



Ministerie van Buitenlandse Zaken

Onderzoek naar buitenlandse ‘best practices’ ter bevordering van internationalisering van vrouwelijke ondernemers in Nederland

Uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland

Onderzoek naar buitenlandse 'best practices' ter bevordering van
internationalisering van vrouwelijke ondernemers in Nederland

12 december 2019

Opdrachtgever
Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
Den Haag (NL)

Opdrachtnemer
De Zakencoach

Auteurs
Prof dr Josette Dijkhuizen
Herma Majoor

Illustraties
Harold Goldman

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting	5
1. Introductie	8
2. Onderzoeksopzet	10
2.1. Onderzoeksdoelen	10
2.2. Definities	12
2.3. Onderzoeksmethoden	13
3. Vrouwelijk ondernemerschap	16
3.1. Kengetallen	16
3.2. Unicitéit van vrouwelijk ondernemerschap	19
3.3. Internationalisering	30
3.4. Internationalisering van vrouwelijke ondernemers	33
3.5. Gender	36
4. Onderzoeksvragen en antwoorden	41
4.1. Toonaangevende landen	41
4.2. Inhoud beleid en programma's	50
4.3. Best practices	76
4.4. Reflectie en leren van anderen	79
4.5. Toepassing in Nederland	82
5. Conclusies en aanbevelingen	87
6. Vervolgonderzoek	92
Geraadpleegde literatuur	94
Bijlagen	
A. Onderzoeksteam	101
B. Contactpersonen	103
C. Tabellen	106
D. Figuren	110

Voorwoord

“Through their entrepreneurial activities, high-potential female entrepreneurs not only contribute to improving their own economic welfare but to the economic and social fabric of society through job creation, innovative products, processes, and services, and cross border trade.”

The Gender Global Entrepreneurship and Development Index (2014, p. 3)

Het onderzoek was een ware reis door een onderwerp waarmee we qua dataverzameling wereldwijd nog aan het begin staan. Er is veel onderzoek gedaan naar vrouwelijk ondernemerschap, maar dat is vooral gericht op obstakels die vrouwelijke ondernemers in het algemeen tegenkomen in het zaken doen en gaat vrijwel niet over aanwezige kansen en mogelijkheden. Data over internationale activiteiten van vrouwelijke ondernemers zijn amper te vinden. Deze studie is dan ook internationaal gezien van toegevoegde waarde en geeft meer inzicht in het beleid en de publieke activiteiten op dit terrein van drie landen, te weten Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk. Hierdoor kunnen we van en met elkaar leren teneinde het grote economische en sociale potentieel van vrouwelijke ondernemers beter te benutten.

Deze rapportage is gebaseerd op gegevens uit de literatuur die we sinds half oktober 2019 tot heden hebben doorgenomen, aangevuld met informatie die we vanuit diverse stakeholders hebben ontvangen. Tevens zijn de interviews met belanghebbenden ingezet voor de verificatie van secundaire data. Verder onderzoek op dit onderwerp naar, bijvoorbeeld, diverse subgroepen van vrouwelijke ondernemers en de psychologie van vrouwelijke ondernemers, is sterk aan te bevelen om te komen tot geschikte beleidsinterventies in de bevordering van internationale activiteiten van Nederlandse vrouwelijke ondernemers.

Wij danken allereerst Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en het Ministerie van Buitenlandse Zaken voor het vertrouwen om ons deze opdracht te verlenen en in het bijzonder Jan-Willem, Jenneke, Dorine en Christien voor de prettige samenwerking. Daarnaast een woord van dank aan de medewerkers van de Nederlandse Ambassades in Londen, Kopenhagen en Ottawa die ons hebben voorzien van informatie en contactpersonen bij diverse instanties. Uiteraard heel hartelijk dank aan alle deelnemende organisaties in de landen en de mensen die ervoor hebben gezorgd dat we de antwoorden konden formuleren op de gestelde onderzoeksvragen. Veel dank aan prof dr Wim Naudé voor de kwaliteitsbewaking van en zeer waardevolle feedback op de rapportage, aan dr Anna Meijknecht en Ilse Pol voor hun kritische reflectie en waardevolle aanvullingen¹, aan Emmanuella Ahuma en Sueda Evirgen voor hun steun in de zoektocht naar literatuur, en Harold Goldman voor de illustraties.

Prof dr Josette Dijkhuizen
Herma Majoor

¹ Wegens persoonlijke omstandigheden kon dr Ingrid Verheul geen bijdrage leveren aan dit onderzoek.

Samenvatting

In dit onderzoek staat internationalisering van vrouwelijke ondernemers centraal. Er is in toenemende mate aandacht voor het thema vrouwelijk ondernemerschap in de wereld, maar daarbij is internationalisering nog zeer onderbelicht. Deze studie staat in het teken van goede voorbeelden van overheidsbeleid in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk op dit terrein. Het momentum lijkt daar om serieus aandacht te geven aan het thema, zoals blijkt uit de aanwezigheid van diverse relatief recente initiatieven op dit onderwerp in deze landen. Het doel van het onderzoek is:

“Inzicht krijgen in bestaand buitenlands beleid en effectieve dienstverlening ter bevordering van internationalisering van vrouwelijke ondernemers.”

Binnen de doelstelling van het onderzoek gaat het primair om buitenlands beleid en effectieve dienstverlening van de publieke sector, waarbij de onderzoeksvragen zijn beantwoord door data te raadplegen uit gerenommeerde bronnen en verdiepende informatie te vergaren via contacten met diverse stakeholders in de landen.

Over het algemeen zijn vrouwelijke ondernemers minder actief op internationale markten dan mannelijke ondernemers. De geringe vertegenwoordiging van vrouwen in exportactiviteiten wordt vooral gerelateerd aan de sectoren waar vrouwen actief zijn, zoals gezondheidszorg en onderwijs, maar ook wijst de literatuur naar een gebrekkige toegang tot kapitaal en zakelijke netwerken en het feit dat vrouwelijke ondernemers meer risicoavers zijn dan hun mannelijke collega's. Vanuit de Global Entrepreneurship Monitor wordt duidelijk dat vrouwelijke ondernemers zich willen begeven op internationale markten, wanneer ze zich in een zakelijke omgeving bevinden waar de ambitie van internationalisering wordt gestimuleerd. Ondernemers gaan internationaliseren indien ze de relevantie zien van hun aanbod voor andere landen en ze de ambitie hebben om internationaal actief te zijn. De omgeving kan deze ambities stimuleren, misschien omdat de thuismarkt te klein is, er genderongelijkheid heerst, of er te veel concurrenten zijn. Infrastructuur en bijvoorbeeld regelgeving, geografische of culturele factoren, kunnen het mogelijk of eenvoudig maken voor ondernemers om te gaan exporteren. Daarnaast maakt de digitale revolutie het eenvoudiger om internationaal zaken te doen en op te schalen.

Vanuit het literatuuronderzoek, het in kaart brengen van stakeholders en contact met diverse partijen in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, is antwoord gegeven op de verschillende onderzoeksvragen die in hoofdlijnen de volgende waren:

- a. Welke landen lopen voorop bij internationalisering van vrouwelijke ondernemers?
- b. Wat houdt het succesvolle beleid, in de vorm van 'best practices', van deze landen precies in?
- c. Welke lessen kan men hieruit trekken?
- d. Welke 'best practices' zouden ook binnen de Nederlandse context van toepassing kunnen zijn?

De belangrijkste aanbevelingen die voortkomen uit de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn samengevat als volgt:

1. Algemene beleidsaanbevelingen voor vrouwen en ondernemerschap

- Blijf samen met alle stakeholders (overheid, -instanties, onderwijs, bedrijfsleven en inwoners) actief op het thema gendergelijkheid.
- Consulteer op regelmatige basis ondernemend Nederland door ronde tafel bijeenkomsten te organiseren met de brede samenleving.
- Verzamel en analyseer op geslacht gesplitste data over ondernemerschap. Zoek contact met internationale instanties om meer data op internationalisering van vrouwelijke ondernemers te verzamelen en te delen op internationaal niveau.
- Stimuleer universele toegang tot ondernemerschapsonderwijs bij alle hogescholen en universiteiten.
- Verbeter de ondersteuning voor vrouwelijke ondernemers met een gezin.
- Zorg voor een coherent pakket aan beleidsmaatregelen en programma's.

2. Toegang tot kapitaal

- Bevorder toegang tot kapitaal en financiële geletterdheid voor vrouwen door afspraken te maken met banken, durfinvesteerders en andere stakeholders, aangevuld met de opzet van een fonds voor vrouwelijke ondernemers met internationale ambities.

3. Ontwikkeling van programma's

- Ontwikkel gendersensitieve trainingen voor vrouwelijke ondernemers over internationalisering met aandacht voor thema's als versterking persoonlijke ontwikkeling, business- en groeimodellen, en financieringsopties.
- Versterk de trainingen met een online platform, regionale intervisiebijeenkomsten voor vrouwelijke ondernemers, een netwerk van professionele ondernemerscoaches én mentoren, en een 'Vrouwen in Ondernemerschap Dag'. Een pilot met bootcamps of 'only women' handelsmissies kan worden opgestart.

4. Nationale en internationale samenwerking

- Stimuleer de opzet van **netwerkverbanden** voor gemengde groepen van mannen en vrouwen die willen exporteren of dat al doen, en inventariseer of een 'women only' groep van (exporterende) vrouwelijke ondernemers wenselijk is en zoek waar mogelijk aansluiting met internationale netwerken.
- Ondersteun de opzet van een netwerk van Ambassadeurs voor Vrouwelijk Ondernemerschap, die toegewijd in het land ondernemerschap in het algemeen en export in het bijzonder actief promoten.
- Het organiseren van een bijeenkomst met diverse internationale stakeholders vanuit de drie landen om over de resultaten van dit onderzoek en potentiële samenwerking verder te praten.

5. Communicatie

- Stimuleer en organiseer de 'story telling' van een variëteit aan rolmodellen die actief zijn in verschillende fasen van hun export-cyclus..
- Onderzoek of vestigingen van fysieke Vrouwen Business Hubs bij bijvoorbeeld de vestigingen van de Kamer van Koophandel of bibliotheken in de grote steden waarde toevoegt..
- Opzetten van een informatieve website c.q. platform met digitale toolbox – in de juiste 'look & feel' voor Nederlandse vrouwelijke ondernemers die willen gaan exporteren of dat al doen en die met elkaar en internationale (potentiële) relaties in contact willen treden.

1. Introductie

Dit rapport is opgesteld naar aanleiding van een onderzoek naar internationale activiteiten van vrouwelijke ondernemers. Participatie van vrouwen is belangrijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en economische zelfstandigheid, maar ook voor de maatschappelijke waarde die vrouwen en meer specifiek vrouwelijke ondernemers, leveren. Het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap sluit direct aan bij een aantal van de 'Sustainable Development Goals' (SDG) van de Verenigde Naties, namelijk:

- SDG5* *gendergelijkheid:*
Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.
- SDG8* *waardig werk en economisch groei:*
Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.

In dit onderzoek gaat het specifiek om internationalisering van vrouwelijke ondernemers in Nederland. Er is in toenemende mate aandacht voor het thema vrouwelijk ondernemerschap in de wereld. De rol van vrouwen in internationale activiteiten is echter zeer onderbelicht en data daarover zijn vrijwel niet voorhanden. Middels een schrijven gedateerd 9 oktober 2019 is door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland de opdracht verstrekt voor het in kaart brengen van buitenlandse 'best practices' op dit gebied. Zoals in de Terms of Reference staat aangegeven, is het bevorderen van gelijke rechten en kansen voor vrouwelijke ondernemers een dwarsdoorsnijdend thema in het handelsbeleid van Minister Kaag². Het kabinet zet daarbij extra in op vrouwelijke ondernemers, gezien het feit dat zij minder actief zijn op internationale markten dan mannen. Tevens wordt gestreefd naar ten minste 25% vrouwelijke deelnemers en meer vrouwelijke leiders van handelsmissies. In aanvulling op een eerdere studie, staan in dit onderzoek de goede voorbeelden van overheidsbeleid in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk centraal. De timing lijkt zeer goed gekozen, zoals blijkt uit de aanwezigheid van diverse relatief recente initiatieven op dit thema in deze landen. Hoewel er helaas nog weinig resultaten kunnen worden gemeld van deze instrumenten, kunnen er in dit stadium al wel contacten worden gelegd om te monitoren wat er plaatsvindt. Het momentum lijkt daar om serieus aandacht te geven aan het thema internationalisering van vrouwelijke ondernemers.

In deze rapportage is getracht om vanuit zo veel mogelijk bronnen de meest recente gegevens te verzamelen en met elkaar in verband te brengen. Door de verkiezingen in het Verenigd Koninkrijk in de week van het uitbrengen van deze rapportage en de eventuele Brexit, is het nog onduidelijk welke beleidsmaatregelen al dan niet in stand zullen worden gehouden. Deze onzekere politieke omstandigheden kunnen ertoe leiden dat de uitkomsten uit dit onderzoek mogelijk een beperkte waarde zullen hebben. Een continue check van de publieke beleidsmaatregelen en programma's van de drie landen, is daarom aan te bevelen.

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/10/05/kamerbrief-inzake-handelsagenda/>

Het rapport bestaat uit diverse onderdelen. Het onderwerp van deel 2 is de onderzoeksopzet met meer uitleg over de onderzoeksmethoden en -doelen. Kengetallen en algemene data over vrouwelijk ondernemerschap zijn opgenomen in deel 3. In deel 4 worden de onderzoeksvragen afzonderlijk besproken met de antwoorden die op basis van het onderzoek kunnen worden geformuleerd. De aanbevelingen die uit het onderzoek voortkomen, zijn opgenomen in deel 5. In deel 6 worden opties voor een eventueel vervolgonderzoek besproken. Het rapport wordt afgesloten met geraadpleegde literatuur en in de bijlage is een lijst opgenomen van benaderde organisaties en personen.

2. Onderzoeksopzet

Het onderzoek dat ten grondslag ligt aan deze rapportage is geen wetenschappelijke studie, maar toegepast onderzoek met gebruikmaking – waar relevant – van zowel bestaand wetenschappelijk als meer praktisch onderzoek dat is uitgevoerd door gerenommeerde instituten. Er zijn wereldwijd redelijk veel publicaties voorhanden die gaan over (vrouwelijk) ondernemerschap met thema's als gender, sociale normen, financiering, en dergelijke, maar vrijwel niet over internationalisering van vrouwelijke ondernemers. Om goed zicht te krijgen op het onderwerp zijn veel documenten bestudeerd, zie het deel Geraadpleegde literatuur. Omdat we slechts beperkte tijd en middelen tot onze beschikking hadden, hebben we een selectie moeten maken uit de beschikbare documentatie. We hebben ons daarbij gericht op zo recent mogelijke publicaties en op publicaties die inzicht geven in de huidige, snel veranderende context van het onderwerp. Hieronder volgt een nadere toelichting op de onderzoeksmethoden, doelen en onderzoeksvragen.

2.1. Onderzoeksdoelen

Hoofddoel van het onderzoek

In de Terms of Reference (ToR) staat als hoofddoel van dit vervolgonderzoek vermeld:

“Inzicht krijgen in bestaand buitenlands beleid en effectieve dienstverlening ter bevordering van internationalisering van vrouwelijke ondernemers.”

Binnen de doelstelling van het onderzoek gaat het primair om buitenlands beleid en effectieve dienstverlening van de publieke sector. Partijen in de private sector worden niet apart benaderd in het kader van deze studie. Tevens wordt als definitie voor 'internationalisering van vrouwelijke ondernemers' bepaald:

“Vrouwelijke ondernemers die met hun bedrijf een nieuwe markt betreden met export – waaronder uitvoer van producten en diensten wordt verstaan – als gevolg.”

In deze definiëring gaat het dus primair om de uitvoer van producten en diensten en niet de import van producten of diensten, noch buitenlandse samenwerking. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) kent daarbij twee doelgroepen, namelijk:

- Nederlandse vrouwelijke ondernemers in het midden- en kleinbedrijf die voor het eerst gaan exporteren.
- Nederlandse vrouwelijke ondernemers in het midden- en kleinbedrijf die al exporteren, en daarin willen *groeien* en/of op zoek zijn naar andere internationale afzetmarkten, dus meer exportwaarde willen creëren.

Subdoelen van het onderzoek

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken en RVO willen van de verkregen inzichten leren om zodoende 'best practices' te identificeren en deze waar mogelijk, toe te passen binnen het Nederlands beleid en uitvoering door publieke en private partijen. De volgende subdoelen zijn in de ToR omschreven:

- "Het toepassen van 'best practices' in de aangeboden handelsdienstverlening van RVO en andere publieke en private partners door in de opzet en uitvoer van projecten en programma's meer rekening te houden met de specifieke belemmeringen en behoeften van deze doelgroep."
- "Het vergroten van het bereik van deze doelgroep en het gebruiken van genderinzichten bij het ontwikkelen van een effectieve communicatiestrategie om nieuwe vrouwelijke ondernemers te werven."

Ten aanzien van het eerstgenoemde subdoel zal, zoals eerder aangegeven, primair worden gekeken naar de 'best practices' uit de publieke sector en worden de private partijen niet apart onderzocht. Ten aanzien van het tweede subdoel kan worden aangevuld dat het bij nieuwe vrouwelijke ondernemers gaat om met name de doelgroep (zie hierboven) vrouwelijke ondernemers in het midden- en kleinbedrijf die voor het eerst gaan exporteren, maar ook vrouwelijke ondernemers die RVO niet kennen of vrouwelijke ondernemers die (nog) geen gebruik maken van de dienstverlening van RVO.

Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen zijn opgesteld voor het onderzoek en worden in deel 4 beantwoord.

1. *Toonaangevende landen: welke landen lopen voorop?*

- Welk ander Scandinavisch land (naast Verenigd Koninkrijk en Canada) loopt voorop met beleids(uit)voering gericht op het bevorderen van de internationalisering van vrouwelijke ondernemers?
- Waarom zijn deze landen succesvol in het bevorderen van de internationalisering van vrouwelijke ondernemers?
- Welke kansen en voordelen zien deze landen bij de internationalisering van vrouwelijke ondernemers nu en in de toekomst?

2. *Inhoud beleid en programma's*

- Wat houdt het succesvolle beleid van deze landen precies in?
- Welke drempels worden verlaagd / welke kansen worden benut middels dit beleid?
- Wat zijn de beleidsinterventies en initiatieven?

- Is er dienstverlening specifiek voor deze doelgroep ontwikkeld en wat is daarvan het resultaat?
- Zo ja, waarom is hiervoor gekozen en welke diensten en activiteiten betreft dit?
- Wat is het genderperspectief bij de beleidsinterventies, initiatieven en dienstverlening?
- In welke fase(s) van de RVO 'customer journey' bevinden zich de interventies?
- Wat is de rol van de overheid binnen het beleid?
- In hoeverre zijn private partijen betrokken?
- Welke resultaten worden hiermee bereikt (bereik, aantal internationaal ondernemende vrouwen, exportwaarde etc.)?
- Welke communicatieactiviteiten en van welke publieke partij zijn het meest effectief in het bereiken en enthousiasmeren van vrouwelijke ondernemers?

3. *Best practices*

- Welke beleidsinterventies blijken in de uitvoering het meest effectief (resultaat vs budget). In andere woorden, wat zijn de echte *best practices*?

4. *Reflectie/leren van anderen*

- Welke lessen kan men hieruit trekken (qua inhoud, aanpak, organisatie, communicatie, uitvoering)?

5. *Toepassing in Nederland*

- Welke *best practices* zouden ook binnen de Nederlandse context van toepassing kunnen zijn? Welke wel en waarom? Welke niet zozeer en waarom niet?

2.2. Definities

In de rapportage staan de internationale activiteiten van vrouwelijke ondernemers centraal. Hieronder volgen de daarbij gehanteerde definities.

Ondernemerschap

We hanteren voor ondernemerschap de definitie van Shane (2003, p. 4):

“An activity that involves the discovery, evaluation and exploitation of opportunities to introduce new goods and services, ways of organizing, markets, processes, and raw materials through organizing efforts that previously had not existed.”

Vrouwelijke ondernemer

Er is geen algemeen geaccepteerde definitie van een ondernemer, maar voor dit onderzoek hanteren we voor een ondernemer de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek³:

“Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of die eigenaar is van een bedrijf en als directeur in loondienst is van het eigen bedrijf.”

Bij een vrouwelijke ondernemer is de persoon in de hiervoor vermelde definitie een vrouw⁴. In de Engelstalige literatuur worden diverse woorden gebruikt die worden gerelateerd aan vrouwelijke ondernemers, zoals: female entrepreneurs, women entrepreneurs, women-led enterprises, women-owned enterprises, women-managed enterprises, majority women-owned, of women-led) enterprises. In dit rapport wordt gesproken over de ‘vrouwelijke ondernemer’ als één groep, waarbij we waar mogelijk rekening houden met het verschil tussen een zelfstandig ondernemer, die een bedrijf voor eigen rekening en risico runt, met of zonder personeel, en de vrouwen in loondienst. Ondanks dat we in dit rapport spreken over ‘vrouwelijke ondernemers’ is deze groep in feite zeer heterogeen van aard (Bruin, Brush & Welter 2006). Er zijn verschillen in bijvoorbeeld etniciteit, leeftijd (persoon en bedrijf) en sector van bedrijfsactiviteiten. Voor het doel van het onderzoek beschouwen wij deze ondernemers als één groep.

Internationalisering van vrouwelijke ondernemers

In dit onderzoek wordt in samenspraak met RVO de volgende definitie voor ‘internationalisering van vrouwelijke ondernemers’ gehanteerd:

“Vrouwelijke ondernemers die met hun bedrijf een nieuwe markt betreden met export – waaronder uitvoer van producten en diensten wordt verstaan – als gevolg.”

Voor toekomstig onderzoek kan naar een ruimere definitie worden gezocht waarin ook buitenlandse investeringen, import en strategische internationale partnerschappen worden meegenomen.

2.3. Onderzoeksmethoden

Het onderzoek is kwalitatief van aard en bestaat uit een combinatie van data uit diverse bronnen, zoals de OECD, de Wereldbank en andere internationale organisaties, en interviews met diverse stakeholders in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk. In het onderzoek kunnen een aantal fasen worden onderscheiden, namelijk:

1. Literatuuronderzoek
2. In kaart brengen van de stakeholders
3. Benaderen van de stakeholders

³ <https://www.cbs.nl>

⁴ Een volwassen mens die zichzelf beschouwt als een mens van het vrouwelijk geslacht.

1. Literatuuronderzoek

Allereerst is door middel van literatuuronderzoek informatie verzameld van grote internationale instanties (bijvoorbeeld OECD en de Wereldbank) die een beeld geeft van ondernemerschap in de wereld. Met de cijfers en data over landen kon op hoofdlijnen, een vergelijking worden gemaakt tussen Canada, Denemarken, en het Verenigd Koninkrijk. Deze informatie is door middel van literatuuronderzoek aangevuld met specifieke landenrapportages. Hierdoor ontstond een beeld van de macro economische situatie van de diverse landen, maar ook meer specifiek, van het thema vrouwelijk ondernemerschap. Bovendien werd inzicht verkregen in de belangrijke instanties die zich beleidsmatig met dat thema bezighouden. De informatie die uit de documentatie is verkregen, kan inmiddels verouderd zijn.⁵ Zo veel mogelijk is de informatie geverifieerd tijdens de diverse contactmomenten met stakeholders om alleen de lopende initiatieven en programma's te traceren. We hopen hiermee te hebben voorkomen dat verouderde informatie is opgenomen in deze rapportage.

Gezien de beschikbare tijd en middelen zijn keuzes gemaakt in het al dan niet meenemen van aspecten die van invloed zijn op de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap. Zo is er bijvoorbeeld geen analyse uitgevoerd naar de financiële sector van landen en is er geen uitgebreide cultuuranalyse gedaan. We hebben vooral getracht een overkoepelend beeld te schetsen en een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen.

2. In kaart brengen van de stakeholders

Via contact met de Nederlandse Ambassades, gebruik van het eigen netwerk van de onderzoekers en het opzoeken van de in de literatuur vermelde organisaties, werd per land een lijst opgesteld met potentiële stakeholders. Deze zijn grofweg onder te verdelen in:

- Ministeries
- Uitvoeringsorganisaties
- Regionale en lokale organisaties
- Netwerkorganisaties
- Private sector partijen

Na het in kaart brengen van de eerste groep stakeholders moest er continu controle plaatsvinden op relevantie, aangezien organisaties die een aantal jaren geleden nog bestonden, bijvoorbeeld de Danish Enterprise and Construction Authority, niet meer actief zijn.

⁵ Een voorbeeld zijn de 'Vaesksthuse' in Denemarken, die blijkbaar in 2019 zijn vervangen door regionale 'Ervhvervshuse' waardoor we op zoek moesten naar meer recente informatie en andere contactpersonen.

3. Benaderen van de stakeholders

Tijdens het onderzoek zijn stakeholders uit de drie geselecteerde landen benaderd. Dit gebeurde als eerste contactmoment via telefoon en/of e-mail. Veelal werden er doorverwijzingen gegeven en zo kwamen we iedere keer weer nieuwe mensen op het spoor die op enigerlei wijze actief zijn op het thema internationalisering van vrouwelijk ondernemerschap. De lijst met benaderde personen is te vinden in bijlage B. Met hen zijn waar mogelijk skype- of telefoongesprekken gevoerd voor nadere informatie. Dit waren, in tegenstelling tot vermelding in het inceptierapport, vooral individuele gesprekken en geen groepsgesprekken. De tijdsplanning van het onderzoek en de beschikbaarheid van de belanghebbenden maakte het onmogelijk om, op een uitzondering na, groepsgesprekken te organiseren.

3. Vrouwelijk ondernemerschap

Over het algemeen zijn vrouwelijke ondernemers minder actief op internationale markten dan mannelijke ondernemers (Global Entrepreneurship Monitor; Van Stel et al., 2015). In een survey in 2019 bleek dat slechts één op de vijf bedrijven in Europa (inclusief het Verenigd Koninkrijk) die betrokken waren bij internationale handel, in handen was van een vrouw. De geringe vertegenwoordiging van vrouwen in exportactiviteiten wordt vooral gerelateerd aan de sectoren waar vrouwen actief zijn, zoals gezondheidszorg en onderwijs. In die sectoren vinden minder internationale activiteiten plaats. Literatuur wijst bovendien op de relatie tussen internationalisering en het gebrek aan zakelijke netwerken (sociaal kapitaal) van vrouwelijke ondernemers (Rose, 2019; Van Stel et al., 2015). Daarnaast wordt ook de hogere faalangst van vrouwelijke ondernemers, de risicoaversie, een lager zelfvertrouwen en de lagere perceptie van kwaliteiten van vrouwelijke ondernemers (persoonlijk kapitaal) in verband gebracht met een lager niveau van internationalisering (Piacentini, 2013; Croson and Kneazy, 2009; Van Stel et al., 2015).

Hieronder wordt een aantal kengetallen weergegeven over vrouwelijk ondernemerschap, gevolgd door meer inzicht in de uniciteit van vrouwelijk ondernemers. In dit deel wordt Nederland waar mogelijk meegenomen om te laten zien waar we staan ten opzichte van Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk.

3.1. Kengetallen

Circa een derde van de circa 40,6 miljoen ondernemers in Europa is vrouw en een kwart van de werkgevers – dus ondernemers met personeel in dienst – is vrouw.⁶ Kijkend naar de individuele landen, dan is het percentage vrouwelijke ondernemers in de ondernemerspopulatie in Canada 37%,⁷ in het Verenigd Koninkrijk 33% (OECD, 2018b), en in Denemarken 23%.⁸ In **Nederland** is tussen 2012 en 2017 het aandeel vrouwelijke ondernemers met 1 procentpunt gedaald, aldus cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2019), maar kijkend vanaf het jaar 2014 is het percentage licht gestegen van 34% naar 36% in 2019.⁹ Een van de mogelijke verklaringen van deze kleine stijging is aldus het OECD dat Nederlandse vrouwen vaker online bedrijven starten dan mannen (OECD, 2018c).

De ontwikkeling van de zogeheten ‘entrepreneurship rate’, het percentage mannen en vrouwen van de bevolking van 18 tot 64 jaar met een gevestigde onderneming, is in Figuur 1 weergegeven op basis van cijfers van de Wereldbank. We zien hierbij dat

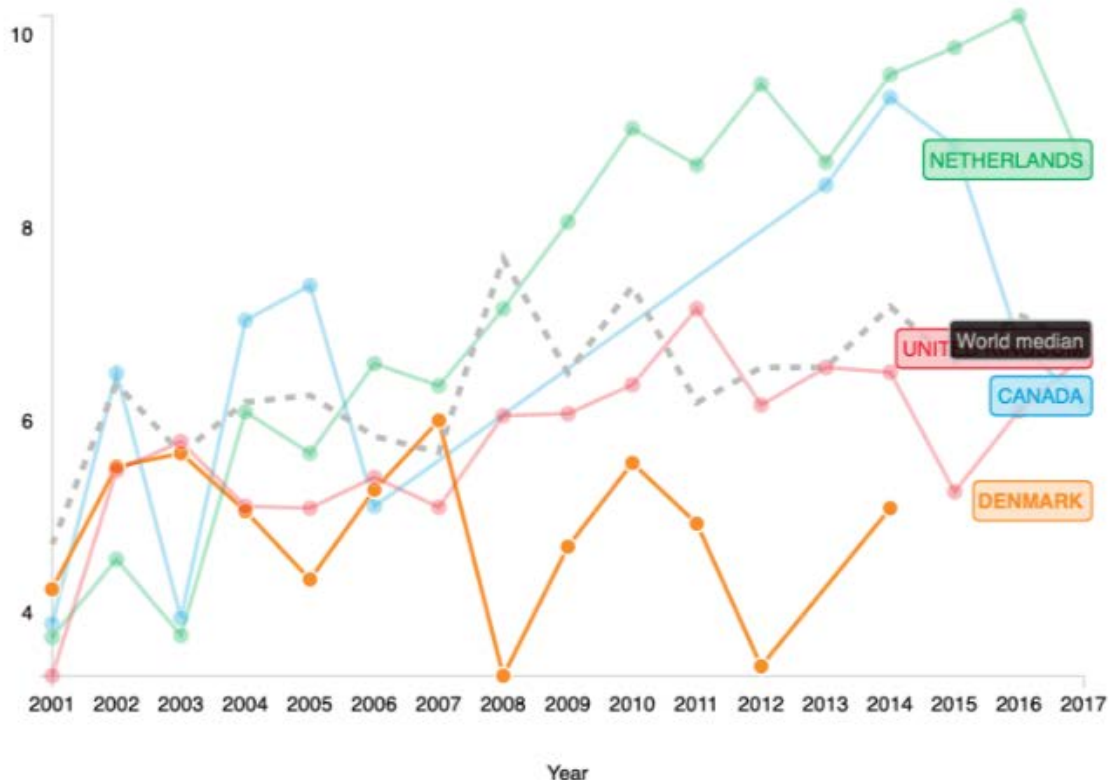
⁶ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en

⁷ <https://www.thebalancesmb.com/statistics-on-canadian-women-in-business-2948029>

⁸ <https://business-kvinder.com/wp-content/uploads/gender-diversity-in-denmark.pdf>

⁹ <https://www.kvk.nl/over-kvk/media-en-pers/nieuws-en-persberichten/steeds-meer-vrouwen-ondernemen/>

Nederland het hoogste scoort met een percentage van 8,6% in 2017 (zie Figuur 1).¹⁰ Het Verenigd Koninkrijk zit op 6,7% in hetzelfde jaar, Canada zit op 6,2% en Denemarken 5,1% (2014).



Figuur 1 Percentage ondernemers van de beroepsbevolking (2001-2017)

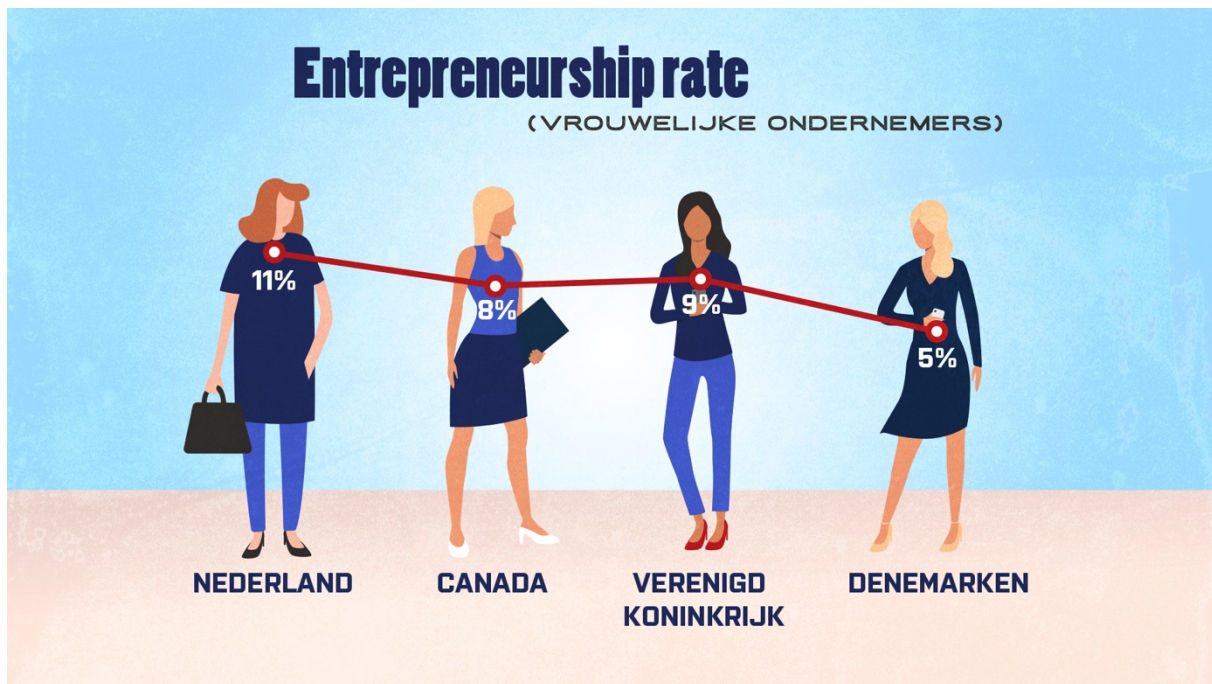
Als wordt ingezoomd op de verschillen in deze ondernemerschapsratio tussen mannen en vrouwen dan dienen we naar een andere database te gaan die deze cijfers voorhanden heeft en vinden we cijfers uit 2014 van de Europese Commissie (European Commission, 2014)¹¹. De percentages vrouwelijke en mannelijke ondernemers als percentage van de totale werkzame beroepsbevolking verschillen behoorlijk tussen landen met 11% resp. 18% in Nederland, 9% resp. 19% in Verenigd Koninkrijk en 5% resp. 12% in Denemarken (European Commission, 2014). Cijfers over Canada van hetzelfde jaar vinden we in de Global Entrepreneurship Monitor.¹² Daarin staat een ratio van 8% voor vrouwen en 11% voor mannen. In Figuur 2 is een overzicht van de ratio's voor de vrouwelijke ondernemers weergegeven.

¹⁰

https://tcdata360.worldbank.org/indicators/aps.own.est?country=NLD&indicator=3117&viz=line_chart&years=2001,2017

¹¹ Door gebruikmaking van een andere database kunnen verschillen in cijfers ontstaan door een andere definiëring van 'ondernemers' of bijvoorbeeld een andere berekeningsmethodiek.

