

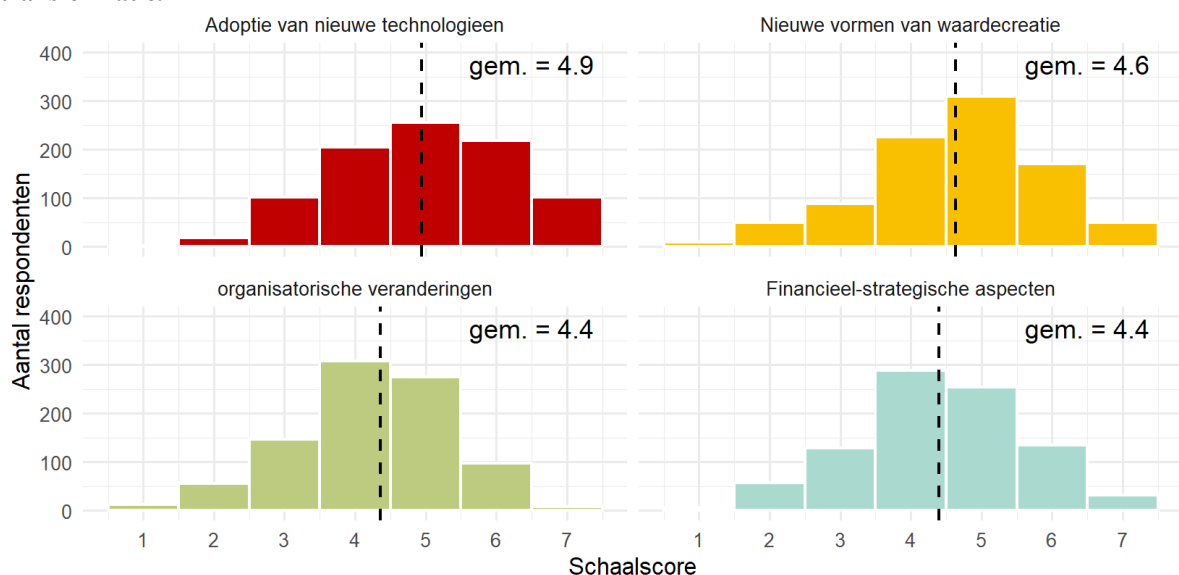
N.B. Embargo tot maandag 19 oktober 2020, 00.01 uur

Uitgebreide samenvatting van de voornaamste bevindingen Nederlandse Innovatie Monitor 2020

① De digitale transformatie van Nederlands bedrijven is met name gericht op het investeren in nieuwe technologieën.

In tijden waarin in toenemende mate digitale ontwikkelingen plaatsvinden, wordt digitale transformatie gezien als een belangrijke bron van concurrentievoordeel. Digitale transformatie verwijst naar de toepassing van digitale technologieën met als doel om de bedrijfsvoering substantieel te veranderen en de bedrijfsprestaties te verbeteren. De term 'transformatie' benadrukt dat de inzet van digitale technologieën leidt tot significante bedrijfsbrede veranderingen, die verder gaan dan het simpelweg digitalisering van (bestaande) processen. De focus van de digitale transformatie bij Nederlandse bedrijven ligt echter voornamelijk op nieuwe technologieën. Bedrijven geven aan op het gebied van digitale transformatie het meest bezig te zijn met het investeren in nieuwe technologieën (zie Figuur 1). Hierop zijn zij 7 á 11 procent actiever dan op de andere elementen van een digitale transformatie. De overige elementen van digitale transformatie, zoals het creëren van nieuwe vormen van waarde-creatie, organisatorische veranderingen en financieel-strategische aspecten scoren beduidend lager. Dit is in lijn met het idee dat het gebruik van nieuwe digitale technologieën gezien kan worden als de eerste stap naar een volledige digitale transformatie. Veel bedrijven hebben op dit vlak al (grote) stappen gezet, terwijl dit niet in alle gevallen direct geleidt heeft tot bedrijfsbrede veranderingen op organisatorisch en strategisch vlak. Mogelijk dat de coronacrisis hier kan fungeren als katalysator, aangezien een groot aantal bedrijven aangeeft na de uitbraak van het coronavirus versneld te zijn gaan digitaliseren. Volberda: 'Louter een blik op nieuwe technologieën kan op termijn zelfs contraproductief werken voor organisaties. De kracht van digitale transformatie kan veel beter benut worden door bedrijven als ze ook hun organisatievorm, verdienmodel en strategie aanpassen.'

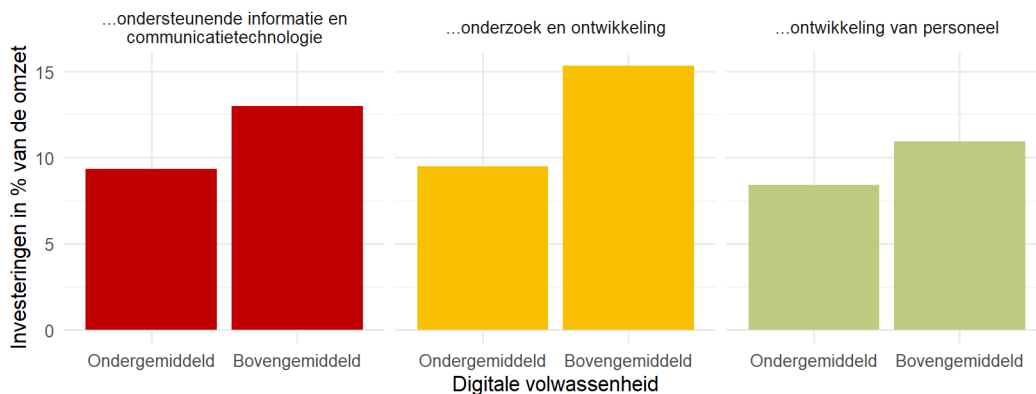
Figuur 1: mate waarin organisaties gericht zijn op de verschillende elementen van digitale transformatie.



Bron: De Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Juist bedrijven die digitaal 'volwassener' zijn hebben betere prestaties, meer omzetgroei en hogere investeringen in ICT, R&D en personeel (zie Figuur 2). Dit patroon is consistent met de theorie dat de digitale transformatie invloed heeft op de hele onderneming en manier van zakendoen. Jonge bedrijven zijn relatief ver in digitale transformatie, terwijl lokale bedrijven en ZZP'ers dreigen achter te blijven.

