

Vak: Project A fair day's wage for a fair day's work

credits: 7

Vakcode	HRVH7FDW	Werkvormen	
Naam	Project A fair day's wage for a fair day's work	Toetsen	Eindgesprek - Eindgesprek
Studiejaar	2022-2023		Opdracht Int. HRM - Opdracht
ECTS credits	7		Opdracht Sterkstaal - Opdracht
Taal	Nederlands		
Coördinator	H.A.R. Ozinga		

Leeruitkomsten

Leeruitkomsten:

Kennis

- De student kan het stappenplan van een functiewaarderingssysteem beschrijven;
- De student kan de diverse doelstellingen van beoordelen en belonen benoemen;
- De student kan de verschillende vormen van belonen beschrijven met daarbij behorende voor- en nadelen;

Begrijpen

- De student kan het onderscheid benoemen tussen functiewaarderen en beoordelen;
- De student kan uitleggen hoe de organisatie- en omgevingsanalyse de randvoorwaarden schept voor het hrm-advies;
- De student kan uitleggen hoe het concept van strategisch beoordelen en belonen een verbinding legt tussen de strategie en de vormgeving van de genoemde hr-instrumenten;

Toepassen

- De student kan een model voor organisatieanalyse toepassen;
- De student kan een functiewaarderingssysteem toepassen;
- De student kan cao-artikelen toepassen, met name die handelen over de beloningssystematiek en de werkingssfeer;
- De student kan een praktisch uitvoerbare link leggen tussen de beoordeling- en beloningssystematiek;
- De student kan relevante kengetallen benoemen ter evaluatie van het advies.

Analyse

- De student kan een samenhangende probleemanalyse maken, waarbij je hoofd- en bijzaken onderscheidt, als ook oorzaak en gevolg op diverse niveaus van analyse;
- De student kan een relevante organisatie- en omgevingsanalyse maken.

Ontwerpen

- De student kan een aanpak ontwerpen inzake beoordelen en belonen;
- De student kan een advies vertalen in een implementatieplan dat rekening houdt met de organisatieanalyse;
- De student kan een advies financieel onderbouwen en de consequenties ervan in termen van kosten en baten weergeven.

Inhoud

Beroepscontext

Hoe motiveer ik medewerkers zodanig dat zij zich optimaal inzetten voor de organisatie? Aan welke eisen moet een functiebeschrijving voldoen? Hoe beoordeel ik de inzet en prestaties van een medewerker? En waarom is dit zo belangrijk? En hoe zet ik een beoordeling om in een passende beloning? Wat moet ik eigenlijk belonen: inzet, motivatie of prestatie? Wat is een passende beloning en hoe maak ik onderscheid tussen medewerkers? En hoe zorg ik ervoor dat mijn managers op een zelfde wijze beoordelen? Leent de cultuur van de organisatie zich hier eigenlijk wel voor en zijn mijn managers voldoende opgeleid? Hoe ga ik om met conflicten die ontstaan over beoordelen en belonen? Beloon ik alleen individuele prestaties of kies ik voor een groepsbeloning? Hoe zorg ik ervoor dat ik medewerkers, in vergelijking tot elkaar, de juiste beloning toeken? Welke rol speelt de Ondernemingsraad hierbij? Hoe zorg ik ervoor dat ik op deze onderwerpen mij houdt aan de voor mijn branche geldende CAO? En last but not least: hoe zorg ik ervoor dat het antwoord op bovenstaande vragen past bij mijn organisatie?

Al dit soort vragen kan een ondernemer of manager zich stellen ten aanzien van de onderwerpen functiewaardering, beoordelen en belonen. Het zijn drie kernthema's uit het brede terrein van het personeelsbeleid. In het eerste jaar zijn deze thema's reeds geïntroduceerd tijdens de cursussen over hrm, terwijl de student werkende aan dit project ook veel verbanden zal kunnen leggen met de cursus arbeids- en organisatiepsychologie.

In zijn toekomstige rol als medewerker P&O of als extern adviseur zal de student op de vragen uit de eerste alinea een deskundig antwoord moeten geven. In een effectieve organisatie is het personeelsbeleid geïntegreerd in de organisatie, in samenhang met de strategie, structuur en cultuur van deze organisatie. Dit geldt uiteraard ook voor de onderwerpen functiewaardering, beoordeling en belonen die met name tot doel hebben medewerkers te motiveren en te stimuleren tot het uitvoeren van de juiste activiteiten binnen de financiële, technische en organisatorische mogelijkheden van de organisatie.

Bovenstaande onderwerpen zijn des te interessanter omdat velen er - ook al hebben ze er niet voor doorgeleerd zoals jij - een mening over hebben en/of zichzelf als ervaringsdeskundige beschouwen. Een doolhof van systemen is voorhanden om aan genoemde onderwerpen praktisch vorm te geven. Dit maakt de discussie over het onderwerp er vaak niet gemakkelijker op.

Een forse uitdaging dus als beginnend beroepsbeoefenaar!

De opdracht

Je bent in dienst van adviesbureau Mutua Fides als junior consultant. Jullie senior consultant heeft contact gehad met dhr. Karsten, directeur van Sterkstaal BV. De directeur heeft een probleem. Het rendement van zijn onderneming staat onder druk. Is er verband met de arbeidsmotivatie van zijn medewerkers? Hij constateert bij hen een zekere gelatenheid en zoekt de oorzaak mede in een gebrek aan

prestatieprikkels. Kunnen jullie hem van dienst zijn en een belangrijke opdracht ‘binnenslepen’ voor Mutua Fides? Het zou een mooie opdracht zijn voor jullie onderneming en een prachtige kans om te laten zien wat jullie als junior adviseurs kunnen. De eerste stap is in ieder geval gezet: Karsten heeft jullie uitgenodigd om binnenkort in een persoonlijk gesprek samen met hem de problematiek nader te verkennen. Jullie doelstellingen tijdens dit gesprek zijn met name om een dieper inzicht te krijgen in de genoemde problematiek en Karsten van jullie deskundigheid te overtuigen. Dat zal ertoe moeten leiden dat hij jullie uitnodigt om een offerte uit te brengen. Als de offerte geaccordeerd wordt, kunnen jullie aan de slag met de nadere oriëntatie op de materie, om uiteindelijk jullie adviezen voor Sterkstaal te kunnen presenteren.

De thematiek van dit project raakt al met al vooral aan de hrm-aspecten functiewaarderen, beoordelen en belonen.

In het vierde kwartaal krijgt de opdracht een internationale oriëntatie. De adviseurs wordt gevraagd een hr-letter te schrijven over een voorgenomen vestiging in Duitsland, dan wel in België. De vragen van de opdrachtgever kennen een diverse thematiek: o.a. over aard van de arbeidsmarkt, de organisatiecultuur en het arbeidsrecht in het desbetreffende land.

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.