

Inleiding organisatiekunde

Begrippenlijst

Loek ten Berge

Marco Oteman

m.m.v. Johan van Kooten

zesde, herziene druk

uitgeverij | C
coutinho

bussum 2016

Deze **begrippenlijst** hoort bij *Inleiding organisatiekunde* van Loek ten Berge, Marco Oteman m.m.v. Johan van Kooten

© 2004/2016 Uitgeverij Coutinho bv

Alle rechten voorbehouden.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16h Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

Eerste druk 2004

Zesde, herziene druk 2016

Uitgeverij Coutinho

Postbus 333

1400 AH Bussum

info@coutinho.nl

www.coutinho.nl

Noot van de uitgever

Wij hebben alle moeite gedaan om rechthebbenden van copyright te achterhalen. Personen of instanties die aanspraak maken op bepaalde rechten, wordt vriendelijk verzocht contact op te nemen met de uitgever.

ISBN 978 90 469 0523 4

NUR 800

Begrippenlijst

Deze begrippenlijst kan als een krachtige tentamentraining gebruikt worden, zeker als studenten bij de begrippen een context kunnen bedenken in de vorm van een geïntegreerd verhaal. Als deze begrippenlijst in een trainingsprogramma wordt gegoten en studenten zeventig procent goed scoren, dan is de kans op het behalen van het tentamen aanzienlijk. Er zit redundantie in de lijst, maar dat is geen probleem: enerzijds betreft het belangrijke begrippen, anderzijds merken studenten het niet als de begrippen door elkaar worden aangeboden. Bovendien functioneert het als tussentijdse controle.

Deze lijst bevordert begrip en kennis van de Nederlandse taal, buiten het kader van organisatiekunde, omdat in de praktijk is gebleken dat studenten vaak moeite hebben met het scherp omschrijven in het Nederlands.

De lijst is verdeeld in drie secties: begrippen; theorieën, namen en modellen; en afkortingen. In het trainingsprogramma kan dit zonder probleem door elkaar worden aangeboden.

1 Begrippen

Begrip	Pagina	Omschrijving
Aanbodmarkt	32	Een marktsituatie waarbij de vraag groter is dan het aanbod
Aandeelhouder	62	Houder van (een deel van) het eigendom van een organisatie
Action learning	155	Leren vanuit de eigen problematiek zoals die zich voordoet
Adhocratie	90	Configuratie die hoort bij een complexe en dynamische omgeving
Adviesfunctie	76	De functie van een stafafdeling
Adviesrecht	30	Het recht van de ondernemingsraad om op bepaalde beleidsterreinen te adviseren
Algemeenverbindendverklaring	150	Het recht van de minister van Sociale Zaken om een cao ook van toepassing te verklaren voor bedrijven die niet bij de totstandkoming van de cao waren betrokken
Antecedentenonderzoek	143	Onderzoek naar het verleden van een sollicitant
Arbeidsfactor	154	De rol van arbeid in de productiviteit van een organisatie
Arbeidsovereenkomst	143-144	Overeenkomst omtrent salaris, arbeid en gezagsverhouding

Arbeidsverdeling	77-79	De verdeling van taken en functies
Arbowet	78	Regelgeving met betrekking tot welzijn, gezondheid en veiligheid van werknemers in een organisatie
Artefacten	217	Zichtbare symbolen, rituelen en helden in een organisatie
Aspectstelsel	107-108	Een stelsel dat door meerdere systemen heen loopt
Assessment-centermethode	142	Selectiemethode waarbij een kandidaat praktijksituaties krijgt voorgelegd
Autocratisch leiderschap	187-188	Medewerkers worden niet betrokken bij de besluitvorming
Autonome groepen	83	Zelfstandige teams
Autonome taakgroepen	195	Een intern samenwerkingsverband gericht op het zelfstandig inrichten, beheersen, besturen en uitvoeren van een proces
Autonomie	83	Zelfstandigheid
Autoritair leiderschap	187-188	De leider duldt geen tegenspraak
Autoritair management	193	Sterk taak- en weinig mensgericht leiderschap
Balanced scorecard	179-181	Resultaatmetingsmethode gebaseerd op meting bij klanten, processen, innovaties en financiën
Basisconfiguraties van Mintzberg	90-92	Basisstructuren van organisaties volgens Mintzberg
Bedrijf	18	Organisatie die voor haar voortbestaan afhankelijk is van winst die is gegenereerd door de bediening van klanten
Bedrijfsethiek	172	Samenstel van waarden en normen zoals deze gelden binnen een organisatie
Bedrijfskolom	60	Opeenvolging van schakels in de keten die een product doorloopt van de oerproducent tot de finale consument
Bedrijfsprocessen	109	Het geheel van input, transformatie en outputprocessen
Belangenorganisatie	63	Organisatie die opkomt voor de aangesloten leden
Beleden waarden	207	Zichtbare zaken die men in een organisatie belangrijk vindt
Beleidsvorming	38-39	Koersbepaling van een organisatie
Beloningsbeleid	147	Beleid waarbij interne factoren (afstemmen op de waardering van andere werknemers) en externe factoren (afstemmen op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt) een rol spelen

