

NB ONDER EMBARGO TOT 24 november 2016, 01.00

Vierde industriële revolutie leidt tot verlies van banen in de financiële dienstverlening en logistiek

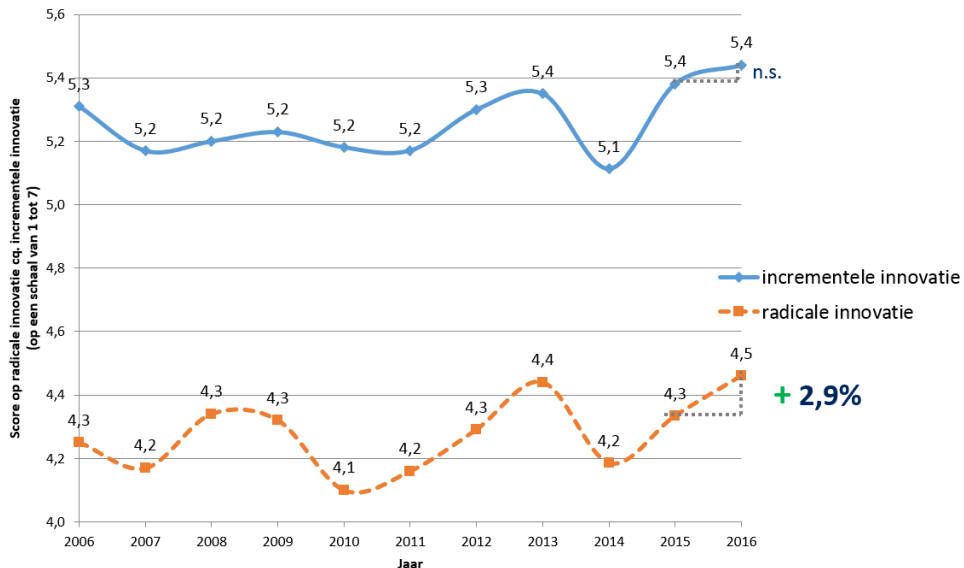
Op donderdag 24 november wordt de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 gepresenteerd tijdens het evenement [Getting Smart](#) in Rotterdam. De uitkomsten van dit onderzoek maken duidelijk in welke sectoren en regio's het sterkst geïnnoveerd wordt en wat voor invloed dit heeft op de werkgelegenheid. Tijdens het evenement wordt ook bekend gemaakt welk bedrijf zich het meest innovatieve bedrijf van Nederland mag noemen op basis van dit onderzoek. De Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor wordt jaarlijks uitgevoerd door onderzoeksinstituut [INSCOPE](#) van Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM) en staat onder leiding van Prof.dr. [Henk W. Volberda](#) van RSM.

De Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 heeft als voornaamste bevindingen:

① Nederlandse bedrijven realiseren een recordniveau radicale innovaties.

Vanaf het jaar 2006 meet de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor jaarlijks de innovatiegraad van Nederlandse bedrijven. Gedurende het afgelopen jaar hebben bedrijven 2,9% meer radicale innovaties gerealiseerd (zie ook Figuur 1). Dit is het hoogste niveau sinds het begin van de metingen van de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor. De hoeveelheid incrementele innovaties is het afgelopen wel stabiel gebleven (zie ook Figuur 1), al evenaart dit type innovatie ook het recordniveau sinds het begin van de meting. Het totaal van radicale innovatie en incrementele innovatie staat daarmee op een recordniveau. Henk Volberda: "bedrijven worden meer geconfronteerd met disruptieve technologieën en nieuwe businessmodellen. Hierbij valt te denken aan big data, Internet of things, 3D-printing, cloud technologie, en sharing modellen. Meer en meer bedrijven dat ze moeten innoveren en beter zelf hun huidige business model kunnen afbreken dan dat de concurrent dat doet"

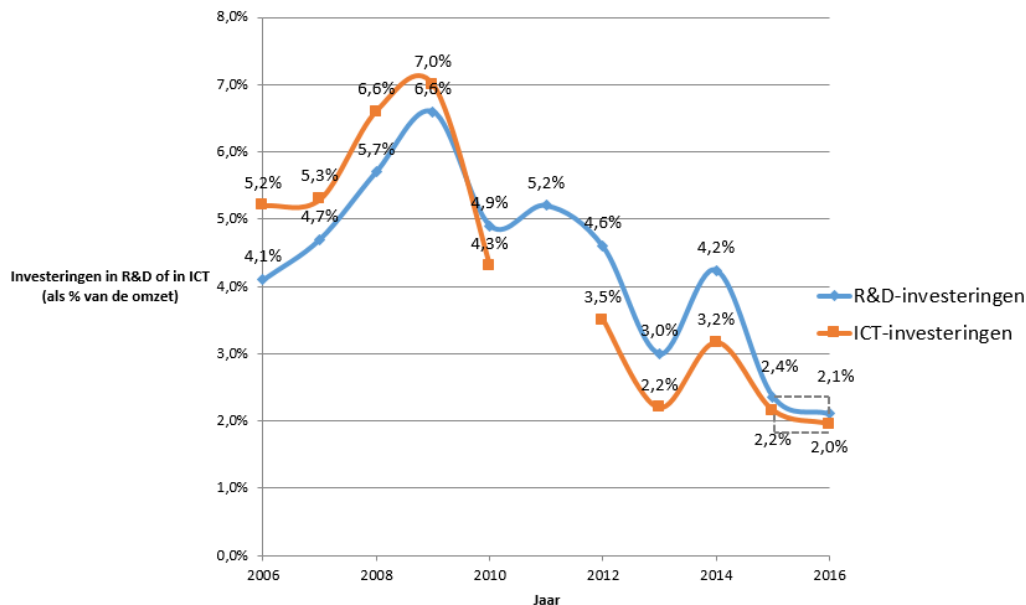
Figuur 1: Innovatiegraad van Nederlandse bedrijven.



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Tegenover een landelijke toename van radicale innovatie over het afgelopen jaar staat een lichte daling van de investeringen in onderzoek & ontwikkeling (R&D) en in informatie- en communicatietechnologieën (ICT). Deze relatief lichte daling omvat 0,3% voor R&D en 0,2% voor ICT, al is het geen significante daling ten opzichte van het jaar ervoor. Sinds 2009 is er een dalende trendlijn te zien op deze twee indicatoren van technologische innovatie (zie ook Figuur 2). “De jaarlijkse afname van investeringen in R&D en ICT is daarmee volgens Henk Volberda voor het eerst gestabiliseerd”.

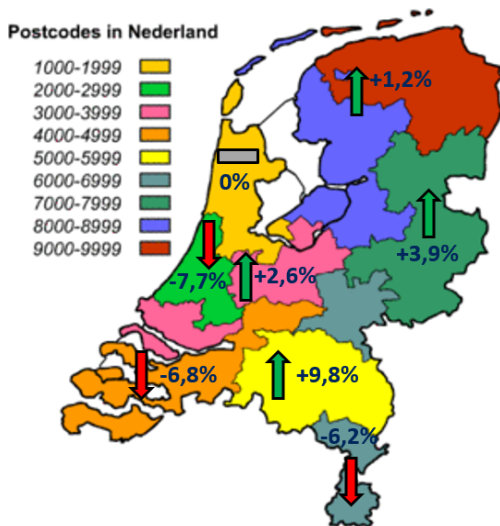
Figuur 2: Ontwikkeling van investeringen in R&D en ICT onder Nederlandse bedrijven.