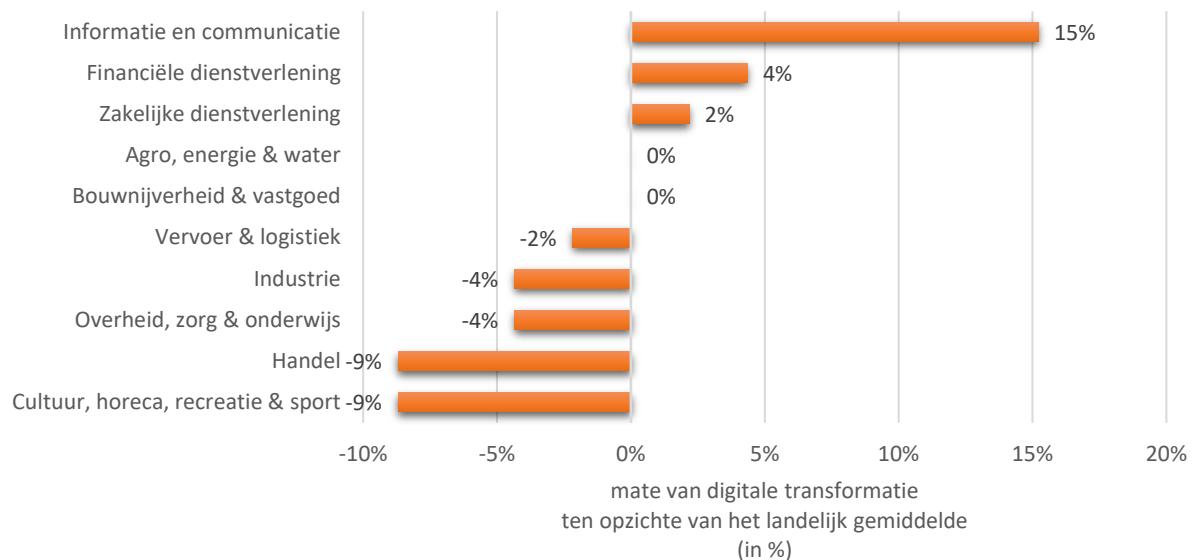
Figuur 2 Digitaal volwassen bedrijven investeren meer in ICT, R&D en personeel



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Er is echter wel aanzienlijke variatie in de mate waarin organisaties digitaal transformeren. Zo springt de ICT-sector eruit wat betreft de mate van digitale transformatie ten opzichte van de andere afzonderlijk bekeken sectoren (zie ook Figuur 3).

Figuur 3: mate van digitale transformatie per sector.



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

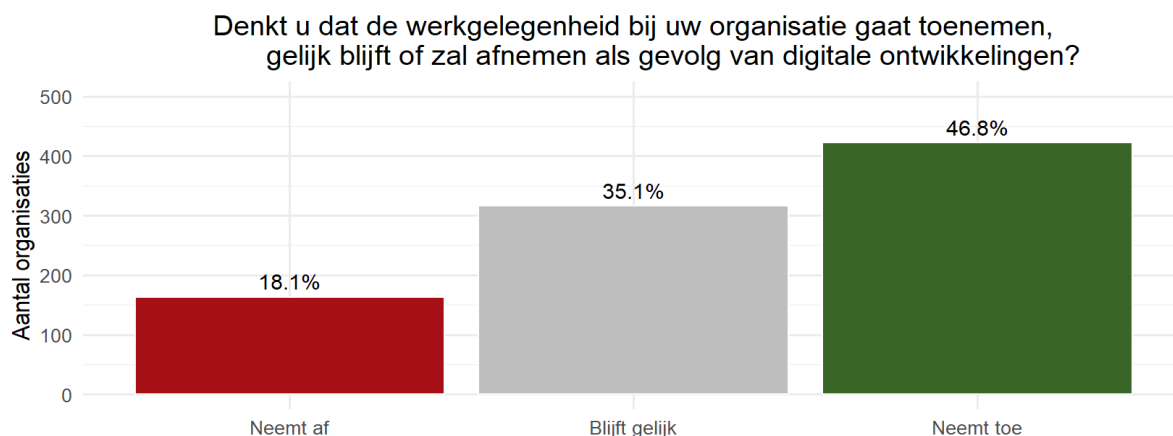
Organisaties in deze sector scoren daarop gemiddeld 15 procent hoger dan het landelijk gemiddelde. Daartegenover staat dat organisaties in de handel en de sector cultuur, horeca, recreatie en sport relatief laag scoren op digitale transformatie. Zij scoren daarop gemiddeld 9 procent onder het landelijk gemiddelde. Volberda: 'Het is niet heel verrassend dat de ICT-sector

de ranglijst aanvoert wat betreft digitale transformatie. Digitale ontwikkelingen vormen immers een voorname activiteit van die sector en de sector kent tevens behoorlijk wat jonge bedrijven die vanaf hun oprichting al digitaal zijn. Kortom, de ICT-sector kan als een broedplaats gezien worden voor digitale ontwikkelingen. Met de toenemende mate van digitalisering is het wel verrassend dat de handel relatief laag scoort op digitale volwassenheid. Een mogelijke verklaring is dat door de sterke concurrentiedruk binnen de sector handel er toe bijdraagt dat er minder middelen beschikbaar zijn voor handelsbedrijven om zich digitaal te ontwikkelen. De aard van de activiteiten en de beperkte middelen kunnen eveneens verklaringen vormen waarom de cultuur, horeca, recreatie en sport relatief laag scoort op digitale transformatie. Met de toenemende verwevenheid tussen digitale technologieën en hun toepassingsgebieden is het aannemelijk dat zowel de handel als cultuur, horeca, recreatie en sport vroeger of later te maken krijgen met meer digitale ontwikkelingen, wat vraagt om meer aandacht voor digitale transformatie.'

② Bijna de helft van de organisaties denkt dat de werkgelegenheid gaat toenemen als gevolg van digitale ontwikkelingen.