¹² <https://www.gemconsortium.org/report>



Figuur 2 Percentage vrouwelijke ondernemers binnen de totale werkzame beroepsbevolking (2014)

In **Canada** staat de bevolking positief tegenover ondernemerschap als een carrièremogelijkheid en in 2018 (Gregson, Saunders & Josty, 2018) gaven meer Canadezen aan dat ze verwachtten een nieuw bedrijf te zullen starten dan in de jaren daarvoor. Deze positieve attitude verklaart wellicht ook de stijging van het aantal vrouwelijke ondernemers in de periode 2005 tot 2013; van circa 233.000 naar 309.000 (een groei van 33%), terwijl het aantal mannelijke ondernemers in deze periode toenam met ca 22%.¹³ Canada scoort hoog op de zogeheten 'early stage entrepreneurial activity', het percentage van de werkende bevolking dat een onderneming wil gaan starten of maximaal 3,5 jaar geleden is gestart. Daarnaast scoort het land gemiddeld op gevestigde bedrijfsactiviteit. Op dit moment is slechts 16% van de MKB-bedrijven in handen van vrouwelijke ondernemers.¹⁴ Hun ondernemingen zijn niet alleen kleiner, en kennen minder groei,¹⁵ met 11% is het percentage vrouwen in de internationale handel significant lager dan voor mannen (22%).

In **Denemarken** lag het percentage ondernemers beneden het Europese gemiddelde in 2017, hetgeen volgens de OECD (2018a) kan worden verklaard door de gezonde arbeidsmarkt met lage werkloosheid en een sterk systeem van sociale zekerheid. Het hoge aantal nieuwe bedrijven tegenover bestaande bedrijven indiceert echter een dynamische context en ligt hoger dan het Europese gemiddelde (OECD, 2018a). Sinds

¹³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-eng.htm>

¹⁴ Canada's First Women Entrepreneurship Strategy – Update March 2019

¹⁵ Bij 87% van de vrouwen hebben ondernemingen minder dan 20 werknemers tegen 92% van de mannen, en bij mannen groeide in 58% van de gevallen de onderneming tegen 62% van de vrouwen tussen 2017 en 2011.

2000 kent Denemarken een groot aanbod van ondernemersprogramma's, ondernemerschapsonderwijs, toegang tot financiering en kennis, en internationalisatie (OECD, 2008). De administratieve regelgeving in het land is beperkt en aanwezigheid van financiële middelen is gunstig; de 'venture capital' markt is gegroeid en de professionalisering via de 'Vaekstfonden' heeft geresulteerd in grotere transparantie (OECD, 2008). Het ondernemersbeleid in Denemarken is gericht op het promoten van innovatie, groei en de digitale economie. Het beleid is genderneutraal en er zijn geen specifieke programma's voor vrouwelijke ondernemers (OECD, 2018a). De recent uitgekomen 'Iværksætterbarometer'¹⁶ laat zien dat het aandeel vrouwelijke ondernemers afneemt in Denemarken, ondanks dat het verhogen van het aantal vrouwelijke ondernemers een focusgebied is geweest voor de Deense overheid sinds 2000 (OECD, 2018a). Het aandeel van vrouwen als groeiondernemer is circa 10% (Pettersen & Hedin, 2010). Er is geen officieel onderzoek gedaan naar de afname van het aantal vrouwelijke ondernemers, maar in de diverse gesprekken werd een aantal redenen meerdere keren genoemd, namelijk de stereotypering van ondernemers als mannen, de discriminatie bij een financieringsaanvraag en de afwezigheid van betaald zwangerschapsverlof voor vrouwelijke ondernemers.

Het **Verenigd Koninkrijk** stond op de vijfde plaats in de *2015 Dell women entrepreneur scorecard*, en derde in de *2015 Global Entrepreneurship and Development Institute's female entrepreneurship index*, die scoort op ondernemersklimaat, ecosystemen en aspiraties.³⁵ In het Verenigd Koninkrijk is in tegenstelling tot Denemarken sprake van een continue groei van vrouwelijke ondernemers in de afgelopen 15 jaar. Aan de ene kant is het percentage van vrouwen onder de startende ondernemers bijna verdubbeld van 11% in 2011 tot 21% in 2018. Aan de andere kant is minder dan een kwart van de ondernemingen eigendom van een vrouw in de vijf meest productieve sectoren in het Verenigd Koninkrijk.²⁷ Een deel van toename van het aantal starters wordt toegeschreven aan de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van vrouwen, die op basis van de pensioenwet 2011 sneller is toegenomen dan die van mannen, aangezien veel nieuwe starters vrouwen waren van 50 jaar of ouder. De meeste starters zijn actief in (professionele en wetenschappelijke) dienstverlening, administratie en in zorg en onderwijs.¹⁷ Dit waren tevens de publieke sectoren waar veel ontslagen waren gevallen.¹⁸

3.2. Unicité van vrouwelijk ondernemerschap

In deze paragraaf worden enkele factoren besproken die vaak in onderzoeken worden gelinkt aan vrouwelijk ondernemerschap. Wij nemen al deze elementen als extra achtergrondinformatie in dit onderzoek mee, omdat het van belang is om te achterhalen waar een mogelijke oorzaak is te vinden voor het lage percentage vrouwelijke ondernemers dat exporteert. Bovendien kunnen we door deze extra

¹⁶ <http://vaekstanalyse.dk/barometer>

¹⁷ Bank of England, 2015. 'Quarterly Bulletin 2015 Q1. *Self-employment: what can we learn from recent developments*

¹⁸ Resolution Foundation (2014). *Just the Job, or a working compromise.*

analyse eventuele beleidsmaatregelen beter beoordelen op hun waarde voor vrouwelijke ondernemers. De volgende thema's in Figuur 3 zullen we kort bespreken.



Figuur 3 Uniciteit van vrouwelijk ondernemerschap

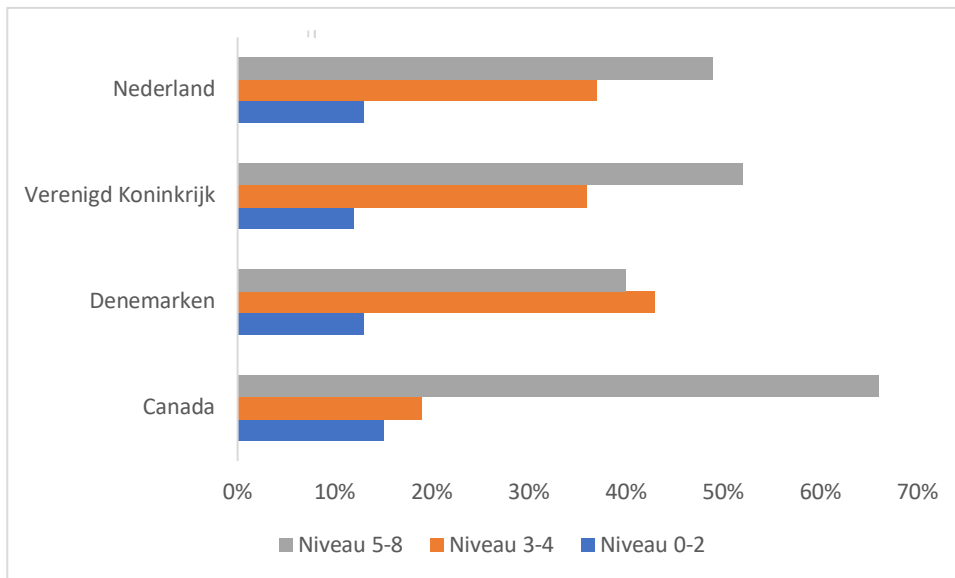
Onderwijs

Uit diverse studies komt naar voren dat er een duidelijk verband is tussen onderwijs en ondernemerssucces (Van Praag, 2006). Bovendien blijken ambitieuze ondernemers vaker hoger opgeleid te zijn (Autio, 2011). Onderwijs speelt een centrale rol door het bieden van kennis en de ontwikkeling van vaardigheden. De cijfers in Figuur 4 zijn uit 2017¹⁹ en laten het opleidingsniveau van vrouwelijke ondernemers in de diverse landen zien.²⁰

- Niveau 0-2: minder dan primair onderwijs, primair en lager secundair onderwijs
- Niveau 3-4: hoger secundair en postsecundair niet-tertiair onderwijs
- Niveau 5-8: tertiair onderwijs

¹⁹ <http://www.oecd.org/cfe/smes/Inclusive-Entrepreneurship-Policies-Country-Assessment-Notes.htm>

²⁰ De data voor Canada komen niet uit de OECD-rapportages maar van WESK (2018).



Figuur 4 Onderwijsniveaus

We zien dat vooral in **Canada** een groot percentage vrouwelijke ondernemers dat tertiair onderwijs heeft, gevolgd door het Verenigd Koninkrijk. Uit het gesprek met de Britse organisatie NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts)²¹, kwam onder andere naar voren dat er momenteel verschillende initiatieven zijn om het Britse ondernemerschapsonderwijs te bevorderen, maar er is geen coherente strategie. In het algemeen is deze vorm van onderwijs – aldus NESTA – niet consistent ontwikkeld in het **Verenigd Koninkrijk** en zijn er veel initiatieven die op zichzelf staan, vooral in het primair en secundair onderwijs.

In **Denemarken** heeft ondernemerschapsonderwijs recent aandacht gekregen van de overheid (OECD 2018a). De Danish Agency for Science, Technology and Innovation, onderdeel van het Ministry of Higher Education and Science, heeft een onderzoek uitgevoerd bij universiteiten in 2014 en vond een 43% verhoging in ondernemerschapsactiviteiten bij graduates van het hoger onderwijs tussen 2001 en 2011.²² Binnen het Deens hoger onderwijs worden in het kader van ondernemerschap trainingen, mentoring en advisering verstrekt en er zijn in toenemende mate plekken voor start-ups. Sommige universiteiten, zoals de Technical University of Denmark biedt ook diverse financiële diensten. Het onderwijs en de trainingen worden ondersteund door het Danish Fund for Entrepreneurship (*Fonden for Entreprenørskab*).²³ Dit fonds, opgericht in 2010, is een commercieel bedrijf dat wordt ondersteund door diverse ministeries. Het fonds verzorgt trainingsprogramma's voor ondernemerschapsonderwijs op alle niveaus, van basisschool tot PhD studenten. Het fonds heeft budget beschikbaar voor de ontwikkeling van onderwijs met een focus op innovatie en ondernemerschap. Bovendien ontwikkelt en publiceert het fonds eigen onderwijsmateriaal, advies over de uitvoering van ondernemerschapsonderwijs en faciliteren ze samenwerking. Het fonds

²¹ <https://www.nesta.org.uk>

²² <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/statistik-og-analyser/filer/fi-notat-ivaerksaetteraktivitet.pdf>

²³ <https://eng.ffe-ye.dk>

werkt als een kenniscentrum dat resultaten van onderzoek verspreidt binnen ondernemerschapsonderwijs.

Motivatie bij de start en groeiambitie

Gebaseerd op diverse internationale studies (o.a. OECD, 2017b) blijkt dat de belangrijkste motivatoren voor vrouwen om een bedrijf te starten, zijn:

- Werk-privé balans: ondernemerschap maakt het mogelijk om meer flexibel te zijn, hetgeen leidt tot een betere balans;
- Omzeilen van het glazen plafond in loondienstverband;
- Inkomen;
- Persoonlijke ontwikkeling en verkrijgen van nieuwe vaardigheden.

In een studie van Hechavarría et al. (2017) kwam naar voren dat, in vergelijking met mannelijke ondernemers, vrouwelijke ondernemers het creëren van sociale waarde meestal hoger waarderen dan het creëren van economische waarde (winst). Daarnaast starten vrouwen vaker een bedrijf om persoonlijke in plaats van financiële redenen, in vergelijking met mannen (Fisher et al., 2014; Stel et al., 2015). Uit de rapporten van de OECD²⁴ blijkt verder dat over alle landen bezien, vrouwen een beduidend lagere groeiverwachting hebben dan mannen. Een reden die naar voren komt in onderzoeken, is dat mannen meer zelfvertrouwen hebben en ook meer risicobereid zijn (Huang & Kisgen, 2013; Invernizzi et al. 2017). Bovendien wordt in dit licht vaak gerefereerd aan de aanwezigheid van een sociaal vangnet in landen waardoor er minder prikkels bestaan om te starten als ondernemer en het nemen van het daarmee samenhangende risico.

Om de groeiverwachting in beeld te brengen, is het aannemen van personeel een goede indicator. In Tabel 1 zien we de het percentage mannelijke en vrouwelijke 'early-stage'²⁵ ondernemers die verwachten dat ze meer dan 19 arbeidsplaatsen creëren in vijf jaar (periode 2013-2017).²⁶ Daarin komt de veel lagere groeiverwachting van vrouwelijke ondernemers duidelijk naar voren.

	Mannen	Vrouwen
Denemarken	8%	0%
Verenigd Koninkrijk	13%	5%
Nederland	10%	4%

Tabel 1 *Personeelsverwachting*

²⁴<http://www.oecd.org/cfe/smes/Inclusive-Entrepreneurship-Policies-Country-Assessment-Notes.htm>

²⁵ In de Global Entrepreneurship Monitor is 'early-stage entrepreneurial activity' het percentage van de werkende bevolking dat wil gaan starten of maximaal 3,5 jaar geleden is gestart.

²⁶ Vergelijkbare cijfers van Canada zijn niet gevonden.

Fulltime versus parttime

Kijkend naar de omvang van bedrijven heeft Denemarken 89% microbedrijven (minder dan 10 medewerkers in dienst), Verenigd Koninkrijk 94% en Nederland 96% (in 2011 of 2012) (European Commission, 2014). De meeste ondernemers, zowel mannen als vrouwen, zijn zogeheten 'solo' ondernemers, de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). In 2012 was 78% van de vrouwelijke ondernemers in Europa zzp'er en 22% was werkgever. Bij mannelijke ondernemers was dit percentage nagenoeg hetzelfde. Een ander interessant gegeven is dat in 2012 ongeveer 31% van de vrouwelijke ondernemers in Europa parttime in hun onderneming werkten, in vergelijking met 12% van de mannelijke ondernemers (European Commission, 2014). Dit percentage is zeer verschillend tussen de Europese landen, met een heel hoog percentage – maar liefst 64% - in Nederland en 54% in het Verenigd Koninkrijk. In Denemarken lag dat percentage veel lager, namelijk 21% in 2012 (European Commission, 2014). In Canada waren in 2011 zeven van de tien deeltijdwerkers vrouw, terwijl 35% van de vrouwen in de leeftijd van 25 tot 44 jaar in deeltijd werkte, zodat ze voor hun kinderen konden zorgen.²⁷

Het gemiddeld aantal uren per week dat vrouwelijke ondernemers werkten in 2012 was 38,7 uur in Denemarken, 29,1 uur in Nederland en 28,5 uur in het Verenigd Koninkrijk. In Canada werkte 26% van de vrouwen (in 2017) parttime (minder dan 30 uur per week), hetgeen het dubbele was van het percentage voor mannen (13%).²⁸ Vooral voor vrouwen tussen de 30 en 39 jaar waren de zorgtaken de belangrijkste reden voor de keuze voor parttime werk; in de groep van vrouwen met kinderen onder de twee was dat meer dan 60%.²⁹

Werk versus privéomstandigheden

Studies laten zien dat vrouwen flexibel ondernemerschap inpassen rondom familieverantwoordelijkheden (Carter et al., 2015). Zorgtaken zijn daarin zowel een 'push' als een 'pull' factor voor vrouwen om ondernemer te worden. De flexibiliteit die ondernemerschap met zich meebrengt kan het voor vrouwen mogelijk maken om te werken rond de verantwoordelijkheden van zorg ('pull' factor). Echter, ontoereikende ondersteuning en onvoldoende inkomen betekent dat kleinere ondernemingen vaker en sneller stoppen (Women's Budget Group, 2016). Voor een groeiend deel van de **Britse vrouwen** is ondernemerschap geen keuze, maar een noodzaak gedreven door verlies van banen in de publieke sector, het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, en/of het mogelijk maken van zorgtaken ('push' factor). De Bank of England schat dat ongeveer een kwart van de toename in ondernemerschap sinds 2010 te wijten is aan veranderingen in werkgelegenheid in de publieke sector (Women's Budget Group, 2016).

²⁷ 2011 Statistics Canada National Household Survey

²⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018002-eng.htm>

²⁹ Statistics Canada. 2017. Labour Statistics at a glance: who works part-time and why?

In dit licht wordt in het OECD rapport over **Denemarken** gesproken over een paradox (OECD, 2018a). Daar zijn mogelijkheden voor werkenden om zwangerschapsverlof op te nemen en er is bijvoorbeeld verlof indien een kind ziek is. Deze kansen bestaan echter niet voor ondernemers, waardoor vrouwen minder gemakkelijk een bedrijf starten, aldus de OECD-rapportage, maar ook blijkend uit diverse gesprekken met stakeholders. Daarbij komt nog dat de helft van de Deense vrouwen met een loondienstverband een baan heeft in de publieke sector, in tegenstelling tot 20% van de mannen. Dit is van belang omdat de meeste (vrouwelijke) ondernemers uit de private sector komen. Bovendien leidt werkervaring in de publieke sector niet tot het hebben van commerciële contacten en netwerken die zeer nuttig zijn in ondernemerschap (OECD, 2018a).

Onderzoek toont aan dat vrouwelijke ondernemers in landen met ondersteunend werk-privé beleid meer ambitieuze groeiambities laten zien, meer mensen in dienst nemen en innovatiever zijn dan in landen zonder deze voordelen (Rose, 2019). Als voorbeeld wordt daarbij **Nederland** genoemd. In ons land echter zien we dat vrouwen naast de zorg voor kinderen ook steeds meer mantelzorg moeten uitoefenen.³⁰ Vrouwen zijn en voelen zich als eerste daartoe aangewezen. Ongeveer 56% van de mantelzorgers in ons land is vrouw en 36% van de Nederlandse vrouwen is mantelzorger. De leeftijdscategorie die relatief vaak mantelzorg geven is 45-64 jaar,³¹ de leeftijdscategorie van de meeste ondernemers³² en de periode van groei en mogelijk internationalisering.

Het hoge percentage van vrouwen met zorgtaken geldt overigens niet alleen voor Nederland, maar is ook van toepassing in de andere landen. De perceptie en gewoonte met betrekking tot de verdeling van de zorgtaken is veelal onderdeel van de cultuur van een land (McKinsey 2018). **Denemarken** wordt gezien als een positieve uitzondering met goede supportsystemen voor kinderopvang, waar dit zou hebben geleid tot een lagere ongelijkheid in de inkomens van mannelijke en vrouwelijke ondernemers.³³ In **Canada** zijn de zorgtaken ook veelal het terrein van de vrouw en men moet nog onderzoeken wat de gevolgen van het overheidsbeleid (zoals verhoging van het aantal betaalbare kinderopvanghuizen en verhoging van de Canada Child Benefit) op dit gebied voor vrouwelijke ondernemers zijn. Een interessant product in deze is Datenight Babysitting, een app waar lokale, ervaren babysitters worden verbonden aan vrouwelijke ondernemers. Via een pilotprogramma – de Childcare Support Pilot for Women Entrepreneurs – is er een budget gecreëerd om vrouwelijke ondernemers in Ontario met een groeionderneming, te laten kennismaken met deze dienstverlening.³⁴ Het project is eerder dit jaar opengesteld voor aanmeldingen en er zijn nog geen resultaten bekend.

³⁰ <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen/>

³¹ <https://www.zorgvoorbeter.nl/mantelzorg/cijfers-nederland>

³²

https://www.kvk.nl/download/Jaaroverzicht%20ondernemend%20Nederland%202015%20DEF_tcm109-414629.pdf

³³ The OECD (2016) *Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship*

³⁴ <https://helm.life/childcare-support-for-women-entrepreneurs/>

Sectoren

Exporterende bedrijven zijn groter, gelokaliseerd in stedelijke gebieden, en opererend in productie, groothandel/detailhandel, professionele diensten en in technologie gedreven sectoren.³⁵ In alle OECD economieën in de wereld werken de vrouwelijke ondernemers meer dan mannen in de sectoren waar minder internationale activiteiten plaatsvinden, zoals gezondheidszorg, onderwijs, maatschappelijk werk, persoonlijke dienstverlening en de algemene dienstensector (OECD 2016b; European Commission, 2014). Sectoren met over het algemeen meer internationale activiteiten zijn technologie- en innovatiegedreven sectoren waar mannelijke ondernemers dominant zijn (European Commission, 2008). Indien we de Nederlandse vrouwelijke ondernemers vergelijken met hun buitenlandse collega's, dan zien we in 2014 dat circa 82% van de vrouwen in Nederland in de dienstverlening werkt, ten opzichte van 88% in Denemarken en 89% in Verenigd Koninkrijk en Canada (OECD, 2016b).

Inkomen

Indien we het inkomen van ondernemers beschouwen, dan verdienen vrouwen significant minder dan mannen. De kloof in inkomsten tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers is gemiddeld 35% binnen de OECD-landen, hetgeen groter is dan de kloof in loondienstverband (gemiddeld 15%). Er is tussen landen een groot verschil met een kloof van circa 16% in Denemarken, 28% in Nederland, 36% in Canada en 39% in Verenigd Koninkrijk in 2013 (OECD, 2016b). Een aantal factoren kan het inkomensverschil verklaren, zoals het type bedrijfsactiviteit en het aantal werkuren. Vrouwen werken veelal in sectoren met een lage bijdrage aan bruto nationaal product (McKinsey 2018). Daarnaast hebben vrouwen vaak een dubbele taak met het ondernemen en het runnen van een huishouden, hetgeen de tijd limiteert die kan worden geïnvesteerd in de onderneming gelimiteerd is en het tevens de keuze van het type bedrijf beïnvloedt (McKinsey 2018; OECD, 2016b).

Financieel kapitaal

Internationaal gezien zijn vrouwelijke ondernemers over het algemeen terughoudender bij financiering en nemen ze financieel minder risico. Een ander aspect dat vaak wordt genoemd is de toegang tot kapitaal. Toegang tot financiering wordt door vrouwen gezien als de belangrijkste barrière voor ondernemerschap gedurende de gehele levenscyclus (Rose, 2019). Twee belangrijke thema's daarbij zijn aldus de rapportage van Rose (2019) toegang tot informatie en complexiteit. In dit rapport komt naar voren dat Britse mannen zich veel zelfverzekerder voelen omtrent het vinden van financiering dan vrouwen. Britse vrouwen schatten in dat ze 40% minder financiering nodig hebben om hun bedrijf te lanceren, en gemiddeld genomen starten ze hun bedrijf met 53% minder financieel kapitaal dan mannen. De genderkloof neemt toe als het gaat om financiering van bedrijfsgroei. Slechts 10% van vrouwelijke ondernemers slaagt in de opschaling naar 1 miljoen Britse ponden of meer, vergeleken 21% van de mannelijke

³⁵ <https://pdfs.semanticscholar.org/07e3/868055666fad55b27b0a4345d717ce4513bb.pdf>

ondernemers. Veel vrouwen zijn kennelijk zo pessimistisch over de kansen dat ze zelfs niet eens een poging wagen (Rose, 2019). Sterk verbonden aan toegang tot kapitaal, is toegang tot zakelijke contacten en relaties. Via de juiste contacten komt er eenvoudiger toegang tot kapitaal. Een recente wetenschappelijke studie (Bullough, Hecchavarria, Brush, and Edelman, 2019) laat zien dat vrouwelijke ondernemers die deelnamen aan een training over financiële geletterdheid, vaker hun zakelijke netwerk inschakelde om toegang te krijgen tot externe financiering.

Risicokapitaal ('venture capital') is van belang bij bedrijfsontwikkeling en -groei. Onderzoek binnen deze vorm van financiering laat zien, dat er sprake is van een vooringenomenheid en stereotypering in de besluitvorming van risicokapitaal investeerders (TechLeap.NL, 2019). In 2017 werd slechts 2,2% van het risicokapitaal geïnvesteerd in 'female founders' wereldwijd. In **Nederland** ligt dat percentage zelfs lager; van de Nederlandse teams die een investering ontvingen, bestond slechts 1,6% uit alleen vrouwen en 6,8% waren gemengde teams.³⁶ Voor **Denemarken** vinden we vergelijkbare cijfers in het OECD rapport (OECD, 2018a). Uit een studie in 2017 blijkt dat in Denemarken vrouwelijke tech ondernemers veel minder investeringen aantrekken dan in andere Scandinavische landen. Slechts 13% van de Scandinavische tech-bedrijven die investeringen ontvingen, hadden vrouwelijke oprichters, en volledig vrouwelijke tech start-ups kregen slechts 4% van de fondsen. In Denemarken gaat slechts 8% van de investeringen³⁷ in start-ups naar bedrijven met vrouwen en minder dan 1% naar bedrijven die volledig door vrouwen worden gerund (OECD, 2018a).

Het **Verenigd Koninkrijk** is in Europa het meest succesvol in het aantrekken van risicokapitaal (Rose, 2019). In 2011 had 11% van de start-ups die voor het eerst aandeleninvesteringen kreeg, een vrouwelijke oprichter. In 2018 is dit percentage verdubbeld naar 21% (Denham, 2019). De redenen die hiervoor worden aangegeven zijn een lage werkloosheid en een toename van nieuwe ondernemingen. Kijkend naar de cijfers omtrent risicokapitaal dan is de financieringskloof tussen mannen en vrouwen groot. Aldus de rapportage van Rose (2019) gaat minder dan 1% van de Britse risicofinanciering naar teams van alleen vrouwen. In de afgelopen jaren zijn er mede als reactie op deze cijfers, meer vrouwelijke investeerders gekomen die zich hebben verenigd. Het gaat daarbij om netwerken van vrouwelijke ondernemers die hun bedrijf hebben verkocht en nu heel gericht investeren in vrouwelijke ondernemers. Investing Women is een dergelijk netwerk.³⁸ Ze hebben Investing Women Angels voor het investeren in jonge bedrijven³⁹ en AccelerateHER, een programma van evenementen en handelsmissies om vrouwelijke ondernemers te ondersteunen bij groei.⁴⁰ Een ander voorbeeld is Addidi Business Angels die investeren in start-ups en kleine groeiondernemingen.⁴¹ De netwerken werken daarbij bijvoorbeeld samen met banken die de potentiële groeiondernemers in beeld hebben en daardoor de ondernemer aan de investeerder kunnen linken.

³⁶ Deze cijfers komen uit het rapport Fixing the Funding Gap, maar daarvan is geen jaartal bekend.

³⁷ Waarschijnlijk gaat het hier om investeringen als geïnvesteerd kapitaal in valuta en niet in aantal investeringen, maar dat is in het rapport onduidelijk.

³⁸ <https://www.investingwomen.co.uk/about/>

³⁹ <https://www.investingwomen.co.uk/investors/>

⁴⁰ <https://www.investingwomen.co.uk/about/>

⁴¹ <https://www.syndicatoroom.com/angel-investors/networks/addidi-business-angels>

Er zijn een paar redenen voor de 'gender scaling gap' in het Verenigd Koninkrijk aldus NESTA:

- Vrouwen moeten meer tijd investeren en moeite doen om investeerders te vinden. Het kost tijd om financiering te vinden en vooral voor vrouwen, omdat het voor hen moeilijker is om investeerders aan te trekken door de 'gender bias' en het gebrek aan vertrouwen in de bedrijfsideeën van vrouwen.
- Vrouwen hebben minder zelfvertrouwen in de communicatie met investeerders.
- Vrouwelijke ondernemers zijn meer risicomijdend en minder op groei gericht dan hun mannelijke collega's en als ze toch risico's nemen en het gaat niet goed dan worden ze door het heersende taboe eerder ontmoedigd om op te schalen en daarvoor financiering aan te vragen.

In **Canada** wordt ingeschat dat op dit moment 38% van de ondernemers vrouwen zijn,⁴² maar dat zij toch slechts 4% van het risicokapitaal ontvangen.⁴³ Dit werd erkend door de regering in de nieuwe kapitaalinjectie in 2018 van 1,4 miljard Canadese dollars via de Business Development Bank of Canada voor drie jaar in de financiering van vrouwelijke ondernemers. Deze injectie is onderdeel van de *Women Entrepreneurship Strategy* van de Canadese overheid die in deel 4 nader wordt besproken. Verder zijn er in Canada een paar initiatieven gevonden om de toegang tot kapitaal voor vrouwelijke ondernemers te vergroten. Zo heeft de Canadese overheid het *Venture Capital Catalyst Initiative* gelanceerd in 2017⁴⁴ om extra risicokapitaal (450 miljoen Canadese dollars) ter beschikking te stellen, vergezeld van een oproep aan investeerders om diversiteit in oogenschouw te nemen in hun eigen teams en in bedrijven waarin ze investeren. Van aanvragers wordt verwacht dat ze rapporteren over de deelname van vrouwen en hoe ze diversiteit gaan verbeteren. Een ander privaat initiatief is Female Funders, een netwerk van vrouwelijke investeerders.⁴⁵

Sociaal kapitaal

Bij sociaal kapitaal kunnen we denken aan de volgende thema's die mogelijk van invloed zijn op internationalisering van vrouwelijke ondernemers:

- Toegang, acceptatie en aanwezigheid bij zakelijke netwerken
- Aanwezigheid en zichtbaarheid van rolmodellen
- Gender(on)gelijkheid en man-vrouw verhoudingen in de samenleving
- Bewegingsvrijheid van vrouwen en de vrijheid om te werken
- Sociale normen en waarden, bijvoorbeeld de rol van de vrouw en verwachtingen ten aanzien van bijvoorbeeld zorgtaken
- Attitudes, de manier waarop men kijkt naar vrouwen als ondernemer, hoe risico's worden getolereerd en ondernemerschap als carrièreperspectief

⁴² Statistics Canada 2019. Labour Statistics at a Glance. Self-employed Canadians: Who and Why?

⁴³ <https://www.canadapost.ca/blogs/business/ecommerce/the-power-of-female-small-business-owners-and-leaders/>

⁴⁴ https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/eng/h_03052.html

⁴⁵ <https://femalefunders.com>

- Lidmaatschap en acceptatie binnen zakelijke netwerken

Er is geen nader onderzoek gedaan ten aanzien van de verschillen tussen landen, maar een aantal aspecten is meegenomen in de beantwoording van de onderzoeksvragen in deel 4.

Cultuur

Bij cultuur is het interessant om te kijken naar de Hofstede-dimensies die inzicht geven in aspecten die van belang zijn bij internationalisering.⁴⁶ Bij internationalisering komen elementen naar voren als:

- Een verhoogd risico bij export, hetgeen is gerelateerd aan de dimensie 'onzekerheidsvermijding';
- Export brengt een relatief hoge mate van complexiteit en onzekerheid met zich mee (andere taal, sociale normen, bedrijfsomgeving en cultuur) en daarbij zijn factoren als durf, assertiviteit, ambitie en prestatiegerichtheid van belang. Deze elementen zijn gerelateerd aan 'masculiniteit'.

In Tabel 3 hieronder volgt een overzicht van de cultuurdimensies over de landen.

Dimensies	Canada	Verenigd Koninkrijk	Denemarken	Nederland
• Machtsafstand (klein vs groot) ⁴⁷	39	35	18	38
• Individualisme (vs collectivisme) ⁴⁸	80	89	74	80
• Masculien (vs feminien) ⁴⁹	52	66	16	14
• Onzekerheidsvermijding (laag vs hoog) ⁵⁰	48	35	23	53
• Lange termijn oriëntatie ⁵¹	36	51	35	67
• Toegeeflijkheid (vs terughoudendheid) ⁵²	68	69	70	68

Tabel 2 Cultuur

⁴⁶ <https://www.hofstede-insights.com>

⁴⁷ De mate van machtsafstand wordt afgeleid uit de relatieve waardering van maatschappelijke ongelijkheid en hiërarchie. Een hoge score betekent een grote machtsafstand.

⁴⁸ Een hoge score betekent een hoge mate van individualisme.

⁴⁹ Een hoge score betekent een hoge mate van masculiniteit (waarde die wordt gehecht aan traditioneel mannelijke kwaliteiten, zoals competitiviteit, assertiviteit en ambitie).

⁵⁰ De mate van onzekerheidsmijding wordt afgeleid uit regelgeving, formele procedures en rituelen. Een hoge score betekent een hoge mate van onzekerheidsmijding.

⁵¹ Een hoge score betekent een hoge mate van lange termijn oriëntatie.

⁵² De mate van toegeeflijkheid staat voor een samenleving die de bevrediging van elementaire en natuurlijke menselijke waarde m.b.t. het genieten van het leven relatief vrij laat. Een hoge score betekent een hoge mate van toegeeflijkheid.

Kijkend naar de score van de landen op de cultuurdimensies van Hofstede, dan zien we dat de score voor Nederland opvallend afwijkt van de andere landen op:

- **Masculiniteit**
Nederland is evenals Denemarken meer feminien dan masculien hetgeen zich bijvoorbeeld uit in gerichtheid op de kwaliteit van het bestaan, welzijn en relaties, in plaats van materieel succes.
- **Onzekerheidsvermijding**
Nederland is een land met een hoge onzekerheidsmijding. Dat is bijvoorbeeld te zien aan het aantal verzekeringen die in ons land worden afgesloten.
- **Lange termijn oriëntatie**
Nederland is een land dat meer kijkt naar de lange dan de korte termijn.

Persoonlijk kapitaal

De persoonlijkheid van een ondernemer is een belangrijke factor in het succes van een onderneming (Dijkhuizen, Gorgievski, Van Veldhoven & Schalk, 2018; Dijkhuizen, 2011). Voor internationalisering zijn diverse persoonlijkheidsaspecten van belang, zoals:

- Beschikken over een sterke intrinsieke motivatie en ambitie voor groei en internationalisering
- Kunnen denken in kansen en mogelijkheden en het hebben van een open geest
- Beschikken over een groot lerend vermogen, een zogeheten 'growth mindset', maar ook het hebben van een positief zelfbeeld, zelf-effectiviteit, veerkracht, en dergelijke (o.a. NESTA, 2019)

De perceptie van vrouwelijke ondernemers wereldwijd is dat ze ondernemersvaardigheden missen zoals zelfvertrouwen, assertiviteit en risicobereidheid.⁵³ In het algemeen rapporteren vrouwen vaker dan mannen dit ontbreken van ondernemersvaardigheden bij de start van hun bedrijf. Bovendien zien ze het gebrek aan vaardigheden als een belangrijk obstakel (Deloitte, 2016). In de studie van OECD (2018b) in het Verenigd Koninkrijk blijkt dat ongeveer 25% van de vrouwelijke ondernemers aangeven dat ze online en digitale vaardigheden missen en nog eens 18% een gebrek aan management en bedrijfsvaardigheden die worden gezien als essentieel voor start-up en groei.

Vrouwen zijn over het algemeen ook voorzichtiger bij de start of groei van hun bedrijf, want ze willen hun levensonderhoud niet riskeren voor een onzekere onderneming.⁵⁴ Bovendien hebben vrouwen gemiddeld genomen een hogere faalangst dan mannen, hetgeen invloed heeft op de besluiten die ze nemen. Dit is mogelijk een groter obstakel in wetenschap en techniek gedreven sectoren, waar zowel de mannelijke dominantie als het risico- en onzekerheidsniveau hoger zijn (European Commission, 2008).

