

10 Conclusies

Piet Pellenbarg, Paul van Steen, Leo van Wissen

In dit slothoofdstuk willen we een aantal thema's die door de verschillende hoofdstukken lopen nogmaals belichten, en tot een aantal conclusies en ideeën voor verder onderzoek komen.

10.1 Dynamiek onder een rimpelloos oppervlak

Het beeld dat uit de voorafgaande hoofdstukken oprijst van de ontwikkelingen in de bedrijvenpopulatie in Nederland is vooral een beeld van *grote dynamiek*. Van Steen, in hoofdstuk 3, vindt in zijn micro-analyse van de periode 1998-2003 dat de 2000 bedrijven die hij heeft onderzocht maar nauwelijks de helft terug op dezelfde plaats onder dezelfde naam. Ongeveer 30 procent is gestopt, 16 procent is verhuisd naar elders, en 5 procent zit er nog wel maar onder een andere naam. Op verschillende plaatsen in het boek wordt cohortonderzoek aangehaald waaruit blijkt dat na vijf jaar de helft van de gestarte bedrijven alweer opgeheven is. Jaarlijks is ongeveer een op de vijf à zes bedrijven betrokken bij oprichting of opheffing, en meer dan een kwart bij groei of krimp. Dat zijn cijfers die aangeven dat er onder de tamelijk rimpelloze oppervlakte in de vijver van de macro-economie van alles gebeurt. Het netto resultaat van al die dynamiek is bijvoorbeeld de weinig spectaculaire uitspraak dat de economie in 2002 met 0,2 procent gegroeid is, maar een bedrijfsdemografische bril laat zien dat die macro-kijk op de economie maar een beperkte blik biedt op wat er aan de hand is.

Een tweede primaire indruk betreft het hoge tempo van de *aanwas*, en daarmee ook de *jeugd* van de bedrijvenpopulatie. Het geboortecijfer lijkt hoog, veel hoger dan in de bevolkingspopulatie, en de bedrijvenpopulatie is daardoor jong, veel jonger dan de bevolkingspopulatie. Meer dan de helft van alle bedrijven in de steekproef die Van Steen onderzocht heeft is nog geen tien jaar oud, en gemiddeld zijn de bedrijven maar netaan volwassen, namelijk 18 jaar oud. Maar anderzijds zijn er ook beduidend veel erg oude bedrijven: één is op de honderd is meer dan 100 jaar oud, één op de duizend is zelfs ouder dan 150 jaar. Overigens gebruiken we met betrekking tot de aanwas van de bedrijvenpopulatie expres de uitdrukking 'lijkt hoog', want vergelijking met het buitenland leert dat Nederland er bepaald nog niet uitspringt met zijn 'bedrijfsgeboortecijfer' – het land kan nog best wat ondernemender worden!

Niet alleen de oprichtings- en opheffingsdynamiek is hoog, ook de ruimtelijke dynamiek is indrukwekkend. In de steekproef van Van Steen in hoofdstuk 3 zit na vijf jaar een kwart van alle bedrijven op een andere plek, wat overeenkomt met zo'n 5 procent per jaar. Pellenbarg komt op basis van een tijdreeks van gegevens van de Kamers van Koophandel zelfs op ruim 7 procent per jaar. Extrapoleren we dit cijfer naar de middellange termijn dan zou gemiddeld in een periode van 10 jaar de gehele bedrijvenpopulatie eenmaal

verhuisd zijn. Daarbij zullen waarschijnlijk sommige bedrijven zeer mobiel zijn en meerdere malen verkassen, en andere bedrijven helemaal niet mobiel zijn. Deze ruimtelijke mobiliteit is vooral van belang op het lokale en agglomeratieniveau. Lange afstandsmigraties vormen slechts een klein deel van deze verplaatsingen.