Managers zijn overwegend positief over de werkgelegenheidseffecten van digitale ontwikkelingen op de eigen organisatie. Bijna de helft van de managers (47%) denkt dat de werkgelegenheid bij de eigen organisatie gaat toenemen, terwijl nog eens een derde (35 procent) geen noemenswaardige effecten op de werkgelegenheid verwacht (zie Figuur 4). Toch geeft ook een aanzienlijk gedeelte van de managers (18%) aan minder arbeidskrachten nodig te hebben door verdere digitalisering. Waar voorheen gevreesd werd dat de voortdurende digitalisering ten koste zou gaan van banen, gaan er tegenwoordig vaker geluiden op dat digitale ontwikkelingen juist leiden tot overwegend positieve effecten op de netto werkgelegenheid. Doordat er naar verwachting ook sprake gaat zijn van een aanzienlijk verschuiving van banen, zullen er ook plekken zijn waar de werkgelegenheid afneemt. De verwachtingen van ondernemers zoals verzameld in de monitor reflecteren deze ontwikkelingen. Volberda: 'Natuurlijk zijn deze inschattingen ook sterk afhankelijk van de sector en type functie. Steeds meer taken zullen worden geautomatiseerd, maar daarentegen zullen ook geheel nieuwe taken en functies ontstaan. Volgens het Future of Jobs-onderzoek van het World Economic Forum zullen 65 procent van de huidige basisschoolleerlingen uiteindelijk functies uitoefenen die nu nog niet bestaan. Daarnaast zullen ook steeds meer mensen nieuwe vaardigheden moeten aanleren om hun huidige functies te kunnen blijven uitoefenen.'

Figuur 4: verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid als gevolg van digitale ontwikkelingen.

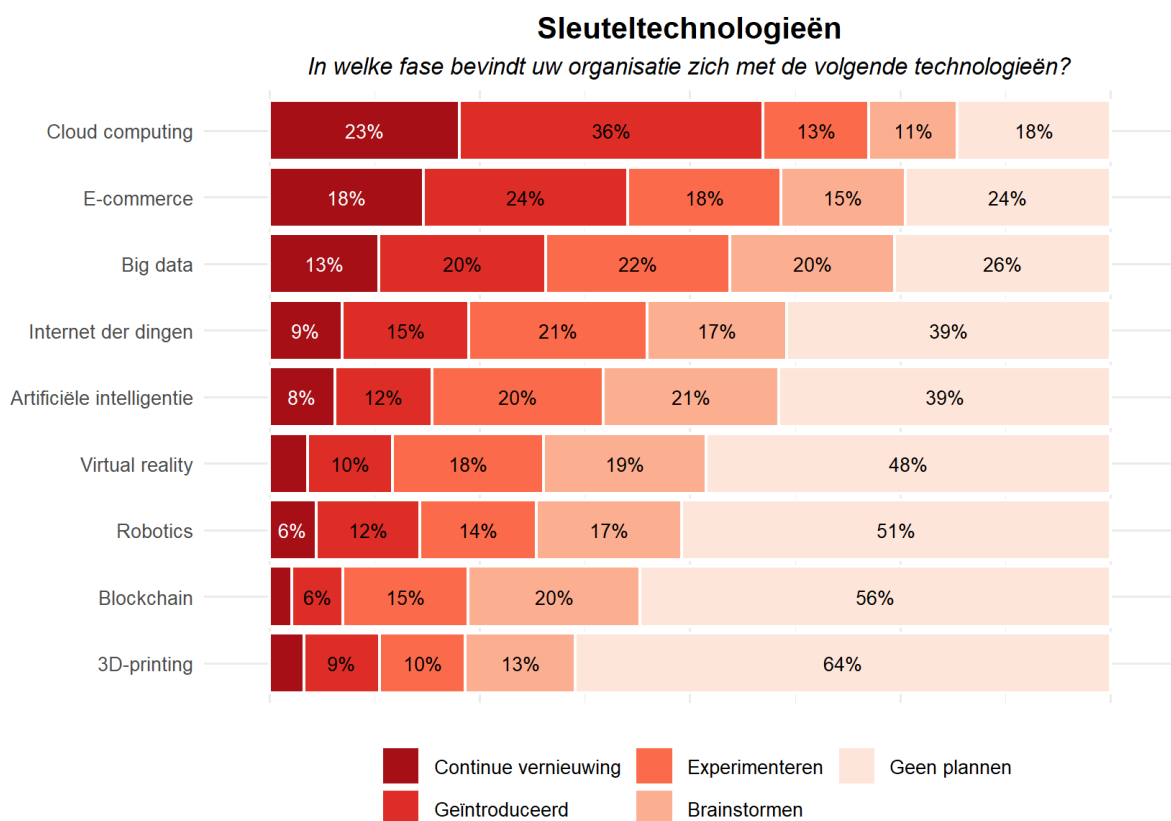


Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

③ **Nederlandse organisaties zetten vooral in op de sleuteltechnologieën cloud computing, e-commerce en big data.**

Sleuteltechnologieën zijn technologieën van de ‘toekomst’ die een enorme impact zullen hebben op de manier waarop we leven, leren, werken en produceren. Deze technologieën zorgen voor nieuwe bedrijvigheid en markten, vergroten de concurrentiekracht en versterken banengroei. Daarmee zijn ze van groot belang voor de Nederlandse economie en innovatiekracht. Het Nederlandse bedrijfsleven geeft aan van een aantal sleuteltechnologieën al veel gebruik te maken. Zo maakt 59 procent van de organisaties actief gebruik van cloud computing, 43 procent van e-commerce en 33 procent van big data (zie Figuur 5).

Figuur 5: Cloud computing geïntroduceerd bij bijna 60 procent van de bedrijven



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Daarnaast geven veel van de resterende respondenten aan dat er binnen hun organisaties geëxperimenteerd wordt met deze technologieën. Kunstmatige intelligentie, robotica en *the internet of things* kunnen worden geclassificeerd als opkomende technologieën. Ongeveer veertig procent van de respondenten geeft aan dat er binnen hun organisatie wordt geëxperimenteerd of gebrainstormd over deze technologieën. Hiermee zal naar verwachting het gebruik van deze technologieën de komende jaren verder gaan stijgen. Virtual reality, blockchain, en 3D-printing worden nog minder omarmd door het Nederlandse bedrijfsleven. Het merendeel van de respondenten geeft tevens aan geen plannen te hebben met het implementeren van deze sleuteltechnologieën binnen hun organisatie. Mogelijk dat dit komt doordat de toepassingen van deze technologieën relatief beperkt is. Volgens Volberda hebben we hier te maken met de zogenoemde hype cyclus: ‘De beperkte aandacht voor 3D-printing, blockchaintechnologie, robotica en Virtual Reality in Nederland kan mogelijk verklaard worden, doordat de hooggespannen verwachtingen van deze opkomende technologieën sterk tegenvallen. Een

nieuwe opkomende technologie gaat na een piek van opgeblazen verwachtingen door een dal van ontgoocheling om vervolgens weer meer aandacht te krijgen. Wellicht dat de sleuteltechnologieën 3D-printing, blockchain, robotica en virtual reality in dat dal van ontgoocheling zitten. Pas door veelvuldig experimenteren en langdurige investeringen kunnen bedrijven de voordelen van deze technologieën plukken.'