⁵³ The Burt Report, 2015; Hinks et al. 2015

⁵⁴ Global Entrepreneurship Monitor 2013; Van Stel et al., 2015

3.3. Internationalisering

In de wetenschappelijke literatuur zijn diverse theorieën te vinden over internationalisering, zoals het Uppsala Process Model⁵⁵, dat aangeeft dat ondernemers door diverse fasen van internationalisering gaan, waarbij iedere fase zijn eigen uitdagingen heeft. Een andere theorie is de *Resource Based View*⁵⁶ die internationalisering beschouwt als een strategische beslissing die is gebaseerd op sterke en minder sterke punten. Een derde theorie is het *Melitz* model⁵⁷ die internationalisering verbindt aan productiviteitsverschillen. De gemene deler die voortkomt uit deze theorieën is dat exporteren gecompliceerd is voor zowel mannen als vrouwen, en veel moeilijker is dan verkopen op de lokale markt. Ondernemers gaan dan ook internationaliseren indien ze de relevantie zien van hun aanbod voor andere landen en ze de ambitie hebben om internationaal actief te zijn. Zo is het aanbod van een persoonlijk dienstverlener, zoals een kapper of schoonheidsspecialist, niet relevant of vrijwel onmogelijk om te exporteren, maar de producten van een IT-dienstverlener mogelijk wel. De omgeving kan internationale ambities nog stimuleren, bijvoorbeeld omdat de thuismarkt te klein is, of indien er veel concurrenten zijn. Infrastructuur en bijvoorbeeld regelgeving, geografische of culturele factoren, kunnen het mogelijk of eenvoudig maken voor ondernemers om te gaan exporteren (Kelley et al., 2017). De wettelijke regels zijn belangrijk, omdat internationaal zakendoen onderhevig is aan diverse obstakels, tarifaire en niet-tarifaire barrières. De overheid van een land als Nederland die deelnemer is aan de Wereldhandelsorganisatie en de Europese Unie en de Euro voert, heeft door deelname aan deze grotere verbanden relatief weinig instrumenten over om specifiek economisch beleid te voeren ten aanzien van exportbevordering.

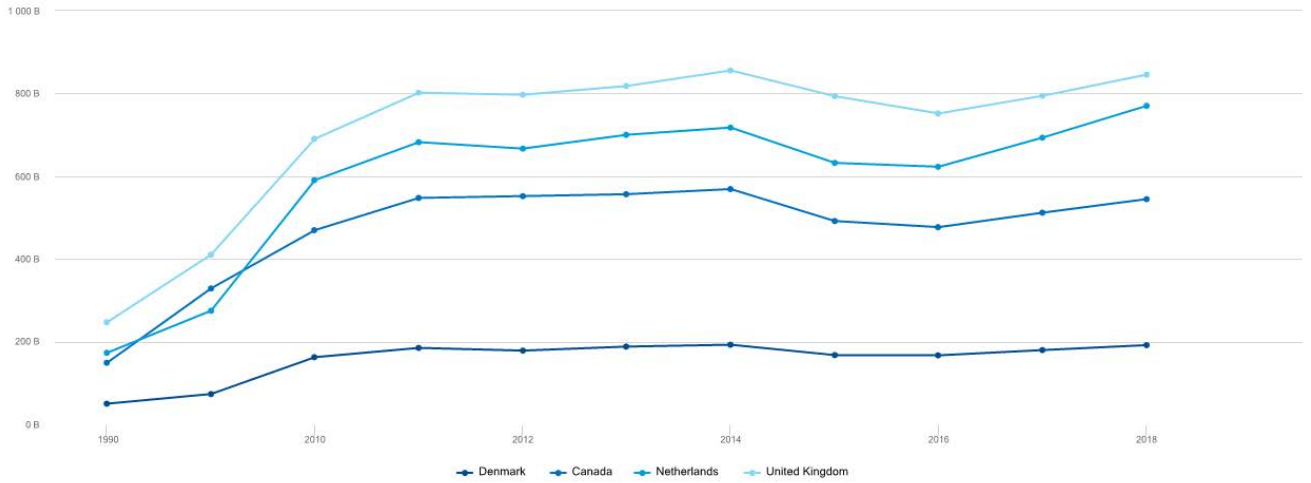
Het niveau van export varieert wereldwijd aanzienlijk. Kijkend naar de export van goederen en diensten over de landen in dit onderzoek, dan laten de cijfers van de Wereldbank⁵⁸ het beeld zien in Figuur 4 op de volgende pagina.

⁵⁵ <https://link.springer.com/article/10.1057/jibs.2009.24>

⁵⁶ <https://strategicmanagementinsight.com/topics/resource-based-view.html>

⁵⁷ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176517302434>

⁵⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/ne.exp.gnfs.cd>



Series : Exports of goods and services (current US\$)
 Source: World Development Indicators
 Created on: 11/07/2019

Figuur 5 Internationalisering

De Global Entrepreneurship Index (2018) meet de kwaliteit van ondernemerschap en de reikwijdte en diepte van het ecosysteem. Eén van de 14 componenten is 'internationalization' wat wordt gemeten door het exportpotentieel. De ranglijst van de landen in 2018 op een aantal elementen ziet er als volgt uit:

Landen	Algehele Ranking	Attitudes	Abilities	Aspirations	Internation
Canada	3	5	5	3	94%
Verenigd Koninkrijk	4	7	4	4	82%
Denemarken	6	8	3	16	39%
Nederland	11	6	14	22	56%

Tabel 3 GEM-ranking

- (a) Attitude: algemene houding van de bevolking ten opzichte van het herkennen van kansen, ondernemers persoonlijk kennen, hoge status van ondernemers, risico-acceptatie, en kwaliteiten voor het lanceren van ondernemingen.
- (b) Abilities: kwaliteiten
- (c) Aspirations: poging om nieuwe producten of diensten te introduceren, ontwikkeling nieuwe productieprocessen, penetreren buitenlandse markten, werkgelegenheidscreatie, internationalisering en financiering.
- (d) Internationalization: Willen ondernemers internationaal expanderen en is de economie complex genoeg om ideeën te genereren die internationaal van waarde zijn?

Vooraf 'aspirations' en 'internationalization' zijn van belang bij internationalisering van ondernemers en we zien dat met name Canada en het Verenigd Koninkrijk op dit onderwerp hoog scoren. De hoge cijfers voor het Verenigd Koninkrijk en de lage score van Nederland zien we ook terug in het onderzoek van NESTA (2019) met cijfers over groei-oriëntatie van ondernemers. Met de uitslag van de verkiezingen en de Brexit in het vizier, is het nog onduidelijk wat de consequenties gaan zijn voor internationale activiteiten van Britse ondernemers. Volgens de British Chambers of Commerce is de algemene onzekerheid over de Brexit de grootste barrière voor export. Bijna 47% van de bedrijven uit een recent onderzoek geven dit aan, gevolgd door specifieke zorgen over tarieven en wisselkoersveranderingen.⁵⁹ Een vertrek uit de Europese Unie betekent dat het Verenigd Koninkrijk een onafhankelijk handelsbeleid kan voeren. De in dit rapport vermelde maatregelen zijn instrumenten en programma's zoals bekend tijdens het uitbrengen van dit rapport, waarbij we niet kunnen overzien of deze na de verkiezingen en/of Brexit nog actueel zullen zijn.

⁵⁹ <https://www.britishchambers.org.uk/page/trade>

3.4. Internationalisering van vrouwelijke ondernemers

Volgens de **Wereldhandelsorganisatie** (WTO) vormen vrouwen ongeveer de helft van de wereldbevolking, maar genereren ze slechts 37% van het bruto nationaal product en is slechts een derde van alle kleine en middelgrote ondernemingen in handen van vrouwen.⁶⁰ Een studie van de International Trade Centre (ITC, 2019) laat zien dat maar één van de vijf exportbedrijven in bezit is van een vrouw. We weten tevens dat vrouwelijke MKB-ondernemers die exporteren meer verdienen, meer werkgelegenheid creëren en productiever zijn dan bedrijven die zich alleen richten op de thuismarkt (ITC, 2015).

In meer dan 155 landen is er minstens één wet die economische kansen voor vrouwen verhindert. Daarnaast is er geen enkel land dat het voor elkaar heeft gekregen om de genderkloof te dichten op het gebied van economische participatie en kansen en gaat het zo langzaam dat met huidige tempo, het nog 170 jaar gaat duren voor gendergelijkheid bereikt zal zijn in de wereld⁶¹ en 61 jaar voor West-Europa.⁶² In een studie van 53 landen is over de periode tussen 1967 en 2014 een verminderde kloof te zien in inkomen tussen mannen en vrouwen door de verhoogde arbeidsmarktparticipatie en lonen van vrouwen. Er is echter nog steeds sprake van een behoorlijke genderkloof op de arbeidsmarkt in de ontwikkelde landen. De studie van Kleven en Landais (2017) toont aan dat de huidige genderongelijkheid wordt veroorzaakt door de ongelijke impact van ouderschap op mannen en vrouwen. Diverse mechanismen liggen onder deze ongelijkheid, zoals sociale normen en het voordeel van specialisatie in gezinstaken.

Zoals ook in het rapport van ITC (2019) staat omschreven, is er een steeds grotere consensus dat internationale handel, handelsregels en -regelgeving, vrouwen anders raken dan mannen, omdat zij niet genderneutraal zijn. Een belangrijk element om te komen tot inclusief beleid is het verzamelen van zogeheten 'gender-disaggregated data', met andere woorden, gegevens die apart worden verzameld en geanalyseerd voor mannen en vrouwen.

Internationale initiatieven

Op het terrein van internationalisering van vrouwelijke ondernemers vinden we een aantal internationale initiatieven die hieronder nader worden omschreven.

Buenos Aires Declaration on Women and Trade (2017)

Voor de eerste keer in de historie van de WTO is er een collectief initiatief ondersteund om de deelname van vrouwen in handel te vergroten. In totaal 118 leden van de WTO, waaronder Nederland, Denemarken, Canada en het Verenigd Koninkrijk, hebben deze declaratie ondertekend met als doel om obstakels te verwijderen en economische

⁶⁰ https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/mc11_12dec17_e.htm

⁶¹ https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/mc11_12dec17_e.htm

⁶² <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/overheid-moet-gendergelijkheid-centraal-stellen~b6023212/>

‘empowerment’ voor vrouwen te versterken. De landen die meedoen, onderzoeken hoe handelsbarrières kunnen worden aangepakt en hoe gebrek aan handelsfinanciering en suboptimale deelname van vrouwen in de publieke aanbestedingen, kunnen worden verbeterd. De deelnemende landen wisselen informatie uit over wat heeft gewerkt en wat niet, om zodoende gegevens uitgesplitst naar geslacht te verzamelen. Canada heeft bovendien zogeheten ‘Gender Chapters’⁶³ in de handelsovereenkomsten, maar dat geldt niet voor Denemarken en het Verenigd Koninkrijk (zie deel 4).

Startup Europe Partnership

Opgezet in 2014 door de Europese Commissie is dit het eerste pan-Europese platform met als doel om Europese start-ups te transformeren naar scale-ups door hen te verbinden aan grote bedrijven en effectenbeurzen⁶⁴.

Internationalisering in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk

De Global Entrepreneurship Monitor (GEM) is een toonaangevende rapportage op het terrein van ondernemerschap en binnen dit onderzoek worden landen verdeeld in oplopende fase van economische ontwikkeling: 1) ‘factor-driven’ economieën (minste ontwikkeling); 2) ‘efficiency-driven’ economieën; en 3) ‘innovation-driven’ economieën. De innovatie gedreven economieën zijn het meest ontwikkeld en hebben ondernemingen die kennisintensief zijn en investeren in technologie en innovatie. De drie landen in dit onderzoek en Nederland behoren tot deze categorie. De in totaal dertig landen die in het Women’s Entrepreneurship 2016/2017 Report van de GEM zijn meegenomen, rapporteren dat meer dan 20% van de vrouwelijke ondernemers 25% of meer verkoop realiseren bij internationale klanten. De OECD rapporteert cijfers van Denemarken, Verenigd Koninkrijk en Nederland omtrent het aandeel van vrouwelijke ondernemers dat verkoopt aan klanten in een ander land over de periode 2013 tot 2017.⁶⁵ De cijfers van Canada komen van de Canadian Trade Commissioner Service.⁶⁷ Het aandeel ondernemers in de Europese Unie dat exporteert is gemiddeld 57%, waarbij het voor mannen ca 61% is en voor vrouwen ca 52%. De cijfers per land zijn weergegeven in Figuur 6.

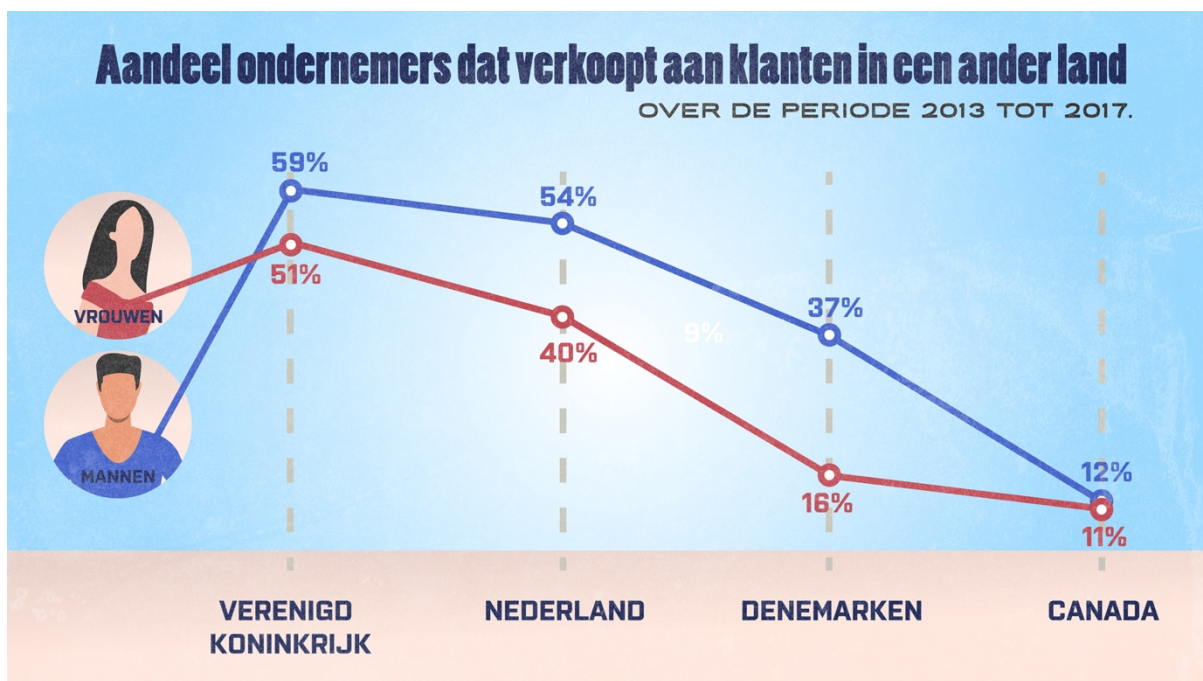
⁶³ https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/trade_gender_fta-ale-commerce_genre.aspx?lang=eng

⁶⁴ <https://startupeuropepartnership.eu>

⁶⁵ <http://www.oecd.org/cfe/smes/Inclusive-Entrepreneurship-Policies-Country-Assessment-Notes.htm>

⁶⁶ Data over deze tijdsperiode zijn gecombineerd en antwoorden gewogen om de populatie per jaar te reflecteren, maar de jaren zijn hetzelfde gewogen.

⁶⁷ <https://www.tradecommissioner.gc.ca/canadexport/0003553.aspx?lang=eng>



Figuur 6 Aantal ondernemers dat exporteert (2013-2017)

Uit bovenstaande cijfers kunnen we concluderen dat de Nederlandse vrouwen het erg goed doen in vergelijking met Canada en Denemarken. De keuze om hier cijfers vanuit de OECD te presenteren en niet vanuit nationale statistieken (voor Nederland het Centraal Bureau voor de Statistiek), is dat op deze wijze de cijfers het beste kunnen worden vergeleken tussen de landen. Daarbij is wel voorzichtigheid geboden bij het vergelijken van cijfers tussen kleine open en grote economieën en zeker als deze uit andere bronnen, met mogelijk verschillende berekeningsmethodiek en definiëring van ondernemerschap, komen. We zien namelijk bij een vergelijking van cijfers over export van het CBS dat er duidelijke verschillen zijn. Een verdere verdieping van de cijfers is sterk aan te bevelen voor een vervolgonderzoek.

Het lage percentage voor Denemarken wordt in de rapportage van de OECD⁶⁸ verklaard door de lage frequentie (minder dan 5%) van nieuwe bedrijven in de industrie. Dit is voor het Verenigd Koninkrijk juist een belangrijke industrie. Opvallend is dat deze cijfers niet overeenkomen met de cijfers van de GEM Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report (Kelley et al., 2017) die eerder zijn weergegeven. Daarin zagen we juist dat Canada het hoogste scoorde op 'female export more than 25%' (31,6%), Verenigd Koninkrijk (16,5%) en Nederland (13,1%). Een verdere verdieping van de cijfers gaat voor dit onderzoek te ver, maar we hebben van het Centraal Bureau voor de Statistiek nog aanvullende cijfers ontvangen over de afzetmarkt en omzet van ondernemers – uitgangspunt is het bedrijf - in Nederland. Dit geeft meer inzicht in de exportactiviteiten van ondernemingen in ons land, zie Tabel 4 hieronder.

⁶⁸ <http://www.oecd.org/industry/smes/DENMARK-country-note-2017.pdf>

Afzetmarkt en omzet naar geslacht en bedrijfsactiviteit (2016)

Bedrijfsactiviteit	geslacht	omzet (2015)	Export EU	Europa niet-EU	Amerika	Azië	Overig	Totale export
A Landbouw	man	4.412	1.377	41	49	67	65	1.599
A Landbouw	vrouw	2.697	685	14	11	3	2	715
B-E Nijverheid	man	22.899	5.867	365	660	660	175	7.727
B-E Nijverheid	vrouw	7.204	1.904	82	173	167	56	2.382
G Handel	man	52.974	14.457	652	447	936	451	16.943
G Handel	vrouw	16.376	4.135	185	142	446	135	5.043
Overig	man	17.698	2.048	143	118	187	73	2.569
Overig	vrouw	4.974	525	48	37	67	37	714

N.B. bedragen in mln euro

Tabel 4 Exportactiviteiten in Nederland (2016)

In de tabel komt een aantal zaken naar voren, te weten:

- Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen in export als percentage van de omzet is in de landbouw. Daar is export voor mannelijke ondernemers 36% van de omzet en voor vrouwelijke ondernemers 27%. Voor de andere sectoren is er nagenoeg geen verschil tussen mannen en vrouwen: 34% voor mannen en 33% voor vrouwen bij nijverheid, 32% voor mannen en 31% voor vrouwen bij handel en 15% voor mannen en 14% voor vrouwen bij overig.
- Vrouwelijke ondernemers in de landbouw exporteren significant minder dan mannelijke ondernemers naar Azië en relatief meer binnen de Europese Unie.
- Vrouwelijke ondernemers in de nijverheid exporteren relatief meer binnen de Europese Unie. In de handel is het meer naar Azië.

3.5. Gender

Om inzicht te krijgen in de verschillen tussen de landen op het gebied van gender, is allereerst *The Global Gender Gap Report 2018* van het World Economic Forum geraadpleegd.⁶⁹ De Scandinavische landen presteren op gendergelijkheid het beste met op de 13^e plek Denemarken, het Verenigd Koninkrijk 15^e, Canada 16^e en Nederland op een 27^e plaats.⁷⁰ Vergelijkbare scores komen uit de PwC Women in Work Index (2019). Op de Gender Inequality Index van de United Nations Development Programme⁷¹ scoren de landen heel vergelijkbaar met Nederland op de 10^e plaats, Denemarken 11^e, Canada 13^e en Verenigd Koninkrijk op de 15^e plaats. Afhankelijk van de indicatoren waarop de index gebaseerd is, verschuiven de topposities. Nederland scoort goed op

⁶⁹ <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

⁷⁰ Scores vallen op een 0,0 tot 1,0 schaal waarbij 0,0 volledig genderongelijk is en 1,0 volledig gendergelijk is.

⁷¹ <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

indicatoren als wettelijke bescherming, en digitale en financiële inclusiviteit van vrouwen. Tevens zijn vrouwen goed vertegenwoordigd in het onderwijs. Er zijn echter ook factoren waar Nederland minder goed op scoort, zoals de bijdrage van vrouwen aan het bruto nationaal product. Dit komt vooral door het lage aantal werkuren – gemiddeld 27 uur per week – vergeleken met 37 uur voor een Nederlandse man en gemiddeld 31 uur voor Europese vrouwen (McKinsey 2018).

Stoet en Geary (2019) hebben echter in een recente studie een kanttekening geplaatst bij de veel gebruikte Global Gender Gap Index, aangezien deze volgens hen focust op vrouwenrechten en de rechten van jongens en mannen buiten beschouwing laat. In hun onderzoek vonden ze namelijk dat lage ontwikkelingsniveaus van landen zijn geassocieerd met nadelen voor meisjes en vrouwen, terwijl medium en hoge niveaus zijn verbonden aan nadelen voor jongens en mannen. Ze komen met een meetinstrument dat genderverschillen analyseert via het meten van welbevinden; een gezond en tevreden leven, en de kans op onderwijs. Doordat dit instrument andere elementen meeneemt dan de bekende indexen, is het een aanvulling op de reeds bestaande instrumenten en wilden we dit instrument graag benoemen gezien het onderwerp gendergelijkheid in deze rapportage, hetgeen geldt voor mannen en vrouwen.

De relatie tussen gendergelijkheid en ondernemerschap

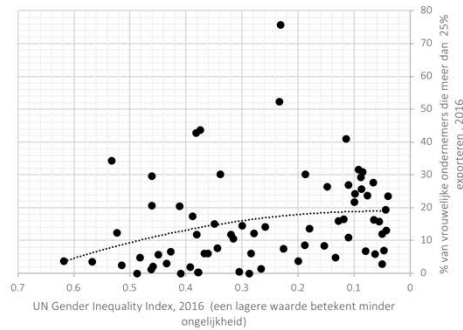
Als afsluiting van deel 3 over vrouwelijk ondernemerschap is het nog interessant om te kijken naar de relatie tussen vrouwelijk ondernemerschap en gendergelijkheid van landen. Indien we de data uit de Global Entrepreneurship Monitor (2017⁷²) en andere bronnen analyseren en gebruiken dan komen we tot de volgende grafiek.⁷³

⁷² GEM (2017). Women Entrepreneurship 2016/2017 Report. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>

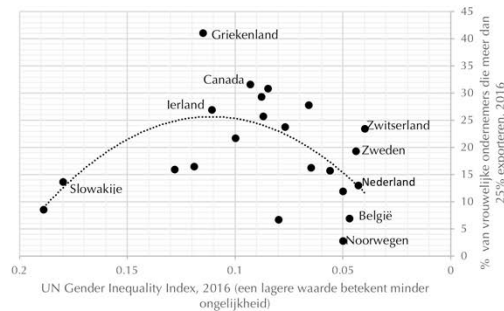
⁷³ Deze analyse is speciaal voor deze rapportage uitgevoerd door prof dr Wim Naudé

Is gendergelijkheid belangrijk voor internationaal vrouwelijk ondernemerschap? Ja en nee.

Ja, gendergelijkheid wordt positief geassocieerd met internationaal vrouwelijk ondernemerschap in een steekproef van 70 landen.



Nee, in geavanceerde economieën (e.g. EU, Canada, VS) is er geen statistisch significant lineair verband, en zijn er aanwijzingen dat er sprake is van een omgekeerde U-relatie.



Bronnen van data: GEM (2017: pp.64-67) en United Nations, <http://hdr.undp.org/en/data>

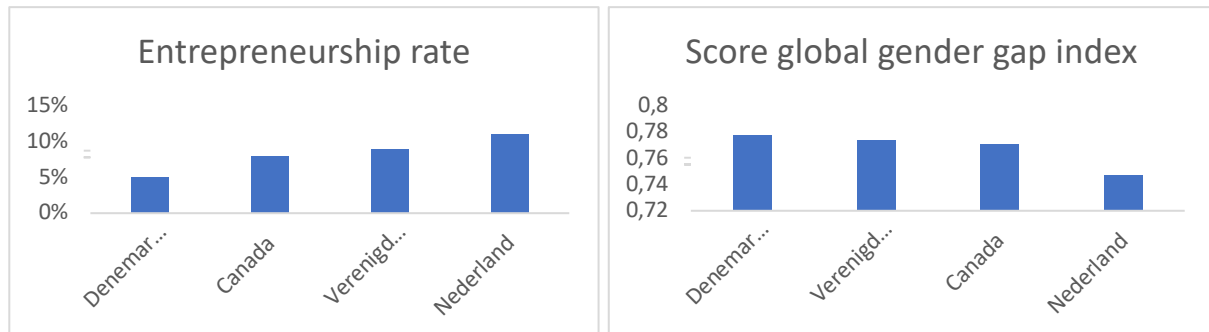
Voor de landen met de beste gendergelijkheid bestaat er een grote heterogeniteit in de exportgerichtheid van vrouwen ondernemers.

Figuur 7 De rol van gendergelijkheid bij internationaal vrouwelijk ondernemerschap (2016)

Uit Figuur 7 kunnen we opmaken dat over het algemeen geldt dat in landen met meer gendergelijkheid, de vrouwelijke ondernemers meer exporteren (zie links afgebeelde grafiek). Deze relatie is echter niet houdbaar als we inzoomen op de landen met een relatief hoge gendergelijkheid (zie rechts afgebeelde grafiek). Indien we alleen de Europese en Noord Amerikaanse landen analyseren dan ontbreekt namelijk een significante relatie tussen hogere gendergelijkheid en de export van vrouwelijke ondernemers. De vorm van de relaties is een omgekeerde U-vorm, dus na een bepaalde waarde van gendergelijkheid hebben verdere verbeteringen schijnbaar geen effect meer op de export van vrouwelijke ondernemers. Nederland ligt boven de regressielijn op de rechtse grafiek, hetgeen betekent dat voor het niveau van gendergelijkheid, het land hoger scoort op export van vrouwelijke ondernemers dan zou mogen worden verwacht. Verder kan er in de relatie tussen gendergelijkheid en export nog sprake zijn van een ander fenomeen. Genderongelijkheid en discriminatie in het thuisland kan vrouwelijke ondernemers mogelijk bewegen richting export, zoals in Saudi Arabië⁷⁴. Daar zijn veel vrouwelijke ondernemers internationaal actief, terwijl er sprake is van een grote ongelijkheid (Kelley et al., 2017). Vermindering van discriminatie en verbetering van gendergelijkheid in Saudi Arabië zou kunnen leiden tot een verlaging van internationale activiteiten. Een ander voorbeeld uit Figuur 7 is Griekenland. Dit land heeft het hoogste percentage van vrouwelijke ondernemers van de Europese Unie, die meer dan 25% van hun omzet halen uit export. De reden hiervoor kan zijn dat de lokale markt niet veel kansen biedt, gegeven de economische crisis in het land. Dus door een slechte thuismarkt exporteren de ondernemers. Het is mogelijk dat als de economische condities in het land verbeteren, het aandeel vrouwelijke ondernemers die internationaal actief zijn, zal dalen.

⁷⁴ Zoals de GEM (2017: p.10) rapporteert, is in de MENA-regio het percentage internationaal ondernemerschap onder vrouwen hoger dan onder mannen.

Deze analyse maakt duidelijk dat we er niet zonder meer van kunnen uitgaan dat maatregelen voor meer gendergelijkheid ook een positief effect zullen hebben op internationale activiteiten van vrouwelijke ondernemers. Ditzelfde zien we terug in Figuur 8 waar de scores op gendergelijkheid vanuit The Global Gender Gap Report wordt weergegeven en de ondernemerschapratio van vrouwelijke ondernemers⁷⁵ van de drie landen plus Nederland.



Figuur 8 Vergelijking van de 'entrepreneurship rate' met de score op gendergelijkheid

We zien in Figuur 8 dat over de vier landen bekeken, er over het algemeen sprake is van een lager percentage vrouwelijke ondernemers op de totale beroepsbevolking bij een hogere gendergelijkheid. Het promoten van gendergelijkheid hoeft dus niet automatisch te leiden tot meer vrouwelijk ondernemerschap. Een mogelijke verklaring voor deze uitkomst is dat er geen zogeheten 'push' factor is voor vrouwelijke ondernemers in landen met grote gendergelijkheid om te gaan exporteren. Ze worden niet gediscrimineerd in eigen land, waardoor ze voor hun bestaan geen risico hoeven aan te gaan door (internationaal) te gaan ondernemen. Bij een gezonde economie in eigen land, is het relatief gezien lucratiever om lokaal te verkopen waar de markt het goed doet, dan internationaal waar het risico en de onzekerheid en de kosten van zakendoen groter zijn. In essentie betekent dit dat verbetering van gendergelijkheid, versterking van de lokale economie, en het ondersteunen van vrouwelijke ondernemers op de lokale markt, allemaal maatregelen zijn die in principe kunnen leiden tot een vermindering van exportactiviteiten van vrouwelijke ondernemers. Dit zegt overigens niets over het belang van gendergelijkheid in een land. Ondernemerschap en zeker bedrijfsgroei vergt bovendien tijd en commitment. In een onderzoek van Lubinski, Benbow en Kell (2014) komt naar voren dat mannen een topcarrière sterker prefereerden dan vrouwen en ze ook bereid zijn om meer tijd daarin te investeren. De vrouwen hadden een sterkere voorkeur en spendeerden meer tijd aan hun familie en gemeenschap. Het kan zijn dat vrouwelijke ondernemers in een land met relatief veel gendergelijkheid tevreden zijn met hun bestaan en derhalve minder ambitie hebben om te internationaliseren. Meer onderzoek zal noodzakelijk zijn om helderheid te krijgen over de factoren die van invloed zijn.

⁷⁵ De ondernemerschapratio is het percentage vrouwelijke ondernemers binnen de totale werkzame bevolking, zie deel 3.1.

Samenvatting

Wat we uit deel 3 kunnen opmaken is dat een groot aantal facetten een rol spelen bij vrouwelijk ondernemerschap en dat er redelijke verschillen zijn tussen de landen. Vooral een betere toegang tot kapitaal, het versterken van ondernemerschapsonderwijs, het beter in balans brengen van zorgtaken en werk, het vergroten van sociaal kapitaal en versterking van persoonlijke ontwikkeling, zijn van belang op dit onderwerp. Uit de nadere verkenning tussen gendergelijkheid en (internationaal) vrouwelijk ondernemerschap is naar voren gekomen dat het promoten van gendergelijkheid niet automatisch leidt tot meer (internationaal) vrouwelijk ondernemerschap. Dat is in het kader van dit onderzoek een belangrijke constatering en behoeft nader onderzoek in een eventuele vervolgstudie.

4. Onderzoeksvragen en antwoorden

De onderzoeksvragen zijn in hoofdlijnen de volgende:

- Toonaangevende landen: welke landen lopen voorop bij internationalisering van vrouwelijke ondernemers?
- Wat houdt het succesvolle beleid, in de vorm van 'best practices', van deze landen precies in?
- Welke lessen kan men hieruit trekken?
- Welke 'best practices' zouden ook binnen de Nederlandse context van toepassing kunnen zijn?

Deze onderzoeksvragen zijn opgedeeld in deelvragen en deze worden hieronder nader uitgewerkt. Een aantal van de vragen bleek tijdens het onderzoek veel overlap met elkaar te hebben en zijn derhalve samengevoegd.

4.1. Toonaangevende landen

Welke landen lopen voorop bij internationalisering van vrouwelijke ondernemers?

Welk ander Scandinavisch land (naast Verenigd Koninkrijk en Canada) loopt voorop met beleids(uit)voering gericht op het bevorderen van de internationalisering van vrouwelijke ondernemers?

In de Terms of Reference van de offerteaanvraag werd gevraagd om naast Canada en het Verenigd Koninkrijk een derde – Scandinavisch – land te kiezen voor het onderzoek. Teneinde een keuze te maken uit de diverse Scandinavische landen zijn verschillende internationale rapportages voorhanden. Als belangrijkste indicatoren voor de verantwoorde keuze in dit onderzoek is voornamelijk gekeken naar:

- Recente publicaties (2015 tot heden); vanwege snel veranderende omstandigheden in de wereld zijn oudere publicaties minder relevant
- Rapportages van vooraanstaande organisaties

Bij de keuze is de *Female Entrepreneurship Index* uit 2015 (Terjesen & Lloyd, 2015) als belangrijke leidraad genomen. Alle Scandinavische landen zijn hierin opgenomen. We zien in deze lijst dat Denemarken het hoogst van de Scandinavische landen scoort op die lijst met een plaats 4, net voor Nederland, zie Tabel 6.

Rangorde	Land	Score
1	Verenigde Staten van Amerika	82,9
2	Australië	74,8

3	Verenigd Koninkrijk	70,6
4	Denemarken	69,7
5	Nederland	69,3
6	Frankrijk	68,8
7	IJsland	68,0
8	Zweden	66,7
9	Finland	66,4
10	Noorwegen	66,3

Tabel 5 Top 10 landen Female Entrepreneurship Index (2015)

In deze index wordt gekeken naar de resultaten per land op diverse indicatoren waaronder 'export focus' (op individueel niveau) en 'globalization' (op institutioneel niveau). Denemarken scoort vergelijkbaar met Nederland op beide aspecten.

Indien de *Doing Business* ranglijst van de Wereldbank wordt geanalyseerd dan scoort Denemarken daar ook het hoogst van de Scandinavische landen met een derde plek na Nieuw-Zeeland en Singapore. Dit project kijkt naar objectieve metingen van reguleringen voor lokale bedrijven in 190 economieën.⁷⁶ Noorwegen volgt op deze index op plaats 7, Verenigd Koninkrijk op plaats 9 en Nederland op plaats 36.

Aansluitend hierop geeft de *Global Entrepreneurship Index* van 2018 ook de hoogste score aan Denemarken van alle Scandinavische landen (Acs, Szerb & Lloyd, 2018). Denemarken bekleedt plaats 6 (zie tabel hieronder). In Tabel 7 is ook te zien dat Canada en het VK hoog scoren.

Rangorde	Land	Score
1	Verenigde Staten van Amerika	83,6
2	Zwitserland	80,4
3	Canada	79,2
4	Verenigd Koninkrijk	77,8
5	Australië	75,5
6	Denemarken	74,3
7	IJsland	74,2
8	Ierland	73,7
9	Zweden	73,1
10	Frankrijk	68,5

Tabel 6 Top 10 landen Global Entrepreneurship Index (2018)

Mastercard heeft recent (2018) nog de *Mastercard Index of Women Entrepreneurs* uitgebracht waar Denemarken en Zweden hoog scoren (plek 3 resp. 4) op het aspect 'supporting entrepreneurial conditions'. Dit aspect omvat de volgende thema's: 1) gemak om zaken te doen; 2) culturele perceptie omtrent vrouwelijk ondernemers; 3) kwaliteit van governance; 4) ondernemerssupport. Canada en het Verenigd Koninkrijk

⁷⁶ <https://www.doingbusiness.org/en/rankings>

scoren hier een 7^e resp. 9^e positie. Nederland, IJsland, Noorwegen en Finland worden in deze publicatie niet meegenomen.

Indien we echter kijken naar de zogeheten 'gender gap' dan zien we in *The Global Gender Gap Report 2018* de Scandinavische landen het beste scoren met op plek 1 IJsland (score 0,858), gevolgd door Noorwegen (0,835), Zweden (0,822) en Finland (0,821) en pas op een 13^e plek Denemarken (score 0,778). Op deze lijst staan Verenigd Koninkrijk, Canada en Nederland op een 15^e, 16^e en 27^e plaats.⁷⁷ Uiteindelijk werd voor het onderzoek gekozen voor Denemarken.

Waarom zijn Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk succesvol in het bevorderen van de internationalisering van vrouwelijke ondernemers?

Internationale handel omvat meer dan de invloed op economische groei alleen, gendergelijkheid en sociale gevolgen zijn ook van belang. Vrouwelijke ondernemers nemen nog altijd minder vaak dan mannen deel aan internationale handel. Uit de Verklaring van Buenos Aires in 2017⁷⁸ over handel en economische zelfstandigheid van vrouwen, blijkt dat er consensus is omtrent de noodzaak van het vergroten van de deelname van vrouwen.⁷⁹ Handelsregelgeving, die nu vaak niet genderneutraal is, kan deelname van mannen en vrouwen op verschillende manieren beïnvloeden. Hieronder wordt per land een samenvatting gegeven van de belangrijke succesfactoren.