Het beeld van een dynamische economie strookt met het imago van de 'nieuwe economie', dat gedomineerd wordt door innovaties en continue groei, Schumpeteriaanse concurrentie, en 'survival of the fittest'. Nu is tegen die imagovorming wel het een en ander in te brengen, en in de eerste jaren van het nieuwe millennium is ook gebleken dat in ieder geval een deel van dat imago als een zeepbel is uiteengespat, maar toch lijkt het erop dat er structurele veranderingen plaatsvinden in de economie, waarbij dynamiek en verandering centrale begrippen zijn. De werkgelegenheidsdynamiek als gevolg van bedrijfsdemografische gebeurtenissen neemt in ieder geval toe, en dit betekent dat een toenemend deel (in 2002 afhankelijk van de bron 12 à 20 procent) van de werkende bevolking in zijn of haar baan betrokken is bij oprichting, opheffing, uitbreiding of krimp. Toch is het zo dat het niveau van die dynamiek nog steeds beduidend lager is dan dat van landen als de VS of Zweden.

10.2 De 'components of change'

De componentenbenadering voor het analyseren van werkgelegenheidsdynamiek, een van de oudste toepassingen van de bedrijvendemografie in de geografie, is in dit boek ook uitgebreid aan de orde gekomen. Groei en krimp van bedrijven, zo is gebleken in hoofdstuk 5 en hoofdstuk 9, is de belangrijkste oorzaak van werkgelegenheidsdynamiek. Bovendien neemt de omvang van de turbulentie ook toe. Dat betekent dat banen eerder gecreëerd worden maar ook eerder verdwijnen dan vroeger. Voor de economie als geheel is dit in principe goed, omdat verouderde banen vervangen worden door nieuwe banen die beter passen in de economische dynamiek. Voor de individuele zekerheid op de arbeidsmarkt is dit geen goed verhaal, omdat de arbeidscarrière steeds meer transities gaan vertonen. Voor sommigen, met de juiste kwalificaties, betekent dat een vergrote keuzeruimte, meer 'job-hoppen' en wellicht een beter salaris, maar voor vele anderen betekent het meer tijdelijke banen, meer ontslag, gedwongen zoeken naar ander werk, en in het algemeen meer bestaansonzekerheid. In verband met het voorgaande is het ook van belang dat de invloed van geboorte en sterfte op de mutaties weliswaar kleiner is dan van groei en krimp, maar dat dit aandeel wel toeneemt. Het gaat hier met name om kleine en jonge bedrijven, en het is verleidelijk om te veronderstellen dat het hier dan ook vooral gaat om jonge ondernemende mensen die er in zekere zin rekening mee hebben gehouden dat falen een mogelijke uitkomst is van hun onderneming. Een toenemend aandeel van deze componenten in de werkgelegenheidsdynamiek zou er dan op kunnen duiden dat een steeds groter deel van de werknemers een bewust en overwogen risico aangaat op succes of falen. Dat is opnieuw een kenmerk van de 'nieuwe economie', en hoewel de overheid ook hier een taak moet hebben als sociaal vangnet, is de aard van het probleem wel anders dan bij de massa-ontslagen als gevolg van het teloorgaan van grote bedrijven. Een werkloze ondernemer wil wellicht niet zozeer een

werkloosheidsuitkering, alswel een nieuwe kans op ondernemerschap. Van deze link tussen de individuele arbeidscarrière en de bedrijvendynamiek weten we echter vooralsnog te weinig af.

