



De onzichtbare risicofactor in Venture Deals

3

Gesprekken vormen de volledige Founder Stress Test

10

Relatie-vragen voor risicotetsing

65

% Van de startups strandt door spanningen tussen oprichters

3

Thema's waarop VC's relationele risico's toetsen



Waarom 65% van startups die strandt, strandt op relatie tussen oprichters, en hoe je dat kunt voorkomen.

De vergeten dimensie van due diligence

Venture capital draait om het inschatten van risico. Marktgrootte, traction, runway, unit economics, allemaal harde data.

Maar onder die cijfers schuilt de variabele die in de praktijk de meeste invloed heeft op het verschil tussen groei en implosie: de relatie tussen oprichters.

Harvard Business School-professor Noam Wasserman stelt dat interne spanningen tussen founders de voornaamste reden zijn waarom 65% van de start-ups strandt.

Vaak sluimert het al lang vóór het eerste conflict zichtbaar wordt. Verschillen in visie, stijl of tempo blijven onbesproken, omdat de focus volledig ligt op product en funding.

Toch is juist die onderlinge dynamiek de motor waar alle andere dimensies van afhankelijk zijn.

Wie investeert zonder conflictdynamiek te begrijpen, investeert blind in een team dat mogelijk niet duurzaam kan samenwerken.



De VC “Stress Test”

Hoe stevig is de relatie onder druk?

De volgende **tien vragen** vormen een relationele stresstest voor investeerders. Ze helpen bepalen of een oprichtersteam niet alleen kan bouwen, maar ook kan herstellen, en of het bestand is tegen de druk die onvermijdelijk volgt na closing.

De vragen kan je onderverdelen in 3 thema's, namelijk: *Alignment & visie*, *Communicatie & herstelvermogen* en *Governance & cultuur*.

STRUCTUUR

Governance & cultuur

1. Bestaan er externe mechanismen voor begeleiding of coaching?

→ Een onafhankelijk klankbord voorkomt escalatie.

2. Hoe reflecteert hun relatie op de bedrijfscultuur?

→ Spanningen bovenin lekken onherroepelijk door naar teams daaronder.

3. Zijn er afspraken over conflictmanagement en de-escalatie?

→ Niet pas als het misgaat, maar structureel ingebouwd.

4. Hoe reageren ze op gesimuleerde stress-scenario's?

→ Denk aan: mislukte fundingronde, burn-out, of een ongelijke groei in invloed.

FUNDAMENT

Alignment & visie

5. Zijn de founders het eens over wat succes betekent?

→ Exit na 3 jaar of bouwen voor de lange termijn?

6. Is er een duidelijke rolverdeling en besluitstructuur?

→ Overlapping of dominantie voorspellen frictie zodra druk toeneemt.

7. Is de equity-verdeling rechtvaardig én toekomstbestendig?

→ Vesting, herverdeling bij vertrek en performance milestones zijn essentieel.

VEERKRACHT

Communicatie & herstelvermogen

8. Hoe gaan founders om met spanning?

→ “We hebben nooit ruzie” is geen teken van harmonie, maar van vermijding.

9. Is er psychologische veiligheid in het team?

→ Luisteren founders echt naar elkaar, of vullen ze elkaars zinnen in?

10. Voelt ieder zich erkend en gewaardeerd?

→ Een disbalans in zichtbaarheid of invloed leidt vaak tot stille verwijdering.



Wat gezonde founderrelaties onderscheidt.

Teams die duurzaam presteren, delen een paar constante patronen:

- Ze spreken expliciet over waarden, drijfveren en verwachtingen
- Ze hebben periodieke 'founder check-ins' die niet over KPI's gaan, maar over samenwerking
- Ze bouwen feedbackmomenten en herstelstructuren in, vóórdát het nodig is
- Ze durven externe begeleiding te betrekken, juist in groeifases.

VC's die deze patronen herkennen en stimuleren, verlagen hun portefeuillerisico en vergroten de kans op duurzame groei.



Eigenlijk heb je geen keuze. Je kunt of nu een beetje tijd spenderen aan conflicthantering, of later heel veel.