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Van de afzonderlijk bekeken regio's voert de regio Eindhoven de ranglijst aan op radicale innovatie. Dit omvat producten en diensten die voortbouwen op nieuwe kennis en die buiten het bestaande assortiment van organisaties vallen. De regio Eindhoven scoort 9,8% boven het landelijk gemiddelde op radicale innovatie (zie ook Figuur 3). Ook de regio Twente heeft met 3,9% een bovengemiddelde score op radicale innovatie. Henk Volberda licht toe: "Net als voorgaande jaren behoort de regio Eindhoven tot de kopgroep van meest innovatieve regio's van Nederland. De onderzoeksactiviteiten op de hightech campus en het ondernemende klimaat dragen daar aan bij."

Figuur 3: Score op radicale innovatie per regio ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

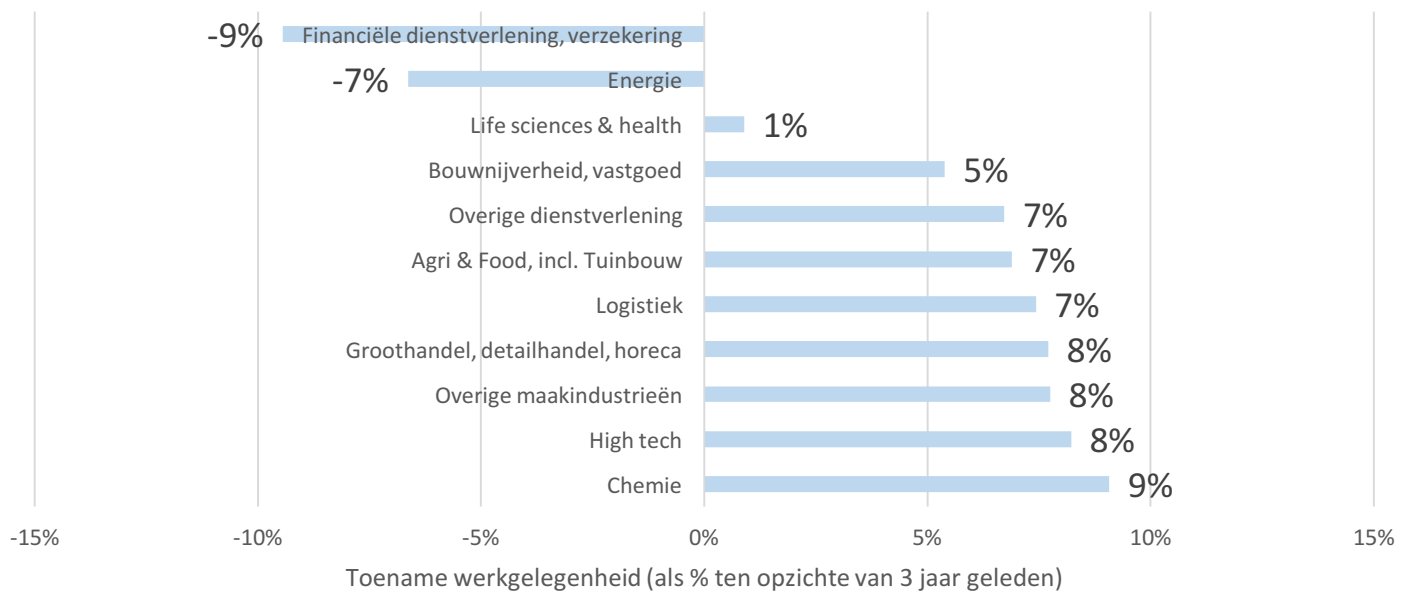


Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

② Vierde industriële revolutie leidt tot verlies van banen in de financiële dienstverlening en logistiek.

De werkgelegenheid in de financiële sector staat onder druk. Banken als de ABN-AMRO, ING en de Rabobank zijn via reorganisaties al ingekrompen met het aantal arbeidsplaatsen over de afgelopen jaren. Uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 komt naar voren dat met name werkgelegenheid in de financiële sector de afgelopen 3 jaar procentueel gezien relatief hard is getroffen. Deze daling betreft 9% (zie ook Figuur 4).

Figuur 4: Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen over de afgelopen 3 jaar per sector.



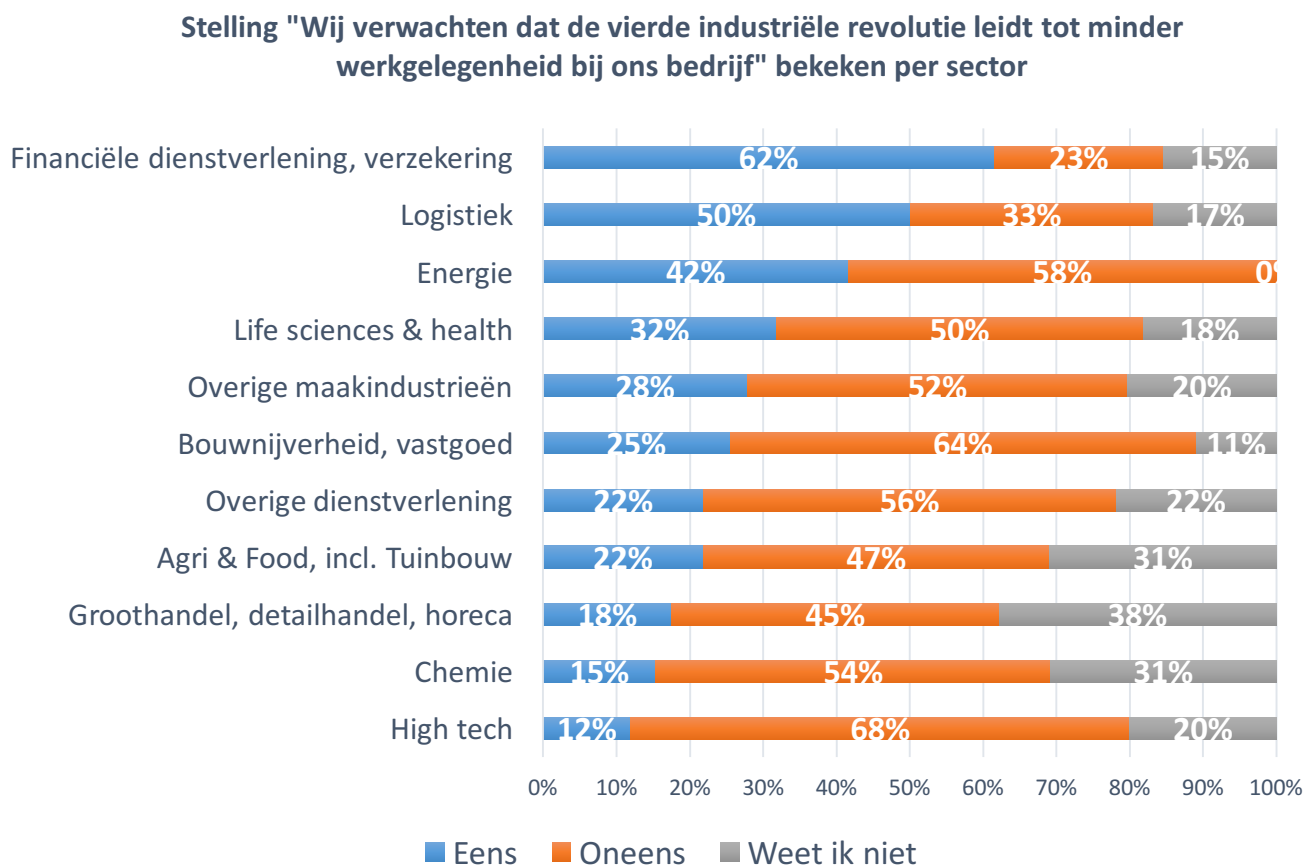
Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Daarnaast verwachten managers van gevestigde financiële dienstverleners en verzekeraars dat de bestaande werkgelegenheid verder afneemt als gevolg van de vierde industriële revolutie. Ongeveer 2 op de 3 financieel dienstverleners, 62%, verwacht dat dit het geval is (zie ook Figuur 5). Henk Volberda: “momenteel worden lokale kantoren gesloten doordat consumenten meer bank- en verzekeringszaken online regelen. Ook komt er meer concurrentie uit een andere hoek, zoals IT-bedrijven. Bedrijven als Google en Bunq hebben geen bankiersachtergrond, maar zijn wel thuis in de IT-wereld. De verwachting is dat banken meer richting een soort van databank gaan waarbij bestaande activiteiten meer geautomatiseerd worden. Disruptieve technologieën zoals Blockchain kunnen mogelijk bepaalde bankactiviteiten zelfs overbodig maken. Dat heeft zijn weerslag op de bestaande werkgelegenheid in de financiële sector.”