De bijdrage van Pellenburg (hoofdstuk 6) heeft ook aangetoond dat het belang van bedrijfsverplaatsingen voor de werkgelegenheidsdynamiek niet onderschat moet worden. Het aantal bedrijfsverplaatsingen valt lager uit dan het aantal oprichtingen, maar het aantal werkzame personen verbonden met bedrijfsverplaatsingen is bijna twee maal zo groot. Over een vijfjaarsperiode bezien, levert de mutatiecomponent verplaatsing gemiddeld een bijdrage van 20 procent aan de werkgelegenheidsverandering. Het is bovendien te verwachten dat het belang van bedrijfsverplaatsingen nog toe zal nemen. Relocaties zijn in toenemende mate karakteristiek voor sectoren die, veel minder dan de 'traditionele' sectoren zoals de industrie, door omvangrijke investeringen in duurzame produktiemiddelen aan hun huidige vestigingslocaties zijn gebonden. Met name de bedrijven uit de zakelijke dienstverlening zijn gevoelig voor de representativiteit van hun vestigingslocatie c.q. -pand. Wat vandaag trendy is, is dat morgen niet – gevoegd bij het quasi-mobiele karakter van hun produktiemiddelen (kantoorruimte, computers etc.) is het voor huurders in de kantorenmarkt relatief gemakkelijk naar een 'betere' locatie te verhuizen.

Het aandeel van verplaatsingen in de werkgelegenheidsverandering geldt zowel daar waar de werkgelegenheid groeit, als daar waar ze afneemt. Dat is ook niet zo verwonderlijk. Immers, verplaatsing heeft in directe zin per saldo op landelijk niveau geen werkgelegenheidseffect. In indirecte zin kunnen er wel effecten optreden, daar waar bedrijven op structureel betere plaatsen terecht komen en daardoor een hogere groei realiseren. Bij bedrijfsmigratie heb je dus een onderscheid tussen locaties die winnaars zijn en verliezers. Dat kan het gevolg zijn van bewust regionaal beleid, om bedrijven te concentreren rond infrastructuur of andere faciliteiten, of om door relocatie ruimte te scheppen voor andere activiteiten. Maar het kan ook het gevolg zijn van concurrentie tussen locale of regionale overheden, waarbij de plek met de beste (tijdelijke) voordelen verkozen wordt boven een andere, wellicht intrinsiek betere locatie. Bedrijfsverplaatsing blijft daarom een component die van belang is voor overheidsbeleid, vanwege het locale en regionale werkgelegenheidsbelang, en vanwege de ruimtelijke concurrentie tussen aanbieders van bedrijfstvastgoed.

10.3 Alternatieve vormen van oprichtingen

Koster (hoofdstuk 4) toont aan dat bedrijfsoprichtingen (spinoffs) een belangrijke vorm van oprichtingen zijn. Het aantal bedrijfsoprichtingen is weliswaar kleiner dan het aantal individuele starters, maar Koster beargumenteert overtuigend dat het resulterende bedrijf een aantal belangrijke voordelen heeft. Het is gemiddeld groter, beschikt over betere hulpbronnen, heeft een beter netwerk, en heeft daardoor een grotere kans te groeien en te overleven. Door de netwerkrelaties is het bovendien in staat om bij te dragen aan ruimtelijke clustervorming. Gezien dit potentiële belang van spinoffs is het verwonderlijk dat aan deze vorm van oprichtingen niet meer aandacht wordt besteed, zowel op het nationale niveau, als op het regionale en lokale niveau, waar vele overheden proberen om lokale agglomeratievoordelen te scheppen of te verstevigen. De regionale variatie in spinoffs is veel groter dan in starters, wat ook duidt op de

grote verschillen in mogelijkheden en beperkingen. Beleid zou erop gericht moeten zijn om die verschillen in kaart te brengen, en onbenutte mogelijkheden te benutten.

Een andere manier van oprichting is slechts zijdelings besproken in dit boek. In hoofdstuk 7 werd opgemerkt dat de komende jaren bij gebrek aan opvolging vele familiebedrijven in de problemen zullen komen. Potentiële starters zouden de optie van een bedrijfsovername daarom ook kunnen overwegen.

