

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2567

Vragen van de leden **Bergkamp**, **Sjoerdsma** en **Van Weyenberg** (allen D66) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat over *vrouwelijke ondernemers* (ingezonden 18 februari 2019).

Antwoord van Minister van Engelshoven (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) en van Staatssecretaris Keijzer (Economische Zaken en Klimaat) (ontvangen 5 april 2019) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 1928.

Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Investeringsfondsen stappen zelden in start-ups van vrouwen» en «Heb je deze startup echt helemaal zelf opgebouwd»?¹

Antwoord 1

Ja. Zie ook eerdere antwoorden op Kamervragen die zijn gesteld door de leden Van den Hul en Nijboer.²

Vraag 2

Herkent u de uitkomsten van het onderzoek van Eva de Mol van de Vrije Universiteit en investeerder Janneke Niessen dat slechts 1,6% van de start-ups onder leiding stond van een vrouw? Welk aandeel van de start-ups wordt geleid door vrouwen met een migratieachtergrond?

Antwoord 2

Het percentage in het onderzoek van Eva de Mol en Janneke Niessen gaat over de samenstelling van de teams die financiering van particuliere investeringsfondsen verkrijgen. Hiervan staat 1,6% onder leiding van een of meerdere vrouwen. Bij 6,8% staat een gemengd team aan het roer. Het percentage startups dat onder leiding staat van een vrouw is hoger. Volgens recent gepubliceerde cijfers van StartupDelta heeft 12,5% van de startups minimaal één vrouwelijke oprichter. Volgens een onderzoek van

¹ <https://fd.nl/ondernemen/1271803/investeringsfondsen-stappen-zelden-in-start-ups-van-vrouwen> en <https://www.vno-ncw.nl/forum/heb-je-deze-startup-echt-helemaal-zelf-opgebouwd-seksistisch>

² Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 474

Startup Genome uit 2017 zou 13% van de startups in de StartupDelta-Amsterdam regio zijn opgericht door iemand met een migratie-achtergrond.³

Vraag 3
Wat vindt u daarvan?

Vraag 4
Deelt u de analyse dat dit wijst op een enorme onderbenutting van hele goede ondernemers?

Antwoord 3 en 4
We delen de analyse dat het aantal startups onder leiding van een vrouw die financiering krijgen laag is. Het is een enorme onderbenutting en dit betekent dat er kansen worden gemist voor de Nederlandse economie. Als Nederland de arbeidsparticipatie, het aantal betaalde arbeidsuren van vrouwen en de sectorverdeling, in lijn zou brengen met de best presterende landen van West-Europa op deze drie factoren, zou dat tot een toename in bbp van meer dan € 100 miljard kunnen leiden.⁴ Ook is dit een onderbenutting van talent voor vrouwen zelf.

Vraag 5
Wat kunnen redenen zijn dat er zo weinig vrouwen aan het hoofd van een start-up staan?

Vraag 6
Zou een mogelijke oorzaak kunnen zijn dat vrouwen minder toegang hebben tot kredietverlening?⁵

Antwoord 5 en 6
Onderzoek van Sauyer en Wiesemeyer (2018)⁶ laat zien dat het verkrijgen van startkapitaal per gender verschilt. Dit betekent in de praktijk dat vrouwen een hoger eigen vermogen nodig hebben bij de start van hun onderneming. Of het ook een reden is voor vrouwen om geen startup te beginnen is wel de vraag. Startups hebben in het algemeen in de beginperiode moeite om aan bankfinanciering te komen en zijn meer aangewezen op particuliere investeerders.

Uit het onderzoek van Niessen en De Mol volgt dat er verschillende oorzaken zijn dat er minder in startups wordt geïnvesteerd die door vrouwen zijn opgericht. Deze komen veelal voort uit (onbewuste) vooroordelen. Zo draagt een netwerk- en affiniteitsbias eraan bij dat men investeert in producten en diensten die men kent, en in dezelfde mensen die men kent. Verder spelen stereotiepe oordelen ook een rol. Zo worden competenties als risicobereidheid en assertiviteit vaker bij vrouwen als negatief gezien, in tegenstelling tot bij mannen. Dit speelt ook een rol bij de doorstroom van vrouwen naar topfuncties en blijkt daar een zeer weerbarstig probleem te zijn. Ook legt het onderzoek een relatie tussen diversiteit binnen de venture capitalfondsen zelf en het aantal investeringen in diverse teams. Het onderzoek van Janneke Niessen en Eva de Mol gaat niet in op de mate waarin vrouwelijke ondernemers toegang hebben tot kredietverlening en de oorzaken die hieraan ten grondslag liggen. Er is mij ook geen onderzoek bekend dat inzicht biedt in dit vraagstuk.