Canada

De Canadese regering heeft een aantal maatregelen genomen om internationalisering van (vrouwelijke) ondernemers te stimuleren. Ten eerste is er de *Canada's Trade Diversification Strategy*⁸⁰ met onder andere daarin opgenomen het plan om 1,1 miljard Canadese dollars in de komende zes jaar te investeren in infrastructuur en het vergroten van dienstverlening. Ten tweede kent het land de Trade Commissioner Service (dienstverlening, financiële steun, handelsmissies, et cetera voor beginnende en meer ervaren exporteurs met het programma *CanExport*⁸¹)⁸² en het *Business Women in Trade* initiatief (zie deel 4.2). Canada kent tevens een **inclusieve benadering** bij internationale hulp en bij handel. Bij ondersteuning wereldwijd is de *Feminist International Assistance Policy* van toepassing, om armoede te elimineren en een vreedigere, inclusievere en

⁷⁷ <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

⁷⁸ https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/mc11_e/genderdeclarationmc11_e.pdf

⁷⁹ International Trade Centre, 2019. *From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen*. ITC, Geneva.

⁸⁰ https://www.international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/international_relations-relations_internationales/g20/G20-nov-2018-trade-diversification-commerce-en.pdf

⁸¹ https://www.tradecommissioner.gc.ca/tcs-sdc/funding_support_programs-programmes_de_financement_de_soutien.aspx?lang=eng

⁸² <https://www.tradecommissioner.gc.ca/index.aspx?lang=eng>

voerspoedigere wereld te bouwen.⁸³ Bij internationale handel heeft deze inclusieve benadering het doel om meer Canadezen toegang te verschaffen tot voordelen en kansen die voortkomen uit internationale handel en investeringen.⁸⁴ In deze benadering is er speciale aandacht voor Canadese groepen die traditioneel ondervertegenwoordigd zijn zoals vrouwen, MKB-ondernemingen en minderheden. Op drie gebieden wordt ingestoken, namelijk: 1) door meer Canadezen te betrekken bij agendavorming (o.a. via consultaties en dialoog met deze doelgroepen); 2) vergroten van de toegang door het opnemen van inclusiviteit en opname van een 'trade and gender chapter' in handelsovereenkomsten⁸⁵; en 3) promoten van handelsinitiatieven samen met internationale partners. Canada heeft in april 2019 in Brussel een gezamenlijke workshop gehouden met de Europese Unie over handel en gender met meer dan zestig deelnemers vanuit het bedrijfsleven, het maatschappelijk middenveld, lidstaten en internationale organisaties. Er waren twee doelstellingen voor deze workshop: 1) leren van vrouwelijke ondernemers over hun ervaringen binnen de Comprehensive Economic and Trade Agreement; en 2) leren van de uitdagingen die ze tegenkomen als exporteurs. In juli 2019 was een vergelijkbare ronde tafel aan de zijlijn van de Canada-EU Summit in Montreal. De twee partijen hosten regelmatig videobijeenkomsten waarin uitwisseling is van beleid over gendergelijkheid, programma's ter ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap en het bespreken van de Gender Based Analysis Plus and Impact Assessment (de zogeheten GBA+ analyse). Dit laatste is een analytisch instrument dat de regering gebruikt bij het inschatten van het effect op vrouwen en mannen van nationaal en internationaal beleid, programma's, initiatieven, organisaties en activiteiten.⁸⁶

In Canada is er tevens een goede toegang tot **trainingen** voor ondernemers, hoewel wat lager voor vrouwen van mannen; in 2013 rapporteerde 72% van de mannen en 63% van de vrouwen toegang te hebben tot trainingen voor het uitbreiden van hun onderneming.⁸⁷ Onder andere de Canadian Women's Chamber of Commerce (nongouvernementele organisatie) en Farm Credit Canada (staatsbedrijf) bieden trainingen speciaal voor vrouwelijke ondernemers aan.

Tevens vindt men in Canada **innovatie** voor vrouwelijke ondernemers belangrijk. De focus ligt op door innovatie gedreven groei en concurrentievermogen⁸⁸ en daarbij is er aandacht voor vrouwelijke ondernemers in de *i2: inclusive innovation*. Diversiteit onder de leidende ondernemingen in innovatie wordt beschouwd als concurrentievoordeel, juist op het internationale vlak. Men ziet daarbinnen de noodzaak om vrouwen sterker te ondersteunen, alsmede de waarde van

⁸³ https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=eng

⁸⁴ https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/approach-can-approche.aspx?lang=eng

⁸⁵ https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/trade_gender_fta-ale-commerce_genre.aspx?lang=eng

⁸⁶ https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba_plus_summary-ac_s_plus_resume.aspx?lang=eng

⁸⁷ OECD, 2016. Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship. A summary of recent data and policy developments in G7 countries

⁸⁸ Senack, Joy, 2018. *Business Dynamics and Entrepreneurship. The Canadian Perspective*

ondernemingen die door alleen vrouwen worden gerund.⁸⁹ Meer training op het gebied van gender en diversiteit zou daarbij gewenst zijn, aangezien dat bij 68% van de bedrijven (nog) niet op de agenda staat.

Denemarken

Denemarken is net als Nederland een relatief klein land met een beperkte thuismarkt, waardoor export altijd belangrijk is geweest. Het land is sterk voorstander van gendergelijkheid hetgeen in gesprekken als reden wordt gesteld voor het ontbreken van specifiek beleid voor vrouwen in het algemeen en vrouwelijk ondernemers in het bijzonder. De Deense overheid heeft wel een strategie voor economische diplomatie gelanceerd, de *Strategy for economic diplomacy 2018-2020* (Regeringen, 2018). Deze heeft ten doel om waarde te helpen creëren voor Denemarken en Deense bedrijven. De strategie die is opgesteld moet worden gezien in de context van het buitenlandse- en veiligheidsbeleid, de strategie voor ontwikkelingsbeleid en humanitaire acties, plus de strategie voor digitale groei. Tegelijkertijd vormt deze strategie voor economische diplomatie een brug tussen de sectorspecifieke exportstrategieën. Denemarken wil hiermee vooral toegang tot markten verschaffen middels strategische samenwerking met geselecteerde landen en met publieke partijen. Een van de vijf doelen uit de strategie is het stimuleren van export en marktaandeel van Deense bedrijven. Dit moet worden bewerkstelligd door samenwerking met publieke partijen en sectorspecifieke specialisaties. De focus is daarbij op markten met hoge groei en hoge volumes in specifieke sectoren.

Beleid ten aanzien van het bevorderen van internationale activiteiten is er in zoverre, dat ondernemers contact kunnen opnemen met de Danish Business Authority, lokale ambassades en de regionale business hubs: **Erhvervshuse** (opgericht in januari 2019 en vallend onder de Danish Business Authority), maar geen van hen heeft specifieke programma's voor vrouwen. De reden die daarbij door de geïnterviewde personen wordt aangegeven, is dat er een algemeen beleid is van gendergelijkheid waardoor alle programma's voor iedereen toegankelijk zijn en er geen aparte programma's voor subgroepen, zoals vrouwen, worden georganiseerd. Naast communicatie met deze hubs kan het contact ook verlopen via het collectief van bijvoorbeeld een 'accelerator' programma. Een individuele ondernemer kan eenvoudig contact opnemen met een van deze instanties waarbij – aldus een van de benaderde stakeholders – de ondernemer wel afhankelijk is van de adviseur (meestal een man) die aan de ondernemer is gelinkt bij bijvoorbeeld de Erhvervshuse. Dan is het afhankelijk van de adviseur of deze wel de potentie ziet in de onderneming en de behoeften begrijpt van de ondernemer. De adviseur is degene die de ondernemers toegang geeft tot programma's, kennis en bijvoorbeeld financiering en (on)bewuste gender vooroordelen kunnen daarbij een rol spelen.

De *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties vormen voor Denemarken een belangrijk **raamwerk** dat kan worden vertaald naar kansen voor Deense

⁸⁹ Telfer School of Management, et al, 2019. *Strengthening Ecosystem Supports for Women Entrepreneurs. Ontario Inclusive Innovation Action Strategy*

ondernemers. Verder cultiveert Denemarken de potentiële groei voor MKB-bedrijven door internationalisering, toegang tot kapitaal en door de inzet van e-commerce. Ondanks deze strategie en de hoge notering op diverse indexen, staat Denemarken, aldus de Danish Business Authority en andere geïnterviewde stakeholders, nog aan het begin van stimulering van vrouwelijk ondernemerschap, laat staan internationalisering.

Verenigd Koninkrijk

Stakeholders uit het Verenigd Koninkrijk geven net als Denemarken aan nog aan het begin te staan van het bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap en internationalisering. Beleidsdoelen zijn niet goed gedefinieerd en ontwikkeld, aldus de rapportage van de OECD (2018b). Er zijn initiatieven en programma's ter bevordering van ondernemerschap, maar de coördinatie kan aldus de OECD nog worden verbeterd. Tevens wordt in dit rapport de aanbeveling gedaan om het sociale zekerheidssysteem te veranderen, omdat sommige groepen ondernemers, vooral de gemarginaliseerde groepen, nadeel ondervinden van het bestaande systeem en de structuren. Zo hebben ondernemers geen recht op een tegemoetkoming bij zwangerschaps- of ouderschapsverlof.

De huidige acties zijn gericht op het ondersteunen van innovatieve, ambitieuze groeiondernemers. Daarbij is het van belang dat de overheid de hulp aan ondernemers met internationale activiteiten of ambitie in de transitie naar een eventuele Brexit gaat intensiveren, aldus de OECD (OECD, 2018b).

Het meest toonaangevende document, volgens diverse stakeholders, is de rapportage van Rose (2019). Dit document is opgesteld door NatWest Holdings en geeft een overzicht van de status van vrouwelijk ondernemerschap in het land en bespreekt acht mogelijke initiatieven die vooral betrekking hebben op toegang tot kapitaal en netwerken. Op dit rapport is een antwoord gekomen van de Britse overheid⁹⁰ en er zijn reeds beleidsmaatregelen uit voortgekomen, zoals de *Investing in Women Code*. Tevens zijn de HM Treasury en het Department for Business, Energy and Industrial Strategy betrokken bij de implementatie van de suggesties. De Government Equality Office geeft schriftelijk aan dat voor hen vrouwelijk ondernemerschap een nieuw beleidsterrein is waarbij de beleidsontwikkeling pas in december 2019 begint. Ze zullen in het voorjaar van 2020 een *Gender Equality and Economic Empowerment Strategy*⁹¹ publiceren en het is nog onduidelijk wat daar in wordt opgenomen.

Positieve factoren die worden genoemd als bijdragend aan het succes van ondernemers in het algemeen en vrouwelijke ondernemers in het bijzonder in het Verenigd Koninkrijk, zijn:

- Hoge acceptatiegraad van vrouwelijk ondernemerschap;
- Goed toegankelijke trainingsprogramma's en ondersteuningsdiensten voor het MKB. In het Verenigd Koninkrijk wint 38% van de vrouwen advies in over ondernemen

⁹⁰ <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>

⁹¹ <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>

bij specifieke overheidsinstanties tegen 3% van vrouwen gemiddeld in Europa.⁹² Aan de andere kant rapporteerden in 2013 35% van de mannen en slechts 28% van de vrouwen toegang te hebben tot trainingen voor het uitbreiden van hun onderneming⁹³;

- Universele toegang tot onderwijs;
- Innovatief ondernemersklimaat.
- Aanwezigheid actieve netwerken voor vrouwelijke ondernemers en stimulering van lidmaatschap van internationale netwerken zoals:
 - *Prowess: Women in Business*,⁹⁴ oorspronkelijk opgezet met overheidssteun, en nu een sociale onderneming, biedt vrouwvriendelijke steun voor het opzetten van een onderneming en informatie over Britse en internationale netwerken en diensten en financiering voor vrouwelijke ondernemers.
 - *Enterprising women*⁹⁵ biedt business support aan en links naar andere vrouwelijke ondernemers.
 - *Everywoman*,⁹⁶ een wereldwijde maar sterk op het Verenigd Koninkrijk gericht netwerk met als doel de vooruitgang van vrouwen te stimuleren en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te sluiten, organiseert samenkomsten en looft prijzen uit voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen en individuele vrouwelijke ondernemers.
 - *Forward Ladies*,⁹⁷ een netwerk onder de overheidswebsite *Business is Great*⁹⁸, dat staat voor de empowerment van vrouwen en wil bijdragen aan het verkleinen van de genderkloof in ondernemerschap.
 - *Mumpreneur*,⁹⁹ gericht op het ondersteunen van vrouwen met een jong gezin met netwerken en aanbevelingen.
 - *Wire*,¹⁰⁰ een netwerk voor vrouwen met een onderneming op het platteland
 - *WEConnect International*,¹⁰¹ een internationaal netwerk voor ondernemingen die voor 51% of meer in de handen van vrouwen zijn.
- De overheid heeft ook het opzetten van nationale instanties in het verleden gesteund, zoals de Women's Enterprise Task Force¹⁰² en het Women's Enterprise Panel (die beiden niet meer bestaan). Eerstgenoemde organisatie had als taak de haalbaarheid, opschaalbaarheid en succes van vrouwelijk ondernemerschap te vergroten en input daartoe te leveren aan de overheid. Deze instantie kwam mede tot stand dankzij de lobby van bovengenoemde vrouwennetwerken, met name Prowess. In 2012 werd de Women's Business Council¹⁰³ opgericht, een onafhankelijke werkgroep die ervoor moet zorgen dat de overheid en de

⁹² Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group, 2018. *The Future of Female Entrepreneurship. Pathways to Progress*

⁹³ HIS Markit, Dell 2018. *Women Entrepreneur Cities Study. Rating Global Cities' ability to attract and support High Potential Women Entrepreneurs*

⁹⁴ <https://www.prowess.org.uk/>

⁹⁵ <http://www.enterprising-women.org/>

⁹⁶ <https://www.everywoman.com/>

⁹⁷ <http://www.greatbusiness.gov.uk/womens-business-networks/>

⁹⁸ <https://www.greatbusiness.gov.uk>

⁹⁹ <http://www.mumpreneuruk.com/>

¹⁰⁰ <https://www.wireuk.org/>

¹⁰¹ <https://weconnectinternational.org/en/>

¹⁰² <https://www.womensenterprisetaskforce.co.uk/>

¹⁰³ <https://www.womensbusinesscouncil.co.uk/>

zakenwereld actie ondernemen om de bijdrage aan vrouwen aan economische groei te maximaliseren. Ook is er een Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group,¹⁰⁴ die zich bezighoudt met het genereren van aandacht voor uitdagingen en kansen voor vrouwelijke ondernemers in de politiek onder alle partijen.

Deze instanties boden stabiliteit in het ondersteunen van beleid ten gunste van vrouwelijke ondernemers ondanks continue veranderingen in politiek leiderschap, en produceerden materialen voor trainingsdoeleinden, rapporten en kwaliteitsstandaarden voor zakelijke diensten gericht op vrouwelijke ondernemers.¹⁰⁵

- Er worden prijzen uitgereikt aan succesvolle vrouwelijke ondernemers. Een van de bekendste prijzen voor het promoten van vrouwelijk ondernemerschap was de *Prowess Flagship Award*, gefinancierd door het Phoenix Development Fund, een nationaal fonds gericht op het ontwikkelen van ondernemerschap voor ondervertegenwoordigde groepen en in achtergebleven gebieden. In 2011 werd deze award vervangen door de *Charter for Women in Business*, een gedragscode en tool voor marketing- en trainingsdoeleinden voor dienstverleners aan vrouwen die ondernemingen willen starten of laten groeien.

¹⁰⁴ <https://www.appgs.org/women-and-enterprise-all-party-parliamentary-group/>

¹⁰⁵ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264251496-25-en.pdf?expires=1572416329&id=id&accname=guest&checksum=4E6B0FB4203CA90CC8787BD8AAB9D627>

Welke kansen en voordelen zien deze landen bij de internationalisering van vrouwelijke ondernemers nu en in de toekomst?

Canada

In Canada is de inschatting dat het bevorderen van gendergelijkheid 150 miljard Canadese dollars aan het bruto binnenlands product zou kunnen toevoegen tussen nu en 2026.¹⁰⁶ Op dit moment is slechts 16% van de MKB-bedrijven in handen van vrouwelijke ondernemers.¹⁰⁷ Met 11% is het percentage vrouwen in de internationale handel amper lager dan voor mannen (12%). Uit een Canadees onderzoek van Orser et al.¹⁰⁸ komt naar voren dat op groei georiënteerde vrouwelijke ondernemers de waarde van export zien als een middel voor groei, onafhankelijk van leeftijd of sector. Deze constatering kan vrouwen aanmoedigen om te internationaliseren, ondanks de verwachte gender-gerelateerde exportbarrières.

Denemarken

De benaderde stakeholders in Denemarken zien duidelijk voordelen van een meer genderspecifiek beleid, omdat ze herkennen dat vrouwelijke ondernemers rolmodellen missen, vaak een andere mentaliteit hebben dan mannen en omdat Denemarken met een kleine thuismarkt bij uitstek geschikt is om meer te exporteren, hetgeen goed is voor het bruto nationaal product. Volgens de Danish Business Authority is er voldoende momentum om het thema nu op de kaart te zetten, maar dit heeft nog niet geleid tot concrete beleidsmaatregelen.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk wordt een ondervertegenwoordiging van vrouwen onder ondernemers in het algemeen, en in internationalisering in het bijzonder, gezien als onbenut potentieel. Als meer vrouwen actief worden als ondernemers, zullen ze niet alleen bijdragen aan de lokale ontwikkeling, maar ook aan het bruto binnenlands product van het land,¹⁰⁹ hetgeen een insteek kan zijn voor politieke partijen om een dergelijk beleid te verdedigen. De HM Treasury benoemde in 2019 een genderkloof voor ongeveer 1,1 miljoen bedrijven die worden gemist hetgeen overeenkomt met 250 miljard Britse ponden aan onbenutte economische kansen (Denham, 2019). Slechts 4 procent van de zichtbare scale-ups heeft een vrouwelijke oprichter¹¹⁰.

¹⁰⁶ <https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development/news/2019/08/minister-ng-announces-women-entrepreneurship-strategy-investment.html>

¹⁰⁷ Canada's First Women Entrepreneurship Strategy – Update March 2019

¹⁰⁸ <https://pdfs.semanticscholar.org/07e3/868055666fad55b27b0a4345d717ce4513bb.pdf>

¹⁰⁹ HM Government, 2019. *Gender equality at every stage: a roadmap for change*

¹¹⁰ <https://www.nesta.org.uk/blog/why-fewer-women-scale-and-what-we-should-do-about-it/>

4.2. Inhoud beleid en programma's

Wat houdt het succesvolle beleid van deze landen precies in?

In combinatie met de vraag:

Wat zijn de beleidsinterventies en initiatieven?

Om het beleid van de diverse landen beter te begrijpen, is eerst een inventarisatie gemaakt van belangrijke stakeholders op nationaal beleidsniveau. Het overzicht per land is niet uitputtend, maar geeft een overzicht van de voornaamste instanties. De lijst met contactpersonen die zijn benaderd bij deze en andere instanties, is opgenomen in de bijlage. Aansluitend wordt ingegaan op het beleid en de belangrijkste beleidsinterventies.

Canada

Belangrijkste stakeholders

Business Women in International Trade (Trade Commissioner Service)
Global Affairs Canada
Export Development Canada
Canadian Commercial Corporation
Business Development Bank of Canada
Ministry of Small Business and Export Promotion

Het beleid

- Sinds 2018 heeft Canada een Minister for Women and Gender Equality¹¹¹ en is het Department for Women and Gender Equality gelanceerd om meer aandacht te kunnen besteden aan gendergelijkheid en drempels die het bereiken daarvan in de weg staan.¹¹² De minister heeft vooral een nationale rol.
- Canada richtte de Canadian Prime Minister's Task Force op in 2002 en stimuleerde informatieverzameling naar geslacht en specifiek academisch onderzoek.¹¹³ Op

¹¹¹ <https://pm.gc.ca/en/cabinet/honourable-maryam-monsef>

¹¹² Minister of International Development and Minister for Women and Gender Equality, Canada, 2019. Department for Women and Gender Equality 2019–20 Departmental Plan

¹¹³ OECD, 2016. Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship. *A summary of recent data and policy developments in G7 countries*

diverse websites zijn data te vinden specifiek over vrouwelijk ondernemerschap, zoals van Statistics Canada¹¹⁴ en Canadian Small Business Statistics¹¹⁵.

- In maart 2015 werd het *Action Plan for Women Entrepreneurs* gelanceerd, geleid door de Status of Women Canada,¹¹⁶ sinds december 2018 genaamd Women and Gender Equality Canada, een instantie met als mandaat het bevorderen van gendergelijkheid en gelijke deelname van vrouwen in het economische, democratische en sociale leven in Canada. Het actieplan bevat maatregelen om vrouwelijke ondernemers samen te brengen in een nationaal en een online platform en om toegang te vergroten tot de internationale markt door handelsmissies via het Canadian Business Women in International Trade Programme¹¹⁷ (onderdeel van de Trade Commissioner Service). Het plan is gericht op producten en diensten om vrouwelijke ondernemers te helpen bij internationalisering.¹¹⁸ BWIT heeft het mandaat om ondersteuning en diensten te bieden voor vrouwelijke ondernemers die klaar zijn om te gaan exporteren en voor degene die al actief zijn in export. De diensten bestaan uit internationale handelsmissies en evenementen, toegang tot financiering (via EDC, BDC en anderen), informatie en bijvoorbeeld hulp bij het leggen van contacten. Gebaseerd op de ervaringen is de Trade Commissioners Service waar dit programma onder valt, aan het moderniseren en verruimen ze het aanbod voor zakenvrouwen ook voor andere ondervertegenwoordigde groepen zoals de inheemse bevolking, LGBT's, jongeren en in het buitenland geboren ondernemers die willen internationaliseren.
- Al ruim 20 jaar heeft Canada de Business Women in International Trade (BWIT) om tegemoet te komen aan specifieke behoeften van vrouwelijke ondernemers. In het budget 2018 is extra geld (10 miljoen Canadese dollars over vijf jaar) toegekend om activiteiten te ontwikkelen die zijn gericht op steun aan internationalisering van vrouwelijke ondernemers; het verstrekken van exportadvies, toegang tot informatie en diensten en begeleiding. Dit bevat netwerken, overheidsmiddelen, bewustwording en training om ondernemers voor te bereiden op internationale markten en op vrouwen gerichte handelsmissies.
- De in 2018 gelanceerde *Women Entrepreneurship Strategy* (WES) met een budget van 2 miljard Canadese dollars, is een strategie van de Minister of Small Business and Export Promotion en een aanpak voor de gehele overheid om vrouwen te helpen hun ondernemingen te laten groeien door toegang tot financiering, talent, netwerken en expertise. Er zijn binnen WES vier pijlers, te weten:
 - 1) *hulp bij groei van de onderneming*
 - Er wordt 115 miljoen Canadese dollars geïnvesteerd in door vrouwen in eigendom of geleide bedrijven en de organisaties die hen ondersteunen:
 - 85 miljoen Canadese dollars voor het Ecosystem Fund (45 projecten zijn gefinancierd)

¹¹⁴ <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>

¹¹⁵ <https://www.thebalancesmb.com/canadian-small-businesses-stats-2948030>

¹¹⁶ <https://cfc-swc.gc.ca/index-en.html>

¹¹⁷ https://www.tradecommissioner.gc.ca/trade_commissioners-delegates_commerciaux/businesswomen-femmesdaffaires/index.aspx?lang=eng

¹¹⁸ <https://weoc.ca/portfolio-item/business-women-in-international-trade-bwit/>

- 30 miljoen Canadese dollars voor het Women Entrepreneurship Fund (meer dan 320 projecten zijn gefinancierd) met een prioriteit om te internationaliseren
 - o Er is 10 miljoen Canadese dollars beschikbaar, over vijf jaar verspreid, om Canadese vrouwen te verbinden aan export- en handelsmogelijkheden door het Business Women in International Trade programma van Global Affairs Canada.
 - o De Business Development Bank of Canada heeft in de winter van 2018/2019 14 bootcamps georganiseerd voor meer dan 900 vrouwelijke ondernemers om hun vaardigheden te ontwikkelen en de financiële geletterdheid te verbeteren.
 - o De federale overheid gaat de aanbestedingen van vrouwelijke ondernemers verhogen met 50%.
- 2) *meer toegang tot kapitaal*
- o 1,4 miljard Canadese dollars, in drie jaar, voor schuldfinanciering van vrouwelijke ondernemers via de Business Development Bank of Canada (BDC)
 - o 200 miljoen Canadese dollars over vijf jaar voor het BDC's *Women in Technology Venture Fund* om te investeren in door vrouwen geleide technologiefirma's en het bouwen van een robuust ecosysteem om vrouwen in tech te ondersteunen.
 - o 250 miljoen Canadese dollars over drie jaar voor financierings- en verzekeringsoplossingen via Export Development Canada (EDC) voor vrouwelijke ondernemers die exporteren of willen exporteren. In aanvulling daarop biedt EDC's *Women in Trade Investment Programs* kapitaal (50 miljoen Canadese dollars) aan vrouwelijke ondernemers.
 - o 500 miljoen Canadese dollars over drie jaar voor het *Women Entrepreneurship Program* van Farm Credit Canada om vrouwelijke ondernemers in de agri en agri-food sector te ondersteunen met financiering, leermogelijkheden en kennisevents, en nieuwe middelen.
- 3) *Expert panel*
- De WES is geleid door een extern Expert Panel on Women's Entrepreneurship die advies geeft over hiaten in ondersteuning en dienstverlening.
- 4) *vergroting van de beschikbare gegevens en kennis*
- 9,5 miljoen Canadese dollars over drie jaar voor het verzamelen en delen van data, inclusief 8,6 miljoen Canadese dollars over drie jaar voor het creëren van een kennishub om vrouwelijke ondernemers en organisaties die hen ondersteunen.

Het doel van de Canadese regering is om het aantal MKB-bedrijven geleid door vrouwen te verdubbelen tot 340.000 in 2025. De WES is een aanvulling op de bredere initiatieven van de overheid gericht op bevordering van de gendergelijkheid, die maatregelen omvatten inzake loongelijkheid, meer flexibel ouderschapsverlof en betaalbare kinderopvang.

- Canada werkt middels met zes Regional Development Agencies,¹¹⁹ federale agentschappen die in hun regio economische groei stimuleren en het MKB steunen om effectief te concurreren op de wereldmarkt. Aangezien zij zijn betrokken bij de

¹¹⁹ https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/eng/h_07662.html

ontwikkeling en uitvoering van de *Women Entrepreneurship Strategy* en de verstreker zijn van zowel het *Women Entrepreneurship Fund* en het *Ecosystem Fund*, worden ze geacht bij te dragen aan dezelfde doelen voor vrouwelijk ondernemerschap.

- Canada heeft evenals andere landen ook beleid gericht op gendergelijkheid op andere gebieden, die raken aan vrouwelijk ondernemerschap, zoals in onderwijs en training:
 - Richtlijnen geproduceerd door het Departement van Onderwijs van Alberta voor het herzien van onderwijsmaterialen en -methodes teneinde gendergelijkheid te bevorderen.
 - Het *Futures in Skilled Trades and Technology Programme*¹²⁰ gericht op het promoten van niet-traditionele banen voor meisjes door het invoeren van specifieke modules voor meisjes op scholen.
 - Het *Ontario Youth Apprenticeship Programme*¹²¹ reserveert een deel van de fondsen voor het bevorderen van specifieke ambachten onder vrouwen. Ook zijn er een aantal initiatieven voor inheemse vrouwen, die als kwetsbare minderheid nog meer uitdagingen op hun pad vinden dan vrouwelijke ondernemers in het algemeen.

Denemarken

Belangrijkste stakeholders

Ministry of Industry, Business and Financial Affairs (Danish Business Authority)
Erhvervshuse (Danish Business Authority)
Ministry of Foreign Affairs (Danish Trade Council)
Ministry of Food and Environment (Gender Equality Department)

Het beleid

Er is geen genderspecifiek beleid in het algemeen of op het terrein van ondernemerschap in het bijzonder. De reden dat de Deense overheid geen specifieke programma's voor vrouwelijke ondernemers initieert of stimuleren, is ze vinden dat dit niet past in een beleid waarin iedereen gelijk is. Wel geven diverse gesprekspartners aan dat er een debat is gestart op het onderwerp en op het wel opzetten van specifieke beleidsmaatregelen en -interventies.

De belangrijkste beleidsdimensie voor ondernemerschap is kennis en onderwijs. Er zijn instanties die zich vooral bezighouden met dataverzameling, zoals de Confederation of Danish Industry en de Danish Trade Council, en instanties die meer praktisch advies geven over export, zoals de regionale Erhvervshuse voor de startende en kleine ondernemer en de Danish Business Authority voor de meer ervaren en grotere bedrijven. Zoals eerder in dit onderzoek is aangegeven, staat beleid rondom vrouwelijk

¹²⁰ <https://www.skillsns.ca/event/skilled-futures-in-trades-tech/>

¹²¹ https://oyap.com/en/about_oyap/what_is_oyap/

ondernemerschap in Denemarken in de kinderschoenen en zijn ze onlangs gestart met een debat op het onderwerp in de publieke sector.

Verenigd Koninkrijk

Belangrijkste stakeholders

Home Office (Gender Equality Office)

HM Treasury

Ministry of Trade (Department for International Trade)

Department for Business, Energy and Industrial Strategy

Het beleid

- Net als in Denemarken en Canada is gendergelijkheid van groot belang voor de Britse overheid getuige The Equality Act 2010.¹²²
- Er is een Minister of Women and Equalities in de regering, in de UK Government Equalities Office (onderdeel van de Home Office), met als hoofdverantwoordelijkheid het aanpakken van alle vormen van discriminatie en met name genderongelijkheid.
- Tot mei 2003 was er geen coherente nationale aanpak ten aanzien van de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap, hoewel onderzoekers en actiegroepen daar al decennialang op hadden aangedrongen. De overheid ontwikkelde vervolgens een beleid gericht op gespecialiseerde ondersteuning voor ondernemingen om ondervertegenwoordigde groepen te steunen, inclusief vrouwen. In 2003 voerde het Department of Trade and Industry het *Strategic Framework for Women's Enterprise* in als een beleidsdocument, bedoeld voor het opzetten van een overkoepelende lange termijn benadering voor de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap in het Verenigd Koninkrijk.¹²³ De strategie had een focus op zakelijke ondersteuning en financiering met als doel om culturele en sociale veranderingen te bewerkstelligen die noodzakelijk waren voor een verbetering van vrouwelijk ondernemerschap. Daarnaast was het raamwerk gericht op het aanmoedigen van inclusieve samenwerking op lokaal, regionaal en nationaal niveau, en het verstrekken van advies en richtlijnen voor uitvoeringsinstanties. Het raamwerk is aldus een van de Britse contactpersonen echter niet meer actueel en resultaten zijn niet voorhanden.
- In 2013 werd het *Women and the Economy Action Plan* ingevoerd,¹²⁴ dat voorziet in steun en advies voor vrouwelijke ondernemers, inclusief degenen met zorgverantwoordelijkheden.
- De in 2014 gelanceerde overheidswebsite *Business is Great*¹²⁵ is in feite een marketingtool, maar leidt vrouwen nu ook door verschillende netwerken voor vrouwelijke ondernemers en voorziet vrouwelijke ondernemers van specifiek

¹²² <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

¹²³ Forson, C, 2016. *The Strategic Framework for Women's Enterprise: BME Women at the Margins*

¹²⁴ Government Equalities Office, November 2013. *Women and the Economy Government Action Plan*

¹²⁵ <http://www.greatbusiness.gov.uk/>

advies om een onderneming te starten en door te laten groeien, inclusief netwerken voor vrouwelijke ondernemers (Forward Ladies, Prowess).

- In 2015 werd het 'Burt Report'¹²⁶ gepubliceerd, dat leidde tot het organiseren van bijeenkomsten voor het mentoren van vrouwelijke ondernemers en het aanbieden van belastingvrije steun voor de kosten van kinderopvang voor zzp'ers.
- De *Export Strategy*¹²⁷ van 2018 is van het Department for International Trade, dat onderdeel uitmaakt van de Ministry of Trade. In het document wordt verhoging van deelname van vrouwen en het beslechten van belemmeringen in hun gelijke deelname specifiek nagestreefd¹²⁸. Deze strategie heeft als doel om bedrijven te ondersteunen bij export en het aanbrengen van verbindingen. Er zijn vier manieren waarop de overheid acteert:
 - 'Encourage': Aanmoedigen en inspireren van bedrijven die kunnen exporteren, maar nog niet zijn gestart of recent zijn begonnen.
 - 'Inform': Informeren van bedrijven door het verstrekken van informatie, advies en praktische hulp over exporteren vanuit de publieke of private sector.
 - 'Connect': Verbinden van Britse bedrijven aan internationale kopers, markten en elkaar.
 - 'Finance': Centraal stellen van financiering in het hart van de dienstverlening.
- In de *Gender Equality Roadmap*¹²⁹ kondigde de overheid de introductie van een vrijwillige *Investing in Women Code*¹³⁰ aan, met het doel de transparantie van financiering van vrouwelijke ondernemers te verhogen en de gender gap in investeringen aan de kaak te stellen. Dit is in aanvulling op de in 2016 in het leven geroepen *Women in Finance Charter*,¹³¹ waarin meer dan 300 financiële instellingen zich hebben gecommitteerd aan het verbeteren van de gendergelijkheid binnen hun organisaties (HM Treasury, 2019b). Het is een commitment van HM Treasury en de ondertekenaars dat ze samenwerken om een meer gender gebalanceerde en eerlijke industrie te krijgen over alle geledingen van de financiële instanties. De instantie die het Charter ondertekent stimuleert genderdiversiteit door:
 - Een lid van het senior uitvoerend team te hebben die verantwoordelijk is en verantwoordelijk kan worden gehouden voor genderdiversiteit en inclusie;
 - Interne doelen te stellen voor genderdiversiteit in het senior management;
 - Het publiceren van de jaarlijkse voortgang op deze doelen in rapporten op de website;
 - Een intentie te hebben om de betaling aan het senior uitvoerend team te verbinden aan het leveren van deze interne doelen op genderdiversiteit.

¹²⁶ The Burt Report, February 2015. *Inclusive Support for Women in Enterprise*. A report by Lorely Burt MP, Government Ambassador for Women in Enterprise

¹²⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/export-strategy-supporting-and-connecting-businesses-to-grow-on-the-world-stage>

¹²⁸ HM Government, 2018. *Export Strategy. Supporting and Connecting Business to Grow on the World Stage*

¹²⁹ HM Government, 2019. *Gender equality at every stage: a roadmap for change*

¹³⁰

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/817133/Investing_in_Women_Code.pdf

¹³¹

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/519620/women_in_finance_charter.pdf

De *Investing in Women Code* gaat over het ondersteunen van de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap door het verbeteren van de toegang tot instrumentarium, middelen en financieel kapitaal vanuit de financiële dienstensector. De code werd formeel gelanceerd in juli 2019, met in totaal 21 partijen die hebben ondertekend, zoals de grootste financiële instanties. De code is een samenwerking tussen de vooraanstaande banken en investeringsmaatschappijen, UK Finance, de British Private Equity and Venture Capital Association en de UK Business Angels Association met ondersteuning van HM Treasury. De code onderkent dat er al veel waardevol werk is verricht door individuele organisaties om vrouwen te assisteren bij start-up en scale-up. De ondertekenaars bouwen hierop voort en committeren zich tot drie praktische en meetbare acties:

- Het aanstellen van een senior leider die gelijkheid promoot in alle interacties met ondernemers.
- Het verstrekken van data aan de HM Treasury over bedrijven die door mannen, vrouwen of gemengd zijn geleid.
- Het toepassen van interventies die vrouwelijke ondernemers helpen bij de toegang tot middelen en financiering die ze nodig hebben bij het uitbouwen van succesvolle bedrijven.

