



Haal meer uit samen starten

Auteur(s):

F.R. Dirks en R.F.C. van Engelenburg

* De auteurs zijn respectievelijk projectleider en plaatsvervangend directeur van de Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap (RZO).

Verschenen in:

ESB, 87e jaargang, nr. 4356, pagina 314, 19 april 2002

Rubriek:**Trefwoord(en):**

ondernemerschap

Ondernemingen die door meerdere partners gezamenlijk zijn gestart, hebben relatief veel economisch potentieel. Na een paar jaar ontstaan echter problemen. Wat is daar aan te doen?

Starters zorgen voor dynamiek in de economie. Ze dragen bij aan vernieuwing, zorgen voor concurrentie, meer keus voor de consument en creëren werkgelegenheid. De groep starters verschilt onderling echter sterk. Centraal in dit artikel staan team start-ups: ondernemingen die worden opgericht door meerdere personen in gezamenlijk eigendom, die actief participeren in de strategie dan wel in het management van de onderneming ¹.

Belang van team start-ups

Met name in de Verenigde Staten en Duitsland wordt sinds enkele decennia aandacht besteed aan team start-ups ². De internationale aandacht voor team start-ups heeft echter niet geresulteerd in een uitgekristalliseerd onderzoeksveld. Integendeel. Een groot aantal onderzoekers concludeert dat het onderzoek naar de verscheidene aspecten van team start-ups nog tekortschiet. De literatuur is in hoge mate gefragmenteerd, bevat uiteenlopende theoretische concepten en definities en de empirische onderbouwing ontbreekt veelal ³. In Nederland is de belangstelling voor team start-ups van meer recente datum en staat onderzoek naar team start-ups nog in de kinderschoenen.

Onderzoekers richten zich veelal op het toenemend aantal team start-ups onder starters en het relatief grote succes van team start-ups in vergelijking tot solo start-ups. In een aantal empirische studies is aangetoond dat het starten met één of meerdere partners de omzetgroei en groei van het aantal werknemers van een bedrijf sterk positief beïnvloedt ⁴. Verder blijken succesvolle en snelgroeiende starters veelal team start-ups te zijn ⁵. Team start-ups komen met name in hightech sectoren voor ⁶.

Vooraf in high tech en transport

De Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap (RZO) heeft in samenwerking met de Universiteit van Utrecht op basis van een literatuurverkenning en het 1994-2000 EIM-starterspanel 1196 solo- met 90 team start-ups vergeleken op kenmerken en prestatie. Daarnaast valt er een grijze groep van starters te onderscheiden die niet sec tot solo- of team start-up gerekend kunnen worden, maar kenmerken van beide hebben. De uitkomsten hebben, gelet op het aantal cases van team start-ups, een indicatief karakter. Niet nieuw opgerichte ondernemingen en niet honderd procent zelfstandige ondernemingen zijn niet in de analyse meegenomen. De grijze groep is als controlegroep opgenomen.

Uit dit onderzoek blijkt dat in 1994 team start-ups binnen de starterspopulatie een relatief kleine groep vormen, zo'n zes procent. Meer recente vergelijkingen zijn tot op heden niet mogelijk. Team start-ups blijken in absolute zin vooral actief in de sector dienstverlening en komen relatief gezien veel voor in de sector transport en (hightech) communicatie. In Nederland zijn relatief weinig team start-ups actief in de industriële sector.

Economisch belang relatief groot

Ondanks het beperkte aantal zijn er aanwijzingen dat team start-ups een belangrijke bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. In 1994 en 1995 creëert het geringe percentage team start-ups respectievelijk 20 en 37 procent van de totale door starters gecreëerde werkgelegenheid, ondernemers en partners niet in-begrepen. Team start-ups creëren tussen 1994 en 1997 nog altijd vijftien procent van de werkgelegenheid en negen procent over de periode 1994-2000. Solo start-ups creëren met 77,4 procent van de populatie over deze periode relatief gezien beduidend minder werkgelegenheid; gemiddeld zo'n 52 procent van de werkgelegenheidscreatie. Verder wordt in deze studie een relatieve oververtegenwoordiging van team start-ups onder succesvolle en snelgroeiende starters aangetroffen, wat een welvaartswinst impliceert:

» 4,5 procent van de team start-ups heeft op enig moment meer dan tien werknemers in dienst tegenover 1,3 procent van de solo start-ups;

» 4,5 procent van de team start-ups heeft de onderneming verkocht tegenover twee procent van de solo start-ups, wat als succesindicator kan gelden.

» De gemiddelde winst- en omzetverwachting van team start-ups is hoger dan van solo start-ups.

» Team start-ups stoppen relatief minder vaak dan solo start-ups (dertien tegen achttien procent).

» Team start-ups beschikken bij de start over een hoger ambitieniveau, meer beschikbare hulpbronnen en competenties dan solo start-ups (zie tabel 1).

Oftewel, team start-ups dragen zowel sterker bij aan de werkgelegenheidscreatie als aan de economische groei.