Beloningsstructuur	162	Afstemming van de beloning op de organisatiestructuur
Beloningssysteem	148, 162	Het geheel van primaire, secundaire en tertiaire beloningsaspecten
Beoordeling	150-152	Het vaststellen van het functioneringsniveau van een werknemer
Beoordelingsgesprek	150-151	Het gesprek waarin wordt vastgesteld of een werknemer in de afgelopen periode naar behoren heeft gefunctioneerd
Beslissingsboom	204, 205	De uitwerking van verschillende scenario's om tot een beslissing te komen
Beslissingsmatrix	204, 206	Het vergelijken van alternatieven op basis van dezelfde criteria om tot een beslissing te komen
Besloten vennootschap	19	Rechtsvorm met niet-verhandelbare aandelen
Besluitvormingsproces	202-203	Serie activiteiten om tot een beslissing te komen
Bestuurlijke processen	110	Activiteiten die ervoor zorgen dat primaire en secundaire processen efficiënt en effectief verlopen
Bestuursmotief	77-78	Gelijkgerichtheid, eenheid van leiding die ervoor zorgt dat de organisatie bestuurbaar wordt of blijft
Beursgenoteerde vennootschap	19	Bedrijf met via de beurs verhandelbare aandelen
Bottom-up	209	Informatiestroom van beneden naar boven in de hiërarchie
Brainstorming	204	Methode om ideeën te genereren in de vorm van een sessie waarin iedereen ideeën mag spuien
Brancheorganisaties	63, 171	Samenwerkingsverband van organisaties uit dezelfde bedrijfstak
Bruto binnenlands product	250	De som van de binnenlandse productiviteit
Businessdefinitionmodel	52, 55	Omschrijving van welke klanten met welke producten worden bediend in hun behoefte
Businessmodel	239	Weergave van de wijze waarop een bedrijf meerwaarde creëert
Business Model Canvas	242, 253-255	Wijze om een verdienmodel te bedenken
Business process redesign	123	Methode om processen opnieuw in te richten op basis van ICT
Businessunit	100-101	Onderdeel van een bedrijf met een eigen omzet- en winstverantwoordelijkheid
Cash cows	55	Deel van de productrange met een hoog marktaandeel, maar een geringe marktgroei

Cashflow	54, 55	Indicator voor de financiële situatie van een bedrijf gebaseerd op de kasstromen
Centralisatie	88	Beslissingsbevoegdheden hoger in de organisatie leggen op een centraal punt
Club van Rome	26	Groep wetenschappers die het milieudenken in gang zette
Coaching	155	Het stimuleren en aansturen van medewerkers om zelf oplossingen voor problemen te zoeken
Coderen	92-93	Een boodschap omzetten in tekst, illustraties, symbolen of geluid
Collectieve arbeidsovereenkomst	149-150	Bepaling van arbeidsvoorwaarden voor werknemers binnen een bepaalde sector
Collectieve uitgaven	35	Geld dat de overheid besteedt aan het algemeen nut
Collectivisme	224	Maatschappij waarbij mensen kunnen terugvallen op sterke banden met de familie en de organisatie waarvoor ze werken
Co-makership	248	Gezamenlijke productontwikkeling en productie door meerdere bedrijven
Communicatiestructuur	39	Het format om communicatie vorm te geven
Competentiemanagement	154-155, 181	Het beheer van het laten aansluiten van kennis en vaardigheden van personeel op de functie- en loopbaaneisen
Compromis	201	Een overeenkomst die tot stand komt door middel van het geven en nemen van onderhandelingspartners
Concurrenten	62	Partijen die reeds of in potentie bedreigend zijn omdat ze dezelfde klanten (willen) bedienen
Concurrenten	62	Het geheel van partijen die zich richten op dezelfde klanten
Concurrentiestrategieën van Porter	65-66	Manieren om je te onderscheiden van andere organisaties
Conflictmanagement	200-201	Het beheer van geschillen in een organisatie
Conflictvermijdend gedrag	199	Gedrag waarbij stelselmatig de confrontatie bij onenigheid uit de weg wordt gegaan
Confrontatiematrix	64-65	Onderdeel van de SWOT-analyse waarbij sterkten en zwakten van de organisatie in verband worden gebracht met kansen en bedreigingen
Constituerende beslissingen	38-39	Beleidssturend, voorwaardenscheppend
Contingency	30	Aanpassing van de leiderschapstijl aan de omstandigheden

