

## Persbericht

---

Contact: Isabel Box  
Titel: Marketing & Communications Manager  
Tel: +32 (0)2 302 25 51  
Mobiel: +32 (0)485 31 79 63  
E-mail: [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

---

## Bedrijfscultuur is het eerste criterium om een werkgever te kiezen

- **Zevende Rising Star Monitor toont aan dat het vinden en aanwerven van werknemers als de grootste uitdaging voor jonge scale-ups wordt beschouwd om te groeien**
- **Slechts 1 op de 4 werknemers in jonge Belgische ondernemingen met hoog potentieel zijn vrouwen**
- **Jonge scale-ups ervaren een tekort aan ontwikkelaars/programmeurs en commerciële profielen**
- **Ze zouden meer moeten inzetten op hun employer brand in termen van flexibiliteit, financiële beloningen en middelen die ze aanbieden voor trainingen en technologie, gebieden waarop ze onderschat worden door potentiële werknemers**

**Brussel, België - 17 november 2022**

Vandaag kondigen Vlerick Business School en Deloitte België de publicatie aan van de zevende editie van de Rising Star Monitor. Dit rapport geeft een snapshot van de trends en uitdagingen waarmee jonge high-potential bedrijven in België vandaag worden geconfronteerd. Het onderzoek toont aan dat de concurrentie voor talent hoog is, waarbij werknemers door 40% van de high-potential bedrijven worden beschouwd als de grootste uitdaging om het bedrijf te laten groeien.

### **Beperkte publieke erkenning en gebrek aan senior profielen accentueren de aanwervingsuitdaging**

Gezien de grote onzekerheid en de beperkte publieke erkenning is het een grote uitdaging voor jonge ondernemingen om bekwame werknemers te vinden en aan te werven: 56% van de respondenten beschouwt het aantrekken van talent als een van hun belangrijkste businessuitdagingen.

De grootste nood zijn senior profielen, aangezien een meerderheid van de ventures een tekort aan ervaren senior medewerkers op de markt ziet (86%). *"Over het algemeen is het personeelsbestand van onze jonge scale-ups vrij jong. 21% is nog geen 25 jaar en slechts 7% is ouder dan 50 jaar. Naarmate een onderneming groter wordt, zullen echter ook de behoeften van die onderneming in termen van vaardigheden en maturiteit veranderen. Er zal meer uitvoerend leiderschap nodig zijn, en we zien inderdaad dat veel scale-ups worstelen met het vinden en integreren van senior profielen die de scale-up wereld begrijpen,"* zegt Veroniek Collewaert, professor Ondernemerschap aan de Vlerick Business School.

Webontwikkelaars, ontwerpers en programmeurs zijn de meest gezochte functieprofielen bij de helft van de bedrijven. Dit wordt op de voet gevolgd door een tekort aan mensen in sales, marketing en business

development. Om in deze behoeften te voorzien, gebruiken ondernemingen andere personeelsmodellen, waarbij het inhuren van freelancers het populairst is (25% van de ondernemingen).

*"Hoewel een felle concurrentie voor talent een realiteit is voor de meeste scale-ups, hebben we gemerkt dat jonge high-potential Belgische ventures een **laag vrijwillig verloop hebben (7%)** in vergelijking met hun collega's in andere landen. Het is echter noodzakelijk voor scale-ups om voldoende senioriteit aan boord te halen om hen te helpen de enorme ervaring binnen het tech eco-systeem te benutten, waardoor hun bedrijven echt kunnen groeien en internationaliseren," aldus Sam Sluismans, Programme Leader Deloitte's Technology Fast 50 / Deloitte Partner.*

## **Bedrijfscultuur is het belangrijkste criterium voor werknemers**

Om te onderzoeken hoe ondernemingen werknemers kunnen aantrekken, werd in het onderzoek van de Rising Star Monitor gevraagd waar werknemers in een bedrijf naar op zoek zijn, waaruit blijkt dat cultuur de meest belangrijke eigenschap is. Financiële beloningen komen op de tweede plaats, gevolgd door comfort (flexibiliteit in werkomstandigheden) en toereikende middelen.