In de logistieke sector verwacht 1 op 2 ondervraagde bedrijven (50%) dat de vierde industriële revolutie gepaard zal gaan met minder werkgelegenheid bij hun bedrijf. Henk Volberda: “Ontwikkelingen zoals het bezorgen van pakketjes via drones, vrachtwagens en bestelwagens die zelf kunnen rijden, optimalisatie van goederenstromen door het koppelen van verschillende informatiestromen, en lokale 3D-printers waardoor goederen minder (ver) vervoerd hoeven

worden vormen potentieel serieuze bedreigingen voor de bestaande werkgelegenheid in de logistieke sector. Automatisering van containeroverslag is daar een voorbeeld van.”

Figuur 5: Aantal managers die aangeven dat de vierde industriële revolutie leidt tot minder werkgelegenheid.

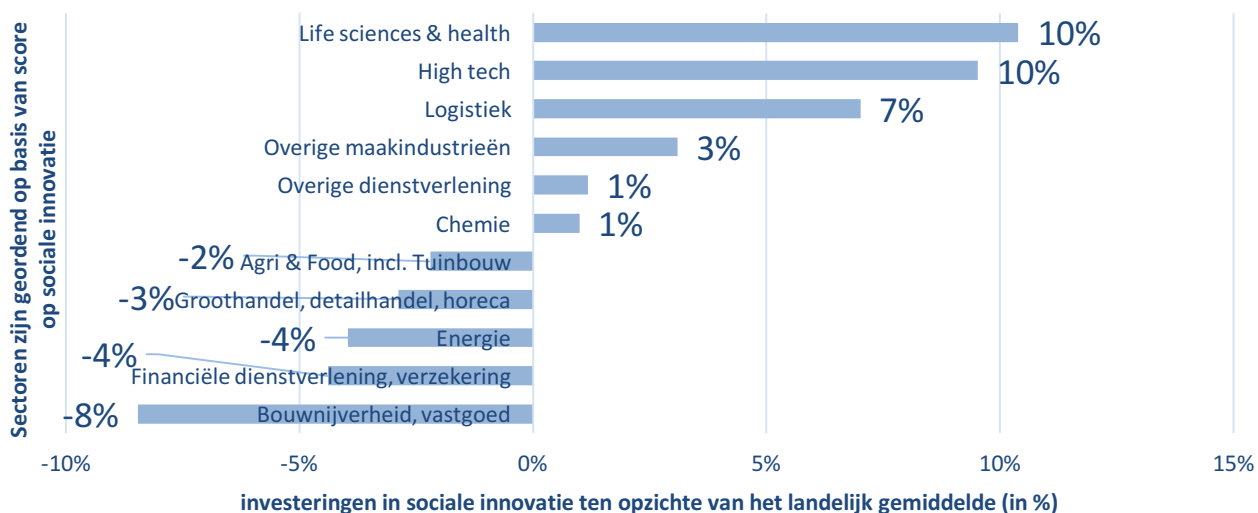


Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

③ Life sciences & health en hightech bedrijven blinken uit in technologische innovatie en in sociale innovatie; logistieke bedrijven zetten meer in op innovatie.

Bij innovatie wordt vaak gedacht aan de technologie waarbij R&D-investeringen en ICT-investeringen prominente indicatoren zijn. Uit eerdere onderzoeken is naar voren gekomen dat de niet-technologische aspecten van innovatie een minstens even zo belangrijke bron van concurrentievoordeel zijn. Niet-technologische innovatie staat ook wel bekend als sociale innovatie en omvat innovatieve manieren van organiseren, managen, werken, en samenwerken. Met name de sectoren life sciences & health en hightech zijn zeer actief met sociale innovatie met een score van 10% boven het landelijk gemiddelde (zie ook Figuur 6). Deze twee sectoren voeren ook de ranglijst aan wat betreft R&D-investeringen. Bedrijven in de life sciences & health en hightech sector investeren gemiddeld achtereenvolgens 7,2% en 7,5% van de omzet in R&D (zie ook Figuur 8). Volberda: “door intensief te investeren in nieuwe manieren van managen en organiseren (sociale innovatie) weten bedrijven in de life sciences & health en in de hightech hun rendement op investeringen in R&D aanzienlijk te verhogen. Zo draagt sociale innovatie er aan bij dat nieuwe technologische kennis voortvloeiend uit R&D-investeringen beter wordt benut.”

Figuur 6: Mate van sociale innovatie per sector.

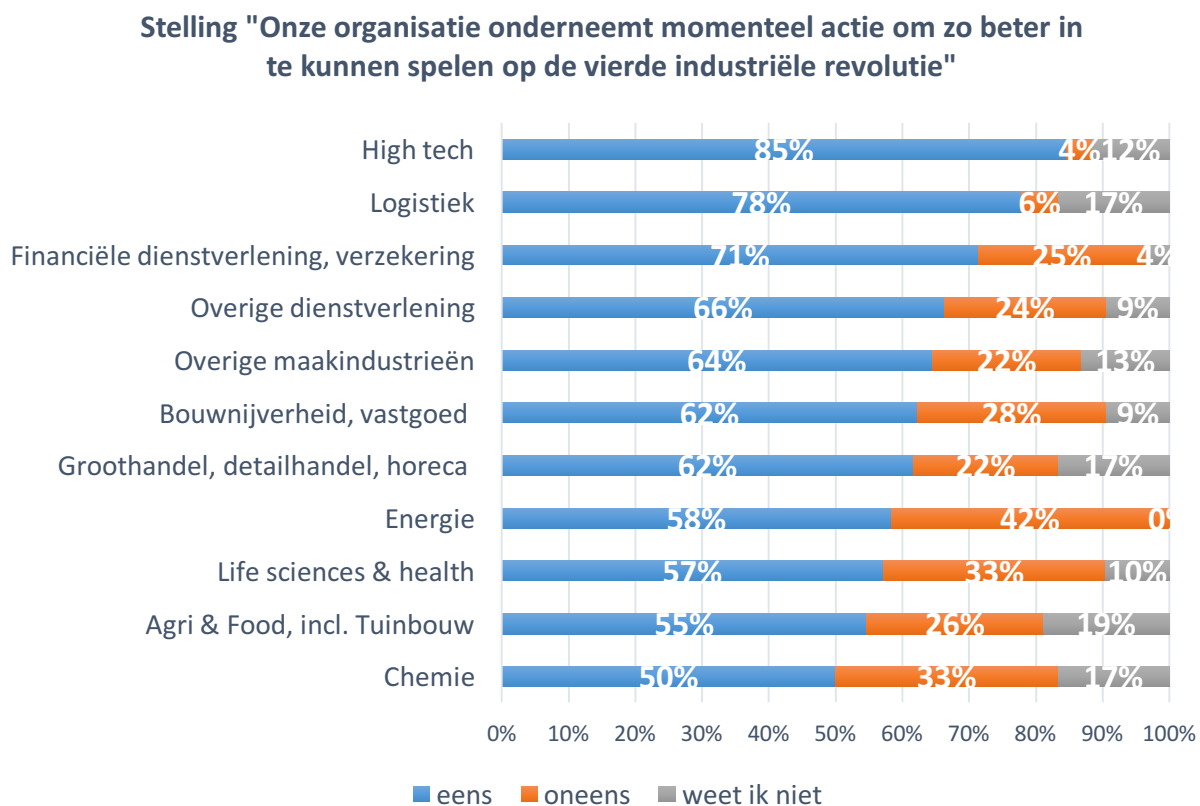


Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Een sector die opvalt in de ranglijst van sectoren op basis van de mate van sociale innovatie is de logistiek (zie ook Figuur 6 en 8). In voorgaande edities van de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor nam deze sector een minder prominente positie in. In deze editie kent de logistieke een score op sociale innovatie die 7% boven het landelijk gemiddelde ligt.

