

Persbericht

Contact Deloitte: Isabel Box
Press & Communications
Tel.: + 32 2 302 25 51
Gsm: + 32 485 31 79 63
E-mail: ibox@deloitte.com

Contact Vlerick: Patricia Rousseau
Press & Communications
Tel.: + 32 9 210 92 05
E-mail: patricia.rousseau@vlerick.com

Kunnen Belgische start-ups de wereld veroveren?

Deloitte en Vlerick Business School concluderen in 'Rising Star Monitor' dat 50 procent mikt op groei.

Brussel – 8 maart 2018

Het antwoord op die vraag lijkt vrij twijfelachtig. In de eerste helft van 2017 steeg het aantal nieuwe start-ups in Vlaanderen (5,4%), Wallonië (7%) en Brussel (4,3%). Toch blijven onze groeiambities laag. De helft van de bedrijven die deelnamen aan het vandaag door Vlerick Business School en Deloitte gepubliceerde Rising Star Monitor-onderzoek, gaf aan geen groeiambities te hebben. Dat is alarmerend, want voor vele bedrijven is de Belgische markt te klein om te kunnen overleven.

De tweede editie van de Rising Star Monitor geeft meer inzicht in de trends en uitdagingen bij jonge Belgische bedrijven met groeipotentieel.

Zowat de helft van de bedrijven die deelnamen aan het Rising Star Monitor-onderzoek, gaf aan groeiambities te hebben, maar niet altijd in een zeer snel tempo. Een andere belangrijke vaststelling is dat oprichters vaak geen degelijke aandelenovereenkomsten uitwerken. Dat is nochtans cruciaal als je weet dat een op de vier oprichters zijn bedrijf verlaat binnen de eerste drie jaar. Voor een snellere groei moeten bedrijven met groeipotentieel meer aandacht besteden aan een professioneler aanwervingsproces en hun bestaande werknemers meer feedback geven en duidelijkere loopbaanperspectieven bieden.

"België kent een dynamische start-upscene, maar het beste moet nog komen. De voorbije jaren is het ecosysteem veel volwassener geworden en zijn er diverse nieuwe investeringsfondsen opgericht. Bovendien is de academische en de researchomgeving van wereldklasse en ondersteunt de overheid start-ups aan de hand van verschillende maatregelen. We zien dat heel wat start-ups beschikken over fantastische teams, schitterende technologie en de juiste investeerders. We kijken er dan ook naar uit om hen de wereld te zien veroveren", zegt Sam Sluismans, Partner Strategy & Innovation bij Deloitte Private. *"Om een vooraanstaande rol te spelen in de internationale start-upscene moet België echter een versnelling hoger schakelen op het vlak van internationale groeiambities."*

Vijftig procent van de Belgische start-ups wil groeien

"Heel wat Belgische ondernemingen hebben een groot groeipotentieel, maar de meeste hebben een gebrek aan ambitie. Ze blijven liever klein en willen de komende vijf jaar maximaal twee nieuwe werknemers aanwerven, zodat ze hun bedrijf de baas blijven. Het goede nieuws is dat het aantal scale-ups wel gestegen is van 38 procent vorig jaar naar 44 dit jaar. Het gaat de goede richting uit, maar Belgische oprichters

moeten aangemoedigd worden om de lat hoger te leggen”, aldus Veroniek Collewaert, professor Ondernemerschap bij Vlerick Business School.

Een op de vier oprichters verlaat het bedrijf binnen de 2,5 jaar

Uit de Rising Star Monitor blijkt dat vele oprichters, ongeacht hun groeiambities, geen dynamische aandelenovereenkomsten afsluiten, omdat ze het belang ervan niet inzien of het bestaan ervan niet kennen. Nochtans kunnen oprichters zich met dergelijke overeenkomsten net beschermen tegen medeoprichters die (om diverse redenen) wegvallen en vertrekken met een aanzienlijk deel van de aandelen van het bedrijf. Aangezien een op de vier oprichters al binnen de 2,5 jaar uit het bedrijf stapt, zou een betere bewustmaking rond dergelijke aandelenovereenkomsten helpen om de scale-upscene te professionaliseren.