Resultaten zijn er nog niet van de *Investing in Women Code*, die worden pas in september 2020 verwacht.

- Om verdere ondersteuning en investeringen voor vrouwelijke ondernemers te bevorderen, is er ook een Council for Investing in Female Entrepreneurs opgezet in 2019. Van beide initiatieven zijn er nog geen resultaten bekend, maar aldus het rapport van Annabel Denham (2019) is de verwachting dat deze interventies over meerdere sectoren zullen uitwaaiëren en de manier waarop door vrouwen geleide bedrijven worden gefinancierd, transformeren.
- Ondanks de beschikbare bedrijfsondersteuning, zijn de 'tailor made' programma's voor vrouwelijke ondernemers beperkt, aldus onderzoek van Deloitte (2016). Het merendeel van de ondersteuning heeft een focus op netwerken, mentoring en advisering (OECD, 2018b). Terwijl er geen Brits raamwerk is voor het promoten van vrouwelijk ondernemerschap, heeft Schotland sinds 2014 de *Scottish Government's Framework and Action Plan for Women's Enterprise*¹³². Een paar initiatieven binnen dit raamwerk zijn:
 - Women's Enterprise Ambassadors: rolmodellen
 - Investing Women: evenementen door het land heen en advies aan vrouwen die willen groeien
 - Women's Enterprise Scotland: leiderschapscursussen, netwerken, digitaal platform met case studies van vrouwen, trainingen en een digitale toolkit voor mentoren en mentees.

¹³² <https://www.gov.scot/publications/scottish-framework-action-plan-women-enterprise/pages/1/>

Welke drempels worden verlaagd c.q. welke kansen worden benut middels dit beleid?

Vrouwen zijn vaker dubbel belast dan mannen

- Een van de drempels voor vrouwen in het ondernemerschap, is de voor hun vaak hogere belasting van het **combineren van een gezin** met de verantwoordelijkheid voor een onderneming. De flexibiliteit binnen het werk in een kleine onderneming helpt vrouwen dit met de zorgtaken te combineren, maar leidt er ook snel toe dat ze een startende onderneming moeten sluiten. In het Verenigd Koninkrijk zijn er maatregelen genomen om de combinatie van zorgtaken en een onderneming te vergemakkelijken.
 - Al in de *Strategic Framework for Women's Enterprises* in 2003 werden **vergoedingen en voorzieningen voor kinderopvang** en adequate beschikbaarheid daarvan als speerpunten genoemd.
 - Er is een **netwerk** voor jonge moeders met een eigen onderneming (bijvoorbeeld Mumpreneur)
 - Voorheen was er alleen belastingvrije kinderopvang mogelijk voor mensen met een reguliere baan, maar nu is er ook **belastingvoordeel** voor kinderopvang voor zzp'ers, zodat vrouwen evenveel kans hebben als mannen om tijd te besteden aan hun onderneming.¹³³ Toch moet men wel meer verdienen dan de belastingvrije voet om voor dergelijke steun in aanmerking te komen, hetgeen voor een aantal kleine vrouwelijke ondernemers niet het geval is.
 - De overheid heeft *Shared Parental Leave and Pay Schemes* in het leven geroepen en er is een evaluatie gaande waarvan het rapport per eind 2019 wordt verwacht. De resultaten zullen worden gebruikt om de effectiviteit van het huidige beleid te verbeteren en stappen in de vernieuwing van het systeem in overweging te nemen.¹³⁴
- In Canada is het aanbieden van **flexibel ouderschapsverlof en betaalbare kinderopvang** geen onderdeel van het specifieke beleid voor vrouwelijke ondernemers, maar wel van de overkoepelende initiatieven voor meer gendergelijkheid.
- In Denemarken is er voor zwangerschapsverlof 14 weken voor de moeder, twee weken voor de vader en 32 weken die kunnen worden verdeeld tussen de ouders. De staat betaalt het verlof. Het zwangerschapsverlof is ook beschikbaar voor ondernemers en het is mogelijk om aanspraak te maken op een deel van het betaalde verlof en parttime te blijven werken. Deze aanpak pakt een aantal negatieve prikkels aan voor vrouwen die ondernemerschap overwegen (OECD, 2018a).

¹³³ <https://www.gov.uk/government/news/spring-budget-2017-21-things-you-need-to-know>

¹³⁴ HM Government, 2019. *Gender equality at every stage: a roadmap for change*

Vrouwelijke ondernemers verdienen aanzienlijk minder dan mannelijke ondernemers

Vrouwelijke ondernemers verdienen over het algemeen minder dan hun mannelijke collega's, hetgeen wordt toegeschreven aan de beperktere hoeveelheid tijd die zij beschikbaar hebben voor hun onderneming en het type activiteiten dat zij kiezen als gevolg van de hogere belasting. Zowel in het Verenigd Koninkrijk als Canada werd in 2016 een verschil van bijna 40% gemeten tussen het inkomen van mannen en vrouwen uit eigen bedrijven, hetgeen veel hoger is dan het gemiddelde verschil in reguliere banen.¹³⁵ In Denemarken is er een veel kleiner inkomensverschil van 'slechts' 7%.¹³⁶ Ook is er een aanzienlijk verschil in het aantal uren dat mannen en vrouwen (kunnen) investeren.¹³⁷

Vrouwelijke ondernemers hebben minder toegang tot training en technische assistentie

In het Verenigd Koninkrijk (en zeer waarschijnlijk ook elders) zijn vrouwen die een onderneming beginnen, **minder goed getraind** dan mannen, onder andere aangezien ze vaak een onderneming beginnen omdat ze in het bedrijfsleven niet verder konden komen. Daar bovenop komt dat, omdat vrouwen minder verdienen dan mannen, ze minder geld over hebben om in training en vergaring van informatie en vaardigheden voor zichzelf te steken. Onderzoek heeft uitgewezen dat een goede training dergelijke achterstanden relatief snel kan dichten, vooral als deze nauw aansluit bij wat de vrouwelijke ondernemers nodig hebben. Met een passende training kunnen vrouwen de overlevingskansen van hun startende onderneming verdubbelen en gaat hun zelfvertrouwen sterk omhoog.¹³⁸ In 2018 heeft de Chancellor (Minister van het Britse kabinet) extra geld ter beschikking gesteld voor *Be the Business*¹³⁹ om meer mentoring ondersteuning te kunnen geven aan kleinere bedrijven door grotere bedrijven, maar dit is niet specifiek op vrouwen gericht. In een rapport van APPG werd mentoring gewaardeerd door 84% van door vrouwen geleide bedrijven. Van hen gaf 43% aan dat mentoring de steun was die ze nodig hadden om te groeien in de komende drie jaar. Ze hadden voordeel van "speaking with someone who had been there and done it" (APPG).

Vrouwen hebben minder toegang tot financiering

In de meeste landen hebben vrouwen minder toegang tot financiering, hetgeen onder andere leidt tot **lagere overlevingskansen** van hun onderneming¹⁴⁰ en minder kansen om uit te breiden naar het buitenland. In 2015 rapporteerden 11% van de vrouwen en

¹³⁵ Ibid, OECD, 2017

¹³⁶ <http://cphpost.dk/news/business/denmarks-gender-pay-gap-among-lowest-in-the-world-for-self-employed.html>

¹³⁷ Ibid, OECD, 2017

¹³⁸ Martinez et. al., 2010. Global Entrepreneurship Monitor Special Report: *A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training*

¹³⁹ <https://www.bethebusiness.com>

¹⁴⁰ Ibid, IECD, 2017

17% van de mannen in het Verenigd Koninkrijk dat zij toegang hadden tot financiering voor het starten van een onderneming; in Canada was dit resp. 13% en 19%.¹⁴¹ Nederland en Denemarken zijn de uitschieters in Europa als het gaat om het aandeel zelf gefinancierde vrouwelijke start-ups met bijna 80% voor Denemarken en ruim 70% voor Nederland.¹⁴² Daarnaast werden bij 67% van de vrouwelijke ondernemers **leningen geweigerd** ten opzichte van 36% van door mannen geleide ondernemingen en door vrouwen geleide bedrijven vragen vaker financiering voor uitbreiding buiten de EU.¹⁴³ Uit onderzoek¹⁴⁴ in het Verenigd Koninkrijk is verder nog gebleken, dat wanneer vrouwen eenmaal een initiële lening hebben gekregen, ze net zo makkelijk als mannen een **verlenging of nieuwe financiering** kregen (52% voor mannen, 51% voor vrouwen).¹⁴⁵ Daaruit blijkt dat de initiële lening belangrijk is en dat toegang tot dergelijke leningen voor vrouwen cruciaal is voor eventuele toekomstige kapitaaluitbreidingen.

In het **Verenigd Koninkrijk** zijn de financieringsopties door de jaren heen veranderd. Voor Prowess bijvoorbeeld was de Small Business Service van de overheid de belangrijkste partner, maar die werd opgeheven in 2004 en de verantwoordelijkheden overgebracht naar de negen English Regional Development Agencies. Na een nieuwe verandering van regering in 2010 werd de verantwoordelijkheid overgebracht naar de bijna veertig (not-for-profit) Local Enterprise Partnerships, met als gevolg een grote fragmentatie en minder financiële middelen in het algemeen, waardoor er minder overbleef voor vrouwelijk ondernemerschap. Voor netwerken is het moeilijk om zelf fondsen te werven, zelfs als ze relatief succesvol zijn zoals Prowess. De regering in het Verenigd Koninkrijk creëerde in 2014 de British Business Bank met de missie om ervoor te zorgen dat kleine bedrijven toegang krijgen tot het benodigde kapitaal om te groeien (HM Treasury, 2019b). Ondanks The Equality Act van 2010¹⁴⁶ waardoor de British Business Bank geen programma's ondersteunt die een geslacht uitsluiten, hebben ze een aantal jaren geleden wel het *Aspire Fund* opgezet, een klein fonds van 2,5 miljoen Britse ponden, gericht op vrouwelijke ondernemers.¹⁴⁷ Dit fonds is momenteel gesloten voor nieuwe investeringen, maar investeert risicokapitaal in groeiondernemingen die bijna allemaal internationaal actief zijn om de hoge resultaten te bereiken die door durfinvesteerdere wordt gezocht. Uit het aanvullende gesprek met de bank bleek dat ondanks deze mooie intentie, het fonds niet als erg succesvol kan worden beschouwd. Daarvoor gaven ze twee redenen aan; enerzijds was het tijdsbestek te kort om het uit te voeren en anderzijds was het een fonds voor ondernemers die elders geen financiering kregen waardoor de kwaliteit van de aanvragen relatief laag was. De fondsen van de British Business Bank, met uitzondering

¹⁴¹ Ibid, IECD, 2017

¹⁴²

<https://www.oecd.org/cfe/leed/Financing%20inclusive%20entrepreneurship%20policy%20brief%20EN.pdf>

¹⁴³ International Trade Centre, 2019. From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen. ITC, Geneva

¹⁴⁴ www.beahurst.com

¹⁴⁵ The Entrepreneurship Network, Barclays Bank, October 2019. *Here & Now Making the UK the Best Place in the World for Female Founders*

¹⁴⁶ <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

¹⁴⁷ <https://www.british-business-bank.co.uk/partners/aspire-fund/>

van het *Aspire Fund*, zijn genderneutraal en aldus de toelichting door de bank en literatuur (HM Treasury, 2019b), heeft de British Business Bank wel een diversiteitslens in de assessments van alle financieringsprogramma's ingebouwd. De bank heeft recent nog een onderzoek uitgevoerd naar kleinere bedrijven en export, maar door de opkomende verkiezingen kunnen ze deze niet publiceren totdat de verkiezingen zijn afgerond, naar verwachting januari 2020.

Vrouwen zijn minder goed uitgerust voor betrokkenheid bij innovatie

De *Europa 2020 Strategie*,¹⁴⁸ opvolger van de *Strategie van Lissabon*, is gericht op de rol van Europa als dynamische kenniseconomie. Ofschoon de strategie de rol van vrouwen enkel naar voren brengt in relatie tot arbeidsmarktparticipatie, is **innovatie** in ondernemerschap (en ook de financiering daarvan) er mede een doel van. Een beleidsevaluatie laat dan ook het onbenutte potentieel van vrouwen in ondernemerschap zien, inclusief het zeer lage percentage van octrooien dat door vrouwen wordt aangevraagd. Het lage percentage van vrouwen in de technologiesector in het Verenigd Koninkrijk wordt hier eveneens genoemd, maar dat geldt net zozeer voor de andere landen. Als een van de redenen wordt de persistentie van **stereotypering** over vrouwen in wetenschap en technologie, innovatie en uitvindingen genoemd, en dat vrouwen met een eigen onderneming soms worden gezien als minder professioneel.¹⁴⁹

Gegevens uitgesplitst naar geslacht zijn niet altijd voorhanden

In het Verenigd Koninkrijk werd het probleem van onvoldoende uitgesplitste gegevens al onderkend en voorgesteld als prioriteit in de *Strategic Framework for Women Enterprises* in 2003. Ook de *Women's Enterprise Task Force* erkende dit als een fundamenteel probleem.¹⁵⁰ Ofschoon zij enige verbetering zagen in het bewustzijn omtrent dit probleem, heeft dit niet geleid tot sterk verbeterde beschikbaarheid van zulke gegevens, en er waren geen gegevens die het mogelijk maakten de informatie per geslacht op verschillende tijdstippen te vergelijken (zoals bijvoorbeeld toegang tot financiering). In Canada werd dit op de kaart gezet in 2003 door de Canadian Prime Minister's Task Force (zie verderop in dit deel). In Denemarken is dit vooralsnog geen issue.

¹⁴⁸ European Union, 2010. *EUROPE 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*

¹⁴⁹ European Union, 2008. *Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship*

¹⁵⁰ Women Enterprise Taskforce, 2013. *Greater Return on Women's Enterprise (GROWE)*. The UK Women's Enterprise Task Force's Final Report and Recommendations

Vrouwelijke ondernemers hebben minder rolmodellen

Netwerken van (vrouwelijke) ondernemers zijn belangrijk om andere ondernemers tegen te komen, relaties uit te wisselen en van hen te leren. In Denemarken zijn diverse netwerken actief, zoals Women in Tech, Female Founders en Ladies First. Op 19 november 2019 was het Women's Entrepreneurship Day¹⁵¹ en dat komt op een tijdstip dat er meer gesproken wordt over vrouwelijk ondernemerschap. De rolmodellen die van zich laten horen, nemen toe in aantal, wellicht omdat er in het algemeen meer discussie is op het gebied van gendergelijkheid en een begin van een 'general empowerment movement' en 'sisterhood' hetgeen diverse stakeholders in de gesprekken aangaven waardoor vrouwen zich verenigen en meer zelfvertrouwen krijgen. In het Verenigd Koninkrijk steunde en subsidieerde de overheid vrouwennetwerken. Dit was een van de activiteiten om vrouwelijke ondernemers te steunen over de jaren 2010-2015. Deze netwerken hielpen op hun beurt vrouwen om een onderneming te starten en te laten groeien, inclusief door het leren van anderen, promoten van rolmodellen, toegang tot financiering en technische assistentie.

¹⁵¹ <https://femalefoundersofthefuture.dk/#tickets>

Is er dienstverlening specifiek voor deze doelgroep ontwikkeld en wat is daarvan het resultaat?

In combinatie met de vraag:

Zo ja, waarom is hiervoor gekozen en welke diensten en activiteiten betreft dit?

Er is tot op zekere hoogte consensus omtrent drie gebieden waarop specifiek steun verleend moet worden aan vrouwelijke ondernemers, en in Canada en het Verenigd Koninkrijk wordt dit ook zo in het beleid gevolgd. Het betreft 1) financiering, mentorschap c.q. netwerken en zakelijke steun, door één van de instanties “money, markets and management” genoemd;¹⁵² 2) ondersteuning en opvang voor gezinnen wordt door veel partijen opgebracht en nagestreefd in het beleid, en 3) tenslotte ook het gebrek aan naar geslacht uitgesplitste betrouwbare gegevens.

Toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers staat nagenoeg bij ieder land op de eerste plaats als aandachtspunt en de overheid speelt daarbij een voorname rol om dit waar te maken. Financiering speelt een nog grotere rol bij internationaal ondernemen, omdat vrouwen dan hun bedrijf moeten uitbreiden en voor hogere kosten komen te staan. Aan de andere kant is men het er ook over eens dat financiering alleen niet voldoende is; in Schotland bijvoorbeeld is 50% van de start-ups die worden gefinancierd van vrouwelijke ondernemers, maar slechts 20% van hen lukt het om daadwerkelijk te groeien, hetgeen wordt toegeschreven aan een gebrek aan overheidssteun op maat voor vrouwelijke ondernemers.¹⁵³ De overheid wordt momenteel nog gezien als de voornaamste aanjager van ondernemerschap om bijvoorbeeld meer bedrijfskennis te verspreiden en om de ondernemers die vanuit ontslag nu als zzp'er op contract werken, meer te beschermen en te assisteren.¹⁵⁴ Onder noodzakelijke steun voor het zakelijk management wordt ook vaak genoemd dat vrouwelijke ondernemers minder gemakkelijk toegang hebben tot internationale handelsconnecties. De overheid kan hier via bijvoorbeeld de ambassades en andere lokale partijen een rol in spelen.

Hieronder worden de landen apart geanalyseerd op de genoemde thema's.

Canada

- De overheid heeft een gebruikersvriendelijk platform¹⁵⁵ dat ondernemers in staat stelt om beschikbare bronnen en diensten te vinden (niet alleen vrouwen) gebaseerd

¹⁵² Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group, 2018. *The Future of Female Entrepreneurship. Pathways to Progress.*

¹⁵³ Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group, 2018. *The Future of Female Entrepreneurship. Pathways to Progress*

¹⁵⁴ Informatie vanuit gesprekken met stakeholders.

¹⁵⁵ <https://www.canada.ca/en/services/business.html>

op locatie, doelen en demografie. Tevens is er een nationaal bureau voor de statistiek met veel data specifiek over vrouwelijk ondernemerschap.¹⁵⁶

- De overheid beheert het *Women Entrepreneurship Fund*¹⁵⁷ dat vrouwelijke eigenaars of managers van ondernemingen de mogelijkheid geeft om met een subsidie van maximaal 100.000 Canadese dollars te investeren in:
 - Het nastreven van marktkansen in het buitenland, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van een internationale marketingstrategie, integratie in de distributieketen, productpromotie, bedrijfsadviesdiensten, online strategie en websiteontwikkeling.
 - Schaalvergroting, uitbreiding en groei, bijvoorbeeld door ontwikkeling en verbetering van producten en diensten, voorraadbeheer, upgrades van installaties en apparatuur, proces- en technologieverbeteringen.

In 2018 wees de Canadese regering het fonds 20 miljoen Canadese dollars toe. Er waren 3.000 aanvragen voor steun, waarvan er meer dan 200 werden toegewezen, hetgeen leidde tot een extra toewijzing van 10 miljoen Canadese dollars door de regering. In totaal werden 320 bedrijven gesteund. Er zijn nog geen resultaten bekend.

- In 2018 heeft de overheid Ryerson University de opdracht verstrekt om het *Women Entrepreneurship Knowledge Hub*¹⁵⁸ op te zetten, vooral om het aanbod van programma's meer te verbinden met elkaar. Dit is een one-stop loket¹⁵⁹ (online en offline) van kennis, gegevens en goede voorbeelden voor vrouwelijke ondernemers, die gebruikt wordt om informatie te verzamelen, te delen en te distribueren. Het worden in totaal negen regionale hubs die gaan samenwerken om activiteiten in de verschillende regio's te coördineren. Resultaten zijn nog niet bekend, maar het is bedoeld om toegang tot kennis en connecties gemakkelijker te maken voor vrouwelijke ondernemers. Tevens worden hier de vrouwen verbonden die worden gefinancierd door het *Women Ecosystem Fund*.
- Het *Women Ecosystem Fund*¹⁶⁰ helpt om hiaten te dichten in het ecosysteem voor vrouwelijke ondernemers. In de begroting van 2018 wees de overheid 85 miljoen Canadese dollars toe aan vijftig organisaties zonder winstoogmerk om deze in staat te stellen tot dienstverlening aan vrouwelijke ondernemers. Onder andere de volgende activiteiten werden gefinancierd:
 - diversiteitsactiviteiten van leveranciers, gericht op vrouwelijke ondernemers;
 - initiatieven ter ondersteuning van vrouwen in sectoren waar zij traditioneel ondervertegenwoordigd zijn;
 - netwerken, matchmaking en mentorschap;
 - incubator- en acceleratorprogramma's;
 - initiatieven ter ondersteuning van deelname van vrouwen uit ondervertegenwoordigde groepen aan ondernemerschap;
 - inspanningen om programma's op te schalen die vrouwelijke ondernemers in verschillende regio's en op nationale basis ondersteunen.

¹⁵⁶ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-eng.htm>

¹⁵⁷ <https://www.ic.gc.ca/eic/site/128.nsf/eng/home>

¹⁵⁸ <https://wekh.ca>

¹⁵⁹ <https://wekh.ca/>

¹⁶⁰ <https://www.ic.gc.ca/eic/site/129.nsf/eng/home>

- 700 miljoen Canadese dollars werden beschikbaar gesteld voor drie jaar voor het financieren van vrouwelijk ondernemerschap door de Business Development Bank (BDC). De BDC is een federale ontwikkelingsbank die volledig in handen is van de Canadese regering. De financiering werd gebruikt voor werkkapitaal en investeringen en bood de mogelijkheid voor 300 tot 400 vrouwelijke ondernemers om te profiteren. Nadat de BDC kapitaal voor vrouwelijke ondernemer beschikbaar had gesteld onder het *Actieplan voor Vrouwelijke Ondernemers*, versterkte het zijn focus met **specifiek beschikbaar kapitaal en adviesdiensten voor vrouwelijke ondernemers**. Naast directe investeringen in bedrijven van vrouwen, financieren ze ook fondsen die met een genderlens investeren.
- Innovative Solutions Canada¹⁶¹ steunt Canadese ondernemers in innovatie door onderzoek, ontwikkeling en het testen van prototypes te financieren. Een van hun doeleinden is het steunen van bedrijfsinkoop voor bedrijven van ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen.
- Canada's Trade Accelerator Program (TAP)¹⁶² is opgezet in 2015 door de Toronto Region Board of Trade, om MKB-bedrijven kennis te geven en netwerk te laten opbouwen ten einde het exportpotentieel te benutten. Het programma is de jaren daarna uitgebreid naar Vancouver, Winnipeg, Edmonton, Calgary en Montreal. De regering verstrekt 10 miljoen Canadese dollars over drie jaar om de bewustwording te vergroten ten aanzien van de beschikbare exportsteun en -diensten, en het verstrekken van kennisontwikkeling en trainingen. Het budget ondersteunt TAP om naar afgelegen gebieden te gaan via lokale Chambers of Commerce, Boards of Trade, World Trade Centres, of andere relevante organisaties. De resultaten die op de site van WTC Toronto worden getoond over geheel Canada¹⁶³ zijn: 42% gemiddelde groei in exportverkoop een jaar na deelname, meer dan 85% van de deelnemers zijn nieuwe markten betreden, bijna 90% van de deelnemende bedrijven geven aan dat ze beter voorbereid zijn op internationaal zakendoen na afronding van het programma. EDC¹⁶⁴ heeft een editie van TAP gehad voor alleen vrouwelijke ondernemers en voor bedrijven die door vrouwen worden geleid. Dit programma begint met een tweedaagse workshop (kennisoverdracht via presentaties, case studies, oefeningen en groepinteractie). Een week later is er een dag over exportplanning waarin adviseurs de deelnemers ondersteunen met het maken van een exportplan (vaststelling exportdoelen, methoden van marktbenadering, internationaal marketingplan en operationele middelen). Gedurende drie weken is er een team die de deelnemers volgt bij het ontwikkelen van dit plan. Daarna sturen de deelnemers hun exportplan in die wordt beoordeeld door adviseurs. De laatste dag van het programma staat in het teken van mentoring, feedbacksessies en netwerken. De deelnemers krijgen een mentoringssessie van 30 minuten van iedere partner van het programma (o.a. Export Development Canada en Richter Audit, Tax, Consulting). De kosten voor deelname zijn 495 Canadese dollars.

¹⁶¹ <https://www.ic.gc.ca/eic/site/101.nsf/eng/home>

¹⁶² <https://canadabusiness.ca/programs/trade-accelerator-program-canada-tap-toronto/>

¹⁶³ <https://wtctoronto.com/tap/tap-national/>

¹⁶⁴ <https://www.edc.ca/en/campaign/trade-accelerator-program.html>

Denemarken

- In de toegang tot *financiering* heeft Denemarken de volgende middelen die momenteel een begin maken met het adresseren van genderdiversiteit:
 - *Vaekstfonden*¹⁶⁵, gereguleerd door het Ministry of Industry, Business and Financial Affairs. Het is een nationaal groei- en investeringsfonds voor bedrijven, niet specifiek vrouwelijke ondernemers. Het doel is om toegang tot risicokapitaal te verbeteren en Deense bedrijven te laten innoveren en groei en nieuwe werkgelegenheid te genereren. In nauwe samenwerking met banken en (inter)nationale investeerders financieren ze bedrijven vanuit allerlei sectoren. Ze geven begeleiding aan bedrijven over de gehele levenscyclus, van start-ups naar scale-ups. Onlangs hebben ze een rapport in het Deens uitgebracht waarin staat vermeld dat vrouwelijke ondernemers minder financiering ontvangen dan mannelijke ondernemers.
 - *Innovationsfonden*¹⁶⁶, gereguleerd door het Ministry of Higher Education and Science. Het is een fonds voor ondernemers, onderzoekers en bedrijven om innovatieve en haalbare oplossingen te bieden voor concrete maatschappelijke uitdagingen. Voorbeelden van werkgebieden zijn nieuwe, klimaatvriendelijke oplossingen, gezondere voeding, betere gezondheidszorg en groener transport. Onder dit fonds valt ook het initiatief *Innowomen*, een groep vrouwen die een betere genderbalans voorstaan in ondernemerschap en onderzoek.
- Een mooi voorbeeld van ErhvervsHus Hovedstaden is het combineren van sectoren waar veel vrouwen actief zijn, zoals gezondheidszorg, met technologie. Maria Lommer Bager was een verpleegster met kennis van het domein (specifieke problemen en issues) en zij deed mee aan een competitie, die ze ook won, van ErhvervsHus Hovedstaden die samenwerkt met de Kopenhagen Universiteit in de 'Sund Hub'. De Sund Hub (gezondheidshub) is een plek waar start-ups in de gezondheidszorg en tech zich samen kunnen ontwikkelen.¹⁶⁷ Maria vond een technicus die haar idee kon omzetten naar een product. Momenteel verkoopt ze alleen nog in Denemarken, maar er is potentieel voor export.

Verenigd Koninkrijk

- Een initiatief is de British Library's Business and IP Centre¹⁶⁸ dat een programma heeft met workshops, individueel advies, en inspirerende ondernemerssessies (APPG). Het IP centre geeft ook gratis support via het *Innovating for Growth Programme*. In 2018 gaf het centrum individuele ondersteuning aan meer dan 5.000 mensen waarvan 62% vrouwen. Hun nationale netwerk van 11 centra gaf steun aan 18.500 mensen waarvan 59% vrouwen. Het grote bereik van vrouwelijke ondernemers verklaren ze zelf uit het feit dat de bibliotheek een fysieke ontmoetingsplek is, neutraal, toegankelijk en veilig. Daarnaast zijn er accountmanagers aangesteld die iedere mentorsessie met een ondernemer

¹⁶⁵ <https://vf.dk>

¹⁶⁶ <https://innovationsfonden.dk/da>

¹⁶⁷ <https://www.ku.dk/english/>

¹⁶⁸ <https://www.bl.uk/business-and-ip-centre>

bijwonen. Deze relatie bij een uitdagend proces van bedrijfsgroei is mogelijk extra aantrekkelijk voor vrouwen. Verder werken ze met zowel mannelijke als vrouwelijke mentoren en adviseurs en gebruiken ze verhalen van zowel vrouwelijke als mannelijke deelnemers in hun promotie. Als laatste mogelijke reden geven ze aan dat het panel die de aanmeldingen beoordeelt, uit zowel mannen als vrouwen bestaat.

- Al lange tijd is het stimuleren van ondernemerschap onder ondervertegenwoordigde groepen een prioriteit van de overheid, onder andere als deel van het actieplan ter ondersteuning van kleine ondernemingen (OECD, 2016a). Vrouwelijke ondernemers maken een belangrijk deel uit van ondervertegenwoordigde groepen. Niet alle vormen van dienstverlening voor ondernemers zijn succesvol in het bereiken van vrouwen, omdat bijvoorbeeld het geld naar sectoren gaat waar veel mannen werken. Enkele voorbeelden zijn:
 - De *New Enterprise Allowance*¹⁶⁹ biedt mensen die werkloos zijn en bepaalde vormen van inkomenssteun ontvangen de mogelijkheid om een onderneming te beginnen. Onder degene die profiteren was in 2014 slechts 30% vrouw;¹⁷⁰
 - Met het in 2012 opgerichte *Startup Loans Scheme*¹⁷¹ van de British Business Bank¹⁷² bereikt de overheid relatief veel vrouwelijke ondernemers. In 2014 was het aandeel vrouwen circa 38%, gerekend naar het aantal leningen, ten opzichte van circa 20% vrouwelijke ondernemers binnen de ondernemerspopulatie. Het beleid is genderneutraal, maar waarschijnlijk door de aard van de lening (tot 25.000 Britse ponden), door samen te werken met bepaalde partners en door de communicatie in woorden en uitstraling – op de website staan bijvoorbeeld relatief veel vrouwen op de foto's - worden relatief veel vrouwen bereikt.
 - Ook het door de overheid in 2012 opgerichte *Seed Enterprise Investment Scheme*¹⁷³ gericht op het stimuleren van investeringen van risicokapitaal in start-ups, kent geen speciale maatregelen voor vrouwelijke ondernemers en publiceert geen uitgesplitste gegevens voor mannen en vrouwen.¹⁷⁴ Historisch gezien wordt er echter veel minder risicokapitaal in vrouwelijk ondernemerschap gestoken en er is geen reden om aan te nemen dat het hier anders zou zijn.¹⁷⁵
 - Het *Regional Growth Fund*¹⁷⁶ werd opgezet in 2011 voor ondersteuning van gebieden die het zwaarst hadden geleden onder de bezuinigingen van overheidsuitgaven. Ofschoon in theorie vrouwen evenzeer als mannen hiervan kunnen profiteren, richt het fonds zich vooral op de industriële sector, waar voornamelijk mannen werken.
 - In 2014 zette de toenmalig Minister van Vrouwenzaken enkele programma's voor vrouwen op (*Women and Broadband Challenge, Support for Rural Women*

¹⁶⁹ <https://www.simplybusiness.co.uk/knowledge/articles/2019/10/national-enterprise-allowance-scheme/>

¹⁷⁰ <https://www.prowess.org.uk/new-enterprise-allowance.htm>

¹⁷¹ <https://www.startuploans.co.uk/>

¹⁷² <https://www.british-business-bank.co.uk>

¹⁷³ <https://www.seis.co.uk/>

¹⁷⁴ HM Revenue and Customs, 2015. *Enterprise Investment Scheme and Seed Enterprise Investment Scheme July 2015: Statistics on Companies raising funds*. An official statistics release.

¹⁷⁵ Ibid, Women's Business Group, 2016

¹⁷⁶ <https://www.gov.uk/guidance/understanding-the-regional-growth-fund>

*in Business en Meet a Mentor road shows), maar de totale investering daarin was minder dan 1% van het bedrag voor het *Regional Growth Fund*.*

Wat is het genderperspectief bij de beleidsinterventies, initiatieven en dienstverlening?

De interpretatie en implementatie van het genderperspectief in beleid verschilt tussen de landen in dit onderzoek. **Denemarken** voert een gender neutraal beleid ten aanzien van vrouwelijk ondernemerschap wat voor hen betekent dat ze geen specifieke programma's vanuit de overheid hebben voor deze doelgroep. Het **Britse** beleid heeft aldus de Women's Budget Group (2016) geleid tot een infrastructuur van ondersteuning en prikkels die vooral door mannen worden benut. Sterker nog, het belasting en 'benefits' systeem bedient vrouwen matig, aangezien zij vaker minder uren werken en lagere inkomsten hebben. In het Verenigd Koninkrijk hebben de meeste bedrijven geen genderbeleid of strategie; slechts een klein aantal van de heel grote bedrijven hebben zo'n raamwerk. **Canada** heeft in het beleid een veel duidelijkere genderfocus aangebracht zoals uit de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebleken. Zo is de *Women Entrepreneurship Strategy* een aanvulling op het algemene beleid van de regering op het gebied van gendergelijkheid. Het beleid binnen deze strategie is ontwikkeld om niet alleen vrouwen, maar ook andere ondervertegenwoordigde groepen te ondersteunen.

In welke fase(s) van de RVO 'customer journey' bevinden zich de interventies?

In voorgaande delen zijn diverse interventies besproken die zich in verschillende fases van de klantreis bevinden. In Tabel 7 zijn de voornaamste programma's en interventies per land weergegeven in de diverse fasen van de klantreis van internationalisering. De programma's die in deze tabel zijn opgenomen, worden het meest waardevol geacht in het bevorderen van internationalisering van vrouwelijke ondernemers. De meeste van de interventies zijn gericht op zowel bewustwording, als de start en uitbreiding van exportactiviteiten. De achtergrondinformatie van de diverse programma's is te vinden in dit deel van de rapportage. Nader onderzoek naar inhoud, resultaten en relevantie wordt geadviseerd.

	Canada	Denemarken	Verenigd Koninkrijk
Bewustwording/aanleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Trade and Gender Chapters • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Overheidswebsite Business is Great • Export Strategy
Start export	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Women Entrepreneurship Fund • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme
Opstartproblemen en voorzichtige groei	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme
Bestendinging of afloop			
Uitbreiding export	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Women Entrepreneurship Fund 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme

Tabel 7 Klantreis

Wat is de rol van de overheid binnen het beleid?

Zoals we al eerder hebben geconstateerd is het voor alle ondernemers, mannen en vrouwen, een uitdaging om te internationaliseren. De overheid heeft een beperkt aantal instrumenten ter beschikking, aangezien er Europese en wereldwijde handelsregels zijn en internationale kaders waarbinnen de Nederlandse overheid dient te acteren. Uit dit onderzoek is een aantal mogelijke beleidsinstrumenten naar voren gekomen die de overheid beschikbaar kan stellen aan mannen en vrouwen via gendersensitief beleid.

De overheid kan online en offline **informatie** verstrekken over export, specifieke **instanties** opzetten (zoals bijvoorbeeld Women's Enterprise Panel in het Verenigd Koninkrijk en Canadian Women's Chamber of Commerce), **netwerken** ondersteunen en **award** programma's stimuleren.

Verder kan de overheid zoals in Canada het geval is, zorgen voor het verzamelen, analyseren en naar buiten brengen van **data die is uitgesplitst op geslacht** waardoor resultaten van diverse beleidsinstrumenten beter kan worden beoordeeld en nieuwe programma's met meer effectiviteit kunnen worden opgezet.

Bovendien kan de overheid fondsen voor vrouwelijke ondernemers (risicokapitaal, algemene subsidies voor vrouwelijke ondernemers, subsidies voor organisaties die vrouwelijke ondernemers ondersteunen) opzetten voor **toegang tot kapitaal bij de start en groei van exportactiviteiten**. De overheid kan eveneens een rol spelen in bijvoorbeeld het verzamelen en analyseren van data gesplitst naar geslacht en het opstellen van beleid voor kinderopvang.

In hoeverre zijn private partijen betrokken? Welke partijen zijn dit?

