**VPS Personeel, Organisatie Communicatie**

**Antwoorden opgaven**

**Hoofdstuk 11**

**Opgave 1**

1. Onder competenties van personen worden wel gedragseigenschappen en kennisniveau verstaan. De belangrijkste of meest ontwikkelde van deze competenties worden kerncompetenties genoemd. Bij het competentiemanagement richt men de ontwikkeling van de medewerkers op de competenties die de onderneming in de toekomst nodig heeft.
2. Een POP is een ‘ontwikkelingscontract’ tussen werkgever en werknemer. De bedoeling is de werknemer de kans te bieden zich verder te ontwikkelen. Zo kun je de organissatiedoelen van de werkgever en de ambities van de werknemer zo goed mogelijk op elkaar afstemmen. In de POP staan de belangrijkste te ontwikkelen competenties centraal. De medewerker moet die competenties binnen een bepaalde tijd hebben bereikt.
3. In het strategisch plan zijn de belangrijkste doelstellingen op lange termijn geformuleerd. Op basis hiervan worden de competenties geformuleerd die bij de medewerkers aanwezig moeten zijn. Het competentiemanagement moet ervoor zorg dragen, dat de kerncompetenties bij de medewerkers aanwezig zijn.
4. Voordelen van competentiemanagement zijn:
* Het kan de prestaties van de organisatie vergroten doordat het personeelsbeleid volledig wordt ingericht rondom de kerncompetenties. Daarmee stuurt de onderneming de ontwikkeling van het personeel op basis van de eerder vastgestelde strategie van de organisatie.
* Doordat competentiemanagement het gewenste gedrag van medewerkers en managers stimuleert, kan de cultuur van de organisatie in een door het management gewenste richting veranderen.
* Doordat medewerkers en managers duidelijk weten welke ontwikkeling wenselijk is, kan het werk aantrekkelijker worden. Managers besteden veel positieve aandacht aan medewerkers. Medewerkers kunnen zich goed ontplooien en hebben de beschikking over ruime scholingsmogelijkheden.
* Doordat de ontwikkeling van medewerkers wordt gestimuleerd, neemt ook de interne mobiliteit toe. Medewerkers en managers ontdekken nieuwe kwaliteiten en zullen deze willen toepassen in (andere) functies.
* Door de nieuwe loopbaanmogelijkheden en het gezamenlijk realiseren van een doel, voelen medewerkers zich meer verbonden met de organisatie. Hierdoor neemt het personeelsverloop af, waardoor minder medewerkers met waardevolle competenties vertrekken.
1. De afdeling P&O adviseert ten behoeve van het management. Het management neemt mede op basis van de gegeven adviezen een besluit. De afdeling is een stafafdeling.
2. Bij integraal management is het management volledig verantwoordelijk voor alle processen van de afdeling. Het management heeft beslissingsbevoegdheden over zowel de primaire processen als over de ondersteunende processen.

**Opgave 2**

1. Human resources management is een visie op personeel en organisatie waarin het optimaal benutten van het menselijk potentieel wordt beschouwd als de belangrijkste factor bij het succesvol functioneren van organisaties.
2. Kenmerkend verschil tussen human resources management en het ‘traditionele’ personeelsbeleid is dat HRM het personeels- en organisatiebeleid afleidt uit de strategie van de onderneming. In het traditionele personeelsbeleid is dit niet het geval. Bij HRM zijn de medewerkers essentieel voor het succes van de organisatie.
3. In de samenvatting van het rapport worden niet genoemd het formatiebeleid, de personeelsvoorziening, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden, de personeelszorg en de personeels- en salarisadministratie.
4. Een kengetal geeft de grootheid van een verschijnsel aan; een stuurgetal geeft aan of de geconstateerde grootheid al of niet voldoet aan de gestelde norm. De uitkomst van een stuurgetal geeft aan of er wel of niet moet worden ingegrepen.
5. Competentiemanagement is het permanent, geïntegreerd afstemmen van de talenten van medewerkers op de strategische doelen van de organisatie. Competenties zijn gedragseisen voor het succesvol functioneren in de organisatie.
6. In de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de individuele medewerkers moeten de te bereiken doelen worden afgestemd op de voor de organisatie noodzakelijke competenties.
7. Een competentieprofiel of persoonsspecificatie geeft de criteria aan waaraan een medewerker moet voldoen.
8. Integraal management is een besturingsmodel waarbij de leidinggevenden beschikken over beslissingsbevoegdheden voor zowel de primaire processen (productie en dienstverlening) als voor de ondersteunende processen (financiën, personeel). Bij integraal management heeft de leidinggevende volledige verantwoordelijkheid voor de processen waaraan hij sturing geeft; de afdeling HRM is adviserend aan het management.