*"We zien dat de bedrijfscultuur belangrijk is voor werknemers, ongeacht de grootte van het bedrijf. Maar voor degenen die geïnteresseerd zijn in een baan bij start-ups en scale-ups is het nog belangrijker. Ons onderzoek suggereert dat het verstandig is om in cultuur te investeren, omdat het voor werknemers niet alleen een sterke reden is om bij een bedrijf te gaan werken, maar ook om te blijven en zich volledig in te zetten. Cultuur wordt door CEO's vaak als een uitdaging beschouwd omdat het als vaag en moeilijk te vatten wordt gezien, maar het is absoluut van belang, zowel voor het bedrijf als voor de werknemers," zegt Veroniek Collewaert.*

Over het algemeen is er een goede overeenkomst tussen wat jonge ondernemingen bieden en wat werknemers willen, op twee aspecten na: jonge ondernemingen zouden hun financiële beloningsregelingen kunnen verbeteren en nadenken over promotiemogelijkheden. Deze elementen worden door potentiële werknemers aanzienlijk belangrijker gevonden dan wat jonge ondernemingen nu bieden.

## **Slechts 25% van het personeelsbestand is vrouw**

Op de totale Belgische arbeidsmarkt zijn vrouwen licht ondervertegenwoordigd: 53% van de beroepsbevolking is man en 47% vrouw<sup>1</sup>. Deze ongelijkheid is nog sterker in het personeelsbestand van jonge Belgische ondernemingen met hoog potentieel: 75% van de werknemers zijn mannen en slechts 25% vrouwen.

Vrouwen zijn vooral ondervertegenwoordigd in de ICT, de groot- en detailhandel en de industrie, en meer vertegenwoordigd in wetenschappelijk onderzoek, professionele en technische diensten, waar hun deelname stijgt tot 42%.

*"Het is belangrijk om initiatieven te versterken die vrouwen aanmoedigen om in tech-gerelateerde gebieden, waaronder ICT, aan de slag te gaan en echt die jonge ondernemingen te ondersteunen die hier prioriteit aan geven", aldus Sam Sluismans.*

In vergelijking met vorige edities van de Rising Star Monitor zien we een consistentie in het profiel van Belgische high-potential ventures. Uit de belangrijkste conclusies over eigen vermogen en beloning blijkt

---

<sup>1</sup> Actieve (werkende en werkloze) bevolking sinds 2017 op basis van de arbeidskrachtenenquête, naar jaar, regio, leeftijdsklasse en opleidingsniveau | [Sbestat.statbel.fgov.be](https://sbestat.statbel.fgov.be)

dat ongeveer 1 op de 4 oprichters geen beloning ontvangt en dat degenen die dat wel doen gemiddeld slechts 40.400 euro verdienen.

###

## **Over de Rising Star Monitor**

De Rising Star Monitor maakt deel uit van het Vlerick Centre for Excellence in Scale-Ups. Het Scale-Up Centre werd opgericht door Vlerick Business School in samenwerking met Deloitte België om state-of-the-art kennis te ontwikkelen over de belangrijkste problemen waarmee jonge, kansrijke ondernemingen worstelen. Het voert ook kennis- en gemeenschapsopbouwende programma's uit voor ondernemers die met hun ondernemingen belangrijke schaaluitdagingen aangaan (<https://www.vlerick.com/nl/opleidingen/opleidingen-in-ondernemerschap/scale-up-masterclass/>).

## **Deloitte in België**

Deloitte heeft meer dan 5900 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met zijn diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2022 behaalde de organisatie een omzet van € 704 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van 415.000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2022 bedroeg de omzet meer dan \$ 59,3 miljard.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden venootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse 'private limited liability company' ('DTTL'). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel 'Deloitte Global') levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.