10.4 Groot en klein en jong en oud

Small and young is beautiful, ook dit is een kenmerk van bedrijven in de nieuwe economie. Daarbij wordt wel bedacht dat degenen die klein beginnen vaak hopen dat zij binnen enkele jaren toch wel groot zijn geworden. Dat is echter meer uitzondering dan regel. Jonge kleine bedrijven vertonen weliswaar gemiddeld genomen wel groei, maar ook na tien jaar zijn zij meestal nog steeds klein. Ongeveer eenderde van de bedrijven kan gecategoriseerd worden als groeier, waarbij slechts zeven procent als snelle groeier (de zogenaamde ‘gazellen’), eenderde als krimper, en eenderde als gelijkblijver. Gezien het verschil in groeipotentie van jonge bedrijven tussen Europese landen en de VS lijkt het zinnig om nader te onderzoeken welke beperkingen op bedrijfsgroei in de Europese situatie van belang zijn. Nederland is hierop beslist geen uitzondering. Wellicht zijn het, in het verlengde van de geconstateerde verschillen in ondernemerschap in de GEM studie (hoofdstuk 1) dezelfde onderliggende factoren, zoals problemen om risicokapitaal aan te trekken, een risicomijdende cultuur waarin een beetje groei voldoende is, en een inflexibele arbeidsmarkt, waarbij het moeilijk is om nieuw personeel aan te trekken (bijvoorbeeld omdat ook weer moeilijk is om personeel te ontslaan).

Toch neemt het belang van het kleinbedrijf toe, vooral als gevolg van de verandering naar een kwartaire diensteneconomie. Dat betekent ook dat de al geconstateerde trend in de laatste jaren van een toenemend belang van oprichtingen en opheffingen in de werkgelegenheidsdynamiek, nog verder zal doorzetten. Nieuwe ontwikkelingen, nieuwe technologie, nieuwe toepassingen, en vergrote marktvraag zal in toenemende mate door nieuwe bedrijven worden verzorgd. Het is dan wel zaak daarvoor de goede condities te kweken, en allerlei belemmeringen voor toetreding, maar ook voor uittreding, te verwijderen. Het stimuleren van ondernemerschap, ook om in banen te voorzien, blijft daardoor ook in de toekomst nog steeds belangrijk.

Small and young is beautiful, en daarom is de aandacht in de wetenschap voor starters en kleine bedrijven dan ook groot. Dit boek is daar ten dele geen uitzondering op, maar in hoofdstuk 8 heeft Brouwer aangetoond dat de bedrijvengeriatrie wetenschappelijk gezien ook interessant kan zijn. Haar onderzoek leidt tot een aantal interessante observaties. In Nederland is het aantal zeer oude bedrijven waarschijnlijk kleiner dan in andere Westeuropese landen. Dit komt door de relatief late transformatie van een agrarische en handelseconomie naar een industriële economie, die in tegenstelling tot de meeste andere Westeuropese landen hier pas in de periode 1850-1914 plaatsvond. We vinden daarom nauwelijks bedrijven van voor 1850 terug in het

huidige bedrijvenbestand: zij vormen al met al slechts 0,1% van de totale bedrijvenpopulatie in Nederland. Maar hun betekenis voor de economie is groter: zij herbergen 4% van de totale werkgelegenheid. Oude bedrijven herbergen nog meer historie in zich: de sectorale en ruimtelijke samenstelling van opeenvolgende cohorten oude bedrijven weerspiegelt de sectorale en ruimtelijke veranderingen in de Nederlandse economie. Onder de oude bedrijven zijn relatief veel bedrijven uit de sectoren industrie, bouw en groothandel te vinden, en relatief weinig bedrijven uit de zakelijke dienstverlening. Ruimtelijk gezien zijn oude bedrijven ook oververtegenwoordigd in Noordoost Nederland en Zuidwest Nederland, en ondervertegenwoordigd in het westen en zuiden. Dit zegt niets over regionaal-historische variaties in overlevingskansen, maar meer over de variatie in ruimtelijk-economische ontwikkeling in de afgelopen decennia. In de kernregio's Utrecht, Zuid Holland, Noord Brabant en zuidelijk deel van Noord Holland is de groei van de totale economie en met name de groei van het aantal bedrijfsvestigingen, bovengemiddeld groot geweest. Het grote aantal bedrijfsoprichtingen en het grote aantal overlevende jongere bedrijven veroorzaakt dat de oude bedrijven in deze regio's als percentage van de totale bedrijvenpopulatie zeer laag uitvallen. Eén op de 400 bedrijven in Zeeland is ouder dan 150 jaar, tegenover 1 op de 1700 bedrijven in Utrecht.

