

Voor wat hoort wat

G-Skate produceert wintersportkleding voor enkele grote winkelketens. G-Skate is een onderneming met twee afdelingen. De directie besluit om de beloning voor de werknemers deels afhankelijk te maken van de geleverde prestaties: een bonusregeling.

De directeur van G-Skate stelt: "Wij hebben drie redenen om een bonusregeling in te stellen.

- Ten eerste kan een bonus helpen om sneller te voorzien in vacatures. In onze bedrijfstak zijn bonusregelingen immers niet gebruikelijk.
- Ten tweede kan een bonus onze werknemers prikkelen om hun productiviteit en daarmee de productiviteit van hun afdeling te verhogen.
- Ten derde stimuleert het onze werknemers om zelf te investeren in kennis en vaardigheden en op die manier de productiviteit te vergroten."



- a Leg uit hoe een bonusregeling in het geval van G-Skate kan bijdragen om sneller in vacatures te voorzien.
- b Leg uit hoe een werkgever met behulp van een bonusregeling het probleem van de asymmetrische informatie bij de productiviteit van de werknemers kan verkleinen.

Productie en Verkoop zijn de twee afdelingen van G-Skate. Nadat alle werknemers zijn geïnformeerd over de bonusregeling, bespreken medewerkers van de afdeling Verkoop de mogelijkheid om op eigen kosten scholing te volgen die hen in staat zal stellen de productiviteit te vergroten. De werknemers van de afdeling Productie doen dit ook, onafhankelijk van de collega's van Verkoop.

Gebruik bron 6, bron 7 en bron 8.

- c Bereken, uitgaande van getallen in de matrix, hoe hoog de verwachte groei van de toegevoegde waarde zal zijn als **alleen** de werknemers van de afdeling Productie de scholing volgen.

Gebruik bron 8.

- d Welke keuze zal de afdeling Verkoop maken op basis van de getallen in de matrix? Verklaar het antwoord.

Gebruik bron 7 en bron 8.

- e Leg uit hoe zelfbinding door de afdeling Verkoop er voor kan zorgen dat de toegevoegde waarde bij G-Skate daadwerkelijk zal stijgen zoals verwacht door de directie.

bron 6 bonusregeling bij G-Skate

“De individuele prestaties van onze werknemers of afdelingen zijn voor mij als directeur moeilijk vast te stellen en daarom kiezen wij ervoor de individuele bonus afhankelijk te maken van de toegevoegde waarde van het totale bedrijf. In het nieuwe beloningsstelsel wordt boven het vaste salaris een bonus uitgekeerd van 5% procent van de stijging van de toegevoegde waarde die ons bedrijf in een jaar weet te realiseren. Deze bonus wordt **gelijkelijk verdeeld over alle werknemers.**”

bron 7 kengetallen G-Skate en verwachting directie

totaal aantal werknemers G-Skate	40
aantal werknemers per afdeling	20
éénmalige kosten scholing ¹⁾	€ 600 per werknemer
verwachte stijging toegevoegde waarde G-Skate ²⁾	€ 800.000 op jaarbasis
1) door de werknemer zelf te betalen	
2) als alle werknemers de scholing volgen	

bron 8 matrix met netto-opbrengst per werknemer voor de afdeling Verkoop en voor de afdeling Productie

		Productie	
		wel scholing	geen scholing
Verkoop	wel scholing	400 ; 400	-600 ; 0
	geen scholing	500 ; -100	0 ; 0

- netto-opbrengst per werknemer □ individueel te ontvangen bonus minus individuele kosten scholing
- netto-opbrengst per werknemer Verkoop cursief; netto-opbrengst per werknemer Productie vet

Ga er van uit dat:

- er geen overleg is tussen de afdelingen
- binnen elke afdeling alle werknemers dezelfde keuze maken
- als alleen de werknemers van Verkoop een scholing volgen, de toegevoegde waarde van G-Skate niet zal toenemen
- als alleen de werknemers van Productie een scholing volgen, de groei van de toegevoegde waarde lager zal zijn dan verwacht (bron 7)