De Founder “Stress Test”

Een praktisch startpunt: drie gesprekken die het verschil maken

Het in kaart brengen van de onderlinge dynamiek tussen founders hoeft geen maanden te duren.

Een compacte drieslag-aanpak geeft een scherp vertrekpunt waarin sterktes, spanningsvelden en groeipotentie van de samenwerking zichtbaar worden.

Afhankelijk van wat uit deze gesprekken blijkt; verschillen in visie, persoonlijke stijl of sluimerende irritaties, volgen vervolg- of verdiepingsgesprekken.

Maar: **begin hiermee.**

GESPREK 1 & 2

Individueel met Founder A & B

Doel: inzicht in persoonlijke drijfveren, overtuigingen en verwachtingen.

Deel 1:

- Wat motiveert jou echt in deze onderneming?
- Wat betekent succes voor jou, persoonlijk en zakelijk?
- Waar liggen je grootste bronnen van energie, en frustraties, in de samenwerking?
- Hoe ervaar jij de rolverdeling en besluitvorming?
- Wat heb jij nodig om op je best samen te werken?

Deel 2:

- Waar zie jij de grootste overeenkomsten en verschillen in visie?
- Welke onderwerpen vermijd je liever?
- Hoe reageer je op spanning of meningsverschil?
- Wat waardeer je in de ander, en wat kost energie?
- Welke steun of duidelijkheid mis je op dit moment?

GESPREK 3

Gezamenlijk: de “Founder Alignment” Sessie

Doel: gedeeld beeld vormen, verschillen verhelderen en afspraken maken.

Structuur:

- **Terugkoppeling & reflectie:** samenvatten wat ieder belangrijk vindt.
- **Waarden & visie:** expliciet maken waar overeenstemming is, en waar niet.
- **Communicatie & besluitvorming:** hoe verschillen hanteerbaar blijven.
- **Conflict en herstel:** wat te doen als het schuurt?
- **Afspraken:** concrete vervolgstappen, bijvoorbeeld periodieke check-ins of externe begeleiding.

Het resultaat? Helderheid, onderling begrip en een eerste gezamenlijke “hersteltaal”, een manier om spanning te bespreken vóór het escaleert.



Vijf essentiële gesprekstips voor VC's

Hoe je als investeerder zélf de kwaliteit van de founderrelatie scherp krijgt

Relatiedynamiek beoordelen vraagt niet om psychologische expertise, maar om een set eenvoudige gewoontes en een gestructureerde aanpak. Onderstaande vijf tips helpen investeerders om gesprekken te voeren die verder gaan dan pitch, metrics of traction en echt inzicht geven in de robuustheid van een team.

Begin vóóordat er iets mis is

De grootste fout die investeerders maken, is wachten tot er signalen zijn. Gesprekken over samenwerking zijn veel eenvoudiger als de sfeer nog goed is.

Wanneer founders relaxed zijn, staan ze meer open voor reflectie, nuance en het maken van afspraken. En als je dit gesprek als normaal onderdeel van due diligence positioneert, voorkom je dat het voelt als een interventie.

Waarom dit cruciaal is:

Teams die al vroeg expliciet spreken over hun dynamiek, bouwen sneller herstelvermogen op en zien spanningen eerder aankomen.

Start individueel, niet gezamenlijk

Begin altijd met één-op-één gesprekken. Hier hoor je overtuigingen en emoties die nooit in een gezamenlijke setting naar voren komen, maar die wél bepalen hoe twee founders onder druk functioneren.

Stel vragen over motivatie, energiegevers, irritaties, werkstijlen, rollen en verwachtingen.

Pas daarna breng je founders samen in een gezamenlijke sessie, waar verschillen zichtbaar en bespreekbaar worden.

Stel vragen die founders niet van elkaar verwachten

Gebruik vragen die verder gaan dan "hoe gaat jullie samenwerking". Denk aan:

- "Welke onderwerpen vermijden jullie liever?"
- "Wat waardeer je in de ander, en wat kost energie?"
- "Welke beslissingen leveren altijd spanning op?"
- "Wat heb jij nodig om onder druk goed te functioneren?"

Dit zijn de momenten waarop je ziet of er vermijding is, of ongemak, of juist volwassenheid en herstelvermogen.