10.5 Regionale verschillen

De regionale dimensie heeft in de verschillende hoofdstukken aandacht gekregen. In hoofdstuk 7 werd tentatief geconcludeerd dat de variatie van oprichtingen en opheffingen in de tijd niet zo groot zijn als de verschillen tussen regio's en tussen sectoren, en dat regionale verschillen ook tamelijk stabiel zijn in de tijd. Dat is ook niet zo verwonderlijk: het economische hart van Nederland zal ook in de voorzienbare toekomst nog wel in de Randstad blijven liggen. Tegelijkertijd zien we wel een ontwikkeling vanuit de Randstad langs de belangrijkste verbindingssassen naar de uitschuifzones, vooral naar het oosten en zuid-oosten. Dit patroon weerspiegelt zich ook in de regionale verdeling van bedrijfsdemografische componenten, maar niet elke component vertoont hetzelfde beeld. Zo constateert Koster (hoofdstuk 4) een belangrijk verschil tussen het ruimtelijk patroon van bedrijfsgerelateerde oprichtingen en van starters. Het lijkt erop dat juist deze bedrijfsgerelateerde oprichtingen voorkomen in de Randstad, maar ook in Brabant, een belangrijke uitschuifzone. De gedachte dat het vooral bedrijven zijn die door middel van spin-offs het ruimtelijke uitschuifproces van de Randstad dragen, is een interessante hypothese, die echter nog wel nader onderzocht moet worden. Er zijn echter wel mogelijke verklaringen voor te geven: door hun netwerkrelaties zijn zij in staat een wat grotere afstand te overbruggen zonder hun ruimtelijke inkadering (embeddedness) te verliezen. Bovendien zijn spin-offs relatief wat groter, waardoor het belang van voldoende ruimte ook toeneemt, en een locatie in of rond de grote steden niet altijd voor de hand ligt. Aangezien ook nevenvestigingen onder deze categorie vallen is het ook voorstelbaar dat de onderneming de voordelen van een hoofdkantoor in de Randstad combineert met een of meer nevenvestigingen in de uitschuifzone met betere logistieke verbindingen naar de rest van het land en het buitenland.

De analyse van Hoogstra in hoofdstuk 9 toont ook de werking van een bekende geografische wetmatigheid aan: geografische variatie neemt toe met afnemend schaalniveau. In het algemeen geldt: hoe lager het ruimtelijke aggregatieniveau, hoe groter de bedrijfsdemografische verschillen. In hoofdstuk 9 blijken vooral op het lokale niveau soms heel afwijkende verhoudingen tussen oprichting, uitbreiding en verplaatsing te zien te zijn. De grootste verschillen treden daarbij op bij de componenten oprichting en opheffing. De komst of de sluiting van een bedrijf in een gemeente kan relatief grote gevolgen hebben voor de lokale economie. Het is daarom niet verwonderlijk dat lokale overheden hun vestigingsklimaat proberen te verbeteren, om zodoende nieuwe of verhuizende bedrijven binnen de grenzen te halen. Het verschil tussen succes en falen kan groot zijn.

Naast regionale verschillen zijn er ook ruimtelijke verschillen, met name tussen stad en platteland. Een belangrijke bevinding in dit boek is dat de bedrijvendynamiek in de steden groter is dan op het platteland. Dat betekent ook, en het micro-onderzoek in hoofdstuk 3 toont dat eens te meer aan, dat de bedrijfssterfte in de steden hoger is dan op het platteland, ook wanneer gecorrigeerd wordt voor leeftijd. Een gevolg van die lagere sterfte is dat bedrijven op het platteland gemiddeld ouder worden. Of de *alleroudsten* onder de bedrijven daardoor ook vaker op het platteland gevonden worden staat overigens ter discussie: Van Steen vindt er wel aanwijzingen voor in zijn steekproef, maar Brouwer in haar survey onder de bedrijfs 'oldies' komt niet tot geheel dezelfde conclusies.