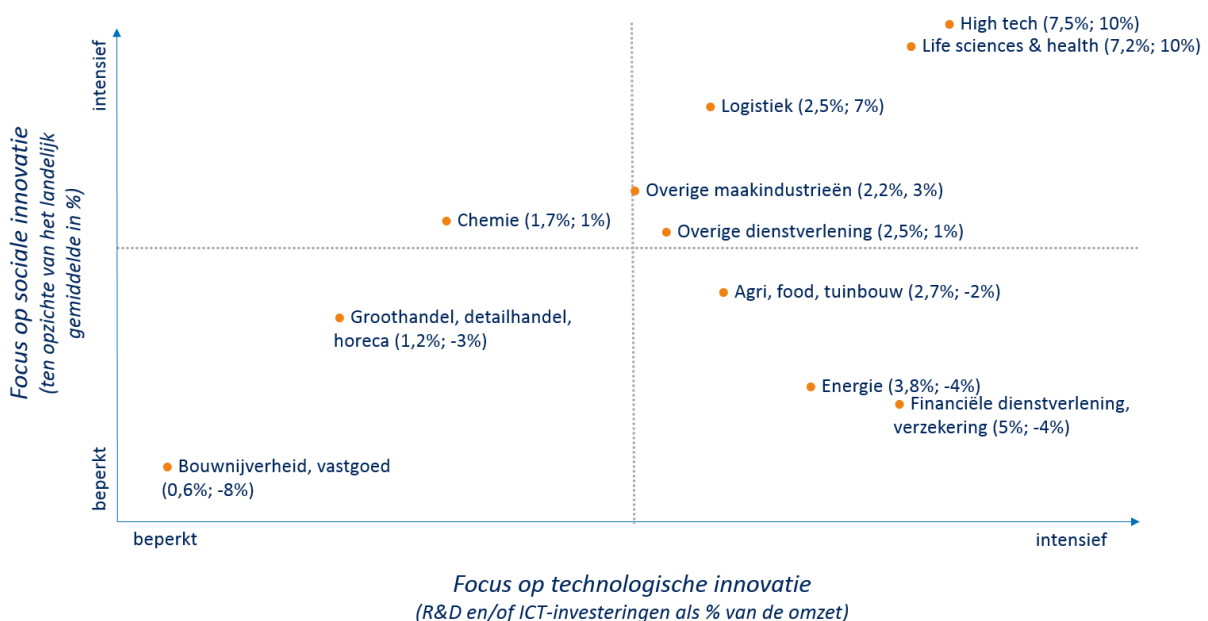
De verwachting is dat de bestaande arbeidsplaatsen bij de helft van de gevestigde logistieke bedrijven onder druk komt te staan als gevolg van de vierde industriële revolutie. Op de hightech sector na voert de logistieke sector dan ook de ranglijst aan van sectoren die momenteel actie ondernemen om zo beter in te spelen op de vierde industriële revolutie. Bij 78% van de logistieke bedrijven is dat het geval (zie ook Figuur 7).

Figuur 7: Aantal bedrijven die aangeven dat ze momenteel actie ondernemen om beter in te spelen op de vierde industriële revolutie.



De noodzaak is dan ook relatief hoog voor gevestigde logistieke bedrijven om hun bestaande business te innoveren. Uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor komt naar voren dat logistieke bedrijven meer inzetten op innovatie. Zo investeren logistieke bedrijven gemiddeld 2,5% van de omzet in ICT wat boven het landelijk gemiddelde is (zie ook Figuur 8). Daarnaast zetten logistieke bedrijven meer in op niet-technologische innovatie, oftewel sociale innovatie. In vergelijking met de andere sectoren onderscheiden logistieke bedrijven zich gemiddeld genomen op de toename in sociale innovatie ten opzichte van vorig jaar (+4%) in combinatie met de mate van sociale innovatie ten opzichte van het doorsnee Nederlands bedrijf (+7%), zie ook Figuur 8. Prof. Volberda; “De noodzaak om te innoveren is relatief groot in de logistieke sector waardoor bedrijven ook eerder bereid zijn om die stap te maken. Door niet alleen in te zetten op technologische innovatie in de vorm van ICT-investeringen, maar vooral op sociale innovatie ontstaat een vruchtbare voedingsbodem voor logistieke bedrijven om zich te vernieuwen. Zo heeft eerder onderzoek aangetoond dat technologische innovatie relatief gezien circa 25% van het innovatiesucces verklaart, en sociale innovatie 75%. Juist door te investeren in vaardigheden en inzetbaarheid van medewerkers, platte organisatievormen, nieuwe managementstijlen en faciliterend leiderschap kan een logistiek bedrijf de vierde industriële revolutie omzetten in een kans in plaats van een bedreiging. Bij nieuwe managementstijlen valt te denken aan lean, six sigma, of SCRUM.”

Figuur 8: Focus op technologische innovatie en sociale innovatie per sector.



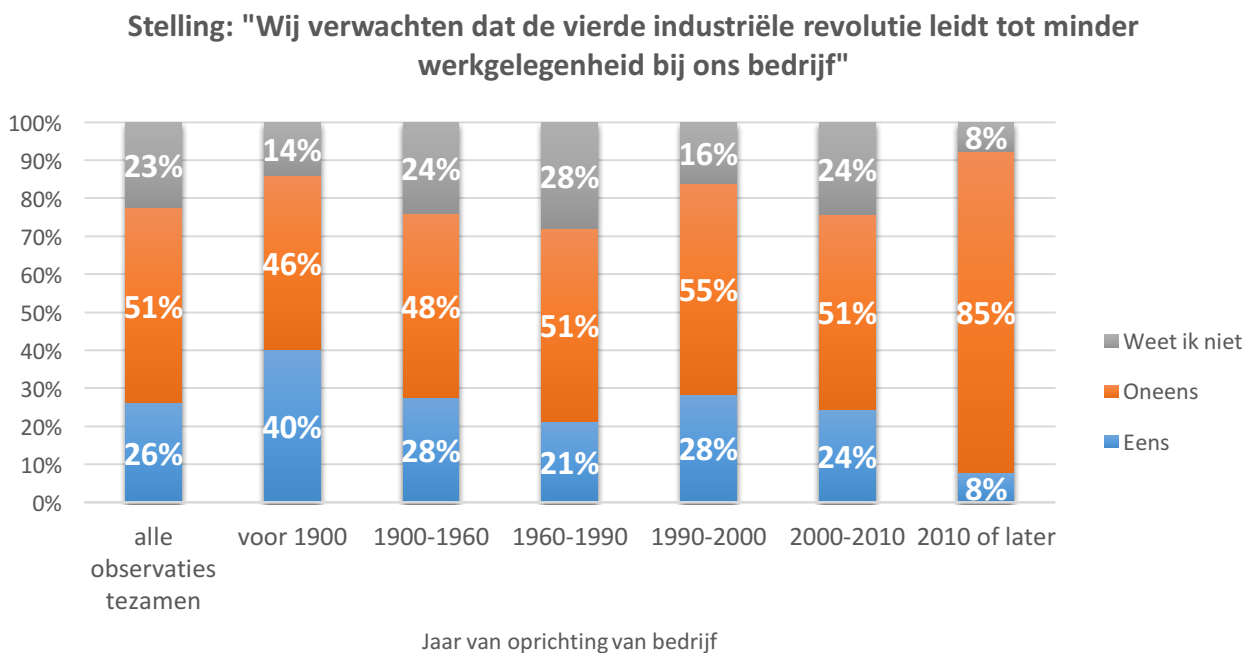
Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

④ Hightech draagt bij aan groei van werkgelegenheid.