④ Tachtig procent van de bedrijven streeft naar een minimale ecologische voetafdruk in 2050 waardoor de klimaatdoelstellingen waarschijnlijk niet zullen worden behaald.

Bijna de helft van de ondervraagde organisaties (48%) wil uiterlijk in 2030 hun ecologische voetafdruk beperken tot een verwaarloosbare hoeveelheid. Uiterlijk in 2050 streeft circa 80 procent van de ondervraagde organisaties ernaar hun ecologische voetafdruk beperkt te hebben tot een verwaarloosbare hoeveelheid (zie Figuur 6). Volberda: 'Als een parallel getrokken wordt tussen deze bevindingen en de klimaatdoelstelling van de overheid (49% reductie in 2030 en met 95% reductie in 2050), lopen de klimaatdoelstelling voor 2030 en het streven van Nederlandse organisaties redelijk met elkaar in de pas (49% versus 48%). Voor 2050 is dat een ander verhaal. Circa 80 procent van de organisaties geeft aan uiterlijk in 2050 hun ecologische voetafdruk beperkt te hebben tot een verwaarloosbare hoeveelheid. Circa 1 op de 5 bedrijven geeft aan dat na 2050 te bereiken. Dit vormt een indicatie dat het streven van organisaties achterblijft bij de duurzaamheidsdoelstellingen vanuit de overheid voor 2050.'

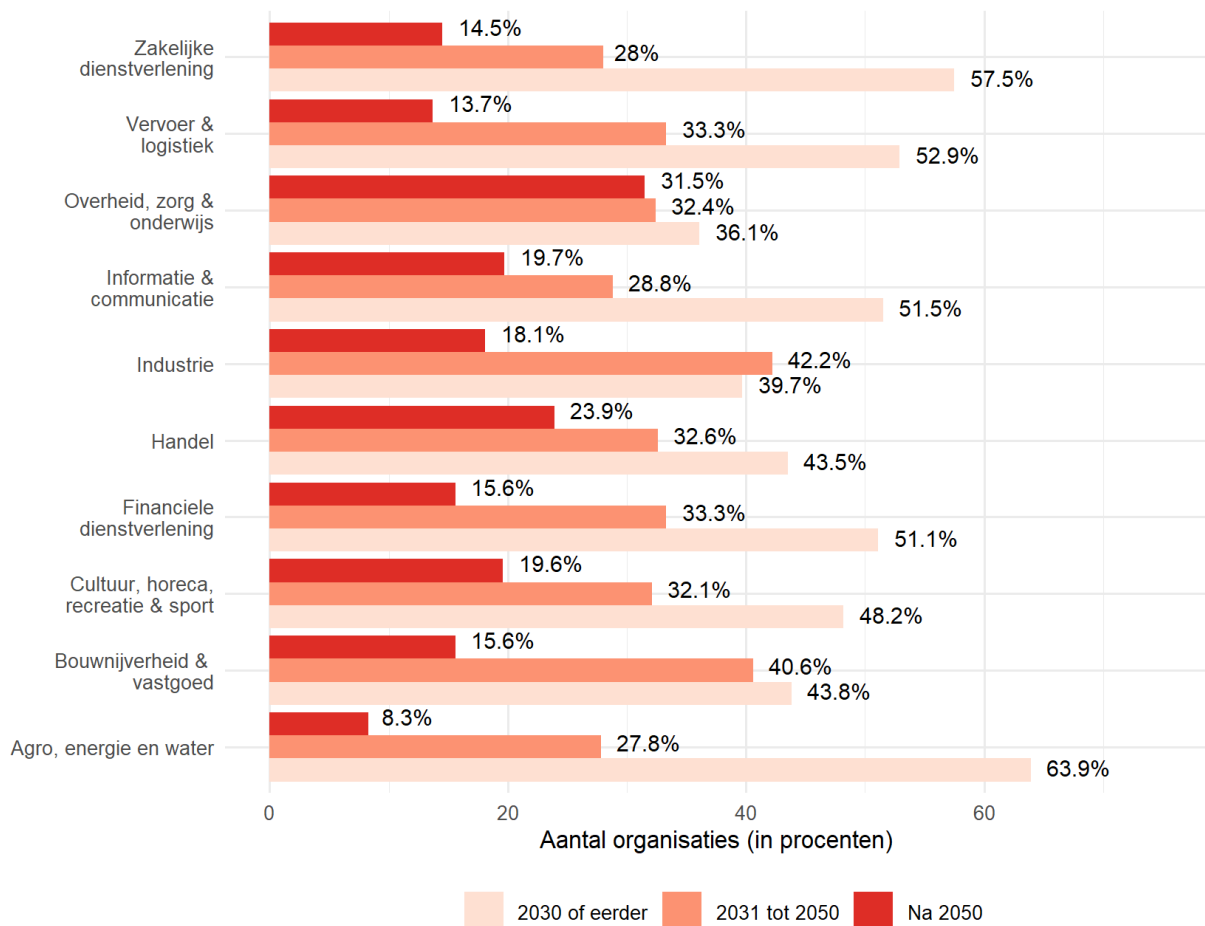
Figuur 6: het verwachte moment waarop organisaties aangeven hun ecologische voetafdruk beperkt te hebben tot een verwaarloosbare hoeveelheid.



