

# 29%

is bereid te betalen voor online content

De believers in de 'gratis'-economie zeggen dat alle pogingen om internetters te laten betalen voor content zinloos zijn. Maar uit MT-onderzoek blijkt dat bijna 1 op de 3 Nederlandse managers best iets over heeft voor goede online content. Zij stellen daarbij wel voorwaarden: zo moet de informatie essentieel zijn voor de bedrijfsvoering (voor 65,7%), de content moet nergens anders te vinden zijn (voor 52,9%), een bepaald medium moet tot de favorieten behoren (voor 34,4%) of de content moet ook eigendom worden (36,3%). (RvL)

Alle uitkomsten van dit onderzoek op [mt.nl](http://mt.nl)

## Bent u bereid te betalen voor online content?



## Apart zijn is prima

*Aparte groepjes op de werkvloer zijn niet altijd erg, zegt Joyce Rupert in haar proefschrift. Zolang verschillen maar overbrugbaar blijven en leidinggevenden de teamidentiteit bewaken.*

### Worden bedrijven nou beter van diversiteit op de werkvloer of niet?

“Dat hangt er vanaf. Niet altijd. Stel, je hebt twee mannelijke economen van 35 in dienst en twee vrouwelijke bedrijfskundigen van 50. Omdat die tweetallen veel overeenkomsten hebben en onderling sterk van elkaar verschillen, kunnen ze allebei een subgroep vormen die het team verdeelt in ‘wij’ en ‘zij’. Bekend voorbeeld is ook het Nederlands Elftal uit 1996, het team met de bekende ‘kabel’. Aan de ene kant had je de blanke spelers met goede contracten, aan de andere kant de donkere spelers van Ajax die minder verdienden. Dat leidde tot conflicten, omdat het team verdeeld raakte. Als de kenmerken van deze mensen verdeelder zouden zijn, ontstond een heel andere dynamiek.”

### Hoe minder subgroepen, hoe beter?

“Nee, soms hebben subgroepen ook een positief effect. Zolang de verschillen maar niet te groot zijn en het bedrijven lukt de teamidentiteit belangrijker te maken dan de afzonderlijke subgroepen. Ze moeten zich dus richten op de overeenkomsten, en bijvoorbeeld tijdens een bedrijfsuitje die specifieke kenmerken met elkaar



uitwisselen. De focus moet op de gemeenschappelijke factor van de teams liggen. Daarnaast is een open cultuur belangrijk. Fouten moeten besproken kunnen worden, in plaats van veroordeeld. Anders wordt het effect van de subgroepen versterkt, medewerkers gaan dan alleen in gesprek met collega's waarbij ze zich veilig voelen.”

### Is het dan nog verstandig divers personeel te werven?

“Zeker. Anders krijg je alleen werknemers die precies hetzelfde denken en doen. Werknemers die je aanneemt moeten aan de ene kant beschikken over unieke kennis of ervaring die van waarde is voor het bedrijf, aan de andere kant moeten zij herkenbaar zijn voor de teamleden. Als er al veel subgroepen zijn op de werkvloer, zal een sollicitant die met beide subgroepen iets gemeen heeft als bruggenbouwer kunnen fungeren.”

### De manager kan het verschil maken?

“Inderdaad, hij of zij moet zorgen voor verbondenheid, teamidentiteit en -motivatie. Dat is belangrijk, want pas als iedereen hetzelfde doel voor ogen heeft, komen de positieve effecten van diversiteit naar voren.” (RvL)

## MT Morning Meeting

## New Style Leadership

**Wat is de sleutel van effectief leiderschap? Welke leiderschapsstijl en welk gedrag heeft u als volwaardig manager nodig?**

Datum: 20 april Tilburg, 22 april Amsterdam  
Tijd: 8.00 tot 10.00 uur

Deelname: € 40 euro (incl. ontbijt en boek)

Meld u nu aan: [www.mt.nl/morningmeeting](http://www.mt.nl/morningmeeting)

powered by

**TiasNimbas**  
Business School

**MT**