Managers van bedrijven in de hightech sector zijn van de afzonderlijk bekeken sectoren het meest positief wat betreft de werkgelegenheid als gevolg van de vierde industriële revolutie. 68% van de hightech bedrijven verwacht dat de vierde industriële revolutie geen negatief effect heeft op hun werkgelegenheid (zie ook Figuur 5). Prof. Volberda: “de vierde industriële revolutie maakt nieuwe ontwikkelingen mogelijk op het gebied van bijvoorbeeld cloud technologie, mobiel Internet, geavanceerde robotica, autonome voertuigen, en geavanceerde materialen. Dit biedt aanzienlijke groei mogelijkheden voor hightech bedrijven.”

Uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 komt ook naar voren dat startups over de afgelopen 3 jaar gemiddeld de grootste relatieve toename hebben van het arbeidsbestand: plus 30%. Dit komt neer op gemiddeld 18 extra arbeidsplaatsen per niet-gefaalde startup. Van de verschillende leeftijdsgroepen zijn startups ook het meest positief over de ontwikkeling van de werkgelegenheid als gevolg van de vierde industriële revolutie; 85% van de startups is het oneens met de stelling dat de vierde industriële revolutie leidt tot minder werkgelegenheid (zie ook Figuur 9). Daartegenover staat dat bedrijven met meer dan 1000 medewerkers gemiddeld een afname van het arbeidsplaatsen hebben van 371 stuks. Volberda: “Aan de ene kant zien we in de monitor dat het aantal arbeidsplaatsen vooral afneemt bij de grote, gevestigde bedrijven. Verschillende gevestigde bedrijven zoals Philips en de Rabobank hebben al dan niet gedwongen afscheid genomen van bepaalde business units om zich te specialiseren op bepaalde gebieden. Hierdoor slanken dergelijke bedrijven af wat betreft het aantal medewerkers. Aan de andere kant vormen startups en met de hightech startups in het bijzonder een interessante groep om de werkgelegenheid te stimuleren.”

Figuur 9: Stelling opgedeeld naar leeftijdsgroep van bedrijven.



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

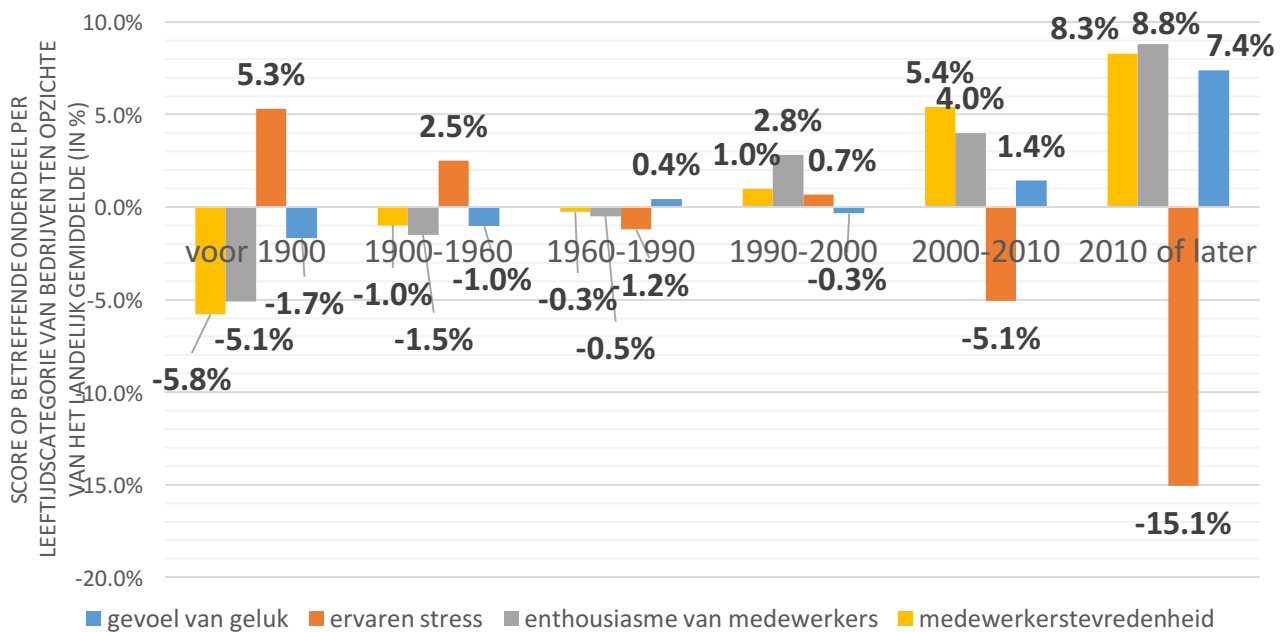
Volberda vervolgt: "Dit wil echter niet zeggen dat de overheid louter in moet zetten op startups. Gevestigde bedrijven kunnen op basis van hun specialisatie vervolgens ook weer groeien over de tijd. Daarnaast faciliteren gevestigde bedrijven ook de totstandkoming en groei van startups, bijvoorbeeld door hen werkruimte en coaching te bieden. De rol van DSM op de Brightlands Chemelot Campus en van Philips op de Hightech Campus Eindhoven zijn daar slechts twee voorbeelden van. Gevestigde bedrijven en startups kunnen van elkaar profiteren ten faveure van de werkgelegenheid. Het gaat om de juiste balans tussen gevestigde bedrijven en startups en de mate waarin ze onderlinge synergiën kunnen realiseren."

⑤ Jonge bedrijven kennen meer tevreden, enthousiaste en gelukkige medewerkers dan oudere bedrijven.

Startups (jaar van oprichting ≥ 2010) scoren in vergelijking met andere leeftijdsgroepen van bedrijven bovengemiddeld op tal van prestatie-indicatoren: disruptieve innovatie (+12%), medewerkerstevredenheid (+8,3%), enthousiasme (+8,8%), gevoel van geluk (+7,4%), en lage stressniveaus (-15,1%), zie ook Figuur 10. Henk Volberda schrijft deze hogere scores van startups toe aan meer aandacht voor de zachte, menselijke kant van innovatie. Dit is ook wel bekend als sociale innovatie. Volberda: "Sociale innovatie is gericht op flexibel organiseren, faciliterend

leiderschap, slimmer werken, en samen werken. Op de betreffende indicatoren scoren startups relatief hoog ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Zo scoren startups 7% boven het landelijk gemiddelde op flexibel organiseren in de vorm van zelforganisatie. Door de korte lijnen binnen startups worden medewerkers meer betrokken wat hun motivatie ten goede komt. Bij faciliterend leiderschap en slimmer werken gaat het respectievelijk 7% en 4% boven het landelijk gemiddelde. Daarnaast zijn startups relatief sterk georiënteerd op hun medewerkers: 7% boven het landelijk gemiddelde. Dat vertaalt zich in meer tevreden, enthousiaste, en gelukkige medewerkers”.