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

In positieve zin valt op dat het percentage bedrijven die in 2050 hun voetafdruk drastisch gereduceerd denken te hebben het omvangrijkst is in de agro-, energie- en watersectoren (92%), sectoren die van groot belang zijn voor onder andere het realiseren van de energietransitie in Nederland. Organisaties in deze sectoren scoren tevens relatief hoog op het bredere begrip verantwoord ondernemerschap. Bijna twee op de drie ondervraagde bedrijven in die sector (64%) geeft aan het streven te hebben om uiterlijk in 2030 hun ecologische voetafdruk beperkt te hebben tot een minimum (zie ook Figuur 7). Nog eens rond de 3 op de 10 ondervraagde bedrijven (28%) die actief zijn in de agro-, energie- en watersector geven aan dit ergens tussen 2031 en 2050 te willen realiseren. Andere sectoren waarbij minimaal de helft van de ondervraagde bedrijven aangeeft hun ecologische voetafdruk tot een verwaarloosbare hoeveelheid te willen reduceren in uiterlijk in 2030 zijn: zakelijke dienstverlening (58%), vervoer en logistiek (53%), informatie en communicatiesector (52%) en financiële dienstverlening (51%).

Figuur 7: het verwachte moment waarbij sectoren verwachten hun ecologische voetafdruk beperkt te hebben tot een verwaarloosbare hoeveelheid.



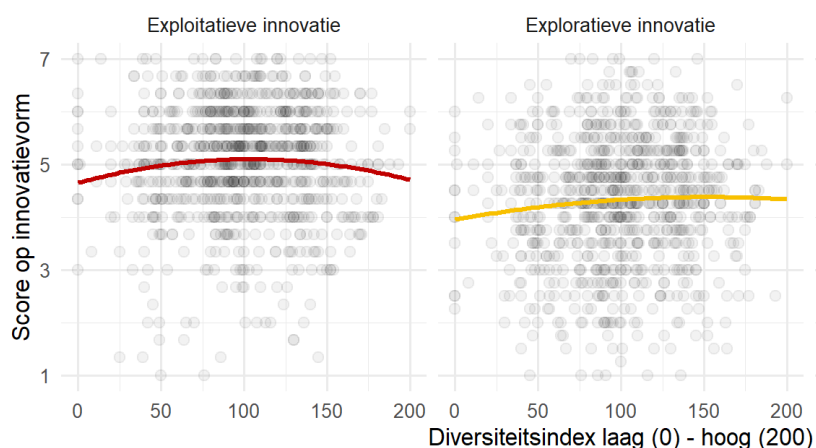
Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Daartegenover staat dat bij de overheid, in de zorg en het onderwijs verhoudingsgewijs vrij veel organisaties zitten waarbij het streven is om pas na 2050 de ecologische voetsdruk te hebben gereduceerd tot een verwaarloosbare hoeveelheid. Bij ruim drie op de tien ondervraagde organisaties in die sector (32%) is dat het geval. Bij de sectoren industrie en bouwnijverheid en vastgoed zitten met achtereenvolgens 42 en 41 procent juist verhoudingsgewijs vrij veel organisaties die tussen 2031 en 2050 hun ecologische voetafdruk willen reduceren tot een verwaarloosbare hoeveelheid. Daarentegen is het minder hoopvol dat uit de monitor blijkt dat de na de uitbraak van de coronacrisis aangezwollen aandacht voor duurzaamheidsthema's alweer lijkt af te nemen.

⑤ Diversiteit in innovatieteams leidt initieel tot meer innovatie

Diversiteit van innovatiemedewerkers gaat gepaard met meer nieuwe en verbeterde producten en diensten. Diversiteit betreft in dit onderzoek de variatie in geslacht (man/vrouw), leeftijd (ouder/jonger dan 40 jaar), herkomst (Westers/niet-Westers) en opleiding (van wetenschappelijk tot praktijkgericht) van leden van innovatieteams ten opzichte van een gelijke verdeling (50/50) per categorie. Uit dit onderzoek onder Nederlandse bedrijven en instellingen komt naar voren dat een dergelijke diversiteit van innovatiemedewerkers gepaard gaat met een hogere mate van product- en dienstinnovaties, al zit daar wel een grens aan. Voorbij een bepaald punt van diversiteit binnen innovatieteams vlakkt dat verband af en neemt het zelfs af (zie ook Figuur 8).

Figuur 8: Relatie tussen diversiteit (geslacht, leeftijd, herkomst en opleiding) bij innovatieteams en verbeterde producten en diensten (exploitatieve innovatie) en geheel nieuwe producten en diensten (exploratieve innovatie).



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek
Noot: Een hogere score op de diversiteitsindex staat voor een meer diverse samenstelling van innovatieteams. Op elk van de vier aspecten (geslacht, leeftijd, herkomst en opleiding) kan de maximale afwijking ten opzichte van een gelijke verdeling (50/50) maximaal 50 zijn. Op basis van deze maximale afwijking bij elk van de 4 aspecten is de maximale score op de diversiteitsindex dus 200. Het onderzoeksrapport bevat een nadere toelichting hoe de berekening heeft plaatsgevonden.

Een dergelijke afname is vooral te vinden bij verbeterde producten en diensten (de zogeheten exploitatieve innovaties). Diversiteit lijkt echter wel een strikt positieve relatie te hebben met het implementeren van nieuwe managementvormen. Ook is er in organisaties met een diverser innovatieteam meer aandacht voor verantwoord ondernemerschap. Volberda: 'Diversiteit in de samenstelling van innovatieteams wordt gezien als een aanjager van nieuwe oplossingen, bijvoorbeeld vanwege de verscheidenheid aan perspectieven die worden ingebracht. Deze bevindingen laten zien dat de innovatieprestaties van innovatieteams aanzienlijk verbeterd kunnen worden door het bevorderen van diversiteit. Het leidt tot meer nieuwe ideeën, platte organisatievormen en meer verantwoord ondernemerschap. Natuurlijk zitten daar ook grenzen aan. Dit kan mede te maken hebben met de toenemende communicatie- en coördinatie-uitdagingen die gepaard gaan met een hoge mate van diversiteit.'

