid om andere student(en) in te schakelen.

EigenBaas avondschool voor migranten

<https://qredits.nl/academy/eigenbaas-avondschool/>

[Uitgebreide beschrijving online]

50 <http://delitelabs.com/> (inzage 16/08/17)

51 <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/09/09/leer-vluchtelingen-vooral-ondernemen-12830013-a1572605> (inzage 10/01/18)

SocioNext

'Social innovation, entrepreneurship, skills development.'

<http://socionext.org/>

SocioNext is ontstaan vanuit een samenwerkingsverband tussen de Universiteit van Amsterdam en de Kopenhagen Business School. SocioNext organiseert een vijfdaagse cursus over de ontwikkeling van een eigen bedrijf (van idee naar prototype design tot realistisch product). Zij gebruiken hierbij het Business Model Canvas en zoeken naar effectieve prototype voor de ontwikkeling van een 'minimum viable product'. Hierbij wordt ook gekeken naar de potentiële clientèle en hoe het idee het beste gepresenteerd kan worden. Een nieuwe benadering van ondernemerschap wordt gebruikt.

<https://www.toolshero.nl/creativiteit/design-thinking-methode/>

<http://theleanstartup.com/principles>

The First Step To

<http://thefirststep.to.com/programme/>

Eisen: The entrepreneur and the enterprise should be established in Breda or within a radius of 45km; The enterprise that should be started, should be deemed viable. The viability shall also depend on the knowledge and experience of the future entrepreneur and quality of his/her business plan.

The essence of this project is to actively guide candidate entrepreneurs by means of individual tailor-made and practical support, coaching and guidance to excellent entrepreneurship in collaboration with educational establishments, the business industry and governments. Based on our experience, we know that the combination of coaching before, during and after the start is of big importance for running a business in a lasting way. In this project, it is very important to consider the running of a business, education, the government and development.

After a thorough selection procedure and intake talks, the status holder flows into the New Dutch Citizens concept. The status holder will be appointed a coach and together with the coach a Plan of Approach will be drawn up that is aimed at the period for the founding of the starter company, the foundation phase and aftercare phase. The role of the coach and the starter, and the actions that will be set out, will be parts of the Plan of Approach: among other things the drawing up of a business plan and commercial support after the start.

Every starter's trajectory is filled out by means of individual and collective support. Our way of working is characterized by a personal, interactive and practical approach. The entrepreneur should feel supported because of the fact that he can think along and also participate. Not everybody should be a (real) entrepreneur, but he/she should have affinity with running a business.

De samenwerking met de gemeente Breda verloopt moeizaam. "Gelukkig heb ik goede contacten met Hans van Agt van Businesscoach Breda. Hij stuurt ook statushouders naar me toe. Maar van de ambtenaren in Breda hoef ik niet veel te verwachten." <https://www.vno-ncw.nl/forum/help-vluchtelingen-nederland-met-een-eigen-bedrijf> 04/05/18.

Refugee Company

Refugee company is een organisatie in Amsterdam waar integratie centraal staat. De vluchtelingen worden niet alleen op een aspect ondersteund, maar de organisatie gaat uit van een holistische benadering waar naar verschillende kanten – zoals thuis voelen, arbeidsmarkt, netwerken – wordt gekeken. Een onderneming is dus niet het enige doel bij de Refugee Company.

World Startup Factory

World Startup Factory sets up a lively environment where startups can gain industry-specific insights, connect to both local and international hubs, validate their ideas with potential customers and strengthen their business cases day by day. <https://worldstartupfactory.com/about-us/>

Startups without borders

<http://startupswb.com/a-walk-through-the-netherlands-brimming-refugee-startup-ecosystem.html>

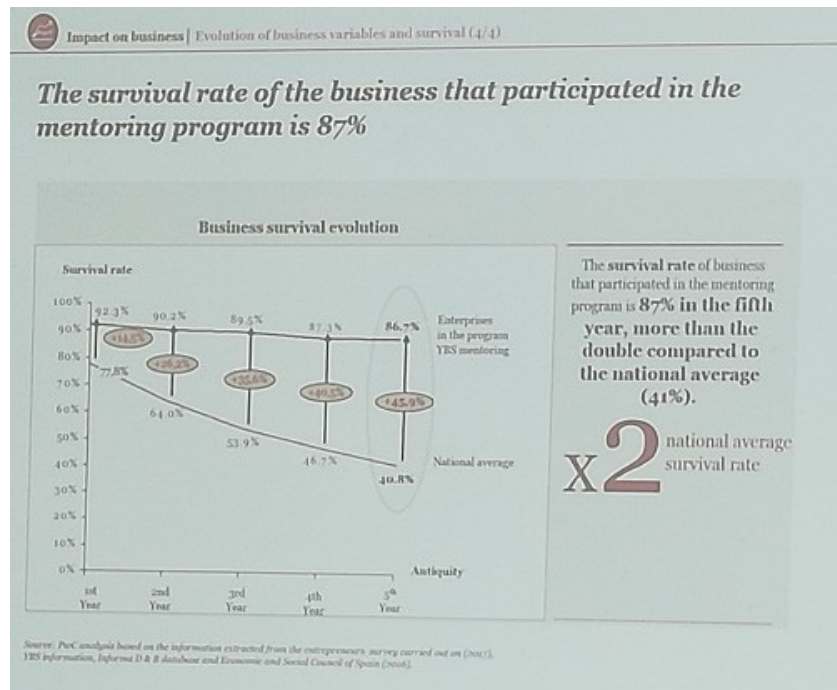
Deze site geeft een aantal andere start-ups:

- Hack Your Future
- Restart Network
- Project MENT
- R Ventures Foundation
- Incubators for Immigrants
- Refugee Start Force
- SPARK, The Human Safety Net
- Startblok

Daarnaast worden ook Delitelabs, het UAF, Refugees Forward en Refugee Company genoemd.

Bijlage 5: Mentorschap bij YBS

Presentatie Youth Business Spain (partner van Youth Business International): het belang van mentorschap voor (beginnende) ondernemingen.



© 2019 De Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool
Johanna Westerdijkplein 75
2521 EH Den Haag
www.dehaagsehogeschool.nl

Auteur: Karijn Nijhoff
Uitgever: De Haagse Hogeschool
Foto's omslag en binnenwerk: Shutterstock en De Haagse Hogeschool
Druk: OBT BV
Vormgeving: Dienst Onderwijs, Kennis & Communicatie

Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