Contingentiebenadering	30, 31	De benadering waarbij de leiderschapsstijl wordt aangepast aan de omstandigheden
Contingentiebenadering van leiderschap	190-194	Benadering die zegt dat de effectiviteit van leiderschap wordt bepaald door de omstandigheden
Contingentiethorie van Fiedler	192-193	Theorie die voorschrijft dat de leiderschapsstijl zich dient aan te passen aan de omstandigheden
Continuïteit	169	Het voortbestaan van de organisatie
Contractmanagement	90, 101	Coördinatie-instrument bij een divisiestructuur
Coördinatie	75, 77-79, 92-95	Afstemming
Core competences	167	De kernvaardigheden van de organisatie; het wezenlijke van een organisatie
Corporate image	140	De uitstraling van een organisatie
Costleadership	65-66	Streven naar de laagstekostenpositie in het concurrentieveld
Cost structure	254-255	De kostenposten in een businessmodel
Country club-management	193	Managementstijl waarbij de mens centraal staat en de taak geen of weinig aandacht krijgt
Cultuur	214-217	Het geheel van gedeelde normen en waarden
Cultuurdiagnose	220-222	Modelmatig onderzoek naar de cultuur in een organisatie
Cultuurtypenmodel van Handy	220	Methodiek waarmee de cultuur van organisaties in kaart kan worden gebracht, ontwikkeld door Handy
Curatief onderhoud	112	Controle van productiemiddelen om defecten op te lossen
Curriculum vitae	141	Bijlage bij een sollicitatie met de levensloop (opleiding, kennis, vaardigheden ervaring) van de kandidaat
Customer relationship	254-255	Omgaan met de verwachtingen van klanten
Customer segments	254-255	Groep (potentiële) klanten met een vergelijkbare behoefte voor wie meerwaarde wordt gecreëerd (Business Model Canvas)
Decentralisatie	75, 88, 96	Beslissingsbevoegdheden lager in de organisatie leggen
Decoderen	93	Dit doet een ontvanger van communicatie om de communicatie te begrijpen; vertalen van een boodschap door de ontvanger
Delegeren	29	Beslissingsbevoegdheid overdragen

Democratisch leiderschap	188	Vorm van leiderschap waarbij beslissingen door de groep worden genomen
Demografische ontwikkelingen	133	Trends en ontwikkelingen van de bevolking
Demotivator	208	Het wegvallen van de bevrediging van de behoefte
Depth of control	86	Het bereik van een leidinggevende in hiërarchische, verticale zin
Diagnosefase	65	Interpretatie van analysegegevens
Diagonale relaties	97	Laterale relaties
Dienstverband	144-145	Overeenkomst tussen werkgever en werknemer
Dienstverband voor onbepaalde tijd	146	Werkcontract zonder vooraf bepaalde eindtijd
Dirigeren	39	Sturen van de beleidsuitvoering
Dirigerende taken	39	Aansturende taken
Disfunctionele conflicten	199	Conflicten met een erg lage of erg hoge intensiteit
Dissatisfier	177, 208	Factor die leidt tot demotivatie
Distributie	128	Opslag, orderverwerking en transport van een product
Distributieketen	170	De organisatie maakt hiervan onderdeel uit in de goederenstroom
Diversificatie	66, 68	Groeistrategie van nieuwe producten in nieuwe markten
Divisiestructuur	90	Organisatiestructuur waarbij grote onderdelen worden gestuurd op output en veel zelfstandigheid kennen
Dogs	55	Kwadrant uit het BCG-model voor producten met een lage groei en een laag marktaandeel
Doorstroom	137-138	Carrièreverloop van werknemers binnen de organisatie
Doorstroombeleid	147	Hrm-inspanningen gericht op ontwikkelingen van personeel tijdens hun dienstverband
Duurzaam concurrentievoordeel	159	Een blijvend lucratieve positie ten opzichte van concurrenten
Duurzaam ondernemen	228	Ondernemen zonder blijvende schade aan te richten
Duurzaam ondernemen	242	Zaken zo aanpakken dat ze herhaald kunnen worden zonder blijvende schade aan te richten
E-business	126-127	Zaken doen met gebruikmaking van informatie- en communicatietechnologie
Ecologische factoren	59	Ontwikkelingen in natuur en milieu
Economische ontwikkelingen	133	Ontwikkelingen in de staat- en markthuishouding