Vraag 7
Zijn er cijfers beschikbaar over verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers? Zijn er cijfers beschikbaar over het aandeel vrouwen met een migratieachtergrond met een start-up?

³ Global Startup Ecosystem Report 2017 Startup Genome

⁴ McKinsey & Comapy, 2018. Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt

⁵ <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/34/4/584/5103416>

⁶ <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/34/4/584/5103416>

Antwoord 7

Het CBS houdt gegevens bij over mannelijke en vrouwelijke ondernemers.⁷We zullen ook bezien of StartupDelta het aantal mensen met een migratieachtergrond met een startup in beeld kan brengen. Zowel gender- als culturele diversiteit is een aandachtspunt voor het kabinet. Daarom is een advies gevraagd aan de SER welke maatregelen kunnen worden genomen om meer diversiteit te realiseren.

Vraag 8

Klopt het dat vrouwen in Nederland minder gemakkelijk krediet kunnen krijgen om een bedrijf te starten dan mannen? Zijn daar cijfers over beschikbaar? Hoe is dat voor vrouwen met een migratieachtergrond?

Vraag 9

Zijn er institutionele factoren in de kredietverlening die voor achterstand voor vrouwelijke ondernemers zorgen, of gaat het vooral om onbewuste vooroordelen, of seksisme, of cultuur?

Antwoord 8 en 9

Er zijn momenteel geen cijfers beschikbaar over het aantal aanvragen voor krediet dat door vrouwen dan wel vrouwen met een migratieachtergrond wordt ingediend. Ook is er op dit moment geen onderzoek beschikbaar dat aantoont of en in welke mate deze factoren een rol spelen in de kredietverlening aan vrouwelijke ondernemers. Uit analyses met betrekking tot de achterblijvende doorstroom van vrouwen naar de top blijkt dat er weerbarstige mechanismen zijn die de doorstroom in de weg staan. Die mechanismes zitten zowel in bias in werving- en selectieprocessen als in de Nederlandse cultuur die ertoe leidt dat mannen en vrouwen te maken hebben met hardnekkige stereotiepe beelden.

Vraag 10

Hoe kijkt u naar de uitkomsten van Zweeds onderzoek, waaruit blijkt dat vooral taalgebruik bepalend is? Dat twee derde van de vragen die vrouwelijke ondernemers kregen, ging over de kans op een tegenvaller, terwijl twee derde van de vragen aan mannen de kans op succes behandelden? Zou dit ook in Nederland een rol kunnen spelen?⁸

Antwoord 10

Het onderzoek bevestigt het idee dat (onbewuste) vooroordelen een belangrijke rol spelen in de investeringsbeslissing en de mogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers om aan een investering te komen. Resultaten van een dergelijk onderzoek zijn niet 1-op-1 te kopiëren naar de Nederlandse situatie. Het onderzoek van Niessen en De Mol doet wel vermoeden dat het probleem ook in Nederland aan de orde van de dag is. Dat is ook de reden waarom we midden februari een rondetafelgesprek hebben georganiseerd. Hierbij is besproken wat de mogelijke oorzaken en oplossingen kunnen zijn voor dit probleem. Zie het antwoord op vragen 14 en 15 voor een beschrijving van het vervolg wat naar aanleiding hiervan gaan organiseren.

Vraag 11

Zou het kunnen dat de oorzaak ligt in de directiesamenstelling van investeringsfondsen?

Antwoord 11

Dat is een mogelijkheid. Diversiteit in de samenstelling van investeringsfondsen en beoordelingscommissies leidt vaker – maar niet automatisch – tot investeringen in meer diverse teams. Waar voor gewaakt moet worden is dat alleen selecteren op gender niet voldoende is. Er zou ook gekeken moeten worden naar achtergrond, karakter, en de mogelijkheid om los te staan van de heersende normen of ideeën. Dit vergroot de kans dat een diverse samenstelling van een commissie ook daadwerkelijk leidt tot investeringen in meer diverse teams.

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/10/vrouwelijke-ondernemers-maken-inhaalslag>

⁸ <https://www.vno-ncw.nl/forum/heb-je-deze-startup-echt-helemaal-zelf-opgebouwd-seksistisch>

Vraag 12

Zou u bereid zijn nader onderzoek te doen, aangezien het eerder genoemde onderzoek nog geen zicht geeft op het aantal aanvragen voor financiering en het aantal afwijzingen?⁹

Antwoord 12

Daar zijn we zeker toe bereid. We zullen bezien op welke wijze en welke termijn een dergelijk onderzoek plaats zal vinden.