Scale-ups onderscheiden zich door hun professionelere aanpak op het vlak van oprichtersovereenkomsten. Niet alleen gebruikt zo'n vijftig procent meer geavanceerde clausules in hun overeenkomsten, zoals buy-outvoorwaarden en vestingschema's¹, ze houden ook rekening met de verschillende omstandigheden waarin een oprichter het bedrijf kan verlaten (regelingen voor zogenaamde 'good leavers' en 'bad leavers'). Dat is zeker belangrijk. Hoewel er bij scale-ups doorgaans minder oprichters afhaken in vergelijking met bedrijven met lagere groeiambities, kunnen de gevolgen wel pijnlijker zijn en kan de afwikkeling tot anderhalf jaar aanslepen.

Scale-ups focussen op feedback, loopbaanperspectieven en professionele rekrutering

Al dan niet personeel rekruteren is zowat de eerste belangrijke beslissing die elke start-up moet nemen. Bij het opschalen is de juiste mensen vinden en houden van cruciaal belang. Start-ups, en zeker scale-ups, moeten een goed hr-beleid uitbouwen om voortdurend personeel te rekruteren, bij te scholen en te motiveren. Dit beleid moet vooral gericht zijn op maximale werktevredenheid, prestaties en productiviteit en minimaal personeelsverloop en werkverzuim.

Volgens de Rising Star Monitor zijn de werkgewoonten bij scale-ups veel prestatiegerichter. Het grote verschil zit in een professioneler rekruteringsproces van toekomstige werknemers (bv. gebruik van duidelijke wervingscriteria, verschillende screeningsmethodes, zoals meerdere personen betrekken bij het bekijken van de cv's en het afnemen van de interviews), en een beter feedbacksysteem, een duidelijkere loopbaanplanning en meer promotiemogelijkheden voor bestaande werknemers.

###

Over de Rising Star Monitor

De Rising Star Monitor bevroeg 152 jonge Belgische bedrijven met groeipotentieel tussen maart en mei 2017 en verzamelde zo gegevens van 300 oprichters. De geselecteerde bedrijven moesten eind 2016 minder dan zeven jaar oud zijn.

Het onderzoek maakt deel uit van Entrepreneurship 2.0. Met dit initiatief willen Vlerick Business School en Deloitte Belgium belangrijke kennis opdoen over de voornaamste moeilijkheden waar jonge bedrijven met groeipotentieel in ons land mee kampen. Entrepreneurship 2.0. organiseert ook kennis- en communityprogramma's voor ondernemers die voor belangrijke scale-upuitdagingen staan.

Meer informatie kan u vinden op www.vlerick.com/risingstarmonitor

¹ Buy-outvoorwaarden bepalen onder welke condities oprichters elkaars aandelen kunnen terugkopen. Vesting impliceert dat oprichters hun aandelen gaandeweg moeten verdienen (meestal letterlijk na verloop van tijd, maar soms ook gekoppeld aan te behalen resultaten). Beide soorten clausules beschermen oprichters tegen substantiële wijzigingen in de betrokkenheid van hun medeoprichters.

Deloitte in België

Deloitte is met meer dan 3.800 medewerkers en 11 kantoren in België de grootste organisatie op het gebied van audit, accounting, juridisch en belastingadvies, consulting en financial advisory services.

Onze dienstverlening richt zich zowel naar de grootste nationale en internationale ondernemingen als naar kmo's, de publieke sector en non-profit organisaties. Deloitte België is een onafhankelijke en zelfstandige organisatie en een member firm van Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Voor het boekjaar 2017 werd een omzet gerealiseerd van 480 miljoen euro.

Deloitte Belgium CVBA is de Belgische verbonden onderneming van Deloitte NWE LLP, een lid van Deloitte Touche Tohmatsu Limited die zich richt op de hoogste kwaliteit bij het leveren van professionele dienstverlening en advies. De dienstverlening is gebaseerd op een wereldwijde strategie voor meer dan 150 landen. Daartoe is de expertise beschikbaar van meer dan 263.900 professionals in alle werelddelen. Voor het boekjaar 2017 bedroeg de omzet meer dan 38.8 miljard US dollar.

Deloitte verwijst naar een of meerdere member firms binnen DTT Limited, dat een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is in de UK, en het netwerk van haar member firms, die elk een juridisch aparte en zelfstandige eenheid zijn. Bezoek <http://www.deloitte.com/about> voor een meer gedetailleerde beschrijving van de wettelijke structuur van Deloitte Touche Tohmatsu Limited en haar member firms.