Economisch kringloopmodel	34-37	De wisselwerking tussen banken, producenten, overheid en consumenten
Economisch verkeer	21	Handelsverkeer: het ruilen van goederen en diensten met financiën
Eenheid van leiding	96	Organisatieprincipe waarbij iedere werknemer slechts één leidinggevende heeft
Eenheid van bevelprincipe	24	Het principe dat iedere werknemer slechts één leidinggevende heeft
Eenmanszaak	19, 249	Rechtsvorm waarbij de eigenaar met have en goed verantwoordelijk is voor het bedrijfsresultaat. Er is geen onderscheid tussen zakelijk en privé
Eenvoudige structuur	90	Simpele ordening van een organisatie
Effectiviteit	75-76, 175, 176	Doelgerichtheid
Efficiency	23, 75-76	Doelmatigheid
Emotionele intelligentie	142	De vaardigheid om zich aan te passen aan de heersende cultuur
Empowerment	85	Het verbreden van bevoegdheden en verantwoordelijkheden
Eurocrisis	234, 235	Europese schulden crisis die begin 2011 startte met het bekend worden van de schuldenlast van Griekenland
Europese Centrale Bank (ECB)	29	Financiële instelling die het beheer voert over de euro
Europese Defensie Gemeenschap (EDG)	28	Verdrag dat in 1952 werd ondertekend door Frankrijk, West-Duitsland, Nederland, België, Luxemburg en Italië, dat voorzag in de oprichting van een Europees leger. Het verdrag werd echter nooit geratificeerd en derhalve nooit uitgevoerd
Europese Economische Gemeenschap (EEG)	28	Samenwerkingsverband ter bevordering van de Europese economie
Europese Gemeenschap (EPG)	28	Samenwerkingsverband van een aantal Europese landen
Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS)	28	Voorloper van de EU, geconcentreerd op twee bedrijfstakken, de kolen- en staalindustrie
Europese Unie (EU)	28-29	De huidige benaming voor het Europees samenwerkingsverband
Exitgesprek	156	Onderhoud om ontslagredenen te bespreken
Exorbitante beloningen	148	Buitensporig hoge compensatie voor werk