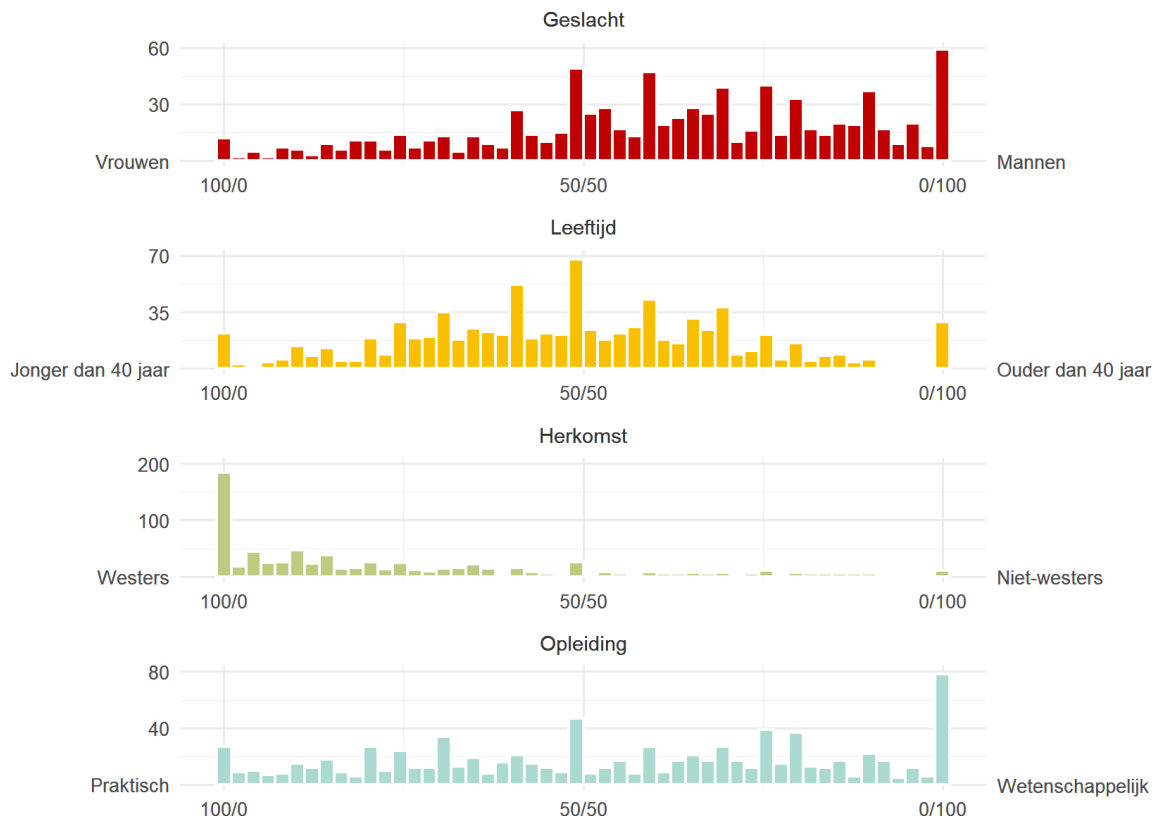
⑥ De meerderheid van medewerkers die betrokken zijn bij innovatie en vernieuwing, is man en heeft een Westerse achtergrond (vooral in de ICT en bouwsector).

Het thema diversiteit in het bedrijfsleven staat meer dan ooit in de schijnwerpers. Dit komt onder andere tot uiting in rapporten over de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de top van het bedrijfsleven, maar zien we bijvoorbeeld ook terug in het debat over discriminatie op de arbeidsmarkt. Diversiteit staat hoog op zowel de maatschappelijke agenda, ook waar het gaat om diversiteit in innovatieteams. Op Nederlandse innovatieafdelingen werken doorgaans meer mannen dan vrouwen (zie Figuur 9). Van alle mogelijke verdelingen komt de verhouding 100 procent mannen tegenover 0 procent vrouwen zelfs het vaakst voor in de data. Het gemiddelde aandeel mannen is gelijk aan 62 procent. Dit patroon is in lijn met bevindingen in recente rapporten over de ondervertegenwoordigd van vrouwen in (de top van) het Nederlandse bedrijfsleven.

Uit de door managers opgegeven samenstelling van innovatieteams blijkt dat 75 procent van de innovatiemedewerkers doorgaans een Westerse achtergrond hebben (zie Figuur 9). Een dergelijke verdeling tussen Westerse en niet-Westerse medewerkers valt echter te verwachten gezien het grotere aantal personen met een Westerse achtergrond in Nederland. Op 1 januari 2020 had 13,7 procent van de inwoners in Nederland een niet-Westerse achtergrond. Uit de monitor blijkt dat het gemiddelde aandeel niet-Westerse medewerkers in innovatieteams gelijk is aan 25,4 procent. Dit suggereert dat het aandeel niet-Westerse innovatiemedewerkers, ten opzichte van de bevolkingssamenstelling, juist relatief groot is.

De verhouding op de kenmerken leeftijd en opleiding is meer in evenwicht (zie Figuur 5.1). De gemiddelde aandelen ouderen (versus jongeren) en wetenschappelijk geschoolden (versus praktisch geschoolden) is respectievelijk gelijk aan 49 en 55 procent. Dit wel niet zeggen dat elk bedrijf dicht bij een 50/50 verdeling zit voor deze kenmerken. Zo zijn er een groot aantal bedrijven waarbij de innovatieafdeling volledig uit wetenschappelijke geschoold personeel bestaat. Volberda: ‘Er is geen ‘one size fits all solution’ voor wat de exacte mate van diversiteit is die ideaal is voor een specifieke organisatie. Als een gelijke verdeling (50/50) als referentiekader wordt genomen, dan hebben Nederlandse organisatie over het algemeen nog een slag te maken om de diversiteit te bevorderen wat betreft geslacht en achtergrond.’

Figuur 9: Opsplitsing van de mate van diversiteit bij innovatieteams naar de aspecten geslacht, leeftijd, herkomst en opleiding.