10.6 Verankering in de regio

Regionale verschillen in economische groei vormt de kern van het onderzoeksterrein van de economische geografie. De grote regionale variatie in bedrijfsdemografische dynamiek maakt duidelijk dat dit eveneens een vruchtbaar onderwerp voor de economische geografie kan zijn. Economische dynamiek en economische groei zijn overigens twee verschillende zaken, hoewel hogere groei wel samenhangt met een grotere dynamiek in de vorm van oprichtingen en opheffingen. Het is opvallend dat in de verklaring van de regionale verschillen in economische groei het concept van agglomeratie-voordelen een centrale rol speelt, terwijl bij regionale verschillen in bedrijvendynamiek een veel institutioneler aanpak wordt gekozen. Wellicht dat dit komt omdat bedrijven en organisaties ook instituties zijn, en de rol van institutionele factoren bij de verklaring van ondernemersgedrag een belangrijke rol speelt. Het concept van 'embeddedness' is hier belangrijk. De rol van institutionele factoren is bijvoorbeeld heel groot bij nieuw ondernemerschap, maar ook bij het verplaatsingsproces. Vanuit de institutionele geografie en de culturele geografie kunnen op dit terrein interessante bijdragen verwacht worden, in de vorm van case studies over de rol van relaties met leveranciers, afnemers, andere marktpartijen, diverse overheden, en andere instituties. Niet te vergeten is het persoonlijke formele en informele netwerk van de ondernemer hier ook zeer belangrijk. Geografen zouden daarbij speciaal moeten kijken naar de ruimtelijke dimensies van die netwerken en institutionele factoren. Zij komen in aanvulling op de meer klassieke regionaal-economische factoren die agglomeratie-effecten

bepalen, zoals schaalvoordelen, gemeenschappelijke afnemers en toeleveranciers, de arbeidsmarkt, en gemeenschappelijke voorzieningen. Het onderzoek naar spin-offs bij oprichtingen past hier ook goed in. Kennisoverdracht, netwerken van moeder-dochter relaties, zijn met name belangrijk voor het ontstaan van regionale en lokale clusters. Voor lokale en regionale economische ontwikkeling mag het mechanisme van de spin-off interessant zijn, maar in het beleid is dit nog nooit expliciet gestimuleerd. Ondernemerschap wordt wel gestimuleerd, maar bij spin-offs gaat het in ieder geval ten dele om andere factoren, die met name zijn gericht op het bedrijf, en niet op de individuele ondernemer. Een uitzondering hierop vormen de universiteits-spin-offs. Dit is weliswaar een innovatieve categorie bedrijven, maar hun netwerk is toch anders, omdat zij vanwege hun gerichtheid op de universiteit niet zo snel een cluster van netwerkende ondernemers genereren. Regionaal beleid zou zich daarom meer moeten richten op bedrijfs-spinoffs, als een mogelijke trekker van clustervorming.