Let net zo goed op hoe ze praten als op wat ze zeggen

De inhoud vertelt je veel, de interactie vertelt je alles.

Observeer:

- Wordt er geluisterd of over elkaar heen gepraat?
- Is er ruimte voor nuance of wordt alles glad-gepraat?
- Spreekt één persoon voor beiden?
- Durven ze een onenigheid op tafel te leggen?

De manier van communiceren laat zien hoe het team omgaat met spanning zodra de echte druk komt.

Bouw vanaf dag één een kader voor herhaling en escalatie

Een eenmalig goed gesprek zegt weinig.

Structurele check-ins zeggen alles.

Adviseer en normaliseer:

- **Quarterly Founder Check-ins** die niet over KPI's gaan, maar puur over samenwerking
- **Vastgelegde afspraken** over wat te doen als er frictie ontstaat
- **Een vooraf bepaalde escalatieroute**, bijvoorbeeld:

"Als we er zelf niet uitkomen, schakelen we direct een derde in, zonder drempels."

Founders accepteren zulke afspraken vrijwel altijd in de beginfase, wanneer de relatie sterk voelt. Precies dán moet je ze maken.



**De onzichtbare risicofactor in
Venture Deals**

Waarom **deze** gesprekken uitstellen **geld** kost.

Conflicten in early-stage teams ontstaan nooit plotseling. Ze ontstaan door maanden van kleine misverstanden, vermijding of verschillende verwachtingen die niet uitgesproken worden.

Juist daarom moet je dit gesprek voeren nog voordat er spanning is. Het is vele malen eenvoudiger om patronen te bespreken, afspraken vast te leggen en herstelstructuren te bouwen wanneer iedereen ontspannen is en vertrouwen hoog is.

Daarmee voorkom je dat jij als investeerder pas wordt meegenomen als het eigenlijk al een geëscaleerd conflict is geworden.

Bij Result ADR helpen we VC's om deze gesprekken te voeren, periodieke check-ins te begeleiden en een helder kader neer te zetten voor als er spanning ontstaat. Het resultaat is voorspelbaarheid, rust en een relationeel fundament waar zowel founders als jij als investeerder op kunt bouwen.



Conclusie:

Investeren in samenwerking is investeren in rendement

Een sterke co-founderrelatie is geen soft skill, maar een strategisch asset.

Ze bepaalt de wendbaarheid van het team, de snelheid van besluitvorming en de cultuur waarin groei plaatsvindt.

Wie alleen in een product investeert, riskeert breuk. Wie ook in de relatie investeert, vergroot de kans op duurzame waardecreatie.

Volgende stap: Begin, en begin bewust

Het bespreken van de samenwerking tussen founders kan spannend zijn. Het vraagt inzicht, durf en precisie om door te vragen en echt tot de kern te komen. We begrijpen dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is en het lastig kan zijn om dit zelfstandig te doen.

Toch is het belangrijk om te starten: begin met de individuele gesprekken, stel de juiste vragen en observeer hoe er gereageerd wordt. Dit is je vertrekpunt om te toetsen hoe stevig de relatie is en waar mogelijke risico's zitten.

Afhankelijk van wat je tegenkomt, kunnen er vanzelf meerdere gesprekken volgen die dieper inzoomen op specifieke dynamieken of tegenstellingen. Maar begin hiermee: zonder de eerste gesprekken kom je niet verder.



Laten we samen zorgen dat een investering niet strandt op wat eigenlijk te voorkomen is.

Merk je tijdens due diligence dat de samenwerking tussen oprichters stroef loopt, dat gesprekken vermeden worden of dat er twijfel is over de onderlinge fit?

Laat ons helpen om die gesprekken op een constructieve manier te voeren, gericht op herstel, helderheid en wederzijds vertrouwen.

Wij begeleiden teams, investeerders en boards bij het vormgeven van gezonde samenwerking onder hoge druk.

Kom in contact via bart.strijbos@resultadr.nl →



[Lees meer over Bart →](#)

**Tijd om met elkaar in
contact te komen!**

Leeuwendseweg 3N

1382 LV Weesp

+31 (0)20 - 225 9872

info@resultadr.nl

www.resultadr.nl