Canada

- Export Development Canada is een publiek-private samenwerking waarbij de Canadese overheid aandeelhouder is en dividend ontvangt. De organisatie zelf is privaat en is het agentschap voor exportkredieten, maar ze organiseren bijvoorbeeld ook webinars en trainingen. Ze hebben twee relevante initiatieven, namelijk
 - *Women in Trade Strategy* (sinds 2018) om door middel van financiering en verzekeringen handel te stimuleren, met daarbij de verstrekking van kennis, connecties en toegang tot kapitaal. Sinds de start in 2018 zijn 152 door vrouwen in eigendom of door hen geleide ondernemingen begeleid met financiële instrumenten waarmee een totaal van bijna 630 miljoen Canadese dollars in exportvolume werd gefaciliteerd.¹⁷⁷ Hiervan was 97% een MKB-bedrijf. Daarnaast hebben 88 vrouwen hulp ontvangen via de *EDC's Knowledge and Connections* dienstverlening. Binnen deze strategie is er ook een nationaal team van *Champions for Women* opgezet, gespecialiseerde medewerkers die introducties en connecties tot stand te brengen, maar die ook kennis verstrekken en toegang faciliteren tot financiering en groeikapitaal.
 - *Women in Trade Investments Program*¹⁷⁸ (sinds mei 2019) om vrouwelijke ondernemers te ondersteunen bij export door toegang tot groeikapitaal.
- De consultaties van de regering over het handelsbeleid (*Expert Panel on Women's Entrepreneurship*) in de brede samenleving, is een voorbeeld van de betrokkenheid van private partijen.

¹⁷⁷ <https://www.edc.ca/en/about-us/newsroom/women-trade-investment-program.html>

¹⁷⁸ <https://www.edc.ca/women-in-trade>

- Farm Credit Canada¹⁷⁹ heeft, zoals eerder vermeld, het *Women Entrepreneur Program*¹⁸⁰ opgezet dat vrouwen in de landbouw en food- en agribusiness steunt. Er is 500 miljoen Canadese dollars beschikbaar gemaakt voor drie jaar onder andere voor leningen en het organiseren van evenementen.
- Er is een specifieke Kamer van Koophandel voor vrouwen opgericht, de Canadian Women's Chamber of Commerce¹⁸¹, een organisatie zonder winstoogmerk die leden ondersteunt door vaardigheidsontwikkeling, middelen en netwerken om de rol van vrouwen in Canadese bedrijven te versterken. Dit is een relatief nieuwe organisatie (opgericht in 2018) en ze hebben, aldus een aantal van de gesprekspartners, nog geen essentiële positie weten te verwerven. Voor de Nederlandse Kamer van Koophandel is, aldus onze contactpersoon, vrouwelijk ondernemerschap (nog) geen thema voor specifieke dienstverlening, maar er wordt wel een toenemende aandacht daarvoor gesignaleerd.
- Andere organisaties die reeds jaren een rol van betekenis spelen, zijn de Women Business Enterprises Canada Council¹⁸² (een non-profit ledenorganisatie) en de Women's Enterprise Organizations of Canada¹⁸³, een vereniging van organisaties die programma's bieden aan vrouwelijke ondernemers.
- Banken in Canada ondersteunen vrouwelijke ondernemers, zoals de Bank of Montreal,¹⁸⁴ de Canadian Imperial Bank of Commerce,¹⁸⁵ de Royal Bank of Canada,¹⁸⁶ de Scotiabank¹⁸⁷ en de Toronto-Dominion Bank.¹⁸⁸
- Een ander privaat initiatief is Female Funders, een netwerk van vrouwelijke investeerders.¹⁸⁹

Denemarken

- Groeiondernemers kunnen profiteren van private investeerders, zoals de Danish Venture Capital and Private Equity Association voor risicokapitaal. Deze organisatie kent ook een netwerk van business angels.¹⁹⁰
- Verder komen er wat meer vrouwen die opstaan en die bijvoorbeeld netwerken vormen, zoals Women in Tech, Female Founders en Ladies First. Op 19 november 2019 was het Women's Entrepreneurship Day.¹⁹¹

¹⁷⁹ <https://www.fcc-fac.ca/en.html>

¹⁸⁰ <https://www.fcc-fac.ca/en/we-finance/agriculture/women-entrepreneur-program.html>

¹⁸¹ <https://canwcc.ca>

¹⁸² <https://wbcanada.ca/about-women-business-enterprises/>

¹⁸³ <https://weoc.ca/about/>

¹⁸⁴ <https://www.bmo.com/main/personal>

¹⁸⁵ <https://www.cibc.com/en/personal-banking.html>

¹⁸⁶ <https://www.rbcroyalbank.com/personal.html>

¹⁸⁷ <https://www.scotiabank.com/global/en/global-site.html>

¹⁸⁸ <https://www.td.com/ca/en/personal-banking/>

¹⁸⁹ <https://femalefunders.com>

¹⁹⁰ <https://dvca.dk/om-dvca/>

¹⁹¹ <https://femalefoundersofthefuture.dk/#tickets>

Verenigd Koninkrijk

- Volgens de Nederlandse Ambassade consulteert de regering voor beleid mensen uit de praktijk, zoals bijvoorbeeld ondernemers. Het beleid wordt gezamenlijk ontwikkeld en uitgevoerd. Adviezen van niet-regeringsdeelnemers worden hierbij gebruikt en dit geeft een stimulans om mee te denken met de overheid.
- Non-gouvernementele organisaties en vrouwennetwerken zijn betrokken bij de belangenbehartiging van vrouwelijke ondernemers en de lobby voor hun positie.
- Banken (onder andere NatWest) zetten programma's op voor het financieren van startende ondernemingen, zoals
 - Het *Entrepreneur Accelerator Programme* met 12 gratis accelerator hubs, dat 50% vrouwen onder de clientèle heeft.
 - Het *Women in Business Programme*: 500 geaccrediteerde Women in Business specialisten die werken in het gehele land.
- De University of Essex heeft de *Creative Business Enterprise Club*¹⁹² die (toekomstige) vrouwelijke ondernemers een platform biedt voor discussie, mentorschap, en uitwisselen van ervaring, met name in de creatieve industrie.
- De overheid heeft de *Nucleaire Sector Deal* met de nucleaire industrie gesloten, een programma dat investering voorziet in opkomende nucleaire technologieën en zich inzet voor gendergelijkheid met een streefcijfer van 40% vrouwen in de nucleaire industrie in 2030.¹⁹³
- Media-aandacht van twee toonaangevende kranten:
 - The Telegraph heeft de *Women Mean Business; press for progress* campagne¹⁹⁴.
 - Guardian heeft de *Women in the Boardroom* campagne die vrouwen toont in traditioneel door mannen gedomineerde sectoren¹⁹⁵.

Een reflectie van een van de gesprekspartners op deze media-uitingen is echter dat de vrouwen in de interviews alleen de meest succesvolle ondernemers zijn, waardoor het merendeel van de vrouwelijke ondernemers niet direct tot actie worden aangespoord.

- The Entrepreneurs Network (een denktank voor ambitieuze ondernemers)¹⁹⁶ heeft met ondersteuning van Barclays Bank in 2016 een specifiek probleem aangepakt, namelijk dat heel weinig door vrouwen geleide bedrijven dezelfde schaalgroottes bereiken als door mannen geleide bedrijven.
- Het Female Founders Forum is een groep van de meeste succesvolle vrouwelijke ondernemers in het land. Ze zijn over de afgelopen jaren verbonden aan de financiële industrie, politici, journalisten en groeiondernemers. Ze hebben in 2018 en 2019 drie ronde tafel bijeenkomsten gehouden in verschillende steden en panelbijeenkomsten in andere steden. In de periode 2019/2020 gaan ze meer

¹⁹² <https://creativeentrepreneursclub.co.uk/>

¹⁹³ <https://www.gov.uk/government/publications/nuclear-sector-deal>

¹⁹⁴ <https://www.telegraph.co.uk/women/business/>

¹⁹⁵ <https://www.theguardian.com/business/women-in-the-boardroom>

¹⁹⁶ <https://www.tenentrepreneurs.org>

thematische bijeenkomsten organiseren op gebied van agritech, sociaal ondernemerschap en 'femtech'.

- Investing Women Angels en Addidi Business Angels zijn netwerken van vrouwelijke ondernemers om te investeren in bedrijven van vrouwelijke ondernemers.
- Er zijn lokale Growth Hubs – 38 in totaal - die berusten op een publiek-private samenwerking en die worden geleid door de Local Enterprise Partnerships. Ze verbinden nationale en lokale bedrijfssteuning en zijn gericht op alle ondernemers in de diverse levenscycli.¹⁹⁷ Ze bieden hun eigen programma's aan en zo heeft de hub in Manchester bijvoorbeeld een eigen programma 'international markets & brexit'.¹⁹⁸ De hubs worden gefinancierd door de European Regional Development Fund en in verband met de Brexit is het nog onduidelijk of de hubs kunnen blijven bestaan.
- London & Partners heeft het Mayor's International Business Programme¹⁹⁹, gelanceerd in 2017 en gericht op in Londen gevestigde bedrijven die willen groeien. Na gemengde handelsmissies zijn ze begonnen met de eerste 'women only' handelsmissie die aldus een van de contactpersonen succesvol was gezien het aantal deelnemers.

Wereldwijd

Gaandeweg het onderzoek is er een aantal initiatieven getraceerd die zich begeven op het thema van dit onderzoek. Deze worden hieronder kort beschreven.

*WEConnect International*²⁰⁰

Een wereldwijd netwerk om vrouwelijke ondernemers te verbinden aan internationale waardeketens met gekwalificeerde kopers.

UPS Women Exporters Program

UPS partners binnen de organisatie en over de gehele wereld werken samen om vrouwelijke ondernemers te versterken om hun producten en diensten te exporteren binnen het UPS Women Exporters Program, sinds 2018²⁰¹. Partners van UPS in dit programma zijn International Trade Centre (SheTrades initiatief), USAID en WEConnect International. Het programma heeft als doel om non-gouvernementele organisaties, regeringen en andere stakeholders bij elkaar te brengen om vrouwen uit te rusten met de middelen die ze nodig hebben om te groeien met hun bedrijf. UPS heeft in 2018 in Eindhoven een nieuw distributiecentrum geopend en begin 2020 gaan ze in gesprek

¹⁹⁷ <https://www.lepnetwork.net/growth-hubs/>

¹⁹⁸ <https://www.d2n2growthhub.co.uk/international-brexit/>

¹⁹⁹ <https://www.business.london/go-to-grow>

²⁰⁰ <https://weconnectinternational.org>

²⁰¹

<https://pressroom.ups.com/pressroom/ContentDetailsViewer.page?ConceptType=PressReleases&id=1561466093869-867>

met lokale vrouwelijke ondernemers om te inventariseren wat de behoeften zijn voor een dergelijk programma in de Brainport Eindhoven regio.

*Dell Women's Entrepreneurs Network (DWEN)*²⁰²

Dit netwerk verstrekt vrouwelijke ondernemers toegang tot kapitaal, technologie, netwerken en informatie.

*10,000 Women*²⁰³ van Goldman Sachs Foundation

Dit initiatief ondersteunt vrouwelijke ondernemers met business en managementtraining, alsmede mentorschap en netwerken, en toegang tot financiering. Tot nu toe heeft het initiatief vrouwen in 56 landen bereikt, inclusief Canada. In 2019 heeft de Goldman Sachs Foundation samen met de International Finance Corporation de allereerste handelsfinancieringsprogramma voor vrouwen gelanceerd: *Banking on Women-Global Trade Finance Program*²⁰⁴.

Initiatieven vanuit Europa

Nederland is net als Denemarken en (vooralsnog) het Verenigd Koninkrijk lid van de Europese Unie (EU). Binnen de EU loopt een aantal initiatieven waarbij vrouwelijk ondernemerschap een nadrukkelijke rol heeft gekregen,²⁰⁵ zoals in de *Small Business Act for Europe* en het *Entrepreneurship 2020 Action Plan*. De Europese Commissie promoot en ondersteunt vrouwelijk ondernemerschap via deze twee initiatieven. Een van de belangrijkste initiatieven van de Commissie is het stimuleren van netwerken tussen vrouwelijke ondernemers, potentiële vrouwelijke ondernemers en het ondersteunen van organisaties. Daarnaast heeft de Europese Commissie de *EU Prize for Women Innovators* in het leven geroepen en is er tevens nog een:

- WEGate-platform: een online platform om vrouwen te helpen bij het opzetten en runnen van een bedrijf²⁰⁶. Het is een 'one-stop-shop' voor vrouwelijk ondernemerschap.
- European Community of Women Business Angels and women entrepreneurs
- European network to promote women's entrepreneurship (WES)
- European network of female entrepreneurship ambassadors
- European Network of Mentors for Women Entrepreneurs

Naast deze initiatieven heeft de Europese Commissie ook het Enterprise Europe Network,²⁰⁷ 's werelds grootste ondersteuningsnetwerk voor MKB-bedrijven met internationale ambities. Het netwerk is opgezet in 2008 en heeft 3.000 experts van 600

²⁰² <https://www.dell.com/en-us/work/shop/dell-small-business/cp/dell-women-entrepreneur-network>

²⁰³ <https://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/#>

²⁰⁴ <https://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/news-and-events/IFC-GS-press-release-07-032019.html>

²⁰⁵ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en

²⁰⁶ <https://www.wegate.eu>

²⁰⁷ <https://www.rvo.nl/onderwerpen/innovatief-ondernemen/research--development/enterprise-europe-network>

partnerorganisaties in meer dan 60 landen. In Nederland zijn er aldus de website 11 adviseurs van de Kamer van Koophandel en RVO actief waarvan zes vrouwen en vijf mannen. Het is de grootste Europese database met profielen van experts die bedrijven kunnen helpen om internationale samenwerking aan te gaan. Het netwerk organiseert 70.000 internationale evenementen per jaar, zoals matchmaking bijeenkomsten waar bedrijven potentiële zakenpartners kunnen vinden en bedrijfsmissies naar internationale bijeenkomsten om potentiële klanten te ontmoeten. Daarnaast bieden ze nog de volgende advisering:

- Praktisch advies over zakendoen in andere landen
- Gerichte marktanalyse
- Informatie over EU-wetgeving en standaarden
- Advies over intellectueel eigendom

Bovendien is er ondersteuning bij innovatie, zoals:

- Advies en hulp aan innovatieve MKB-bedrijven om toegang te krijgen tot onderzoeks- en innovatiefondsen, zoals H2020
- Gerichte ondersteuning voor SME Instrument leden
- Hulp bij het vinden van de juiste technologie om innovaties te verbeteren
- Hulp bij het vinden van financiering voor groei

In Nederland zijn er contactpunten in Den Haag (Ministerie van Economische Zaken en Klimaat), Groningen (Stichting Energy Valley en Stichting Cube), Leeuwarden (Stichting Business Development Friesland en Stichting Water Alliance) en Utrecht (Kamer van Koophandel).

Welke resultaten worden hiermee bereikt (bereik, aantal internationaal ondernemende vrouwen, exportwaarde etc.)?

Deze onderzoeksvraag bleek gaandeweg het onderzoek lastig te beantwoorden. Enerzijds omdat er wel informatie was over bijvoorbeeld budgetten van bepaalde beleidsinitiatieven, maar er, op een uitzondering na, geen effectmetingen zijn gevonden. Sommige initiatieven waren van jaren geleden en reeds afgesloten zonder dat we daarvan een evaluatie konden vinden, anderen zijn zo recent dat er geen resultaten bekend zijn. Alleen van het Canadese Trade Accelerator Program van Canada²⁰⁸ zijn resultaten die eerder zijn vermeld, namelijk 42% gemiddelde groei in exportverkoop een jaar na deelname, meer dan 85% van de deelnemers zijn nieuwe markten betreden, en bijna 90% van de deelnemende bedrijven geven aan dat ze beter voorbereid zijn op internationaal zakendoen na afronding van het programma.²⁰⁹ Daarbij komt nog dat we geen eenduidige vergelijking maken als we programma's naast elkaar leggen vanuit verschillende landen. Het is niet juist om de Women Entrepreneurship Strategy met een budget van 2 miljard Canadese

²⁰⁸ <https://canadabusiness.ca/programs/trade-accelerator-program-canada-tap-toronto/>

²⁰⁹ <https://wtctoronto.com/tap/tap-national/>

dollars, te vergelijken met de Britse overheidswebsite Business is Great.²¹⁰ Bovendien is het de vraag wat een financiering van meer dan 320 projecten binnen het Women Entrepreneurship Fund van 30 miljoen zegt. Een andere reden waarom het lastig is om een antwoord te geven op deze vraag is wat we vonden in deel 3.5 over gender. Daar hebben we geconstateerd dat uit de nadere verkenning tussen gendergelijkheid en (internationaal) vrouwelijk ondernemerschap naar voren is gekomen dat het promoten van gendergelijkheid niet automatisch leidt tot meer (internationaal) vrouwelijk ondernemerschap. De vraag is dan welke programma's überhaupt zinvol zijn om te worden meegenomen bij een effectmeting, omdat er diverse paradoxale werkingen zijn. In een vervolgstudie kan er bijvoorbeeld nader worden ingezoomd op een aantal van de gevonden 'best practices' die onder bepaalde voorwaarden te meten en relevant zijn voor Nederland.

Welke communicatieactiviteiten en van welke publieke partij zijn het meest effectief in het bereiken en enthousiasmeren van vrouwelijke ondernemers?

Uit de rapportages die voor dit onderzoek zijn doorgenomen en de gesprekken met stakeholders, komt naar voren dat vrouwelijke ondernemers met (internationale) ambitie, behoefte hebben aan informatie die ze op een door henzelf te bepalen tijdstip online tot zich willen nemen (zie verderop). Een combinatie van online en offline informatieverschaffing en verbinding van connecties is dan ook een aanbeveling vanuit de 'best practices'. Tevens is het effectief om in de communicatie een genderlens te hanteren, zodat in alle communicatie-uitingen rekening wordt gehouden met de doelgroep van vrouwelijke ondernemers bij beeld-, woord- en kleurgebruik. Een voorbeeld van het belang van gendersensitieve communicatie komt uit Denemarken. Daar had Erhvervs- og Hovedstadens Bureau een project waar meer dan 50% van de ruim 5.000 deelnemers vrouw was. De verklaring die ze er zelf voor gaven in het gesprek was dat ze de workshop zeer toegankelijk was gemaakt en er een ruimte was gecreëerd waar iedereen eenvoudig in kon deelnemen. Door niet te focussen op tech of een ander door mannen gedomineerd thema heeft het wellicht meer aandacht getrokken van vrouwen.

Zoals hiervoor uitgebreid is beschreven, zijn er in de drie landen diverse initiatieven gelanceerd die via websites, events en rapportages worden gecommuniceerd met vrouwelijke ondernemers. In Canada is de huidige Minister of Small Business, Export Promotion and International Trade samen met andere hooggeplaatste functionarissen in het verleden door Canada gereisd om het Women Entrepreneurship Fund en het Ecosystem Fund aan te kondigen. Parallel daaraan werden nieuwsberichten verspreid. Tevens heeft deze minister over het land heen ronde tafelgesprekken gehouden met vrouwelijke ondernemers om te leren van hun uitdagingen en kansen en te exploreren wat mogelijkheden zijn om hen beter te ondersteunen. Dit wordt gezien als een effectieve communicatieactiviteit door diverse gesprekspartners.

²¹⁰ <http://www.greatbusiness.gov.uk/>

4.3. Best practices

Wat zijn de 'best practices'?

Welke beleidsinterventies blijken in de uitvoering het meest effectief (resultaat versus budget). In andere woorden, wat zijn de echte *best practices*?

Internationalisering is, zoals we hebben gezien, veelal een stap die volgt op start-up en groei van een onderneming en het is een stap die voor zowel mannen als vrouwen moeilijk is. Zoals eerder in dit onderzoek is aangegeven staat het onderwerp internationalisering van vrouwelijke ondernemers nog in de kinderschoenen en bleken specifieke beleidsinterventies op dit gebied niet in ruime mate aanwezig te zijn in Canada, Denemarken, noch het Verenigd Koninkrijk. Bovendien is een aantal van de mogelijk interessante 'best practices' in 2018 of 2019 gelanceerd, zoals de *Investing in Women Code*, en deze programma's zijn op het moment van het uitbrengen van deze rapportage (nog) niet geëvalueerd. Wat we wel kunnen opmaken uit dit onderzoek is dat er aspecten zijn, zoals gebrekkige toegang tot financiering, die vrouwelijke ondernemers met groeiambitie weerhouden om stappen te zetten. Specifieke beleidsmaatregelen en interventies om obstakels te verwijderen en kansen te creëren kunnen dan ook leiden tot meer gerichtheid op export of daadwerkelijke acties daartoe.

Hieronder worden diverse interventies besproken die ondanks dat ze niet allemaal specifiek op internationalisering zijn gericht, toch een bijdrage kunnen leveren door het versterken van de positie van vrouwen in het algemeen en vrouwelijke ondernemers in het bijzonder.

Algemeen beleid

In zowel Canada als Denemarken en het Verenigd Koninkrijk is een **Minister** aangesteld die gaat over gelijkheid; in Canada is het de Minister of Women and Gender Equality, in Denemarken is er een Minister for Equal Opportunities en in het Verenigd Koninkrijk is er een Minister for Women and Equalities. Hoewel deze ministers niet direct een rol spelen bij internationalisering van vrouwelijke ondernemers, hebben ze wel een nationaal mandaat om beleid te ontwikkelen op het gebied van bijvoorbeeld genderneutraal onderwijs en kinderopvang, aspecten die randvoorwaardelijk van belang zijn op het thema.

Tevens is er in Canada sprake van een nauwe samenwerking tussen de diverse ministeries, instanties en andere partners op nationaal en regionaal niveau. Voor de '**gender chapters**' in de handelsovereenkomsten van Canada worden veel consultaties uitgevoerd met diverse stakeholders, zoals met academici en vertegenwoordigers van de inheemse bevolking. Er was zelfs een 'civil society forum', de grootste consultatie over het Canadese handelsbeleid waar mensen 'live', online en via webinars konden discussiëren. In 2020 zal er een Trade and Gender Advisory Group worden

geïnstalleerd als expertgroep voor handelsbeleid. Ze zitten samen aan tafel, bespreken de juiste strategie op basis van **op geslacht gesplitste data**. Daarnaast zijn ze erg goed op de hoogte van wat de diverse partners in het ecosysteem doen. Deze specifieke dataverzameling kan ook worden aangemerkt als een 'best practice'. Door gegevens voorhanden te hebben op de verschillende terreinen die raken aan vrouwelijk ondernemerschap in het algemeen en internationalisering in het bijzonder is het voor de overheid eenvoudiger om te bepalen waar welk beleid gewenst is. Daarnaast is de effectiviteit van beleidsinitiatieven en -programma's daardoor ook meetbaar.

Specifiek op het terrein van **internationalisering** is er een aantal goede voorbeelden qua beleidsinterventies gevonden in Canada. Daar zijn diverse strategieën geformuleerd ter bevordering van (internationalisering van) vrouwelijke ondernemers, zoals de Women Entrepreneurship Strategy, de Canadian Business Women in International Trade Programma, de Women in Trade Strategy, en de Women in Trade Investment Program. Binnen dit beleid is ook een aantal fondsen opgericht voor kapitaalinjecties gericht aan vrouwelijke ondernemers, zoals het Ecosystem Fund en het Women Entrepreneurship Fund. Verder is vanuit het Verenigd Koninkrijk de overheidswebsite *Business is Great* nog vermeldenswaardig in het kader van informatiedeling en steun bij groei van ondernemingen, maar ook de *Export Strategy*.

In de drie landen zijn er verschillende beleidsinterventies die gericht zijn op de balans tussen ondernemerschap en zorgtaken. Dat kan zijn betaalbare **kinderopvang** (Canada), een belastingvoordeel op kinderopvang (Verenigd Koninkrijk), of bijvoorbeeld extra en flexibel ouderschapsverlof (Denemarken).

Persoonlijk kapitaal: onderwijs en trainingen

In de drie landen wordt de universele **toegang tot onderwijs** gezien als een positieve factor voor vrouwelijke ondernemers, maar in Nederland is deze eveneens hoog in het voortgezet en hoger onderwijs,²¹¹ terwijl de index voor genderpariteit min of meer gelijk is.²¹² Er is echter nog steeds vooruitgang te behalen in de soorten studies die vrouwelijke en mannelijke studenten ambiëren, die toegang geven tot meer of minder ondernemerschapsonderwijs in Nederland. In Canada is er een aantal regionale initiatieven die onderwijs en training voor vrouwen in specifieke ambachten aanmoedigen. Bovendien is daar een grote toegang tot trainingen van vrouwen (63% van de vrouwen in 2013).²¹³ **Specifieke trainingen** voor vrouwelijke ondernemers kunnen hun vruchten afwerpen, zoals:

- Canada: Trade Accelerator Programme.
- Verenigd Koninkrijk: trainingen van de British Library's Business and IP Centre waar blijkbaar veel vrouwen aan deelnemen

²¹¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRR>

²¹² <https://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.SECO.FM.ZS>

²¹³ OECD, 2016. Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship. A summary of recent data and policy developments in G7 countries

Sociaal kapitaal: netwerken en relaties

Een belangrijk aspect is de **sociale acceptatie** om actief vrouwelijke ondernemers te steunen. Die lijkt in het Verenigd Koninkrijk groter dan in Nederland, inclusief aandacht voor het sluiten van de loonkloof en het zorgen voor meer vrouwen in ondernemerschap. Bovendien kennen we in ons land veel minder actieve netwerken van vrouwelijke ondernemers. Beleidsinterventies gericht op sociale (zakelijke) netwerken die zijn gevonden, zijn de Growth Hubs in het Verenigd Koninkrijk, de Erhvervuse in Denemarken, de Champions for Women, de Women Entrepreneurship Knowledge Hubs in Canada maar ook het Expert Panel die eerder zijn besproken.

Financieel kapitaal

In veel landen is het nog steeds moeilijker voor vrouwen dan voor mannen om financiering voor hun (startende) onderneming te krijgen. **Toegang tot financiering** vaak in combinatie met toegang tot de juiste **zakelijke connecties**, wordt dan ook als belangrijke voorwaarde genoemd voor het stimuleren van groei en internationalisering van vrouwelijk ondernemerschap. De overheid kan daar een rol spelen door het proces transparanter te maken, zoals voorzien in de Verenigd Koninkrijk in de nieuwe *Gender Strategie*. Daarnaast kunnen de vrouwelijke netwerken van angel investors, zoals de Female Funders, een grote rol spelen bij de toegang tot kapitaal en mogelijk ook connecties.

Bovendien hebben zowel het Verenigd Koninkrijk als Canada al sinds 2002/2003 een **strategie en/of actieplan** om vrouwelijk ondernemerschap te steunen. Van een aantal nieuwe interventies (zoals de *Investing in Women Code* in het Verenigd Koninkrijk), is nog onbekend wat het gaat betekenen. Het *Aspire Fund* van de British Business Bank loopt wel al langer en daarvan hebben we in een gesprek vernomen dat het weinig succesvol was. Andere voorbeelden komen uit Canada waar er toegang is tot kapitaal voor vrouwelijke ondernemers bij de Business Development Bank of Canada en de eerder genoemde *Ecosystem Fund* en het *Women Entrepreneurship Fund*.

4.4. Reflectie en leren van anderen

Welke lessen kan men hieruit trekken (qua inhoud, aanpak, organisatie, communicatie, uitvoering)?

Het nemen van maatregelen om (internationalisering van) vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen door de voorwaarden en omstandigheden van vrouwelijke ondernemers te verbeteren, werkt niet als een losstaande activiteit. Het moet onderdeel zijn van het **algehele overheidsbeleid ter bevordering van de gendergelijkheid** op alle gebieden, inclusief onderwijs, gelijke betaling en politieke participatie. Het is een lange termijn proces om beleid op elkaar af te stemmen en het vereist ook een verandering in culturele en sociale waarden, die niet alleen van beleid afhankelijk zijn, hoewel beleid er wel in belangrijke mate toe kan bijdragen. Zowel het Verenigd Koninkrijk als Canada benaderen gender en vrouwelijk ondernemerschap met een aanpak die gedragen wordt door de regering en het gehele overheidsapparaat. Ze hebben net als Denemarken een speciale minister aangesteld voor vrouwenzaken. Canada heeft verder nog een algemene communicatiestrategie, coördineert onderzoek, evaluatie en rapportage en zorgt ervoor dat de aanpak op federaal niveau gelijk is.²¹⁴ De strategie is deel van de Canadese *Whole-of-Government-Approach*, waarvan de definitie als volgt luidt: "Whole-of-Government Approach ("WGA") refers to the joint activities performed by diverse Ministries, Public Administrations and Public Agencies in order to provide a common solution to a particular problem or issue."²¹⁵ In de praktijk was dit gaandeweg het onderzoek merkbaar doordat contacten elkaar goed kenden bij diverse instanties en goed op de hoogte waren van ieders beleidsterrein. Dit was in de andere landen minder het geval.

Onderzoekers verwachten dat het steunen van **vrouwelijk ondernemerschap een toenemend positief effect** zal hebben. Het is gebleken, dat bedrijven geleid door vrouwen vaker vrouwelijke topfunctionarissen en vrouwelijke werknemers aannemen en in dienst houden.²¹⁶

Vrouwen leren graag van elkaar en de overheid zou er dan ook goed aan doen, **(online) netwerken en mogelijkheden voor het inzetten van mentoren en professionele ondernemerscoaches** voor vrouwelijke ondernemer op verschillende gebieden te ondersteunen en te subsidiëren, tussen Nederlandse vrouwelijke ondernemers maar ook en vooral met internationale vrouwelijke ondernemers. Een voorbeeld van een dergelijk programma is het in 2012 gestarte Europese programma 'WE keep on growing'²¹⁷ waarbij ervaren vrouwelijke ondernemers als mentor werden gekoppeld aan startende ondernemers. Dat programma heeft een aantal jaren gelopen met deelname van Nederland, maar is na het verlopen van de subsidie gestopt.

²¹⁴ Canada's First Women Entrepreneurship Strategy – Update March 2019

²¹⁵ <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/reporting-government-spending/whole-government-framework.html>

²¹⁶ International Trade Centre, 2019. *From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen*. ITC, Geneva

²¹⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=x33oylep9OM&feature=youtu.be>

Een onderzoek op dit terrein dat is uitgevoerd onder Deense vrouwelijke ondernemers (Rosenbaum, 2016) laat zien dat in tegenstelling tot de nadruk die wordt gelegd op de rol van netwerken bij internationalisering, er een weerstand is bij vrouwen om deze in te zetten door de beperking werk-privé balans. Ze hechtten dan ook meer waarde aan **online communicatie** bij internationalisering vanwege deze balans en de kosten van een lidmaatschap van netwerken. Het internet lijkt daarbij niet alleen belangrijk voor het faciliteren van netwerkvorming, maar lijkt de traditionele manier van netwerken te vervangen bij deze onderzochte Deense vrouwelijke ondernemers. Een breed instrumentarium is derhalve aan te bevelen van 'blended' netwerken, dus een combinatie van online en offline verbinding, mentoring en coaching.²¹⁸

In Nederland zijn er niet zoveel maatregelen ter ondersteuning van **jonge vrouwelijke ondernemers met een gezin**. De groep is echter kwetsbaar in de zin dat zij de aansluiting met ondernemerschap en/of de arbeidsmarkt missen als zij in deze jaren niet betrokken blijven, en ze zijn daarom essentieel voor het dichten van de loon- en genderkloof. Zonder een systeem ter ondersteuning van de werk-privé balans, dat het gelijkelijk verdelen van de lasten vergemakkelijkt, bijvoorbeeld door het aanbieden van flexibele kinderopvang voor alle leeftijden (zoals in Scandinavië), blijven de kansen voor vrouwen ongelijk, omdat vrouwen nog steeds meer tijd moeten investeren dan mannen aan het begeleiden van de kinderen. Dit effect is onevenredig hoog voor vrouwelijke ondernemers, omdat juist zij vaker dan mannen als reden voor het starten van een onderneming de balans tussen hun bedrijf en zorgtaken noemen.²¹⁹ Sommigen zien zelfs het toenemende percentage van vrouwen onder ondernemers als een noodzaak in plaats van een keuze, onder andere gedreven doordat zij zich gedwongen voelen de zorgtaken op zich te nemen.²²⁰ Een additioneel risico voor de onevenredige belasting van en daarmee mogelijkheden in ondernemerschap voor vrouwen in Nederland dreigt ook met de toenemende behoefte aan **mantelzorg**, die veelal moet worden opgebracht door mensen op werkzame leeftijd en waar vrouwen vaak een groter deel op zich nemen.²²¹

Continuïteit van het overheidsbeleid en steun is belangrijk: diensten, taakgroepen en programma's die in het leven worden geroepen en vervolgens worden opgeheven brengen de behaalde resultaten in gevaar, omdat een lange tijdsspanne nodig is voordat deze echt duurzaam worden.

Specifieke instanties waartoe vrouwelijke ondernemers zich in iedere regio kunnen wenden, zoals een 'women business hub' of een speciaal loket voor vrouwen die (willen) exporteren, verlagen de drempel en kunnen dienstverlening op maat aanbieden voor vrouwelijke ondernemers. In dit verband is het niet alleen aan te bevelen om vrouwennetwerken te stimuleren, maar ook het verbinden van deze netwerken aan bestaande internationale groepen.

²¹⁸ Dit wordt nog ondersteund door een informeel onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk waaruit blijkt dat vrouwelijke ondernemers graag online trainingen volgen.

²¹⁹ Ibid, OECD, 2017

²²⁰ Ibid, Women's Business Group 2016

²²¹ De Boer, A en Keuzenkamp, S, 2009. *Vrouwen, mannen en mantelzorg. Beelden en feiten*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

In het Verenigd Koninkrijk en Canada **zijn banken actief** in het ondersteunen van vrouwelijk ondernemerschap (bijvoorbeeld NatWest, Goldman Sachs, BDC), in Denemarken hebben we dit niet in die mate geconstateerd. Aangezien banken een grote rol kunnen en moeten spelen in de financiering, en met name ook indien vrouwelijke ondernemers stappen willen zetten richting internationalisering, zijn dit belangrijke private partijen.

In Canada is men succesvol met het aantrekken van vrouwen in **specifieke ambachten** die vooral door mannen gedomineerd werden, hetgeen hun de mogelijkheid biedt om ook in hun onderneming meer succesvol te zijn.

4.5. Toepassing in Nederland

Welke *best practices* zouden ook binnen de Nederlandse context van toepassing kunnen zijn? Welke wel of juist niet en waarom?

1. Algemeen genderbeleid en het stimuleren van gendergelijkheid

- De overheid heeft een belangrijke rol in het blijven stimuleren van gendergelijkheid voor zowel mannen als vrouwen. Een **Minister voor Emancipatie** zou hier onderdeel van kunnen uitmaken.
- Het opnemen van 'trade and gender chapters' in **handelsovereenkomsten**, zoals Canada dat doet, met speciale aandacht voor gemarginaliseerde groepen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- Het verminderen van stereotypering, door invloed uit te oefenen op de publieke perceptie dat bepaalde studies, beroepen en soorten ondernemingen, inclusief innovatieve ondernemingen, voornamelijk het domein van mannen c.q. vrouwen is. Met name innovatieve ondernemingen kunnen een belangrijke opstap naar **internationaal ondernemen** bieden. Het stimuleren en tonen van deelname van vrouwelijke ondernemers aan bijvoorbeeld de *EU Women Innovator Prize* is daarbij een optie. Aan deze prijs namen dit jaar slechts een handvol vrouwen uit Nederland deel.
- Binnen het onderwijs kunnen programma's worden opgezet om vrouwen te enthousiasmeren om **bepaalde studierichtingen of ambachten** te kiezen, die wellicht nog steeds als meer 'voor mannen' worden gezien en die vaak meer kansen bieden in termen van marktvaart en winstpotentieel.
- Het organiseren van **landelijke symposia** met belanghebbenden uit de gehele samenleving, voor het uitwisselen van ervaringen en manieren van aanpak voor internationale handel tussen vrouwelijke ondernemers onderling en tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers.
- Het stimuleren van het ontwikkelen en invoeren van **genderbeleid en strategie** bij middelgrote en grote bedrijven. Dit betreft ook bij voorbeeld (middel)grote financiële instituten die betrokken zijn bij het verstrekken van leningen en risicodragend kapitaal aan vrouwen (zie ook punt 2).
- De overheid kan mogelijkheden aanbieden voor
 - Betaald **verlof** voor de echtgenoot/partner van de vrouwelijke ondernemer;
 - **Belastingaftrek of subsidie** voor vrouwelijke ondernemers met jonge kinderen;
 - Betere en/of goedkopere mogelijkheden voor **kinderopvang** voor vrouwelijke ondernemers.

