

**START - FLITS 1 :**  
**AAN DE LIJN, KLAAR, START !**

**OVER STARTENDE ONDERNEMINGEN IN VLAANDEREN**

Bart Cambré  
Geert Van Hootegem  
Stijn Gryp

Augustus 2004



## ZES MILJOEN VLAMINGEN, ZES MILJOEN ONDERNEMERS, ZES MILJOEN STARTERS ?

Zes miljoen Vlamingen, zes miljoen ondernemers. Met die leuze probeert de overheid de ondernemer in ieder van u te stimuleren. Misschien zijn er ook wel zes miljoen starters in Vlaanderen. De gehanteerde definities zijn immers zo divers dat het telkens over een andere groep lijkt te gaan. Unizo (Startersatlas) en de overheid (Starterskit) hanteren beide de *juridische vorm* van de startende organisatie als criterium. Maar sommige vennootschapsvormen zijn bij de ene wel een starter, en bij de andere niet. Of wat met het *oprichtingsjaar*? Voor Unizo is een starter opgericht in 2003, voor onderzoeksgroepen (bv. Clarysse, 2004) ben je een starter indien je opgericht bent na 1990. De meeste spelers op de startersmarkt lijken het er over eens dat een startende onderneming een *profit-karakter* heeft. VZW's worden stevast uit de analyses gehouden. Nochtans zijn er weinig redenen te bedenken waarom begrippen als innovatie, creativiteit, economische groei en tewerkstelling exclusief aan profit-ondernemingen moeten toegeschreven worden. Uit de cijfers van Unizo blijkt bijvoorbeeld dat meer dan 9 op 10 van de (profit-)starters enkel zichzelf in dienst hebben. Misschien ligt de tewerkstelling in social profit-starters wel hoger?

Van starters worden vaak de *falingsfactoren* in de verf gezet: hoeveel faillissementen zijn er, welke starters lijken gedoemd om te mislukken? Wordt de aandacht hier niet verkeerd gelegd? We kunnen ook kijken naar succesfactoren van startende ondernemingen: wat maakt van een starter een blijver, welke praktijken en structuren zorgen voor succes? Een beleid dat succesvol wil zijn voor starters, moet een antwoord kunnen geven op deze vragen. Niet het aantal starters telt, wel het aantal dat het volhoudt en op termijn tewerkstelling genereert. Deelnemen is in dit geval niet belangrijker dan winnen.

De veelheid aan definities maakt dat we ook in dit onderzoek keuzes moeten maken. In wat volgt verwijst een 'starter' naar een handelsvennootschap (BVBA, CV, CVBA, ESV, NV of VOF) die succesvol is (nog steeds actief op datum van 1 september 2003), een eerste verjaardag gevierd heeft, maar nog geen tweede (op 1 september 2003) en die zorgt voor de tewerkstelling van minimaal één werknemer (naast de oprichter).

Er werden gegevens verzameld van 637 startende ondernemingen die volgens het Vlaamse Referentiebestand van Economische Actoren aan deze criteria voldeden.<sup>1</sup> Er werden vragen gesteld over de management- en eigendomsstructuur van de onderneming, het financieel en personeelsbeleid, de organisatiestructuur en de visie op innovatie en technologie. In de reeks START-flitsen zullen deze thema's aan bod komen.

Laat ons in deze eerste flits de startlijn van naderbij bekijken. Vertrekt iedereen mooi bij het startschot, of schieten sommigen eerder uit de startblokken?

---

<sup>1</sup> Voor meer info over doel en opzet van het onderzoek, zie [www.paso.be](http://www.paso.be).

## OVER STAANDE STARTERS EN VLIEGENDE STARTERS

Een minderheid van de starters (35%) bestaat uit vennootschappen met nieuwe bedrijfsactiviteit. Waar het begrip ‘starter’ doorgaans gebruikt wordt als synoniem voor een jonge gazelle die uit de startblokken schiet (nieuwe business creatie, innoverend, snelgroeiend, flexibel, maar ook kwetsbaar), blijkt het in de meerderheid van de gevallen (65%) te gaan om vliegende starters die onder een andere vorm of een ander juridisch statuut al activiteiten uitoefenden voor de nieuwe of officiële startdatum. Komen de vliegende starters beter getraind aan de start, en is het voor hen daarom gemakkelijker om bv. het eerste jaar te overleven, of hebben zij misschien verkeerd getraind en kan het voor hen op termijn wel eens moeilijker worden dan voor de staande starter?

## OVER FAMILIEPLOEGEN EN TRAININGSMETHODEN

Bijna drie op vier van de starters (73%) zijn familiebedrijfjes, waarbij één familie zowel de dagelijkse leiding als een meerderheid van de aandelen (minimaal 50%) in handen heeft. Een kleine groep starters (2%) heeft wel een management dat in handen is van één familie; een familie die echter niet beschikt over de (meerderheid van de) aandelen. Voor 9% startende ondernemingen is de situatie omgekeerd en beschikt één familie wel over de aandelen, maar houdt ze zich niet bezig met de dagelijkse leiding. Een groep van 16% tenslotte is los van mogelijke familiestructuren opgericht (management noch aandelen dus).