Externe afstemming	38, 39	Beleidsvorming op basis van ontwikkelingen in de omgeving
Externe focus	174	Gerichtheid op macro- en meso-ontwikkelingen
Externe omgeving	38	De buitenwereld van de organisatie
Externe werving	139	Aantrekken van personeel buiten de organisatie
Feedback	110	Achteraf bijsturen op basis van geconstateerde afwijkingen van de norm
Feedforwardsturing	110	Bijsturen op basis van voorziene afwijkingen
Financieel perspectief	179	Perspectief uit de balanced scorecard met betrekking tot geldelijke middelen
Financiële prestaties	53	Prestaties van een organisatie op het gebied van winst, omzet, afzet en marktaandeel
Financiële stromen	116-117	Stroom van afnemer naar producent die de stroom van producten of diensten compenseert
F-indeling	80-81	Structurering op basis van bedrijfsfuncties
Flexibele arbeidsovereenkomst	146-147	Contract waarbij een werknemer alleen arbeid verricht als de werkgever dat nodig acht
Flexibiliteit	237	Het nieuwe werken is hierop gebaseerd. Systeem waarbij wordt gestuurd op output
Flexwet	146-147	Wet die werkgevers ruimte biedt om werknemers wisselend in te zetten en zekerheid te bieden
Focusstrategie	66	Beleid gericht op kleine segmenten in de markt
Formele organisatiestructuur	76-77	De officieel vastgestelde functie- en taakverdeling
Forming	195	De eerste fase van teamvorming
Franchise	20-21, 61	Retailvorm waarbij het marketingconcept centraal ontwikkeld en bestuurd wordt en de vestigingsleiders zelf eigenaar van hun vestiging zijn
Functiebeschrijving	138	Opsomming van taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, positie en de benaming van de functie
Functiewaardering	138	Indeling in bijvoorbeeld een bepaalde loonschaal. De zwaarte van een functie leidt hiertoe
Functiewaarderingssysteem	138	Systeem om de zwaarte van functies te bepalen
Functionele conflicten	199	Onenigheden die leiden tot beter functioneren
Functionele macht	189	Zeggenschap op basis van de positie
Functionele relaties	89, 98	Interne relatie gebaseerd op de bevoegdheid tot dwingende instructie

Functioneringsgesprek	152, 154	Gesprek tussen de leidinggevende en een werknemer om na te gaan of het functioneren kan worden verbeterd
Fundamenteel onderzoek	115	Onderzoek zonder dat de uitkomsten bekend zijn
Fusie	20	Twee organisaties gaan samen
Fysiologische behoefte	207	Het laagste niveau van behoeftebevrediging
Gedragscriteria	152	Eisen met betrekking tot het gedrag waaraan een medewerker moet voldoen
Gedwongen vertrek	137, 155	Onvrijwillig vertrek van de werknemer
General management theory	23	Managementtheorie van Fayol
Generieke concurrentie	62	Concurrentie op het hoogste aggregatieniveau van de klant (bijvoorbeeld 'dorst' of 'mobiliteit')
Gepoolde afhankelijkheid	94	Afhankelijkheid tussen bedrijfsonderdelen ligt niet tussen maar boven deze onderdelen
Gesloten systeem	25, 108-109	Systeem dat niet in contact staat met de buitenwereld
G-indeling	80-81	Structurering op basis van aardrijkskundige gebieden
Globalisering	237, 238	De wereld wordt steeds kleiner
Groeistrategieën van Ansoff	66-67	Beleid om groter te worden
Halo-effect	151	Omdat iemand goed is op een onderdeel ervan uitgaan dat dat op andere gebieden ook het geval zal zijn
Handelsbalans	235	De verhouding tussen import en export in geld
Headhunters	140	Bemiddelaars die op zoek gaan naar potentiële kandidaten voor een functie
Het nieuwe werken	251	Tijd- en plaatsafhankelijk werken
Hiërarchie	93, 96	De formele machtsstructuur in een organisatie
High potentials	153	Werknemers met groeimogelijkheden
Hoofdtaken van de manager	173	Visie hebben, deze kunnen vertalen naar doelstellingen en mensen bewegen tot effectiviteit
Horizontale arbeidsverdeling	95	Verdeling van arbeid op een gelijk niveau
Horizontale communicatie	93	Overleg op hetzelfde hiërarchische niveau
Horizontale integratie	67	Overname van een bedrijf op hetzelfde niveau in de bedrijfskolom
Horizontale relatie	96, 97	Interne relatie gebaseerd op gelijkwaardigheid in de lijnstructuur
Horizontale spanwijdte	85	Het aantal medewerkers aan wie de leider leidinggeeft