2. Stimuleren van toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers

- De overheid kan een rol spelen door het in het leven roepen **van een fonds** voor exportactiviteiten van vrouwelijke ondernemers (zoals het MDG3 Fonds²²² voor gendergelijkheid en het FLOW fonds²²³ voor vrouwelijk leiderschap en netwerken in ontwikkelingslanden).
- De overheid kan **banken stimuleren** om meer kapitaal en op maat gemaakte producten te bieden aan vrouwelijke ondernemers, wellicht in de vorm van specifieke fondsen of leningen. Hierdoor kan het bewustzijn van financiële instellingen worden vergroot en kunnen ze op een maatschappelijke verantwoordelijkheid worden gewezen om meer te doen voor vrouwelijke ondernemers. Ook kunnen banken met behulp van bestaande gegevens worden overtuigd dat er voor hun **onbenutte zakelijke kansen** zijn in het werken met vrouwelijke ondernemers.
- De overheid moet **transparantie bij financiële instituten** in hun verslaglegging over de proporties van financiering voor vrouwelijke en mannelijke ondernemers stimuleren. Daartoe moet de overheid de banken verplichten om gegevens uitgesplitst naar geslacht te verzamelen en te analyseren en de resultaten te publiceren.
- Vooral met betrekking tot de internationale handel is het belangrijk dat de focus niet alleen ligt op financiering van start-ups om de economische groei te stimuleren. Aangezien dit soort bedrijven gebaat zijn bij groei om hun activiteiten op internationale schaal uit te breiden, moet er ook meer financiering beschikbaar komen **om groei te ondersteunen**.²²⁴ In het Verenigd Koninkrijk bleek dat, ofschoon vrouwen hun leningen voor langere termijn aanvragen, zij ook veel lagere verzoeken voor bedragen voor financiering indienen. Als gevolg daarvan moeten zij hun bedrijf met gemiddeld de helft van het kapitaal van mannen starten, en hebben dus ook minder doorgroeimogelijkheden. Het is belangrijk vrouwelijke ondernemers te begeleiden om te zorgen dat zij voldoende kapitaal ter beschikking krijgen, voor zowel start-up als **eventuele doorgroei naar internationale handel**. De in 2019 ondertekende *Investing in Women Code* van het Verenigd Koninkrijk kan dienen als voorbeeld van een samenwerking tussen de nationale overheid, vooraanstaande banken en investeringsmaatschappijen om niet alleen data te verstrekken maar ook interventies toe te passen die vrouwelijke ondernemers helpen bij de toegang tot middelen en financiering die ze nodig hebben bij het uitbouwen van succesvolle bedrijven. In Nederland kan hiervoor een samenwerking worden opgezet met bijvoorbeeld Karmijn Kapitaal²²⁵ en TheNextWomen²²⁶. Het nieuwe initiatief SheCredit²²⁷, een coöperatieve

²²² <https://www.government.nl/documents/reports/2015/04/01/iob-evaluation-of-the-mdg3-fund-investing-in-equality-2008-2011>

²²³ <https://www.government.nl/documents/decrees/2015/06/12/funding-leadership-and-opportunities-for-women-flow-2016-2020>

²²⁴ Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group, 2018. *The Future of Female Entrepreneurship. Pathways to Progress*

²²⁵ <http://www.karmijnkapitaal.nl>

²²⁶ <https://thenextwomen.com>

²²⁷ <https://shecredit.nl>

kredietvereniging voor vrouwen, is een nieuw initiatief en interessant om in dit kader te volgen.

- Er wordt **veel minder risicokapitaal** in vrouwelijke ondernemingen geïnvesteerd, in de drie landen was dat slechts 1 tot 2% in 2017. De meerderheid van de beslissers over de investering van risicodragend kapitaal was mannelijk, hetgeen ook iets is waar de overheid verandering kan stimuleren. Met meer vrouwelijke partners bij 'venture capital' firma's is er twee keer zo veel kans op een investering in bedrijven met een vrouw in het managementteam en drie keer zo veel kans om te investeren in bedrijven met een vrouwelijke CEO (Brush, Green, Balachandra & Davis, 2014²²⁸).
- De overheid kan samen met de banken werken aan de **verspreiding van informatie** onder vrouwelijke ondernemers omtrent het bestaan van mogelijkheden voor financiering en op maat gemaakte producten voor vrouwelijke ondernemers, waar deze te vinden zijn en hoe ze te gebruiken.

3. Aanbieden van assistentie voor de verbetering van de bedrijfsvoering van vrouwelijke ondernemers

- **Ondernemerschap in alle onderwijscurricula** om ook studierichtingen met veel vrouwelijke studenten, zoals psychologie en communicatie, al vroeg in aanraking te laten komen met ondernemerschap. Daarbij zou in het onderwijs veel plaats moeten zijn voor ervarings- en praktijkgericht werken met meer focus op persoonlijke ontwikkeling en ondernemen in sectoren met en hogere toegevoegde waarde, zoals de topsectoren van de Nederlandse overheid.
- Ook onder vrouwelijke ondernemers zelf heerst de overtuiging dat zij onvoldoende kwaliteiten hebben in ondernemerschap en het nemen van risico's,²²⁹ hetgeen door training en coaching kan worden aangepakt. **Trainingen en programma's op maat** voor vrouwelijke ondernemers die willen exporteren of daarin willen groeien, zijn van groot belang, zoals:
 - **Specifieke trainingen en masterclasses voor vrouwelijke ondernemers** op het gebied van financiën (bedrijfsvoering en financieringsopties), cultuur, risico-inventarisatie, overheidsregelgeving, internationale marketing, business modellen, et cetera. Vrouwen lopen blijkbaar achter op mannen waar het gaat om **juridische, communicatie- en IT-vaardigheden**²³⁰ dus meer informatieverstrekking over deze aspecten middels trainingen en programma's is eveneens relevant.
 - Specifieke workshops voor **persoonlijke ontwikkeling en groei**, omtrent thema's als, opschaling binnen en buiten Nederland en innovatie. Trainingen en programma's gericht op diverse subgroepen binnen de groep vrouwelijke ondernemers aangezien deze groep zeer heteroog van aard is.

²²⁸ <https://www.babson.edu/media/babson/site-assets/content-assets/about/academics/centres-and-institutes/blank-institute/global-research/diana-project/diana-project-executive-summary-2014.pdf>

²²⁹ European Union, 2010. EUROPE 2020. *A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*

²³⁰ International Trade Centre, 2019. *From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen*. ITC, Geneva

- In deel 3 werd duidelijk dat de Nederlandse cultuur een hoge onzekerheidsmijding kent. De 'story telling' en ervaringen van ondernemers die exporteren – in diverse fasen van export - is daarbij van toegevoegde waarde.
- Gendergevoelige informatieverstrekking en trainingen zijn van belang, dus de afstemming in woord, beeld en geluid op vrouwen. Zo zijn vrouwen bijvoorbeeld minder gevoelig voor het woord 'groei' en meer voor woorden als 'impact' en 'ontwikkeling'. Bovendien zijn vrouwen wat voorzichtiger dan mannen en doen ze meer onderzoek om bevestiging te krijgen en er zeker van te zijn dat ze een goede stap nemen.
- Coaching door **professionele ondernemerscoaches** gericht op de mentaliteit en het vergroten van zelfvertrouwen, veerkracht, risiconemend gedrag en zelf-effectiviteit.
- **Mentorschap** door ervaren vrouwelijke ondernemers.
- Er is een gebrek aan **rolmodellen**, aldus de Europese Commissie (European Commission, 2008) en dat terwijl rolmodellen juist zo belangrijk zijn voor ondernemers (OECD, 2017b). Om ook vrouwen op jonge leeftijd te laten kennismaken met vrouwelijke ondernemers zouden gastcolleges op scholen en universiteiten nuttig kunnen zijn. De initiatieven vanuit de Britse media zijn dan ook mooie voorbeelden van het tonen van rolmodellen. Bij de inzet van rolmodellen dient in ogenschouw te worden genomen dat er diverse functies zijn van rolmodellen (Bosma, Hessels, Schutjens, Van Praag & Verheul, 2011), namelijk: 1) inspiratie en motivatie; 2) verhogen zelf-effectiviteit; 3) voorbeeld laten zien; 4) ondersteuning geven. De inzet van rolmodellen zou gericht moeten zijn op het laten zien van de volgende stap richting internationalisering. Het tonen van alleen de grootste succesverhalen zet niet direct aan tot concrete actie. Meer vrouwelijke rolmodellen draagt ook bij aan beeldvorming. Nog steeds ervaren vrouwen dat er sociale barrières moeten worden geslecht om in een gemeenschap van ondernemers binnen te komen en te worden geaccepteerd. Dit is vooral het geval in sectoren die worden geleid door mannen.
- **Award programma's** die vrouwelijke internationale ondernemers als rolmodellen voor beginnende en meer ervaren ondernemers uitlichten, gecombineerd met een informatieprogramma over wat mogelijk is voor startende vrouwelijke ondernemers en vrouwelijke ondernemers in het algemeen.
- De overheid kan de **Kamer van Koophandel** en de **bibliotheken** enthousiasmeren in het sterker ondersteunen van vrouwelijke ondernemers door middel van een specifieke afdeling of meer diensten die gericht zijn op het ondersteunen van vrouwelijke ondernemers.
- Het organiseren van **handelsmissies /verkenningreizen** met alleen **vrouwelijke ondernemers**. Canada organiseert al jaren handelsmissie op zogeheten 'women-focused' handelsmissies over de gehele wereld.²³¹
- Vrouwen hebben een minder sterk **zakelijk netwerk** dan mannelijke ondernemers. Uit onderzoek in het Verenigd Koninkrijk komt naar voren dat vrouwelijke ondernemers die succesvol waren, sociale en zakelijke netwerken meer gebruikten dan degene die faalden (in: Hanson & Blake 2009; verwijzing naar Carter &

²³¹ <https://www.tradecommissioner.gc.ca/tcs-sdc/businesswomen-femmesdaffaires/events-evenements.aspx?lang=eng>

Cannon, 1992). Dit zakelijk netwerk is van belang in het kader van de toegang tot belangrijke opdrachtgevers en andere stakeholders, maar ook tot risicokapitaal of andere financiële middelen. Het aanmoedigen en opzetten van **netwerkverbanden en/of 'women business hubs'** zou dan ook van toegevoegde waarde kunnen zijn. Eventuele nationale netwerken kunnen dan worden gekoppeld aan internationale netwerken om interactie te bevorderen. In de Verenigde Staten van Amerika is er de Association of Women's Business Centres (AWBC²³²), een nationaal netwerk van meer dan 100 centra die vrouwen begeleiden bij hun bedrijf via training, mentoring en financiering.

4. Beter beschikbaar maken van gegevens uitgesplitst naar geslacht

- Meer gegevens zijn nodig op de verschillende terreinen die raken aan vrouwelijk ondernemerschap in het algemeen en internationalisering in het bijzonder. Zolang dergelijke gegevens uitgesplitst naar geslacht niet voorhanden zijn, is het voor de overheid niet alleen moeilijk om te beslissen waar actie het meest nodig is, maar zijn de gevolgen van haar beleid ook niet meetbaar. Bijna iedereen is het erover eens dat het onvoldoende inzetten van de kwaliteiten van vrouwelijke ondernemers een groot economisch en maatschappelijk potentieel onbenut laat. Indien deze verwachting niet achteraf met **feiten** gestaafd kan worden, is het moeilijk daar op de lange duur beleid en beslissingen omtrent overheidsbudgetten op te baseren, met name in een tijd waar veel prioriteiten vechten om voorrang.
- **Data uitgesplitst naar geslacht** moeten standaard/verplicht worden verzameld en beschikbaar zijn (APPG, 2019; Petterson & Hedin, 2010). Dit geldt voor ondernemerschap in het algemeen, maar ook voor financiering, training, et cetera. Deze data moeten op een langdurige basis met verschillende tijdstippen beschikbaar zijn.
- Naar geslacht uitgesplitste data moeten **vaker en beter worden geanalyseerd**, om bij te kunnen dragen aan de beleidsvorming voor vrouwelijke ondernemers, maar ook om de resultaten van het beleid goed te kunnen evalueren.
- Er zijn meer gegevens nodig voor de deelname van vrouwen in internationale handel, en over hun kansen en belemmeringen.²³³ Ook gerelateerd aan innovatie zijn er onvoldoende gegevens beschikbaar.
- **Samenwerking** met nationale overheden en de private sector voor het verzamelen van gegevens en opzetten van research en analyse. **McKinsey heeft in deze aangegeven tijdens het gesprek mogelijk een bijdrage te willen leveren op Europees niveau** als het gaat om het funden van scale-ups van vrouwelijke ondernemers.

²³² <https://www.awbc.org>

²³³ International Trade Centre, 2019. *From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen*. ITC, Geneva.

5. Conclusies en aanbevelingen

Vanuit de Global Entrepreneurship Monitor wordt duidelijk dat vrouwelijke ondernemers zich willen begeven op internationale markten, wanneer ze zich in een zakelijke omgeving bevinden waar de ambitie van internationalisering wordt gestimuleerd. Ondernemers gaan internationaliseren indien ze de relevantie zien van hun aanbod voor andere landen en ze de ambitie hebben om internationaal actief te zijn. De omgeving kan deze ambities stimuleren, misschien omdat de thuismarkt te klein is, of er te veel concurrenten zijn. Infrastructuur en bijvoorbeeld regelgeving, geografische of culturele factoren, kunnen het mogelijk of eenvoudig maken voor ondernemers om te gaan exporteren (Kelley et al., 2017). Daarnaast maakt de digitale revolutie het eenvoudiger om internationaal zaken te doen en op te schalen. Versterking van digitale vaardigheden via trainingen en masterclasses zou dan ook effect kunnen hebben.

In dit onderzoek was het doel om inzicht te krijgen in bestaand buitenlands beleid en effectieve dienstverlening ter bevordering van internationalisering van vrouwelijke ondernemers. Vanuit literatuuronderzoek, het in kaart brengen van stakeholders en contact met diverse partijen in Canada, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, is antwoord gegeven op de verschillende onderzoeksvragen die in hoofdlijnen de volgende waren:

- e. Welke landen lopen voorop bij internationalisering van vrouwelijke ondernemers?
- f. Wat houdt het succesvolle beleid, in de vorm van 'best practices', van deze landen precies in?
- g. Welke lessen kan men hieruit trekken?
- h. Welke 'best practices' zouden ook binnen de Nederlandse context van toepassing kunnen zijn?

Hieronder volgen de belangrijkste conclusies vertaald naar aanbevelingen en concrete acties.

Algemene beleidsaanbevelingen voor vrouwen en ondernemerschap

- Blijf samen met alle stakeholders (overheid, -instanties, onderwijs, bedrijfsleven en inwoners) actief op het thema **gendergelijkheid**.
- Onderzoek de mogelijkheid van een **Minister van Emancipatie** in een volgend kabinet.
- Consulteer op regelmatige basis ondernemend Nederland door **ronde tafel** bijeenkomsten te organiseren met de brede samenleving, dus inclusief vrouwelijke ondernemers, vrouwennetwerken, universiteiten en bijvoorbeeld financiële instellingen.

- Verzamel en analyseer **op geslacht gesplitste data**- zoals de GBA+ tool van Canada voor effectmetingen²³⁴ – over ondernemerschap en moedig andere instanties, zoals de Kamer van Koophandel en het Centraal Bureau voor de Statistiek, aan om hetzelfde te doen. Zoek contact met internationale instanties (OECD, ITC, GEM Consortium) om meer data op internationalisering van vrouwelijke ondernemers te verzamelen en te delen op internationaal niveau.
- Stimuleer universele toegang tot **ondernemerschapsonderwijs** bij alle hogescholen en universiteiten, dus ook bij studierichtingen waar ondernemerschap als thema minder voor de hand ligt, zoals psychologie. Wellicht is er lering te trekken uit de ervaringen van het Danish Fund for Entrepreneurship dat werkt als een kenniscentrum die resultaten van onderzoek verspreidt over ondernemerschapsonderwijs.
- Verbeter de **ondersteuning voor vrouwelijke ondernemers met een gezin**, via bijvoorbeeld belastingvoordelen of betaalde opvang.
- Zorg voor een coherent pakket aan beleidsmaatregelen en programma's.

Toegang tot kapitaal

- Bevorder **toegang tot kapitaal** en **financiële geletterdheid** voor vrouwen door afspraken te maken met banken, durfinvesteerders en andere stakeholders – vergelijkbaar aan de *Investing in Women Code* van het Verenigd Koninkrijk - aangevuld met de opzet van een fonds voor vrouwelijke ondernemers met internationale ambities, eventueel binnen FEM NL dat is gericht op het dichten van de financieringskloof voor vrouwelijke oprichters. Hiervoor kan ook samenwerking worden gezocht met partijen als Karmijn Kapitaal en TheNextWomen waardoor vrouwelijke investeerders aan vrouwelijke ondernemers kunnen worden gekoppeld.

Ontwikkeling van programma's

- Ontwikkel **gendersensitieve trainingen** voor vrouwelijke ondernemers over internationalisering met aandacht voor thema's als
 - versterking persoonlijke ontwikkeling (mindset, veerkracht, zelfvertrouwen, zelf effectiviteit, risicobeleving, et cetera)
 - business- en groeimodellen
 - financieringsopties bij export
- Versterk de trainingen met
 - Een **online platform** waardoor vrouwelijke ondernemers op ieder moment waarop het hen uitkomt, informatie kunnen vergaren en met elkaar en experts kunnen discussiëren en netwerken.
 - Een pilot met **bootcamps**, korte en krachtige bijeenkomsten met actiegericht leren.

²³⁴https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba_plus_summary-ac_plus_resume.aspx?lang=eng

- Regionale **intervisiebijeenkomsten** – om van en met elkaar te leren – voor vrouwelijke ondernemers met ambitie om te groeien en te internationaliseren.
- Een **netwerk van professionele ondernemerscoaches én mentoren** waar vrouwelijke ondernemers met exportambities gebruik van kunnen maken.
- Een ‘Vrouwen in Ondernemerschap Dag’ die bijvoorbeeld kan worden verbonden aan de Dag van de Ondernemer op 20 november 2020.²³⁵
- Een pilot met **‘only women’ handelsmissies**.

Nationale en internationale samenwerking

- Vertaal in samenwerking met de auteurs van deze rapportage, de hoofdlijnen naar het Engels om daarmee de inzichten te kunnen delen met beleidsmakers van andere landen en vanuit daar de discussie te intensiveren.
- Stimuleer de opzet van **netwerkverbanden** voor gemengde groepen van mannen en vrouwen die willen exporteren of dat al doen, en inventariseer bovendien of een ‘women only’ groep van (exporterende) vrouwelijke ondernemers wenselijk is. Zo zou in Nederland een nationale *Vrouwen in Export Club* (fictieve, verzonden naam) kunnen worden opgericht die aansluiting zoekt bij bijvoorbeeld SheTrades²³⁶ (ITC), UPS Women Exporters Program en WeConnect. WeConnect organiseert op 2 en 3 december in Amsterdam de Dell Women’s Entrepreneur Network (DWEN)²³⁷.
- Ondersteun de opzet van een netwerk van Ambassadeurs voor Vrouwelijk Ondernemerschap zoals in Canada (*Champions for Women*), die toegewijd in het land ondernemerschap in het algemeen en export in het bijzonder actief promoten middels presentaties op bijeenkomsten van allerlei instanties en netwerken, die onderzoeken initiëren en de daaruit gegenereerde data verspreiden, en die bijvoorbeeld aan tafel zitten bij VNO NCW en andere belanghebbenden.
- De stakeholders die we gedurende het onderzoek hebben gesproken, toonden veel interesse in het onderwerp en willen graag de uitkomsten ontvangen om ervan te leren en ook kennis en ervaringen uit te wisselen. Het organiseren van een **bijeenkomst met diverse internationale stakeholders vanuit de drie landen** – beleidsmakers, internationale organisaties, ondernemers, private sector – op het thema ‘internationalisering van vrouwelijke ondernemers’ zou een goede optie kunnen zijn.

Communicatie

- Stimuleer en organiseer de **‘story telling’** van een **variëteit aan rolmodellen** die actief zijn in verschillende fasen van hun export-cyclus. Daardoor kunnen vrouwelijke ondernemers in iedere fase, sector en bijvoorbeeld etniciteit zich

²³⁵ <https://www.dagvandeondernemer.nl>

²³⁶ <https://www.shetrades.com/en>

²³⁷ <https://weconnectinternational.org/en/>

spiegelen aan een rolmodel. Allerlei uitingsvormen kunnen hiervoor worden opgezet, zoals een column in een landelijk dagblad, een campagne via bestaande regionale ondernemersnetwerken, of een reizende fotoexpositie.

- Onderzoek of vestigingen van fysieke **Vrouwen Business Hubs** bij bijvoorbeeld de vestigingen van de Kamer van Koophandel of bibliotheken in de grote steden waarde toevoegt. Als voorbeeld hiervoor kunnen de hubs in het Verenigd Koninkrijk worden benaderd. Bibliotheken zijn mogelijk interessant omdat ze reeds fysieke locaties hebben met vaak werkplekken, daar kennis verzamelen, ze laagdrempelig en goed bereikbaar zijn en een divers publiek ontvangen.
- Opzetten van een **informatieve website c.q. platform** met digitale toolbox – in de **juiste 'look & feel'** (qua tekst, vorm en beeld) voor Nederlandse vrouwelijke ondernemers die willen gaan exporteren of dat al doen en die met elkaar en internationale (potentiële) relaties in contact willen treden. Dit kan mogelijk vanuit Rijksdienst voor Ondernemend Nederland worden opgezet en geïmplementeerd. Op dit platform kunnen ondernemers hun ervaringen uitwisselen, elkaar vragen stellen en er kunnen webinars en podcasts worden geboden. Tevens kan er een chat met RVO worden opgezet, een live chat die heel laagdrempelig is en snel te benaderen. Een aantal ambassadeurs kan daar een agendasetting rol in pakken.

Samenvatting

Samengevat zien de aanbevelingen er uit als in Figuur 9.



Figuur 9 Aanbevelingen

Het fundament bestaat uit de algemene beleidsaanbevelingen op het terrein van gendergelijkheid, onderwijs, dataverzameling en gezinsondersteuning. De overige aanbevelingen zijn gericht op:

- Financieel kapitaal: financiële ondersteuning
- Sociaal kapitaal: netwerkverbanden, handelsmissies
- Persoonlijk kapitaal: kennis en informatie, persoonlijke ontwikkeling

6. Vervolgonderzoek

Het onderzoek heeft antwoord gegeven op de verschillende onderzoeksvragen, maar is niet uitputtend en heeft ook nieuwe vragen opgeworpen. Voor een eventueel vervolgonderzoek is een aantal opties denkbaar die hieronder kort zijn uitgewerkt.

Onderzoek

Zoals eerder aangegeven is er heel weinig onderzoek gedaan naar internationalisering van vrouwelijke ondernemers. Een verdiepend en meer wetenschappelijk onderzoek zou waardevol zijn naar bijvoorbeeld de beweegredenen van export in diverse stadia van de klantenreis, een verdere verdieping in de exportcijfers en theorieën van internationalisering voor vrouwelijke ondernemers, het effect van gendergelijkheid op exportactiviteiten van Nederlandse vrouwelijke ondernemers, en de effecten van specifieke beleidsmaatregelen en strategische samenwerkingsverbanden in bepaalde sectoren. In dat onderzoek kunnen case studies worden opgenomen en uitgewerkt als voorbeelden. Deze analyse kan worden gedaan voor Nederland, maar ook in vergelijking met andere landen.

Gedurende de uitvoering van deze studie is diverse malen gestuit op de Verenigde Staten van Amerika, Nieuw-Zeeland (PwC, 2019) en Australië als landen die mogelijk inspiratie kunnen bieden als 'best practice' voor een vervolgonderzoek. In de Verenigde Staten van Amerika worden de regionale centra van de Association of Women's Business Centers als goed voorbeeld beschouwd.²³⁸ Dit is een non-profit organisatie met ruim 100 centra die vrouwen ondersteunen bij hun ondernemerschap door het geven van training, mentoring, webinars en financiële ondersteuning. Meer dan 145.000 vrouwen maken jaarlijks gebruik van deze dienstverlening waarvoor ze jaarlijks lidmaatschap betalen van 400 Amerikaanse dollars. Australië heeft een digitaal platform en een toolkit voor vrouwelijk ondernemerschap en export (Bullough, Hechavarria, Brush, and Edelman, 2019).

Persona

Er wordt vaak gesproken over 'vrouwelijke ondernemers' als een homogene groep, maar die groep is juist zeer heterogeen van aard (OECD, 2017b). Verschillen tussen ondernemsters zijn er qua sector, leeftijd (persoon en bedrijf), etniciteit, of ze al dan niet parttime of fulltime een bedrijf runnen, enzovoorts. Het gaat voor dit onderzoek te ver om te onderzoeken wat de kenmerken zijn van vrouwelijke ondernemers die internationaal actief zijn, maar ze lijken een zogeheten 'growth mindset' te hebben. In een vervolgonderzoek kunnen zogeheten 'persona' - profielen van vrouwelijke ondernemers die een representatie vormen van de verschillende typen ondernemers - worden gebouwd rondom specifieke typen vrouwelijke ondernemers in Nederland.

²³⁸ <https://www.awbc.org>

Hierdoor is het mogelijk de dienstverlening beter te laten aansluiten bij de behoeften van de verschillende profielen c.q. persona. Ieder ondernemersprofiel heeft mogelijk een eigen behoefte aan informatie, advies en gewenste begeleiding ten aanzien van internationalisering. Daardoor kunnen de klantreis en de communicatie beter worden afgestemd op de doelgroepen en kan eventueel nieuwe dienstverlening – zoals die hierboven als aanbevelingen staan omschreven - worden ontwikkeld. Aanvullend hierop kan een **online en offline 'get ready for export' training** worden ontwikkeld voor vrouwelijke ondernemers. In deze training kunnen modules worden ontwikkeld over handelsbeleid, handelsmogelijkheden en -beperkingen, de rol van (inter)nationale organisaties en bijvoorbeeld financiering.

Psychologische factoren

Aanvullend onderzoek naar de meer psychologische factoren, zoals mentaliteit, houding, en bijvoorbeeld kwaliteiten, is gewenst om beter te kunnen inzoomen op effectieve beleidsmaatregelen. In het onderzoek kunnen ook interventies worden opgenomen om te zien welke het meest effectief zijn.

Geraadpleegde literatuur

- Acs, Z., Szerb, L., & A. Lloyd (2018). The Global Entrepreneurship Index, The GEDI Institute.
- Autio, E. (2011). High-Aspiration Entrepreneurship. In M. Minniti (Ed.), *The Dynamics of Entrepreneurship: Evidence from Global Entrepreneurship Monitor Data* (pp. 251-276). New York: Oxford University Press.
- Bank of England, 2015. 'Quarterly Bulletin 2015 Q1. *Self-employment: what can we learn from recent developments*.
- Bosma, N., & Kelly, D. (2019). Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Global Report. Babson College.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2011). Entrepreneurship and role models. Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2011-061/3.
- Bruin, A. de, Brush, C.G., & Welter, F. (2006). Introduction to the special issue: towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, pp. 585-593.
- Brush, C., Greene, P.G. Balachandra, L, & Davis, A.E. (2014). Diana Report Women Entrepreneurs 2014: bridging the gender gap in venture capital.
- Bullough, A., Hechavarria, D., Brush, C., Edelman, L. (Eds) (2019). *High-Growth Women's Entrepreneurship: Programs, Policies, & Practices*, Edward Elgar Publishing.
- Carter, S., S. Mwaura, M. Ram, K. Trehan and T. Jones (2015), Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions, *International Small Business Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 49-69.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2019). Nederland Handelsland: export, investeringen & werkgelegenheid.
- Croson, R. and U. Gneezy (2009). Gender Differences in Preferences, *Journal of Economic Literature*, 47, pp. 448-74.
- De Boer, A en Keuzenkamp, S, 2009. Vrouwen, mannen en mantelzorg. Beelden en feiten. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Danish Enterprise and Construction Authority / Baltic Development Forum (2011). National and Cross-national Policies on Women's Entrepreneurship in the Baltic Sea Region: a comparative perspective.

Dell / GEDI Institute (2014). The Gender Global Entrepreneurship and Development Index: a 30-country analysis of the conditions that foster high-potential female entrepreneurship.

Deloitte (2016), "Women entrepreneurs: Developing collaborative ecosystems for success", available at: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/women-entrepreneurs.html> [Accessed on 20/06/2018].

Demirguc-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S., & Hess, J. (2017). The Global Findex Database 2017: measuring financial inclusion and the fintech revolution. World Bank Group

Denham, A. (2019). Here & Now: making the UK the best place in the world for female founders.

Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., Van Veldhoven, M., & Schalk, R. (2018). Well-being, personal success and business performance among entrepreneurs: a two-wave study. *Journal of Happiness Studies*, 19 (8), 2187-2204.

Dijkhuizen, J. (2011). Het Ondernemersgen: heb jij het ook in je? Business Contact.

Dreher, A. (2006). Does Globalization Affect Growth? Evidence from a new Index of Globalization, *Applied Economics* 38, 10: 1091-1110.

European Commission (2018). Report on equality between women and men in the EU.

European Commission (2014). Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe.

European Commission (2012). European Network to Promote Women's Entrepreneurship.

European Union (2008). *Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship*

European Union (2010). EUROPE 2020. *A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*.

Fisher, R., A. Maritz, and A. Lobo (2014). Evaluating entrepreneurs' perception of success: Development of a measurement scale. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research* 20(5): 478-492.

Forson, C. (2006). *The Strategic Framework for Women's Enterprise: BME women at the margins*. Hertfordshire Business School.

Government Equalities Office (2013). Women and the Economy Government Action Plan.

Gregson, G., Saunders, C., & Josty, P. (2018). Global Entrepreneurship Monitor: driving wealth creation & social development in Canada.

Gygli, Savina, Florian Haelg, Niklas Potrafke and Jan-Egbert Sturm (2019): The KOF Globalisation Index – Revisited, *Review of International Organizations*, <https://doi.org/10.1007/s11558-019-09344-2>.

Hechavarría, D. M., Terjesen, S. A., Ingram, A. E., Renko, M., Justo, R., & Elam, A. (2017). Taking care of business: the impact of culture and gender on entrepreneurs' blended value creation goals. *Small Business Economics*, 48(1), 225-257.

HM Government (2019a). *Gender equality at every stage: a roadmap for change*

HM Treasury (2019b). The Alison Rose Review of Female Entrepreneurship: government response.

HM Government (2018). Export Strategy. *Supporting and Connecting Business to Grow on the World Stage*.

HM Revenue and Customs (2015). Enterprise Investment Scheme and Seed Enterprise Investment Scheme July 2015: Statistics on Companies raising funds. An official statistics release.

Huang, J. and D.J. Kisgen (2013), "Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives?", *Journal of Financial Economics*, Vol. 108, No. 3, pp. 822–839.

IHS Markit / Dell (2018). *Women Entrepreneur Cities Study. Rating Global Cities' ability to attract and support High Potential Women Entrepreneurs*.

International Finance Corporation (2017). Investing in Women: new evidence for the business case.

International Trade Centre (2019). *From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen*. ITC, Geneva.

International Trade Centre (2015). *Unlocking Markets for Women to Trade*. ITC, Geneva.

Invernizzi, A.C., A. Menozzi and D.A. Passarani (2017). Entrepreneurial overconfidence and its impact upon performance, *International Small Business Journal*, Vol. 35, No. 6, pp. 709-728.

ISED, 2015. *Majority Female-Owned Small and Medium-Sized Enterprises, Special E*

Kelley, D.J., Baumer, B.S., Brush, C., Greene, P.G., Mahdavi, M., Majbourni, M., Cole, M., Dean, M., & Heavlow, R. (2017). Global Entrepreneurship Monitor: Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report. Babson College.

Kleven, H., and Landais, C. (2017). Gender inequality and economic development: fertility, education and norms. *Economica*, 84 (334), 180-2019.

KPMG Enterprise, 10 October 2018. *Venture Pulse Q3 2018. Global analysis of venture funding.*

Lubinski, D., Benbow, C.P., and Kell, H.J. (2014). Life Paths and Accomplishments of Mathematically Precocious Males and Females Four Decades Later. *Psychological Science*, 25 (12), 2217-2232.

Marlow, S, et al, 2013. *Women in Enterprise: A Different Perspective*. RBS Group

Marlow, S., M. Hart, and J. Levie (2012) *Women in enterprise: a different perspective*, Edinburgh, RBS Group, available at: <http://inspiringenterprise.rbs.com/sites/default/files/resources/womeninenterprise.pdf>

Martinez et. al. (2010). Global Entrepreneurship Monitor Special Report: A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training

Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE) 2018.

McKinsey & Company (2018). Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market.

Minister of International Development and Minister for Women and Gender Equality, Canada (2019). Department for Women and Gender Equality 2019–20 Departmental Plan.

Mueller, S.L. (2004). Gender gaps in potential for entrepreneurship across countries and cultures. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9, 3, pp. 199-220.

Reypens, C., van Blitterswijk, D., & Haley, C. (2019). Motivations to scale: how European entrepreneurs think about growth and finance.

OECD (2018). *Entrepreneurship at a Glance: 2018 highlights.*

OECD Directorate for Science, Technology and Industry (2008). *Entrepreneurship Review of Denmark.*

OECD/European Commission (2018a). Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes Denmark, 2018.

OECD/European Commission (2018b). Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes United Kingdom, 2018.

OECD/European Commission (2018c). Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes Netherlands, 2018.

OECD/European Union (2017a). The Missing Entrepreneurs 2017: policies for inclusive entrepreneurship.

OECD/European Commission (2017b). Policy Brief on Women's Entrepreneurship.

OECD (2017c). *SME and Entrepreneurship Policy in Canada*. OECD Publishing, Paris.

OECD/European Union (2016a). Prowess, United Kingdom, in: Inclusive Business Creation: Good Practice Compendium, OECD Publishing, Paris

OECD (2016b). Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship. *A summary of recent data and policy developments in G7 countries*

OECD/European Union (2015). Entrepreneurial activities in Europe: expanding networks. OECD Employment Policy Paper, no. 7.

OECD/European Commission (2014). Policy Brief on Access to Business Start-up Finance for Inclusive Entrepreneurship.

Office for National Statistics, January 2015. *Labour Force Survey*

Orser, B., Elliott, C., & Cukier, W. (2019). Strengthening Ecosystem Supports for Women Entrepreneurs: Ontario Inclusive Innovation Action Strategy. *Telfer School of Management*.

Orser, B., Spence, M., Riding, A., & Carrington, C.A. (?). Gender and export propensity. *Telfer School of Management*.

Owen, R., Botelho, T., & Anwar, O. (2016). Exploring the success and barriers to SME access to finance and its potential role in achieving growth. ERC Research Paper 53.