In Vlaanderen wordt dus vooral gestart in familieploegen. Krijg je het parcours dan voorgekauwd, of worden regelmatig nieuwe paden betreden? Uit vorig onderzoek (Delmotte e.a., 2002) bleek reeds dat familiebedrijven een minder uitgebouwd personeelsbeleid kennen dan niet-familiebedrijven, wat op zijn beurt leidt tot een lagere score op diverse prestatie-indicatoren van het bedrijf. Een familiebedrijf blijkt minder gericht op opleiding, kenniscreatie en innovatieve managementpraktijken. De familieploegen schermen zich dus af van nieuwe technieken. Tereen zij op ervaring, en is dat voldoende om de jonge gazellen voor te blijven?

## SAMEN AAN DE START, ZO GELIJKEND ...

Iedereen die aan de start verschijnt, deelt enkele opvallende kenmerken.

*Tabel 1. Typische karakteristieken van startende ondernemingen in Vlaanderen*

Sector	Vooraf handel, dienstverlening, horeca en bouw
Aantal stichters	Minder dan 3
Drijfveren	Intrinsiek: uitdaging en eigen baas zijn
Managementteam	Gemiddeld 40 jaar Tien jaar sectorervaring Tien jaar managementervaring 40% geen aanvullende opleiding of specialisatie
Specifiek voor doorstarters	Minstens 3 jaar oud Verderzetting van bedrijfsactiviteit onder een ander statuut Maximaal 2 werknemers overgenomen van oude bedrijf

*N=633. Bron: START2003*

De doorstarters kennen enkele specifieke kenmerken. Ongeveer 90% van de vliegende starters oefenen de huidige bedrijfsactiviteit al meer dan drie jaar uit. De belangrijkste reden van opstart is dat de bedrijfsactiviteit gewoon verder gezet wordt onder een ander statuut. Slechts in ongeveer 5% van de startende ondernemingen gaat het om een heropstart na een faillissement. Bij een kwart van de starters worden geen werknemers overgenomen. In ongeveer 2 op 3 van de starters worden maximaal 2 werknemers overgenomen.

Voor alle starters geldt dat het grootste aantal starters terug te vinden is in de sector groot- en kleinhandel (25%). Ook de sectoren financiële en zakelijke dienstverlening (21%), horeca (13%) en bouw (15%) scoren hoog. Het beeld van een innovatieve starter in de industrie of de communicatie strookt dus niet met de werkelijkheid. Het grootste aantal starters wordt opgericht door 2 stichters, zelden door meer dan 3. Intrinsieke drijfveren lijken belangrijker dan extrinsieke drijfveren. De 'uitdaging' en het 'eigen baas kunnen zijn' spelen bij het opstarten van een vennootschap een grotere rol dan '(een reactie op dreigende) werkloosheid'. Indien de overheid de ondernemingszin wil stimuleren om mensen uit de werkloosheid te houden, zal een specifiek en aangepast beleid noodzakelijk zijn.

Een bedrijf opstarten is tenslotte niet voor broekjes: de gemiddelde leeftijd van het management van startende vennootschappen ligt rond de 40 jaar. Starten als antwoord op een nakende midlife crisis? Wellicht heeft het meer met ervaring te maken, want gemiddeld kan het managementteam meer dan tien jaar sectorervaring voorleggen en een ruime ervaring inzake management skills. Wel heeft ongeveer 40% van de managers geen aanvullende opleidingen of specialisatieopleidingen gevolgd.

### ... MAAR AL ZO VERSCHILLEND

De startlijn kan opgedeeld worden in vier duidelijke startblokken, voor vier groepen starters die samen meer dan 90% van de startende ondernemingen in Vlaanderen uitmaken.

*Tabel 2. Vier types van startende ondernemingen in Vlaanderen*

Nieuwe familiestarter	nieuw opgestart familiebedrijf, met aandelen en management in handen	21.2%
Nieuwe professional	nieuw opgestart bedrijf, zonder familiaal karakter (of enkel management)	9.5%
Ervaren familiestarter	doorstartend familiebedrijf, met aandelen en management in handen	51.7%
Ervaren professional	doorstartend bedrijf, zonder familiaal karakter (of enkel management)	8.7%

*N=577. Bron: gegevens berekend op basis van START2003.*

Slechts 9,5% van de starters in Vlaanderen behoren tot de nieuwe professionals en komen aan de startlijn als nieuwe starter zonder familiale banden. Meer dan de helft van de starters zijn in feite familiebedrijfjes die van vorm of juridisch statuut veranderen. Het kleine aandeel nieuwe professionals hangt deels samen met onze definitie van een starter. In het onderzoek worden enkel starters opgenomen die reeds minimaal één werknemer in dienst hebben voor ze twee jaar oud zijn. Het is best mogelijk dat nieuwe professionals meer dan twee jaar nodig hebben om een eerste werknemer aan te nemen. Hun aandeel in de starters zonder werknemers kan dan ook beduidend groter zijn dan hun aandeel in de starters met werknemers.