Bedrijvendynamiek kan gezien worden als een vorm van aanpassing aan veranderende omstandigheden. Daarbij zijn twee scholen te onderscheiden. De organisatie-ecologie stelt dat individuele bedrijven slecht in staat zijn om zich aan te passen aan de omstandigheden, en dat de populatie van bedrijven zich met name aanpast door natuurlijke selectie, dat wil zeggen geboorte en selectieve sterfte. Met andere woorden: de populatie past zich aan middels oprichtingen en opheffingen. De evolutionaire economie hecht ook veel belang aan selectie, maar stelt bovendien dat bedrijven zich wel degelijk op allerlei manieren kunnen aanpassen, door innovaties en organisationele veranderingen. Hier treedt dus niet alleen oprichting en opheffing op, maar ook groei en krimp, fusies, spin-offs, en ook bedrijfsverplaatsingen, als een specifieke vorm van organisationele verandering. Bedrijfsverplaatsing is in deze optiek een van de manieren van bedrijven om zich aan te passen aan de veranderingen voortvloeiend uit de economische, technologische, regelgevende of fysieke (bedrijfs-) omgeving. In deze optiek is bedrijvendynamiek dus gezond. Van Steen constateert in hoofdstuk 3 bijvoorbeeld dat bedrijfsverplaatsingen een teken van vitaliteit zijn. Het sterftcijfer onder recentelijk niet verhuisde bedrijven is bijna het dubbele van het sterftcijfer onder wel verhuisde bedrijven, zo blijkt uit zijn micro-analyse. Hierbij moet in aanmerking worden genomen dat dit tenminste ten dele wordt veroorzaakt door de categorie nevenvestigingen, die relatief honkvast en bovengemiddeld sterfelijk zijn, maar ook voor zelfstandig gevestigde bedrijven geldt dat verhuizers relatief vaker overleven. Succesvolle aanpassers leven bovendien langer. In hoofdstuk 7 werd al vermeld dat dit resultaat de belangrijkste oorzaak is voor het dalende sterftcijfers onder oudere bedrijven in een cohort. Om oud te worden, dienen bedrijven intern goed te zijn georganiseerd en de capaciteit te hebben om te leren van en zich aan te passen aan de bedrijfsomgeving. Of deze bedrijven al vanaf de start dit soort 'genen' hebben of dat zij door schade en schande geleerd hebben van hun fouten is in dit verband minder van belang.

In regionale verankering schuilt ook het gevaar van inertie. Netwerken kunnen ook remmend optreden indien de omstandigheden zich wijzigen. Oude bedrijven kunnen ook leiden aan een overmaat aan verankering, en dat zou niet alleen een

deel van de verklaring voor hun vermogen tot overleven kunnen zijn, maar ook voor hun gebrek aan dynamiek.

10.7 Nieuwe richtingen in het onderzoek

De inhoud van dit boek bestaat uit de resultaten van het bedrijfsdemografische onderzoek dat in de afgelopen 10-20 jaar in Nederland van de grond is gekomen. Van een afsluiting is geen sprake. Integendeel: er worden steeds meer onderwerpen zichtbaar die om een nadere verkenning vragen. Ook in de voorafgaande concluderende paragrafen werden daar weer diverse van aangestipt.

Meer inzicht is allereerst nodig in de precieze samenstelling van de bedrijvendynamiek. De indeling naar starters, groeiers, verplaatsters, krimpers en stoppers bleek op verschillende momenten in de analyse te grof. Een sprekend voorbeeld zijn de starters, waar het verschil tussen nieuw startende ondernemers en spin-offs van bedrijven nogal groot bleek. Maar hoe zit nu precies met de plaatsen en sectoren waar het spin-off verschijnsel zich concentreert? Klopt het dat het proces van de ruimtelijk-economisch uitdijende Randstad vooral gedragen wordt door zulke spin-offs? Zijn er bepaalde (grote) bedrijven die daarbij een leidende rol spelen? Zijn het sowieso vooral grotere bedrijven die spin-off creëren of doet het MKB ook volop mee? Welke rol spelen universiteiten en andere kennisinstellingen als spin-off leveranciers? Dat ze dat doen staat buiten kijf, maar er zijn nog nauwelijks voorbeelden van onderzoek dat de betreffende processen echt in hun totaliteit blootlegt.

Ook bij de verplaatsingsdynamiek is meer inzicht nodig in de samenstelling van de groep verplaatsende bedrijven, naar bedrijven die veel, matig, of juist zelden of nooit verplaatsen. Hoe zit het precies met de samenhang tussen verplaatsingsdynamiek en de bedrijfs-levensfase, en hoe werkt het meer of minder verplaatsen uit op de performance van het bedrijf? Gaat het met verhuizers in het algemeen beter dan met niet-verhuizers? Stimuleert verhuizing het bedrijf, of zijn er ook negatieve effecten? Wat is de rol van de verplaatsingsafstand? De aanwijzingen hierover, ook degene die we in dit boek konden geven, zijn tot dusver te dubbelzinnig.