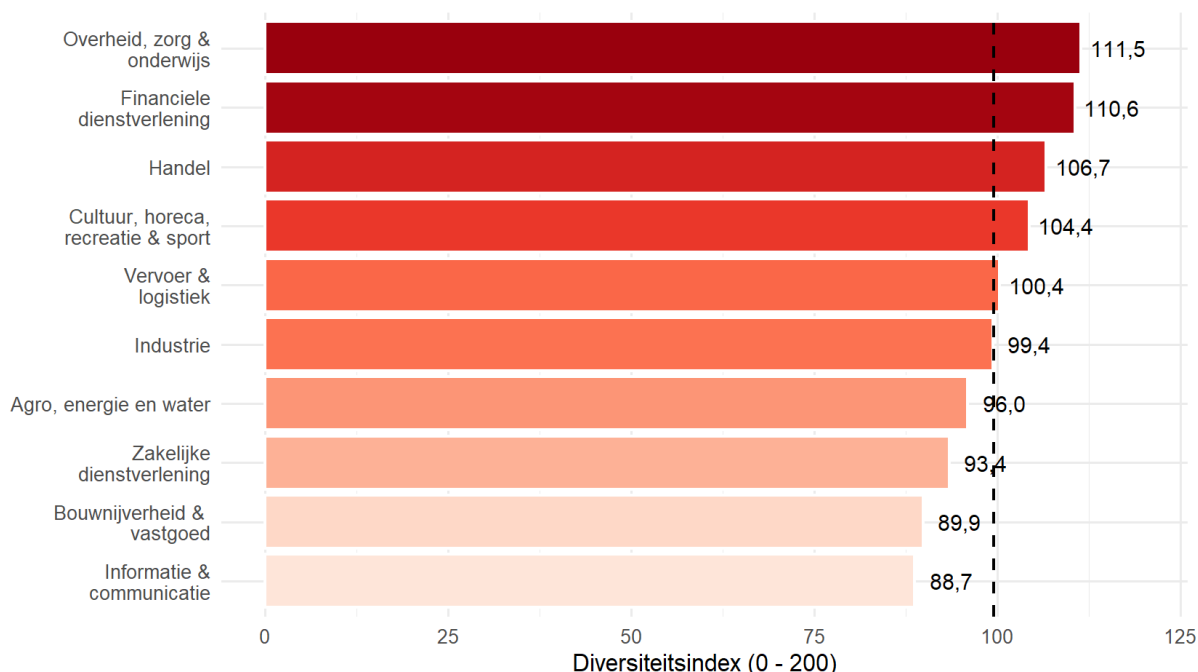


Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Als naar de diversiteit van innovatieteams per sector wordt bekeken, komt naar voren dat de sector overheid, zorg en het onderwijs de ranglijst aanvoert wat betreft de mate van diversiteit bij innovatieteams (zie ook Figuur 10). Deze sector wordt op de voet gevolgd door innovatieteams bij de financiële dienstverlening. De sectoren informatie en communicatie en de bouwnijverheid en

vastgoed worden juist gekenmerkt door een relatief beperkte mate van diversiteit in innovatieteams (zie ook Figuur 10). Als dieper wordt ingezoomd op de data, heeft de relatief beperkte mate van diversiteit bij in de ICT-sector te maken dat de meeste medewerkers in de sector relatief jong zijn. De bouwnijverheid heeft daarentegen vooral te maken met beperkte variatie in herkomst en geslacht van de innovatiemedewerkers. Qua leeftijd en opleiding wordt deze sector juist gekenmerkt door een hoge mate van diversiteit bij innovatieteams. Volberda stelt dat 'deze bevindingen suggereren dat het bevorderen van gender diversiteit in het bijzonder aandacht behoeft bij de bouwnijverheid. Deze sector wordt van oudsher toch veelal gezien als een mannenbolwerk. De ICT-sector zou juist meer aantrekkelijk moeten worden gemaakt door oudere medewerkers. Deze sector wordt juist gedomineerd door jonge honden.'

Figuur 10: Mate van diversiteit (geslacht, leeftijd, herkomst en opleiding) bij innovatieteams ten opzichte van een gelijke verdeling bekeken per sector.



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

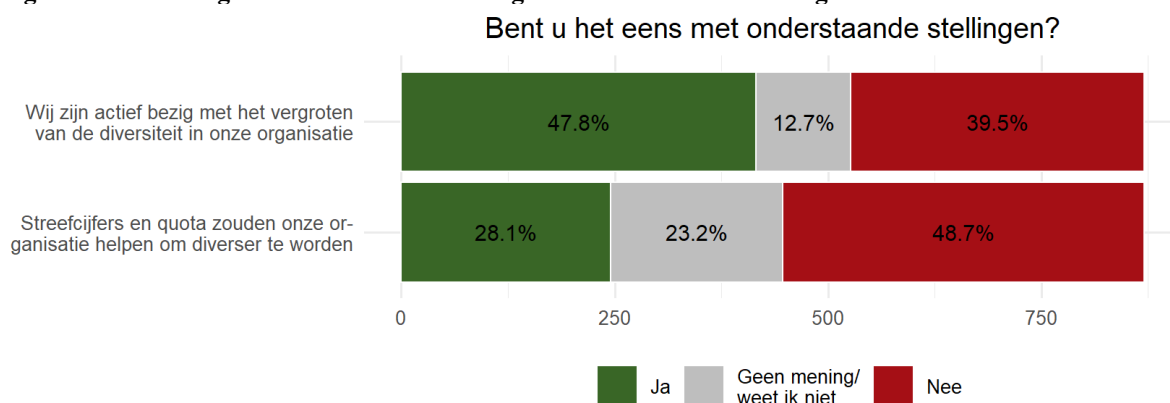
Noot: Een hogere score op de diversiteitsindex staat voor een meer diverse samenstelling van innovatieteams. Op elk van de vier aspecten (geslacht, leeftijd, herkomst en opleiding) kan de maximale afwijking ten opzichte van een gelijke verdeling (50/50) maximaal 50 zijn. Op basis van deze maximale afwijking bij elk van de 4 aspecten is de maximale score op de diversiteitsindex dus 200. Het onderzoeksrapport bevat een nadere toelichting hoe de berekening heeft plaatsgevonden.

⑦ Circa de helft van de organisaties geeft aan actief bezig te zijn met het vergroten van de diversiteit in de organisatie; iets meer dan een kwart denkt dat streefcijfers en quota hen daarbij kunnen helpen.