Laten we even kijken op welke kenmerken deze starters vooral van elkaar verschillen.

Tabel 3. Karakteristieke verschillen van startende ondernemingen in Vlaanderen.

	Nieuwe familie	Nieuwe professional	Ervaren familie	Ervaren professional
Aandeel	21.2%	9.5%	51.7%	8.7%
Ontstaansvorm			Overname ouderlijke zaak	Fusie Opsplitsing
Sector (naast handel en horeca)		Financ/zakel. dienst		Gezondheidszorg
Aantal stichters		+5	1	+5
Drijfveren opstart naast 'uitdaging' en 'eigen baas'	Dreiging werkloosheid	Nieuw product/dienst	Financieel aantrekkelijk	Financieel aantrekkelijk Nieuw product/dienst
Diploma Management	50 % hoger onderwijs	55% hoger onderwijs	70% max hoger middelbaar	70% hoger onderwijs

*N=577. Bron: gegevens berekend op basis van START2003*

#### *De nieuwe familiestarter.*

Deze starter loopt nergens buiten de lijntjes. Weinig kenmerken onderscheiden hem van de andere starttypes. Als het opstarten van een vennootschap al gebeurt als reactie op een mogelijke werkloosheid, is dat vooral bij dit type.

#### *De nieuwe professional.*

Een starter die een eigen wedstrijd loopt. De belangrijkste sector is niet handel (al blijft die wel op de 2<sup>e</sup> plaats staan), maar de financiële en zakelijke dienstverlening. Als drijfveer haalt deze starter ook het lanceren van een nieuw product of dienst aan.

#### *De ervaren familiestarter.*

Zij nemen de helft van de startlijn in. Wat ooit begon als een eenmanszaak (77%), vaak opgericht door (één van) de ouders, wordt nu voortgezet onder een andere juridische vorm. Het opleidingsniveau van deze starters is het laagst van alle types. Minder dan de andere types zijn ze werkzaam in de sector van de dienstverlening. Handel en horeca, bouw en landbouw en industrie voeren de boventoon. Hun grootste drijfveer is extrinsiek, met name de financiële aantrekkelijkheid van de vennootschapsvorm.

#### *De ervaren professional.*

Dit type leunt het best aan bij het klassieke beeld van de professionele starter: hoog opgeleid in een economische richting, geïnteresseerd in het lanceren van een nieuw product of dienst in een aantrekkelijk financieel kader. Het nieuwe bedrijf kan best een fusie of splitsing zijn van een of meerdere vorige bedrijven. Soms worden zelfs meer dan 20 werknemers overgenomen, de economische belangen primeren immers. De sectoren handel en dienstverlening staan bovenaan, gevolgd door horeca, gezondheidszorg en onderwijs.

Samenvattend kunnen we stellen dat startende ondernemingen in Vlaanderen enkele karakteristieke gelijkenissen vertonen. Starten is voor iedereen starten. We onthouden wel dat we bij een 'starter' veeleer moeten denken aan een café of een nachtwinkel dan aan een industrieel bedrijfje.

Interessanter is natuurlijk dat er ook typische verschillen kunnen gevonden worden. Uit de voorstelling van de vier types blijkt alvast dat familiale bedrijven minder innovatief starten: het gaat veelal om een verderzetting van een vorig bedrijf, er wordt niet opgestart om een nieuw product te lanceren, ze zijn minder aanwezig in de sector van de financiële en zakelijke dienstverlening en het managementteam is doorgaans niet hoog opgeleid.

Vliegende starters vertrekken meer dan staande starters vanuit een financiële drijfveer, staande starters willen veeleer een nieuw product of dienst te lanceren. Beide groepen komen echter getraind aan de start: ze verschillen nauwelijks inzake ervaring met management en ervaring binnen de sector.

Aan de startlijn staat aldus een bonte mengeling.

Voor meer informatie over deze flits kan u terecht bij Bart Cambré (016/32.31.33), Geert Van Hootegem, Stijn Gryp, Luc Sels of Johan Maes.

## REFERENTIES

Clarysse, B. (2004), *Eendagsvlieg of pionier: welke ondernemer redt onze economie?* Antwerpen, Garant.

Delmotte, J., Sels, L., Lamberts, M. & Van Hootegem, G. (2002), *Personeelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid.* Leuven, HIVA/TEW/Sociologie.

Unizo Startersservice (2004), *Startersatlas, 10 jaar starten met een onderneming in België.* Brussel, Unizo.

[http://www.ondernemen.vlaanderen.be/specials\\_actieplan.html](http://www.ondernemen.vlaanderen.be/specials_actieplan.html)  
<http://www.ministerpatriciaceysens.be/showpage.asp?iPageID=912>  
<http://www.6miljoenondernemers.be/>