Stagnerende groei

Toch blijkt dat een team start-up geen garantie voor succes betekent. Team start-ups die geen ondernemingsplan voor de start hebben opgesteld (de helft van alle team start-ups) blijken over de periode 1994-2000 niet of nauwelijks te groeien. Verder ervaren team start-ups met name in de doorstartfase (drie tot zes jaar na de start) problemen in de interne bedrijfsvoering en stagneert de groei nogal eens. Na een aanvankelijk snelle groei stabiliseert de gemiddelde groei van team start-ups zich of neemt deze zelfs licht af. Solo start-ups groeien daaren-tegen gestaag maar langzaam verder. Het resultaat is dat over de periode 1994-2000 de groeicurven van team en solo start-ups naar elkaar toe groeien.

De onderzoeksresultaten suggereren dat de hulpbronnen van team start-ups (bijvoorbeeld het startkapitaal) vroegtijdig uitgeput raken. Door personeelstoename ervaren team start-ups problemen in de bedrijfsvoering. Solo start-ups kampen minder met deze problemen. Team start-ups blijken voorts kwetsbaar, vermoedelijk doordat zij samen starten. Een kwart van de team start-ups bestempelt ziekte van of problemen met de zakelijke partner(s) als oorzaak van bedrijfscontinuïteit bedreigende problemen. Verder blijken team start-ups na vier à vijf jaar door interne problemen veelal in samenstelling te wijzigen en soms zelf te stoppen⁷. Om de duurzaamheid van een team start-up te bevorderen, wordt het belang onderstreept van een gedegen selectie van de zakelijke partners in de pre-startfase om een afgewogen en transparante teamsamenstelling te garanderen⁸.

Aanbevelingen

De RZO pleit voor specifieke accenten en faciliteiten gericht op team start-ups, aanvullend op het generieke voorwaardenscheppend startersbeleid van diverse instanties. Meer aandacht voor de interne dynamiek (teamsamenstelling en samenwerking) kan de groeipotentie van team start-ups versterken, wat kan leiden tot welvaartswinst (meer werkgelegenheid en economische groei). Intermediaire instanties als de Kamers van Koophandel zouden potentiële team start-ups reeds in een vroeg stadium moeten attenderen op teamspecifieke aandachtspunten en knelpunten. Voorbeelden daarvan zijn: de selectie van zakelijke partners, teamsamenstelling, het nut van een mentor en het belang van een exit strategie in het geval van ziekte of overlijden van een van de partners. Tenslotte pleit de RZO voor het vergroten van inzicht in het huidige aandeel en belang van team start-ups, de teamsamenstelling en de groepsdynamiek in relatie tot de prestaties van team start-ups door de tijd heen.

Suggesties voor beleid

Gelet op de toegenomen populariteit van het zelfstandig ondernemerschap sinds 1994 is, bij gelijkblijvende conjunctuur, een toename van het aantal team start-ups te verwachten. Ook de promotie van het ondernemerschap op scholen en universiteiten heeft vermoedelijk een stimulerende werking op het aantal ondernemers dat in teamverband start. Samenwerking is immers een prima substituuut voor gebrek aan tijd en individuele ervaring. Bovendien blijken spin-offs vanuit kennisinstellingen en ondernemingen veelal team start-ups te zijn⁹. Tenslotte neemt het belang van hightech sectoren in de netwerkeconomie toe, waar traditioneel gezien veel team start-ups worden aangetroffen. Beleidsmakers zouden, aanvullend op het generieke startersbeleid, meer aandacht kunnen besteden aan het aspect samenwerking binnen het spin-offbeleid, de technostartersregeling en beleid gericht op snelle groeiers. Dit kan de werkgelegenheidscreatie ten goede komen. Redenen genoeg dus, om serieus in te spelen op de potenties van team start-ups

¹ Dit artikel is gebaseerd op de publicatie *De meerwaarde van een team start-up?*, RZO, Den Haag, 2002, die in samenwerking met de Universiteit van Utrecht tot stand is gekomen.

² S. Birley en S. Stockley, *Entrepreneurial teams and venture growth*, in: D.L. Sexton en H. Landström (red.), *The Blackwell handbook of entrepreneurship*, Blackwell, Oxford, 2000, blz. 287-307; J.B. Kamm, J.C. Shuman, J.A. Seeger en A.J. Nurick, *Entrepreneurial teams in new venture creation: a research agenda*, *Entrepreneurial (theory and practice)*, zomer 1990, blz. 7-17.

³ Zie noot 2.

⁴ T. Lechler, *Social interaction: a determinant of entrepreneurial team venture success*, *Small Business Economics*, nr.16, 2001, blz. 263-278.

⁵ J.B. Kamm, J.C. Shuman, J.A. Seeger en A.J. Nurick, *op. cit.*, 1990.

⁶ A.C. Cooper, W.C. Dunkelberg, C.Y. Woo en W.J. Dennis, *New business in America: the firms and their owners*, National Foundation of Independent Business, Washington DC, 1990.

⁷ Zie noot 5.

8 Zie noot 5.

9 M.J.M. Alferink en M.R. Van Wijk, *Het succes van spin-offs*, RZO, Den Haag, 2001.

Copyright © 2002 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)