Figuur 10: Score op diverse prestatie maatstaven opgesplitst naar jaar van oprichting.



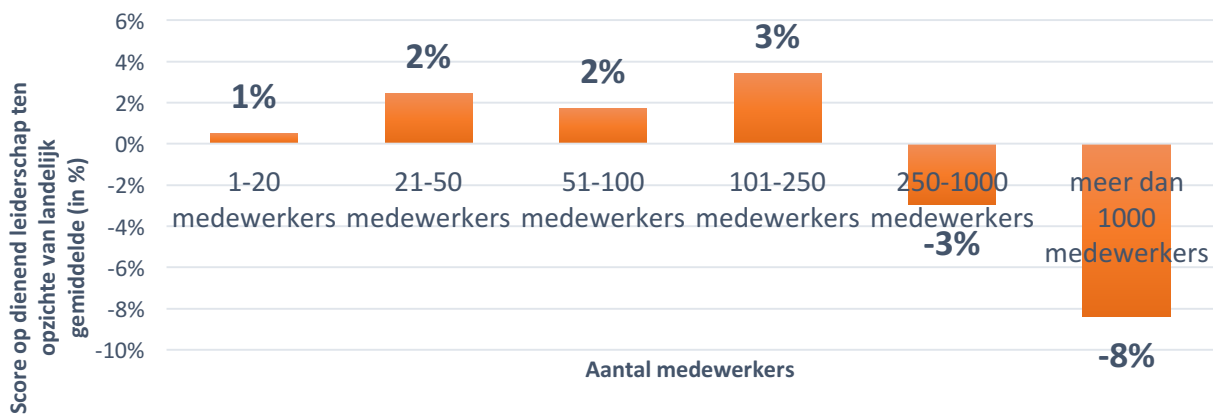
Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

⑥ Dienend leiderschap is afwezig in grote organisaties.

Dienend leiderschap omvat een op de behoefte van medewerkers gerichte leiderschapsstijl van het topmanagement. De stijl wordt gekenmerkt door onder meer; persoonlijke ontwikkeling van medewerkers mogelijk te maken en aan te moedigen; medewerkers verantwoordelijk maken voor de prestaties die zij kunnen controleren; een topmanagement dat risico's durft te nemen en nieuwe benaderingen toe te passen voor bestaande problemen; een topmanagement dat dient als rolmodel en bereidt is om verantwoordelijkheid te nemen.

Uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 komt naar voren dat dienend leiderschap relatief afwezig is bij grote organisaties. Bij organisaties met meer dan 1000 medewerkers is de mate van dienend leiderschap 8% onder het landelijk gemiddelde (zie ook Figuur 11). Bij organisaties met tussen de 250 en 1000 medewerkers is de mate van dienend leiderschap 3% onder het landelijk gemiddelde. Bij organisaties met tussen de 21 en 250 medewerkers is de mate van dienend leiderschap tussen de 2 á 3% boven het landelijk gemiddelde. Volberda: "In kleinere organisaties zijn de lijnen tussen organisatieleden korter en vindt coördinatie meer plaats op basis van informele manieren. In grotere organisaties is er sprake van meer lagen in de organisatie, en van meer verschillende afdelingen. Communicatie en coördinatie zijn een grotere uitdaging in grotere organisaties. De verschillende organisatieleden hebben minder direct contact met elkaar. Dit maakt bijvoorbeeld persoonlijk contact tussen topmanagement en operationele medewerkers afstandelijker. Middelgrote bedrijven kunnen – in vergelijking met de grote bedrijven – relatief meer gebruik maken van de voordelen behorende bij kleinere bedrijven. Daarentegen zien we dat grote bedrijven in navolging van snelgroeiende innovatieve Amerikaanse bedrijven (Google, Netflix, Zappos) steeds meer gebruik maken van zelfsturende teams en cirkels om de voordelen van kleinschaligheid te benutten. ING's inzet op wendbaarheid en innovatie door het oprichten 'tribes' en 'squads' in de organisatie is hier een mooi voorbeeld van"

Figuur 11: Mate van dienend leiderschap naar grootte van organisaties.



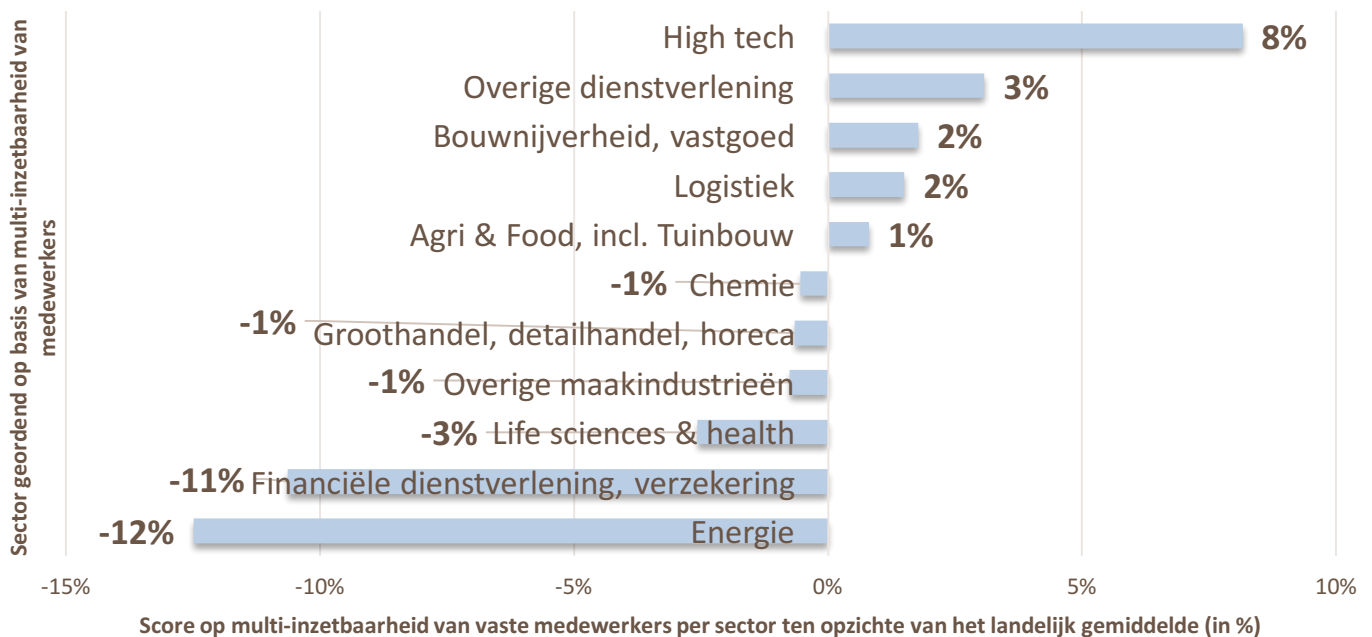
Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

⑦ Multi-inzetbaarheid van vaste medewerkers is vooral hoog in de hightech sector en relatief laag in de financiële dienstverlening en energie.

