**VPS Personeel, Organisatie Communicatie**

**Antwoorden opgavenboek**

**Hoofdstuk 9**

**Opgave 9.1**

C Beide stellingen zijn juist.

**Opgave 9.2**

D Bij integraal management is cruciaal dat de lijnmanagers het personeelsmanagement uitvoeren. De HRM-afdeling heeft een ondersteunende rol.

**Opgave 9.3**

A Het opstellen van een personeelsbeleidsplan is een activiteit die betrekking heeft op de lange termijn en valt onder strategisch personeelsmanagement.

**Opgave 9.4**

D Het uitvoeren van arbobeleid is een voorbeeld van personeelsmanagement op operationeel niveau.

**Opgave 9.5**

D Het maken van een personeelsplanning is een voorbeeld van personeelsmanagement op tactisch niveau.

**Opgave 9.6**

B Deze opdracht valt onder tactisch personeelsmanagement.

**Opgave 9.7**

1. Human Resource Management houdt zich bezig met het optimaal benutten van het potentieel van medewerkers in de organisatie. Essentieel hierbij is dat de medewerker wordt gezien als een essentiële factor bij het succesvol functioneren van organisaties. Het realiseren van langetermijndoelstellingen uit het strategisch plan is onmogelijk zonder een optimale inzet van de medewerkers. Door het zo optimaal mogelijk benutten van het potentieel van medewerkers (zowel huidige als aan te trekken medewerkers) wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het realiseren van de strategie van de organisatie.
2. In nagenoeg alle ondernemingen is HRM een stafafdeling, die adviseert aan de leidinggevende waaraan de staf is toegevoegd. HRM kan zowel gevraagd als ongevraagd advies geven aan de leidinggevende. HRM kan geen rechtstreekse opdrachten geven aan medewerkers van andere afdelingen.
3. HRM-activiteiten die zich duidelijk onderscheiden van de traditioneel werkende personeelsafdeling zijn:
* advisering van het management ten aanzien van vraagstukken op het gebied van personeel en organisatie;
* beheer van personele aspecten van de organisatie;
* beleidsformulering, -implementatie, -evaluatie ten aanzien van HRM;
* controle met betrekking tot vastgesteld organisatiebeleid.

**Opgave 9.8**

1. Bij integraal management stuurt een lijnmanager zijn afdeling aan alsof het een afzonderlijke onderneming is, met een eigen budget, personeel etc.
2. Dit betekent dat een lijnmanager een verregaande bevoegdheid heeft om bepaalde beslissingen te nemen. Zo kan de lijnmanager bijvoorbeeld investeringen doen en personeel aannemen. Ook het toepassen van de diverse HRM-instrumenten (opleiden, beoordelen en belonen) door lijnmanagers vallen onder integraal management.
3. Medewerkers van de afdeling HRM hebben bij integraal management vooral een controlerende en coördinerende functie. Zij vervullen een ondersteunende rol.

**Opgave 9.9**

1. Kenmerken:
* Strategisch personeelsmanagement heeft betrekking de lange termijn.
* Daarnaast dient het bij te dragen aan het realiseren van de strategische doelstellingen van de onderneming.

Voorbeelden van mogelijke activiteiten:

* Het opstellen van een personeelsbeleidsplan, inclusief een arbobeleidsplan. Hierin moet onder meer iets worden gezegd over de vraag en aanbod van kennis, werving en selectie, loopbaanplanning, de in- en uitstroom van medewerkers, competentiemanagement en de benodigde HRM-instrumenten.
* Het opstellen van prognoses van de personeelsbehoefte, door middel van in- en uitstroomberekeningen.
* Het actualiseren van het strategische personeelsbeleid, op basis van het strategisch beleidsplan, managementinformatie en nieuwe wet- en regelgeving.
1. De implementatie van competentiemanagement hangt samen met een beslissing op strategisch niveau. Competentiemanagement als onderdeel van het personeelsbeleid draagt bij aan het realiseren van de strategische doelstellingen van de organisatie. Het implementeren van competentiemanagement is in het algemeen een ingrijpend en langdurig proces en raakt de hele organisatie.

**Opgave 9.10**

1. Human Resource Management houdt zich bezig met het optimaal benutten van het potentieel van medewerkers in de organisatie. Essentieel hierbij is dat de medewerker wordt gezien als een essentiële factor bij het succesvol functioneren van organisaties. Het realiseren van langetermijndoelstellingen uit het strategisch plan is onmogelijk zonder een optimale inzet van de medewerkers. Door het zo optimaal mogelijk benutten van het potentieel van medewerkers (zowel huidige als aan te trekken medewerkers) wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het realiseren van de strategie van de organisatie.
2. Aspecten van Human Resource Management:
* formatiebeleid;
* arbeidsvoorwaardenbeleid;
* personeelsvoorziening;
* beoordeling van personeel;
* personeelsontwikkeling;
* arbeidsverhoudingen;
* arbeidsomstandigheden;
* personeelszorg;
* personeels- en salarisadministratie.
1. Hoofdtaken van HRM:
* advisering van het management ten aanzien van vraagstukken op het gebied van personeel en organisatie;
* beheer van personele aspecten van de organisatie;
* beleidsformulering, -implementatie, -evaluatie ten aanzien van HRM;
* controle met betrekking tot vastgesteld organisatiebeleid.