Een ander onderwerp dat duidelijk om meer aandacht vraagt is de relatie tussen bedrijvendynamiek en *arbeidsmarkt*. Hoe zit het met de relatie tussen individuele arbeidscarrières en de bedrijvendynamiek? Hoe vergaat het werknemers die bij een verplaatsing van hun bedrijf niet meegaan, in vergelijking tot die dat wel doen? Wat valt er te zeggen over de arbeidscarrières van de personen die in de rol van ondernemer bedrijven starten, uitbreiden, of beslissen tot overname of verplaatsing? Zijn er relaties te leggen naar het opleidings- en informatieniveau van deze ondernemers? Wat betekent ervaring in deze context? Worden starters en verplaatsters meer dan gemiddeld geleid door een ondernemer die al eens eerder een bedrijf heeft gestart of verplaatst?

Verspreid door het boek, en ook weer in de voorafgaande paragrafen van dit concluderende hoofdstuk, klinkt de vraag naar meer inzicht in *achterliggende factoren*. Over de factoren die een rol spelen bij oprichting en verplaatsing van een bedrijf is natuurlijk al heel veel bekend, maar veel minder is nog bekend over de factoren die een rol spelen – in positieve dan wel negatieve zin – bij de groei van bedrijven, of bij bedrijfsopheffing. Het gaat dan onder andere om de

rol van de ondernemerscultuur, de werking van de arbeidsmarkt, en de kapitaalverschaffing. Maar wellicht spelen nog meer – ook specifiek ruimtelijke – factoren een thans nog onderbelichte rol.

Tenslotte zit de grootste uitdaging voor het bedrijfsdemografische onderzoek denklijk in de verdere ontrafeling van de betekenis van ‘embeddedness’ voor het ontstaan, het verloop en de intensiteit van bedrijfsdemografische processen. In de voorafgaande paragraaf is daar reeds het een en ander over gezegd, dat het begin van een onderzoeksagenda voor een institutioneel geïnspireerde bedrijvendemografie zou kunnen vormen: case studies die de rol van allerlei netwerken rond het bedrijf kunnen verhelderen, nader onderzoek naar kennisoverdracht tussen bedrijven die ‘familie’ zijn of anderszins in eenzelfde cluster zitten. Meer inzicht in het ontstaan, maar eveneens in het doorbreken van de regionale verankering van bedrijven is van groot belang bij het beter begrijpen van de ruimtelijke dynamiek in het bedrijfsleven. Hier lijken ook de belangrijkste nieuwe aanknopingspunten voor lokaal en regionaal ontwikkelingsbeleid gevonden te kunnen worden.

10.8 Tot slot

Bedrijfsdemografische indicatoren zeggen veel over de ontwikkelingen in de (regionale) economie. Er gebeurt veel onder de bijna rimpelloze oppervlakte van de vijver van de macro-economie. De structurele veranderingen die we waarnemen, in de vorm van meer ondernemerschap, meer bedrijvendynamiek, het vergrote belang van oprichtingen en opheffingen in de werkgelegenheidsdynamiek, zijn net zo belangrijk als veranderingen in de sectorstructuur of macro-economische conjuncturele veranderingen. Dit boek heeft vanuit diverse kanten een licht laten schijnen op de demografische aspecten van bedrijvendynamiek. Het hele gebouw van de bedrijvendemografie is daarmee nog lang niet uitgelicht; veel hoeken en wanden zijn nog duister. Maar het veld ontwikkelt zich verder en geeft steeds meer nieuwe inzichten. Wat we daarbij zien is fascinerend, en verdient onze verdere onderzoeks aandacht.