Multi-inzetbaarheid van vaste medewerkers bevat het potentieel aantal vaardigheden dat medewerkers bezitten, en de mate waarin die vaardigheden snel ingezet kunnen worden. Dit bevordert het innovatievermogen van organisaties doordat medewerkers bijvoorbeeld relatief gemakkelijk over kunnen stappen naar andere werkzaamheden of meer begrijpen wat de werkzaamheden van collega's inhouden. Van de separaat bekeken sectoren zijn vooral medewerkers in de hightech sector multi-inzetbaar. Op dit onderdeel scoort de hightech sector 8% boven het landelijk gemiddelde (zie ook Figuur 12). Henk Volberda licht toe: "Multi-inzetbare medewerkers zijn noodzakelijk in de hightech sector om de ontwikkelingen bij te kunnen benen. Doordat bestaande technologieën steeds sneller verouderen is een breder repertoire van medewerkersvaardigheden vereist."

Daartegenover staat dat medewerkers in de energiesector en in de financiële dienstverlening relatief beperkt multi-inzetbaar zijn. Op dit onderdeel scoren deze twee sectoren respectievelijk 12% en 11% onder het landelijk gemiddelde. Henk Volberda schrijft deze scores toe aan de relatief hoge mate van specialisering van arbeid in de energiesector en de financiële dienstverlening. "Medewerkers zijn gericht op het uitvoeren van specifieke werkzaamheden waardoor het benutten van hun potentieel andere vaardigheden beperkt is. Dit maakt deze groep zeer kwetsbaar en werknemers zelf, werkgevers, en sociale partners en overheid zouden in deze sectoren topprioriteit moeten stellen in een her- en bijscholingsplan," aldus Volberda.

Figuur 12: Mate van multi-inzetbaarheid van vaste medewerkers per sector.



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

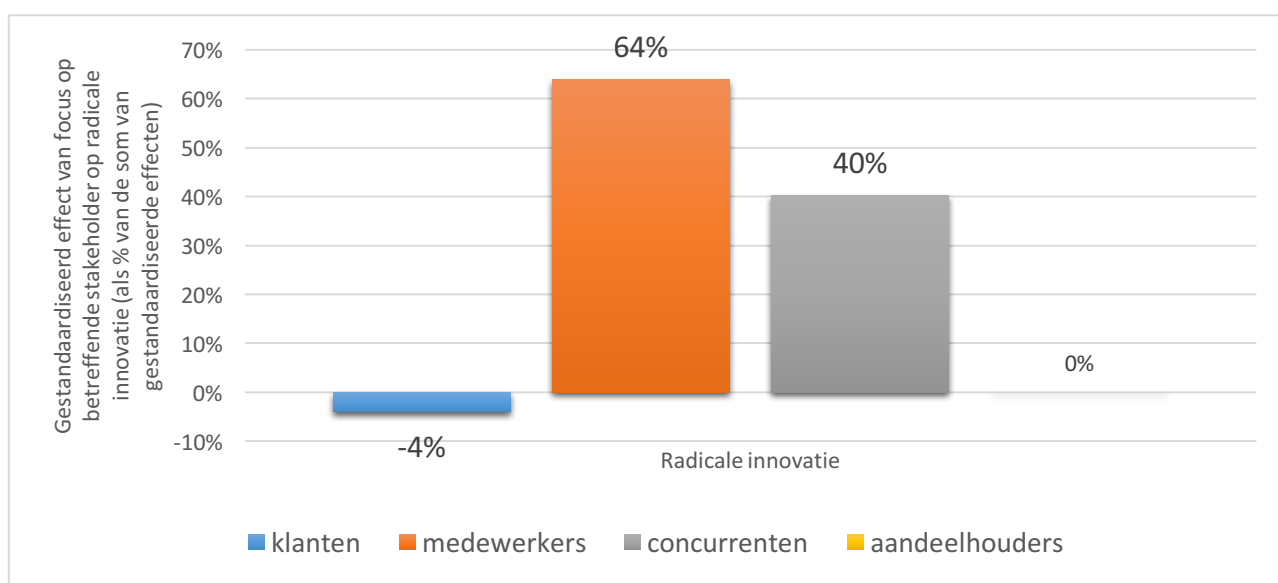
⑧ Klantgerichtheid draagt nauwelijks bij aan radicale innovaties, medewerkers oriëntatie wel.

Organisaties kunnen in verschillende gradaties gericht zijn op verschillende groepen van stakeholders. In de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 zijn de effecten berekend op het realiseren van radicale innovaties bij een focus op vier prominente stakeholders: klanten, medewerkers, concurrenten, en aandeelhouders. Hieruit komt naar voren dat een focus op klanten geen positief effect op het realiseren van radicale innovaties. Sterker nog, dit betreft een negatief effect ter grootte van -4% (zie ook Figuur 13). Volberda: "De data impliceert dat door een sterke focus op klanten een organisatie wordt afgeleid om radicale innovaties te introduceren. Klanten – en met name de grote en trouwe klanten – vragen vooral om het verbeteren van het bestaande producten en diensten. Organisaties die in hoge mate luisteren naar deze groep klanten zijn dan ook vooral bezig om aan die klantvraag te voldoen wat ten koste gaat van het realiseren van radicale innovaties."

Van de verschillende stakeholders draagt vooral een oriëntatie van het management op medewerkers bij aan radicale innovaties (zie ook Figuur 13). Henk Volberda licht toe:

“Medewerkers hebben vaak wel vernieuwende ideeën, maar die blijven relatief vaak onaangeroerd. Door medewerkers te stimuleren om nieuwe ideeën aan te dragen en verder te ontwikkelen kan het management meer radicale innovaties realiseren. Op deze manier wordt meer kennis en kunde van medewerkers benut.”

Figuur 13: Relatieve effecten van een focus op verschillende stakeholders op radicale innovatie.



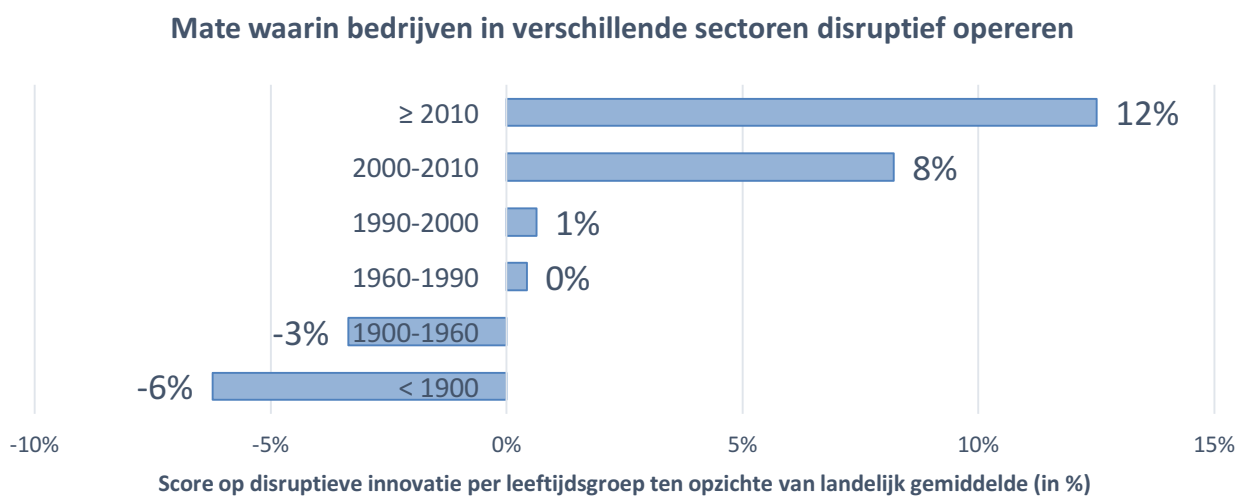
Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

⑨ Regio Eindhoven blinkt uit in disruptieve innovatie; regio Twente kent de meest positieve werkbeleving.