Petterson, K. (2011). Support for women's entrepreneurship: a Nordic spectrum. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4 (1), pp. 4-19.

Petterson, K., & Hedin, S. (2010). Supporting women's entrepreneurship in the Nordic countries: a critical analysis of national policies in a gender perspective. *Gender, Work and Organization*.

Piacentini, M. (2013). Women entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 147*, OECD Publishing.

PwC (2019). Women in Work Index 2019: turning policies into effective action.

PwC (2018). Women entrepreneurship in Canada. Report prepared for WESK by PwC.

Regeringen (2018). Government Strategy for Economic Diplomacy

Resolution Foundation, 2014. *Just the Job, or a working compromise*.

Riding, A., Orser, B., & Liao, D. (2018). Benchmarking Small and Medium Enterprises as Suppliers to the Government of Canada: inclusion, innovation and international trade. *Telfer School of Management*.

Rose, A. (2019). The Alison Rose Review of Female Entrepreneurship.

Rosenbaum, G.O. (2016). Female entrepreneurial networks and foreign market entry. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24 (1), pp. 119-135.

Sainsbury, R and Corden, R, 2013. *Self-employment, tax credits and the move to Universal Credit*

Scaleup Institute / Beauhurst (2018). The Scaleup Index.

Scaleup Institute. Annual ScaleUp Review 2019.

Senack, J. (2018). *Business Dynamics and Entrepreneurship: the Canadian Perspective*, Government of Canada.

Shane, S. (2003). A General Theory of Entrepreneurship: the individual-opportunity Nexus. Cheltenham: Edward Elgar.

Stam, E. (2015). Entrepreneurial ecosystems and regional policy: a sympathetic critique, *European Planning Studies*, 23 (9), 1759-1769.

Statistics Canada, Survey on Financing of Small and Medium Enterprise, 2007; 2011 Terjesen, S., & A. Lloyd (2015). The 2015 Female Entrepreneurship Index, The GEDI Institute.

Stoet, G., & Geary, D.C. (2019). A simplified approach to measuring national gender inequality. PloS ONE 14 (1): e0205349. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205349>

TechLeap.NL (2019). Gender Diversity in The Netherlands: Startup & Scaleup Report.

The Burt Report (2015). *Inclusive Support for Women in Enterprise*. A report by Lorely Burt MP, Government Ambassador for Women in Enterprise

Van Praag, M. (2006). Entrepreneurship and human capital. Amsterdam Center for Entrepreneurship.

Van Stel, A., van der Graaf, A., Hoogendoorn, B., de Kok, J., Snijders, J., van Stel, A., Vroonhof, P, de Vries, N., and Wennekers, S., (2015), *Types and roles of entrepreneurship: The value of different types of entrepreneurs for the Dutch economy and society*, Panteia, Zoetermeer.

Van Weerden, L, & Martens, J. (2018). De positie van de vrouwelijke internationale ondernemer: een literatuurstudie naar behoeften, motieven en belemmeringen, Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

Women's Budget Group (2016). *Here to Stay: Women's self-employment in a (post) austerity era*

Women and Enterprise All-Party Parliamentary Group (2018). *The Future of Female Entrepreneurship. Pathways to Progress*

Women Enterprise Taskforce (2013). *Greater Return on Women's Enterprise (GROWE)*. The UK Women's Enterprise Task Force's Final Report and Recommendations

World Economic Forum (2018). The Global Gender Gap Report 2018, Insight Report.

Bijlage A Onderzoeksteam

De projectleider voor het onderzoek is prof dr Josette Dijkhuizen, Honorair Hoogleraar Ondernemerschapsonwikkeling bij Maastricht School of Management. Haar expertise heeft vooral betrekking op vrouwelijk ondernemerschap en psychologie van ondernemerschap. Ze heeft een onderzoeksteam samengesteld waarbij de keuze van de teamleden is gebaseerd op de specifieke expertise en onderzoekservaring op dit onderwerp en uiteraard de beschikbaarheid in de periode tot en met 15 december 2019. Daarnaast is er een mix gevonden van experts met ervaringen op wetenschappelijk terrein én in de praktijk. Hieronder een korte introductie van de teamleden:

Prof dr Josette Dijkhuizen

Rol: teamleider en co-onderzoeker

Inhoudelijk academisch expert en praktijkvrouw o.g.v. vrouwelijk ondernemerschap, psychologie van ondernemerschap en internationalisering

Josette Dijkhuizen is wetenschapper en ondernemersadviseur bij uitstek, gespecialiseerd in psychologie van ondernemerschap. Ze combineert in haar activiteiten de wetenschap met de praktijk van ondernemerschap. Dit leidde tot diverse boeken, zoals 'Het Ondernemersgen' en 'Vallen, opstaan en weer doorgaan', maar ook tot inspirerende projecten, workshops en presentaties. In 2013 was ze Vrouwenvertegenwoordiger van Nederland bij de Verenigde Naties op het thema '**vrouwelijk ondernemerschap**'. In datzelfde jaar heeft ze Stichting Krachtbedrijf opgericht om overlevers van (huiselijk-, oorlogs-)geweld te begeleiden naar een eigen bedrijf. Daarnaast heeft ze onlangs **Women4Women** opgericht om Nederlandse vrouwelijke ondernemers mee te nemen naar het Midden Oosten om daar lokale ondernemers te mentoren en mee te verbinden. Dit project zal in de komende jaren verder worden uitgebreid naar een online community, handelsmissies met alleen vrouwelijke ondernemers, en andere programma's.

Herma Majoor

Rol: co-onderzoeker en co-auteur

Inhoudelijk expert op gender en ondernemerschap

Herma heeft meer dan 20 jaar ervaring in internationale ontwikkeling en humanitaire projecten wereldwijd, met een focus op capaciteitsopbouw van centrale en lokale overheden bij beleidsontwikkeling, strategische planning en monitoring van projecten. Haar expertise is voornamelijk vrouwelijk ondernemerschap en genderaspecten.

Prof dr Wim Naudé

Rol: kwaliteitsbewaking

Inhoudelijk academisch expert op internationalisering van vrouwelijke ondernemers

Wim is een internationaal expert op het thema vrouwelijk ondernemerschap en internationalisering. Hij is een van de meest geciteerde wetenschappers op het terrein van (vrouwelijk) ondernemerschap en internationalisering.

Dr Anna Meijknecht

Rol: adviseur

Inhoudelijk expert internationaal recht, constitutioneel recht, publiek recht en governance

Mr. dr. Anna Meijknecht is als universitair docent en senior onderzoeker verbonden aan Tilburg Lawschool en het Outreaching Honours Program van Tilburg University. Ze is een expert op het gebied van recht van minderheden en inheemse volken en werkzaam op het Departement van Public Law and Governance.

Ilse Pol

Rol: communicatieadviseur

Inhoudelijk expert overheidscommunicatie

Voor het onderdeel 'communicatie' van de offerteaanvraag is Ilse toegevoegd aan het expertteam. Haar specialisme ligt op het terrein van overheidscommunicatie en ze werkt in deze graag mee in dit onderzoek om te zien hoe de doelgroep beter kan worden bereikt en hoe de inzichten uit het vervolgonderzoek kunnen worden ingezet bij het ontwikkelen van een effectieve communicatiestrategie.

Contactgegevens

Prof dr Josette Dijkhuizen
Klokgebouw 210-3
5617 AC Eindhoven
E: info@josettedijkhuizen.nl
M: 06 29 21 54 35

Bijlage B Contactpersonen

Internationaal

Naam	Organisatie	Functie
Siri Terjesen	Florida Atlantic University	Professor Entrepreneurship
Maria Boyce	UPS	Vice President Global Public Affairs
Pierre-Matthieu Gompertz	McKinsey & Company	Engagement Manager

Nederland

Naam	Organisatie	Functie
Marjolijn Jaarsma	Centraal Bureau voor de Statistiek	Woordvoerder en onderzoeker economie

Denemarken

Naam	Organisatie	Functie
Rosalie Seuren	NLse ambassade	Economics and Trade Intern
Joo Runge	Womenintech.dk	
Pernille Sandberg	Good Talks	Entrepreneur
Marianne Siig	Emerging	Strategic thinker
Conor Clancy	Danish Institute for Sustainable Innovation & Entrepreneurship	Hoofd innovatie
Henriette Hojberg	Dare gender	CEO
Lisbeth Odgaard Madsen	Potential Co	Founder
Anna Leclercq Vrang	Confederation of Danish Industry	Advisor
Emil Odegaard	Erhvervshus Hovedstaden	Project Manager
Bogdan-Mihai Turcanu	Erhvervshus Sjælland	Project Manager
Lill Andersen	Erhvervshus Sjælland	Chief Consultant
Helle Bagger Nielsen	Copenhagen Business Hub	Senior Business Consultant
Anders Skeem	Agro Business Park	Internationaal projectadviseur
Mia Dupont Nielsen	NorthDenmark EU Office	Project Assistant
Mogens Thomsen	Thomsen Business Information ApS	Director
Edin Hajder	Plus Consult	Business Coach
Julie Munck Ewert	Danish Business Authority	Head of Section

Thea Messel	Unconventional Ventures	Founder
Liva Echwald-Tijssen	Female Entrepreneurship Day	Founder
Helle Neergaard	Aarhus University	Professor Entrepreneurship
Silke Tegtmeier	University of Southern Denmark	Associate professor entrepreneurship

Canada

Naam	Organisatie	Functie
Frederieke Quispel	NLse ambassade	Plaatsvervangend ambassadeur Ottawa
Joan Vogelesang	Entrepreneur	
Stephanie Dei	UNWomen	National Coordinator
Jena Cameron	Government of Canada Women Entrepreneurship Policy	Manager
Belinda Kent	Government of Canada External and Trade Policy Branch	Senior Policy Advisor
Nathalie Poirier-Mizon	Women Entrepreneurship Small Business and Marketplace Services Sector Innovation, Science and Economic Development Canada	Director
Julie Pottier	Export Development Canada	Vice President Commercial Markets and Small Business
Jennifer Cook	Export Development Canada	
Manal Bahubeshi	Government of Canada Granting Agency Policy and Programs Science Programs and Partnerships Branch Innovation, Science and Economic Development Canada	Director
Georgina Wainwright-Kemdirim	Global Affairs	
Joelle Midy	BWIT	Trade Commissioner
Barbara Orser	University of Ottawa Telfer School of Management	Deloitte Professor in the Management of Growth Enterprises

Verenigd Koninkrijk

Naam	Organisatie	Functie
Lieke Conijn	NLse ambassade	Startup Liaison
Dr Paul Johnston	o.a. Nottingham Trent University	Lecturer
Alexandra Anderson	Sheffield Business School	Lecturer International Business
Julie Hawkins	Single Mums Business Network	Founder
Anna Stephens	Royal Bank of Scotland	Head of Commercial & Private Media Desk
Emma Duncan	WEConnect International	Outreach and Event Manager Europe
Sherry Coutu	o.a. Scaleup Institute	Founder
Alice Hu Wagner	British Business Bank	Managing Director Strategy, Economics and Business Development
Charlotte Reypens	Nesta	Sr Policy Researcher Startups & Entrepreneurship
Noreen Cesareo	Market Accents	Entrepreneur Co-chair of the International Trade and Connections sub-group
Pam Alexander	Women's Enterprise Task Force	Voormalig co-chair
Julie Kapsalis	Chichester College Group Coast to Capital LEP	Managing Director Vice Chair
Wincie Wong	Royal Bank of Scotland	Head of Rose Review Implementation en influencer o.g.v. VO
Sarah Matkin	Department for International Trade	Customer Insight Manager
Alice Booth	Government Equalities Office	Senior Press Officer
Nina Lawrence	Government Equalities Office	Senior Policy Adviser
Annabel Denham	The Entrepreneurs Network Female Founders Forum	Associate Director Head
David Shoesmith	Scale Up Institute	Projects and Programme Manager
Anne-Marie Martin	British Chambers of Commerce	Global Business Network
Clare Harris	The British Library	Strategic Partnerships Manager

Bijlage C Tabellen

	Mannen	Vrouwen
Denemarken	8%	0%
Verenigd Koninkrijk	13%	5%
Nederland	10%	4%

Tabel 1 *Personeelsverwachting*

Dimensies	Canada	Verenigd Koninkrijk	Denemarken	Nederland
• Machtsafstand (klein vs groot) ²³⁹	39	35	18	38
• Individualism (vs collectivisme) ²⁴⁰	80	89	74	80
• Masculien (vs feminien) ²⁴¹	52	66	16	14
• Onzekerheidsvermijding (laag vs hoog) ²⁴²	48	35	23	53
• Lange termijn oriëntatie ²⁴³	36	51	35	67
• Toegeeflijkheid (vs terughoudendheid) ²⁴⁴	68	69	70	68

Tabel 2 *Cultuur*

Landen	Algehele Ranking	Attitudes	Abilities	Aspirations	Internation.
Canada	3	5	5	3	94%
Verenigd Koninkrijk	4	7	4	4	82%
Denemarken	6	8	3	16	39%
Nederland	11	6	14	22	56%

Tabel 3 *GEM-ranking*

²³⁹ De mate van machtsafstand wordt afgeleid uit de relatieve waardering van maatschappelijke ongelijkheid en hiërarchie. Een hoge score betekent een grote machtsafstand.

²⁴⁰ Een hoge score betekent een hoge mate van individualisme.

²⁴¹ Een hoge score betekent een hoge mate van masculiniteit (waarde die wordt gehecht aan traditioneel mannelijke kwaliteiten, zoals competitiviteit, assertiviteit en ambitie).

²⁴² De mate van onzekerheidsmijding wordt afgeleid uit regelgeving, formele procedures en rituelen. Een hoge score betekent een hoge mate van onzekerheidsmijding.

²⁴³ Een hoge score betekent een hoge mate van lange termijn oriëntatie.

²⁴⁴ De mate van toegeeflijkheid staat voor een samenleving die de bevrediging van elementaire en natuurlijke menselijke waarde m.b.t. het genieten van het leven relatief vrij laat. Een hoge score betekent een hoge mate van toegeeflijkheid.

- (e) Attitude: algemene houding van de bevolking ten opzichte van het herkennen van kansen, ondernemers persoonlijk kennen, hoge status van ondernemers, risico-acceptatie, en kwaliteiten voor het lanceren van ondernemingen.
- (f) Abilities: kwaliteiten
- (g) Aspirations: poging om nieuwe producten of diensten te introduceren, ontwikkeling nieuwe productieprocessen, penetreren buitenlandse markten, werkgelegenheidscreatie, internationalisering en financiering.
- (h) Internationalization: Willen ondernemers internationaal expanderen en is de economie complex genoeg om ideeën te genereren die internationaal van waarde zijn?

Afzetmarkt en omzet naar geslacht en bedrijfsactiviteit (2016)

Bedrijfsactiviteit	geslacht	omzet (2015)	Export EU	Europa niet-EU	Amerika	Azië	Overig	Totale export
A Landbouw	man	4412	1377	41	49	67	65	1599
A Landbouw	vrouw	2697	685	14	11	3	2	715
B-E Nijverheid	man	22899	5867	365	660	660	175	7727
B-E Nijverheid	vrouw	7204	1904	82	173	167	56	2382
G Handel	man	52974	14457	652	447	936	451	16943
G Handel	vrouw	16376	4135	185	142	446	135	5043
Overig	man	17698	2048	143	118	187	73	2569
Overig	vrouw	4974	525	48	37	67	37	714

N.B. bedragen in mln euro

Tabel 4 Exportactiviteiten in Nederland (2016)

Rangorde	Land	Score
1	Verenigde Staten van Amerika	82,9
2	Australië	74,8
3	Verenigd Koninkrijk	70,6
4	Denemarken	69,7
5	Nederland	69,3
6	Frankrijk	68,8
7	IJsland	68,0
8	Zweden	66,7
9	Finland	66,4
10	Noorwegen	66,3

Tabel 5 Top 10 landen Female Entrepreneurship Index (2015)

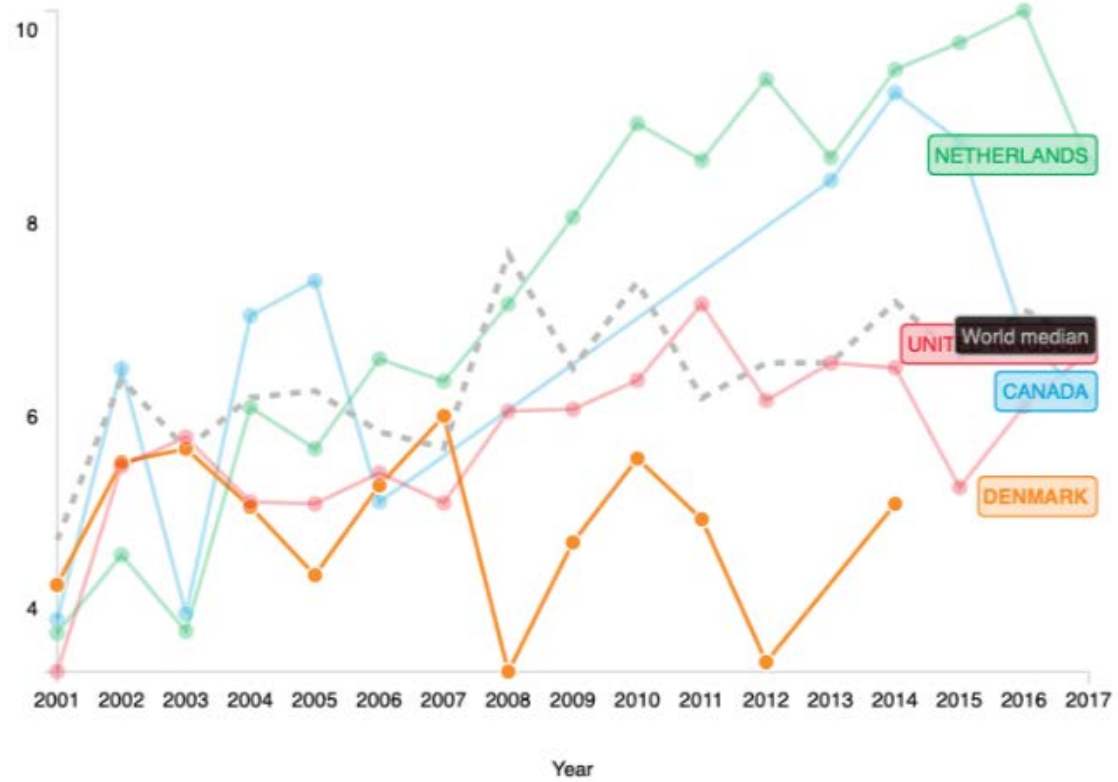
Rangorde	Land	Score
1	Verenigde Staten van Amerika	83,6
2	Zwitserland	80,4
3	Canada	79,2
4	Verenigd Koninkrijk	77,8
5	Australië	75,5
6	Denemarken	74,3
7	IJsland	74,2
8	Ierland	73,7
9	Zweden	73,1
10	Frankrijk	68,5

Tabel 6 Top 10 landen Global Entrepreneurship Index (2018)

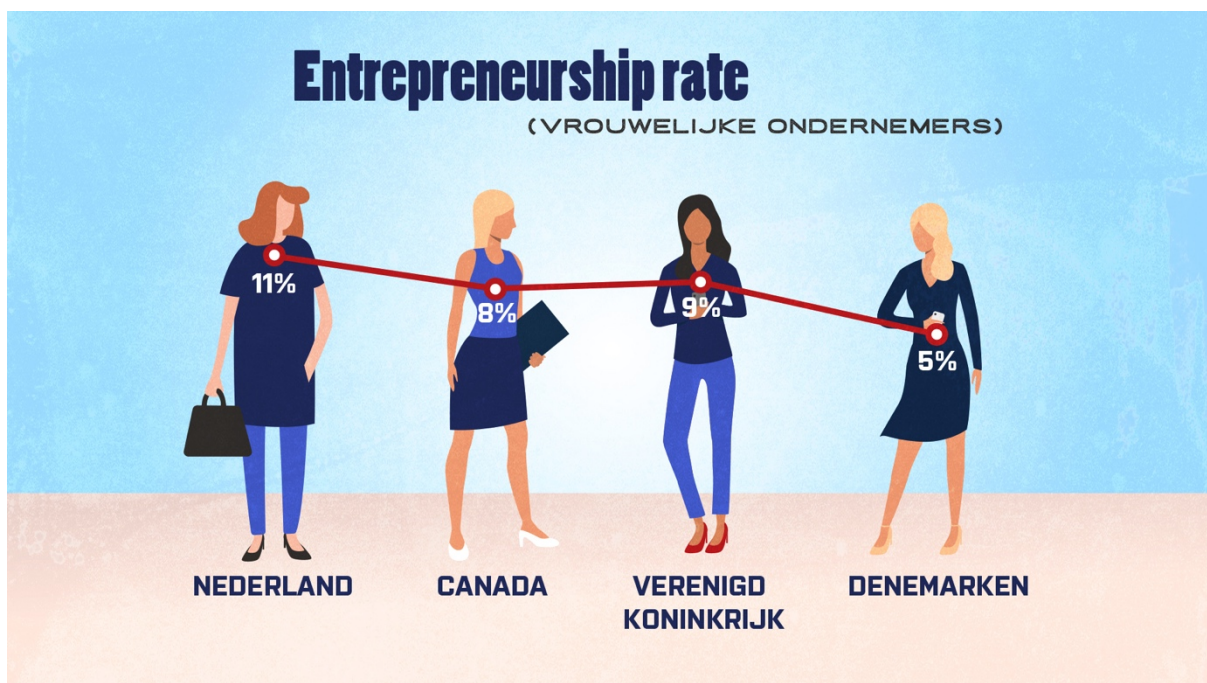
	Canada	Denemarken	Verenigd Koninkrijk
Bewustwording/aanleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Trade and Gender Chapters • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Overheidswebsite Business is Great • Export Strategy
Start export	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Women Entrepreneurship Fund • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme
Opstartproblemen en voorzichtige groei	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Trade Accelerator Program 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme
Bestendinging of afloop			
Uitbreiding export	<ul style="list-style-type: none"> • Canadian Business Women in International Trade Programma • Women Entrepreneurship Fund 		<ul style="list-style-type: none"> • Export Strategy • Mayor's International Business Programme

Tabel 7 Klantreis

Bijlage D Figuren



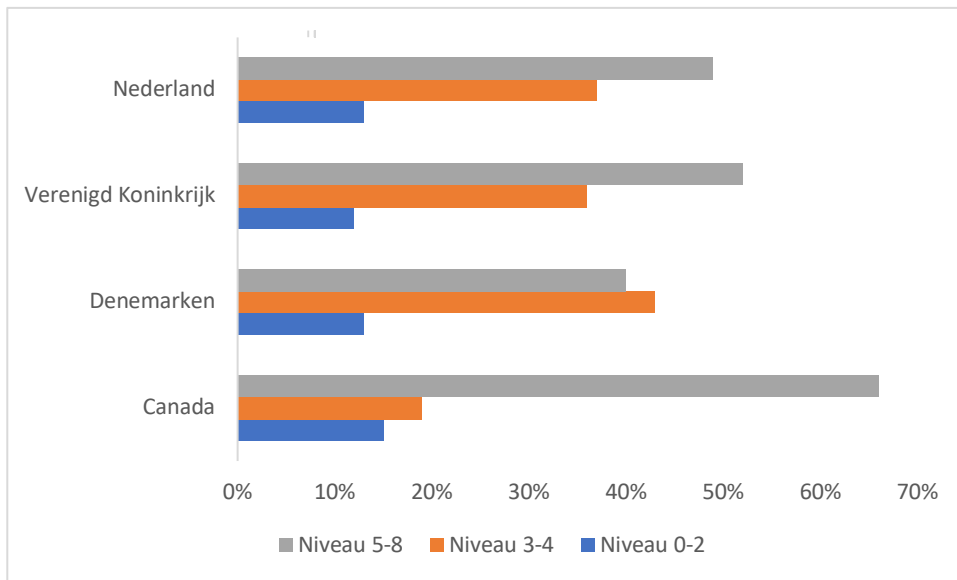
Figuur 1 *Percentage ondernemers van de beroepsbevolking (2001-2017)*



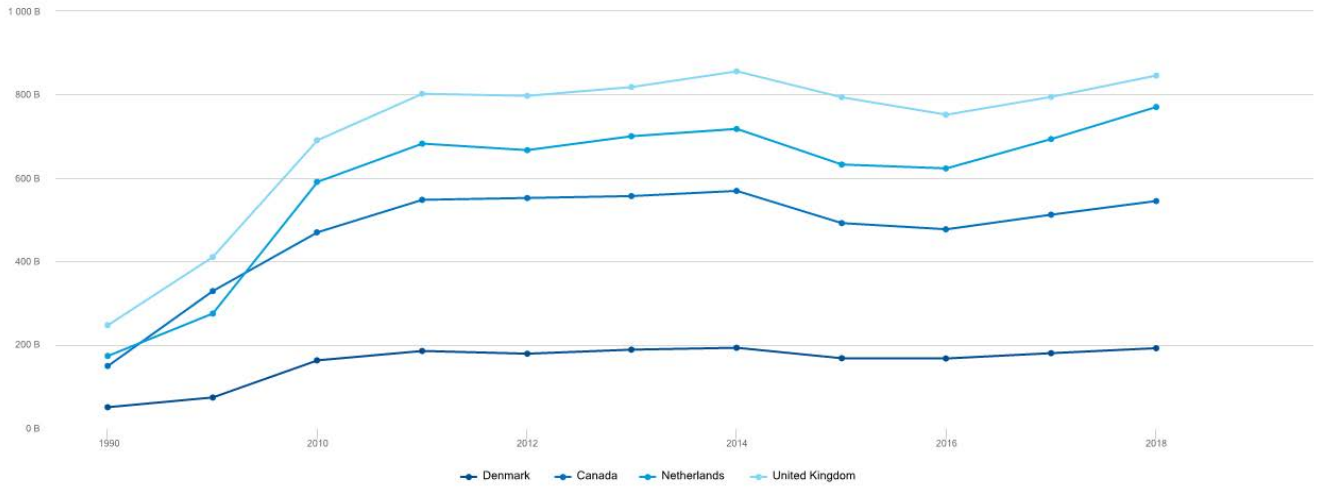
Figuur 2 *Percentage vrouwelijke ondernemers binnen de totale werkzame beroepsbevolking (2014)*



Figuur 3 *Uniciteit van vrouwelijk ondernemerschap*

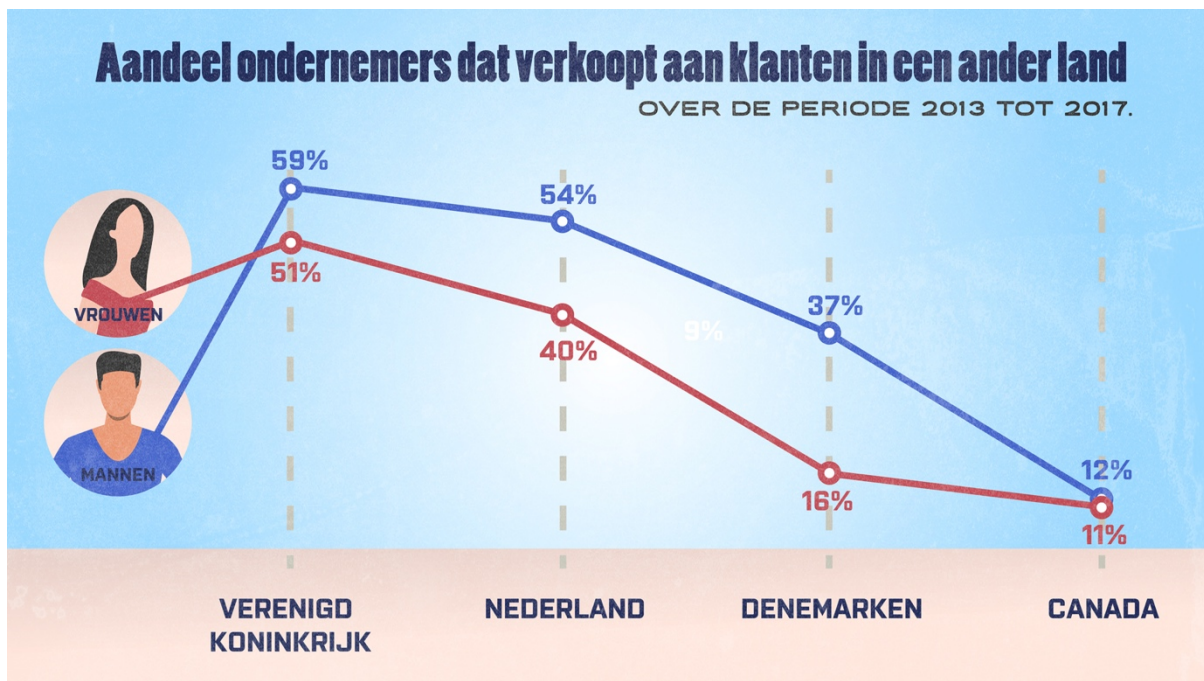


Figuur 4 Onderwijsniveaus



Series : Exports of goods and services (current US\$)
 Source: World Development Indicators
 Created on: 11/07/2019

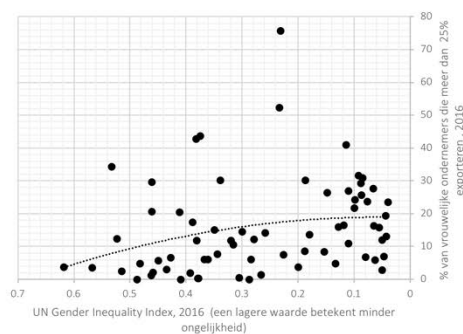
Figuur 5 Internationalisering



Figuur 6 Aantal ondernemers dat exporteert (2013-2017)

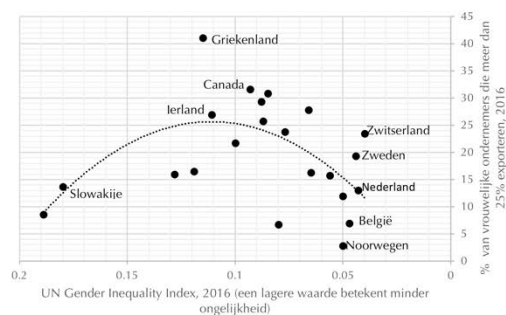
Is gendergelijkheid belangrijk voor internationaal vrouwelijk ondernemerschap? Ja en nee.

Ja, gendergelijkheid wordt positief geassocieerd met internationaal vrouwelijk ondernemerschap in een steekproef van 70 landen.



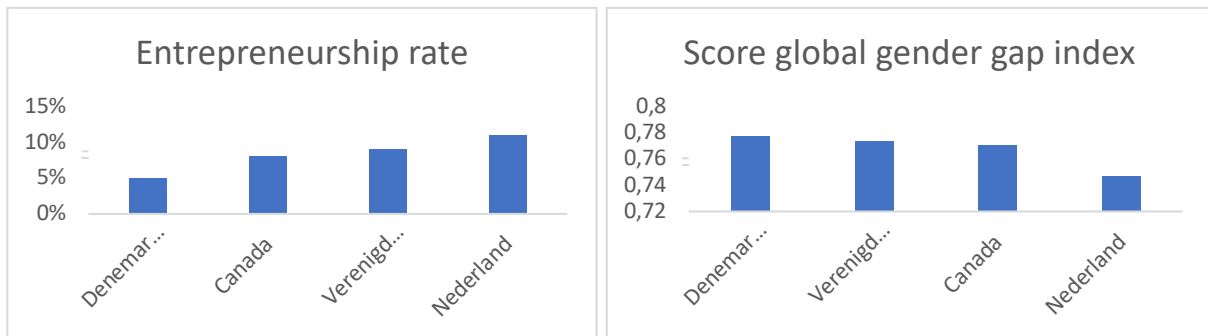
Bronnen van data: GEM (2017: pp.64-67) en United Nations, <http://hdr.undp.org/en/data>

Nee, in geavanceerde economieën (e.g. EU, Canada, VS) is er geen statistisch significant lineair verband, en zijn er aanwijzingen dat er sprake is van een omgekeerde U-relatie.

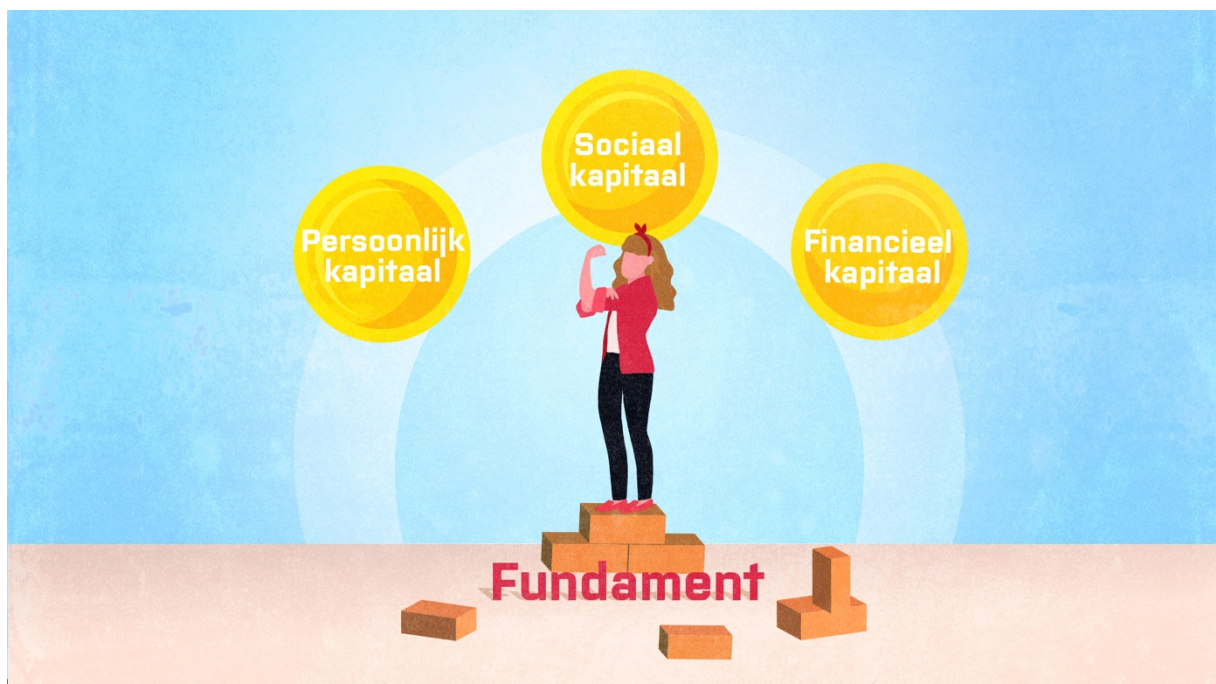


Voor de landen met de beste gendergelijkheid bestaat er een grote heterogeniteit in de exportgerichtheid van vrouwen ondernemers.

Figuur 7 De rol van gendergelijkheid bij internationaal vrouwelijk ondernemerschap (2016)



Figuur 8 Vergelijking van de 'entrepreneurship rate' met de score op gendergelijkheid



Figuur 9 Aanbevelingen

Dit is een publicatie van:

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
Prinses Beatrixlaan 2 | 2595 AL Den Haag
Postbus 93144 | 2509 AC Den Haag
T +31 (0) 88 042 42 42
F +31 (0) 88 602 90 23
E klantcontact@rvo.nl
www.rvo.nl

Deze publicatie is tot stand gekomen in opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

© Rijksdienst voor Ondernemend Nederland | December 2019
Publicatienummer: RVO-006-2020/RP-INT

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) stimuleert duurzaam, agrarisch, innovatief en internationaal ondernemen. Met subsidies, het vinden van zakenpartners, kennis en het voldoen aan wet- en regelgeving. RVO.nl werkt in opdracht van ministeries en de Europese Unie.

RVO.nl is een onderdeel van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.