De helft van de ondervraagde bedrijven (48%) is actief bezig met het bevorderen van de diversiteit in hun eigen organisatie (zie Figuur 11). Dit laat zien dat veel bedrijven in de praktijk aan de slag zijn met diversiteitsbeleid. Ruim een kwart van de organisaties gelooft dat streefcijfers en quota hen daarbij verder kunnen helpen. Daar staat tegenover dat bijna de helft van de respondenten dergelijke dwingende maatregelen niet ziet zitten. Bijna drie op de tien

ondervraagde bedrijven (28%) is het wel eens met die stelling. Het resterende gedeelte (23%) geeft aan dat niet te weten of geen mening te hebben. Deze bevindingen geven volgens professor Volberda aan 'dat er behoorlijk wat verdeeldheid is tussen organisaties wat betreft hun actiegerichtheid om diversiteit te vergroten. Bijna de helft werkt aan een actief diversiteitsbeleid, maar bij 4 op de 10 bedrijven is dat nog niet het geval. Hier liggen toch kansen om het innovatievermogen van Nederland te verhogen. Maar het instellen van streefcijfers en quota wordt duidelijk door de meeste bedrijven niet gewaardeerd.'

Figuur 11: Helft organisaties streeft naar vergroten van diversiteit in organisatie



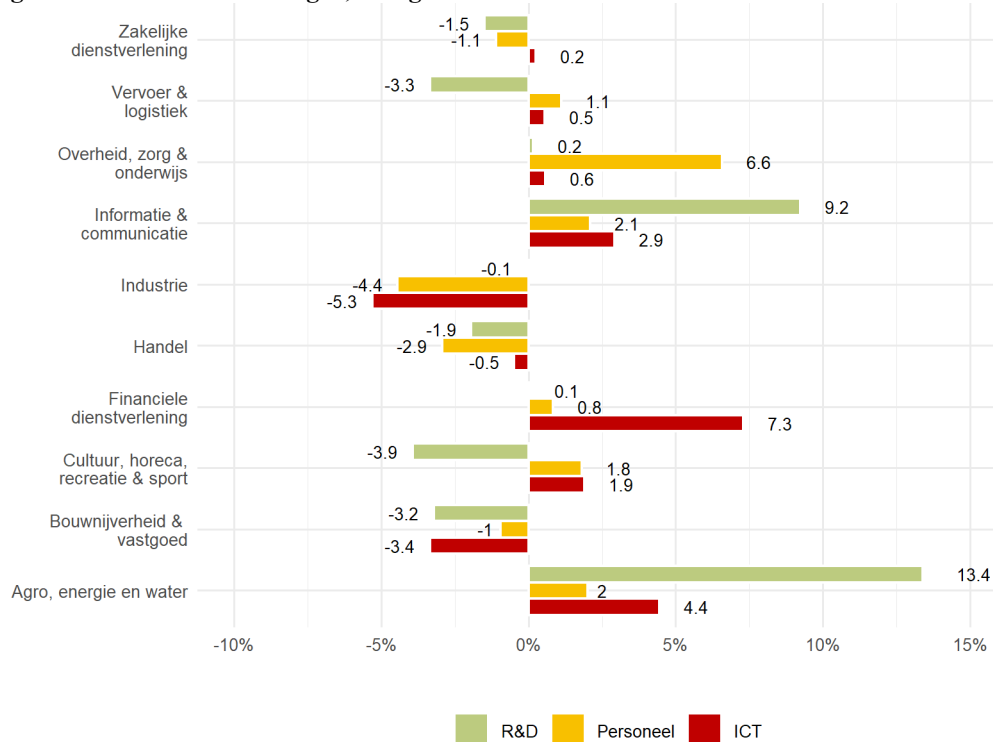
Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek

⑧ De informatie- en communicatiesector loopt voorop in innovatie; overheid, zorg en onderwijs blijven relatief achter.

Organisaties investeren relatief meer in R&D ten opzichte van ICT en ontwikkeling van personeel. Aan alle respondenten is gevraagd hoeveel procent van de omzet de organisatie de afgelopen drie jaar gemiddeld geïnvesteerd heeft in R&D, ICT en de ontwikkeling van het personeel. Organisaties geven aan 12,5 procent van de omzet te investeren in R&D, 11,2 procent in ICT, en 9,7 procent in ontwikkeling van personeel.

Het investeringsgedrag van organisaties verschilt sterk over sectoren (zie Figuur 12). Zo investeert de sector agro, energie en water maar liefst 13,4 procent meer dan het landelijk gemiddelde (12,5%) in R&D. Deze sector scoort zowel goed op de klassieke 'harde' vormen innovatie, zoals de mate van radicale en incrementele innovatie, als op de meer sociale 'zachte' vormen, zoals de implementatie van nieuwe managementvormen, innovatieve leiderschapsstijlen en de mate van zelforganisatie. De sector overheid, zorg en onderwijs investeert bovengemiddeld veel in haar personeel (6,6% hoger dan het landelijk gemiddelde), terwijl de financiële sector relatief hoge investeringen kent in ICT (7,3% hoger dan het landelijk gemiddelde). In lijn met de hoge investeringen in R&D, lopen de agro, energie en water en informatie- en communicatiesectoren relatief gezien voorop qua omzet uit producten en/of diensten die fundamenteel nieuw zijn voor de markt. Met name de informatie- en communicatiesector doet veel aan productvernieuwing; slechts een derde van de omzet komt uit producten die zo goed als onveranderd zijn gebleven. Voor de rest van de sectoren geldt dat circa de helft (of meer) van de omzet uit het huidige product-/dienstenassortiment betrokken wordt.

Figuur 12 Met name de agro, energie en watersector investeert veel in R&D



Bron: Nederlandse Innovatie Monitor 2020, bewerking door SEO Economisch Onderzoek
Noot: De respondenten is gevraagd hoeveel procent van de omzet zij jaarlijks in de ontwikkeling van personeel, R&D en ICT hebben geïnvesteerd; de staafdiagram geeft de score op elke post per sector ten opzichte van het landelijk gemiddelde (de verticale 0% lijn); bij een hoger percentage investeren de organisaties in de sector relatief veel in deze post

Over de Nederlandse Innovatie Monitor 2020

De Nederlandse Innovatie Monitor wordt jaarlijks uitgevoerd onder regie van prof. dr. Henk Volberda, hoogleraar Strategisch management en innovatie aan de UvA. SEO Economisch Onderzoek heeft de monitor uitgezet en het onderzoek verricht. De winnaar van de Nederlandse Innovatie Prijs, gebaseerd op deze onderzoeksbevindingen, wordt op maandag 19 oktober om 21.30 uur bekend gemaakt in het televisieprogramma De Wereld van Morgen van AVROTROS op NPO1.

Meer informatie: Henk Volberda, 06 1297 2233 / h.w.volberda@uva.nl.