Veel markten en sectoren krijgen vroeg of laat te maken met innovaties die de bestaande concurrentieverhoudingen fundamenteel veranderen of zelfs teniet kunnen doen, de zogeheten disruptieve innovaties. Uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 komt naar voren dat jonge bedrijven meer disruptieve innovaties realiseren, en oudere bedrijven juist minder. Bij startups gaat het om 12% meer dan het landelijk gemiddelde. Bij bedrijven opgericht voor 1900 ligt de mate van disruptieve innovatie 6% onder het landelijk gemiddelde (zie ook Figuur 14). Henk Volberda licht toe: “Aangezien startups relatief recentelijk een idee of concept hebben geïntroduceerd, dan is de kans groter dat het meer aansluit en aanslaat bij de huidige tijdsgeest. Daarnaast zijn startups minder gebonden aan bestaande routines en het willen vasthouden aan

successen uit het verleden. Hierdoor kunnen ze zich relatief makkelijker aanpassen; ze zijn wendbaarder.”

Figuur 14: Mate waarin bedrijven uit verschillende leeftijdsgroepen disruptieve innovaties realiseren.



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Daarnaast zijn disruptieve innovaties vooral te vinden in de hightech sector en in de life sciences & health sector. Deze twee sectoren scoren achtereenvolgens 22% en 15% boven het landelijk gemiddelde op disruptieve innovatie. Henk Volberda: “in de hightech en life sciences & health sector ligt de kloksnelheid van innovatie relatief hoog: ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar relatief snel op. Disruptieve innovaties zijn dan nodig om te voorkomen dat bedrijven buitenspel worden gezet. Tevens vormt een hoge kloksnelheid van innovatie een vruchtbare voedingsbodem voor startups om zo in te spelen op nieuwe mogelijkheden.”

De regio Eindhoven scoort bovengemiddeld op disruptieve innovatie: 11,4% boven het landelijk gemiddelde (zie ook Figuur 15). Daartegenover staat dat de regio's Noord-Holland en Haaglanden/Leiden relatief achterblijven op disruptieve innovatie met een score van achtereenvolgens 6,6% en 7,2% onder het landelijk gemiddelde. Henk Volberda schrijft de relatief hoge scores op disruptieve innovatie in de regio Eindhoven deels toe aan de hightech bedrijven en startups die in die regio zijn gevestigd.

Figuur 15: Score op disruptieve innovatie per regio ten opzichte van het landelijk gemiddelde (in %).



Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

In de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor zijn eveneens verschillende vragen gesteld om een beeld te vormen van de werkbeleving. Hiertoe zijn de volgende indicatoren meegenomen: medewerkerstevredenheid, enthousiasme van medewerkers, ervaren stress onder medewerkers, en hun gevoel van geluk. Op basis van deze 4 indicatoren komt uit ons onderzoek naar voren dat de regio Twente over het algemeen gezien positief scoort op werkbeleving. De tevredenheid, het enthousiasme, en het gevoel van geluk van medewerkers zijn respectievelijk 2,2%, 1,8%, en 4,1% boven het landelijk gemiddelde (zie ook Tabel 1). De ervaren stress is daarentegen 3,0% onder het landelijk gemiddelde. Op individuele indicatoren komt het wel voor dat andere regio's beter scoren. Zo komt uit de monitor naar voren dat de regio Midden/Oost-Brabant relatief gezien de meest tevreden medewerkers heeft: 4,9% boven het landelijk gemiddelde. In de regio Noord-Holland zijn medewerkers relatief gezien het gelukkigst: eveneens 4,9% boven het landelijk gemiddelde.

Tabel 1: Score op diverse indicatoren van werkbeleving per regio ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Regio:	Indicator met betrekking tot medewerkers:			
	tevredenheid	enthousiasme	ervaren stress ¹	gevoel van geluk
Noord-Holland	+0,1%	+0,5%	-0,4%	+4,9%
Haaglanden/Leiden	-1,6%	-0,6%	-0,7%	-7,1%
Utrecht/Rijnmond	-1,9%	0%	+0,2%	-0,6%
Zeeland/West-Brabant	-0,1%	-1,4%	-1,0%	-3,5%
Midden/Oost-Brabant	+4,9%	+1,7%	+1,8%	+2,9%
Zuid-Limburg/Arnhem/Nijmegen	-3,0%	-3,8%	+7,1%	-1,0%
Drenthe/Achterhoek/Twente (Twente)	+2,2%	+1,8%	-3,0%	+4,1%
Noordoost Nederland	0%	-0,3%	-3,1%	-0,9%

Bron: Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016.

Daartegenover staat dat de regio Zuid-Limburg/Arnhem/Nijmegen gemiddeld gezien de minst tevreden medewerkers kent met een score van 3,0% onder het landelijk gemiddelde. Uit ons onderzoek komt eveneens naar voren dat medewerkers in die regio relatief gezien het minst enthousiast zijn (-3,8%) en relatief hoge niveaus van stress ervaren (+7,1%). Medewerkers van bedrijven in de regio Haaglanden/Leiden zijn relatief gezien het minst gelukkig: 7,1% onder het landelijk gemiddelde.

¹ Een positieve score op ervaren stress onder medewerkers staat voor relatief hoge niveaus van stress.



Over de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016

Het onderzoeksinstituut INSCOPE, onder leiding van Prof. dr. Henk Volberda, voert al meerdere jaren de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor uit om innovatie in Nederland in kaart te brengen en verder te stimuleren.

Volberda is als hoogleraar Strategisch Management en Ondernemingsbeleid verbonden aan de vakgroep Strategisch Management & Ondernemerschap van de Rotterdam School of Management, Erasmus University. Daarnaast is hij wetenschappelijk directeur van [INSCOPE](#).

De Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016, is mede mogelijk gemaakt door ondersteuning van de Goldschmeding Foundation.

Voor de totstandkoming van deze vragenlijst is gebruik gemaakt van bestaande schalen uit de academische literatuur. De uitnodiging tot deelname aan deze survey is fysiek naar senior management van ongeveer 10.000 organisaties gestuurd. De vragenlijst is beantwoord door 614 respondenten. De respondenten zijn afkomstig van een breed scala van sectoren, waaronder de groot- en detailhandel en horeca (15%), agri, food, en tuinbouw (12%), en de bouwnijverheid en vastgoed (10%).

De bevindingen van de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2016 worden bekend gemaakt door Prof.dr. Henk Volberda tijdens het evenement [Getting Smart](#) op 24 november 2016 te Rotterdam. Voor nadere informatie over dit onderzoeksrapport kunt u contact opnemen met Henk Volberda, op 010 408 2210 / 06 12972233 of per e-mail op hvolberda@rsm.nl

Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM) wordt consequent gerekend tot de meest toonaangevende business schools van Europa. RSM biedt baanbrekend wetenschappelijk onderzoek en opleidingen ter verdere bevordering van excellentie in alle aspecten van management. RSM is gevestigd in de internationale havenstad Rotterdam, een bruisend knooppunt van bedrijven, logistiek en handel. RSM richt zich op het ontwikkelen van zakelijke leiders die streven naar internationale carrières en die door hun innovatieve ideeën kunnen werken aan een duurzame toekomst. RSM heeft een ruim aanbod van bachelor, master, MBA, PhD en executive programma's van het hoogste niveau. Studievoorziening en activiteiten van RSM voor toekomstige studenten, executives en alumni worden ook aangeboden vanuit ons kantoor in Chengdu, China. www.rsm.nl

Voor meer informatie over dit persbericht of over RSM kunt u contact opnemen met Ramses Singeling, Media Officer voor RSM, via +31 10 408 2028, of singeling@rsm.nl