

M&O in Balans, 7^e druk, vwo, Hoofdstuk 9 Personeelsbeleid Samenvatting d.d. 31-12-2013

Bij de *behoeftepiramide* van Maslow is de rangorde:

- 1 fysiologische behoeften
- 2 behoefte aan veiligheid en zekerheid
- 3 sociale behoeften
- 4 behoefte aan waardering
- 5 zelfverwezenlijking of zelfrealisatie.

ERG-theorie: er is geen rangorde van menselijke behoeften. Deze zijn er in drie soorten: bestaansmogelijkheden, sociale behoeften en zelfrealisatie maar de volgorde ligt dus niet vast.

Herzberg heeft de *motivatie-hygiënetheorie* ontworpen. Hij onderscheidt factoren die motiverend werken, de satisfiers, en factoren die niet extra motiverend zijn, maar wel erg demotiverend werken als er niet aan is voldaan. Dit zijn de hygiënefactoren, ook wel dissatisfiers genoemd.

Satisfiers zijn de werkintrinsieke factoren: plezier in het werk zelf, erkenning en waardering, verantwoordelijkheid in het werk, promotie- en groeiomgelykheden.

Dissatisfiers hebben betrekking op de omstandigheden waaronder werk plaatsvindt: de werkextrinsieke factoren. Werkextrinsieke factoren zijn onder meer: voorschriften en procedures, salaris, werkomstandigheden, wijze van leidinggeven en relaties met de leiding. Satisfiers werken pas als de dissatisfiers in voldoende acceptabel zijn.

Volgens *McClelland* worden mensen door drie behoeften gemotiveerd: prestatiebehoeften, machtsbehoeften en relationele behoeften. Afhankelijk van welke behoefte het sterkst is, heeft iemand verschillende doelen en wordt hij door andere activiteiten aangetrokken.

De *doelstellingstheorie* stelt dat je mensen motiveert door concrete doelstellingen te geven, deze zijn bij voorkeur meetbaar.

Volgens de *verwachtingstheorie van Vroom* wordt de motivatie van een persoon beïnvloed door de persoonlijke verwachting of zij door iets te doen verwacht daarmee een persoonlijke doelen te bereiken.

Algemeen organisatiebeleid: het doel dat iedereen met elkaar nastreeft. Het sociaal beleid is afgeleid van het algemene organisatiebeleid.

Sociaal beleid is het geheel van maatregelen dat nodig is om mens en arbeid zodanig op elkaar af te stemmen dat de doelen van de organisatie én die van de medewerker gerealiseerd kunnen worden. Een onderdeel van het sociaal beleid is het personeelsbeleid.

Personeelsbeleid is gericht op alle aspecten van de relatie tussen mens en arbeid binnen de organisatie. Voor de uitvoering van het personeelsbeleid is vaak een afdeling personeelszaken aanwezig.

Selectiemogelijkheden bij het aantrekken van personeel zijn:

- gegevens uit het verleden;
- psychotechnisch onderzoek;
- vaardigheidsproeven;
- interview (sollicitatiegesprek).

Functioneringsgesprek tussen werknemer en diens directe manager: tweerichtingsverkeer; gesprek is gericht op de toekomst.

Beoordelingsgesprek: eenrichtingsverkeer, gericht op het verleden.

Scholing omvat:

- bijscholing, scholing om bij te blijven in je huidige baan;
- omscholing, scholing voor een ander vak.

Een *cao* is een overeenkomst die wordt afgesloten door de vakbonden en de werkgeversorganisaties in de betreffende bedrijfstak, waarbij de primaire en de secundaire arbeidsvoorwaarden worden geregeld.

Verplichtingen van de *werkgever* zijn:

- op tijd het loon betalen;
- een getuigschrift uitreiken bij vertrek;
- minderjarige werknemers in de gelegenheid stellen een opleiding te volgen.

Verplichtingen van de *werknemer* zijn:

- de arbeid zelf verrichten;
- de arbeid zo goed mogelijk verrichten;
- zich houden aan de voorschriften;
- zich gedragen als een goed werknemer.

Loonkosten bestaan uit brutoloon + werkgeversdeel premies werknemersverzekeringen + werkgeversdeel pensioenpremie.

Loonsubsidie geeft de overheid bij moeilijk plaatsbare werknemers.

Wet Gelijke Behandeling, doel is gelijke behandeling.

Bevoegdheden van de OR en de MR zijn:

- adviesrecht;
- instemmingsrecht;
- informatierecht.