Vraag 13

Wat doen andere landen om meer gelijkheid te bevorderen tussen mannen en vrouwen op het gebied van kredietverlening, maar ook bij het ondernemen?

Antwoord 13

Organisaties in het buitenland pakken dit, al dan niet geïnitieerd door de nationale overheid, op verschillende manieren aan:

- In Engeland hebben onderzoekers en private equity investeerders zich georganiseerd in Level 20.¹⁰ De beweging wil via onderzoek meer inzicht krijgen in de oorzaken van de scheefgroeiende beginnende vrouwelijke investeerders begeleiden. Dit initiatief heeft inmiddels navolging gekregen in Nederland¹¹, waarbij zowel gekeken wordt naar venture capital als private equity.
- In Canada heeft de overheid via de *Business Development Bank of Canada (BDC)* en de *Venture Capital Catalyst Initiative (VCCI)* circa 2 miljard Canadese dollars in fondsen gestoken die zich primair focussen op bedrijven geleid door vrouwen en vrouwen in tech.¹²
- In de Verenigde Staten staat dit probleem ook al enkele jaren langer op de agenda. Zo zijn initiatieven opgericht als Diversity VC¹³ (oorspronkelijk een Brits initiatief) en Female Founder Office Hours.¹⁴

Vraag 14

Wat zijn mogelijkheden in Nederland om vrouwen meer te stimuleren bij ondernemerschap en betere toegang tot financiering te bevorderen?

Vraag 15

Wat zijn de opbrengsten van de rondetafel over het geringe aantal investeringen in vrouwelijke start-ups van 13 februari 2019?

Antwoord 14 en 15

In het rondetafelgesprek van 13 februari jl. zijn een aantal suggesties genoemd om verbetering in deze situatie aan te brengen. Aanwezige organisaties hebben aangegeven zich op dit thema in te willen zetten. Ze zullen onder andere gebruik maken van hun functie als rolmodel en hier publiekelijk meer aandacht aan te besteden.

Dit kabinet zal zich ook hard maken voor het verbeteren van de positie van vrouwelijke ondernemers. Onder meer door het genereren van publieke aandacht voor het probleem. Zo zal er op de Global Entrepreneurship Summit (GES) een evenement georganiseerd worden waar dit onderwerp over het voetlicht wordt gebracht. Verder wordt er gekeken naar pragmatische maatregelen die concrete handvatten bieden ter vergroting van diversiteit bij particuliere investeringsfondsen en kredietverlening in de bankensector. Voorts zal er, zoals de Staatssecretaris van Economische Zaken heeft aangegeven, in de samenstelling van investeringscommissies van de overheid aandacht zijn voor diversiteit die momenteel qua aantal vrouwen laag is.

⁹ <https://fd.nl/ondernemen/1271803/investeringsfondsen-stappen-zelden-in-start-ups-van-vrouwen>

¹⁰ <https://www.level20.org/>

¹¹ <https://fd.nl/ondernemen/1277835/vrouwen-in-private-equity-gaan-vrouwen-werven>

¹² <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/eng/00007.html>

¹³ <http://www.diversity.vc/>

¹⁴ <https://www.femalefounder.org/>

Vraag 16

Hoe kijkt u naar de oproep van prins Constantijn om weg te blijven uit investeringscommissie waar geen vrouwen in zitten?¹⁵

Antwoord 16

Dit is een belangrijk signaal en een goed vertrekpunt. Net als de oproep van prins Constantijn om niet zitting te nemen in panels waarin enkel mannen zitten. Het is een goede manier om het probleem onder de aandacht te brengen en serieus aan te pakken. Het is ontzettend belangrijk dat mannelijke investeerders en mannen in de startup-wereld zich hier ook bewust van zijn en actief naar oplossingen zoeken.

Vraag 17

Deelt u de analyse dat het bij het bevorderen van vrouwen in de top van het bedrijfsleven niet alleen meer gaat om vrouwen, maar dat ook andere groepen die op dit moment ondervertegenwoordigd zijn, zullen volgen als de top van het bedrijfsleven meer divers wordt?¹⁶

Antwoord 17

Ja, dit vinden we zeker van belang. Daarom heb ik, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, samen met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies gevraagd aan de SER over welke maatregelen effectief kunnen zijn om meer diversiteit aan de top te bereiken. Daarbij gaat het expliciet over gender- en culturele diversiteit.

¹⁵ <https://fd.nl/ondernemen/1289130/prins-constantijn-ik-ga-nooit-meer-in-een-panel-zitten-zonder-vrouw>

¹⁶ <https://fd.nl/weekend/1287602/als-je-met-vrouwen-begint-volgen-de-andere-minderheden-vanzelf>