Horizontale taakverdeling	79-81	Te zien in een organogram als afdelingen op dezelfde hiërarchische hoogte
Horn-effect	151	Een ongunstige indruk werkt door naar andere te beoordelen punten
Hulpstoffen	112	Stoffen aan de inputzijde die niet in het eindproduct terugkomen
Human capital	154	Menselijk vermogen, wordt vaak gezegd over medewerkers: het belangrijkste bedrijfskapitaal
Human relations	24-26	Managementtheorie met aandacht voor sociale aspecten
Humanresourcesmanagement	112, 115, 133, 135-138	(Strategisch) personeelsmanagement
Hygiënefactoren	163	Factoren die niet motiveren, maar wel demotiveren bij het ontbreken ervan
Imago	115	Uitstraling van een organisatie
Imitatiestrategie	68	Beleid van marktvolgers
Immigratie	239-240	Binnenkomende vestiging van mensen in een land
Implementatie	135, 136	Invoeren, bijvoorbeeld van een strategie
Importposities	35	Geeft de relatie met het buitenland aan met betrekking tot de invoer
Indeling naar samenhang	80	Interne specialisatie
Indirecte afhankelijkheid	94	Hiervan is sprake bij gepoolde afhankelijkheid
Individualisering	241	De trend dat mensen zich steeds meer bewust zijn van zichzelf en daarnaar handelen
Individualistische samenleving	224	Maatschappij met relatief weinig solidariteit
Industriële revolutie	21	Periode(n) van versnelde ontwikkeling op technisch en economisch gebied
Informatie- en communicatietechnologie	246	Technieken voor gegevensuitwisseling
Informatierecht	30	Hiervan maakt de ondernemingsraad gebruik om gegevens te verkrijgen
Informele organisatiestructuur	77	Niet vastgelegde structuur van een organisatie
Infrastructuur	112, 115	Deel van de value chain waaronder onder andere de boekhouding en de huishoudelijke dienst vallen
Ingaande logistiek	112	Eerste onderdeel van de primaire processen uit de waardeketen van Porter
INK-managementmodel	168, 172-179	Nederlands kwaliteitsmodel

Inkomenspolitiek	57	Beïnvloeding van de inkomensverdeling door de overheid
Inkomstenstromen	254-255	Opbrengstengebied uit het Business Model Canvas
Inkoop	112, 116, 127	Het verwerven van input
Inkoopcombinaties	61	Organisaties die gezamenlijk aanschaffen
Innoveren	242	Ondernemen met nieuwe ideeën
Innovatieperspectief	171	Het meetveld uit de balanced scorecard gericht op vernieuwing
Input	109	De eerste fase uit het ITO-model
Inspanningsverbintenis	143	Overeenkomst zonder resultaatafspraak
Instemmingsrecht	30	Recht van de ondernemingsraad om een plan goed te keuren
Instroom	137, 138-147	Eerste fase in personeelsbeleid
Instruerende stijl van leidinggeven	191	Stijl van leidinggeven gebaseerd op het geven van aanwijzingen en controle
Integraal kwaliteitsmanagement	182	Beheer van kwaliteit van producten én de totstandkoming daarvan
Interdependenties	94-95	Afhankelijkheden
Interdisciplinair	27	Benadering van problemen vanuit meerdere bedrijfskundige domeinen
Interne afstemming	39, 40	Structurering op basis van samenwerking van afdelingen binnen de organisatie
Interne differentiatie	79	Indeling naar gelijksoortigheid van taken of functies
Interne specialisatie	80	Indeling naar samenhang
Interne werving	139	Aantrekken van personeel uit eigen gelederen
Investerings	246, 250	Geld besteden om terug te verdienen
ITO-model	109	Model dat uitgaat van processtromen
Job enlargement	83	Taakverruiming
Job enrichment	83	Taakverrijking
Job rotation	82	In een team nemen werknemers elkaars functie over
Joint venture	20	Samenwerkingsverband in de vorm van een nieuwe onderneming die door twee (of meer) bestaande ondernemingen wordt gefinancierd
Just-in-timeleveranties	62	Aanlevering op het moment dat dat nodig is
Kantonrechttersformule	164	Berekeningswijze voor een ontslagformule

Kennisrevolutie	31	Periode aan het eind van de twintigste eeuw waarin een zeer sterke toename van kennis plaatsvond
Kernactiviteiten	254-255	Het belangrijkste wat wordt gedaan om meerwaarde te creëren voor de klant
Kernbronnen	254-255	Belangrijkste benodigdheden om meerwaarde te creëren
Kernprobleem	64	Het belangrijkste obstakel dat het behalen van een doel in de weg staat
Kernrelaties	254-255	Belangrijkste partijen om mee samen te werken om meerwaarde te creëren
Kernvaardigheden	44	Core competences: belangrijkste competenties van een organisatie om waarde te creëren voor de klant
Key activities	254-255	Kernactiviteiten
Key partners	254-255	Kernrelaties
Key resources	254-255	Kernbronnen
Klachtenregistratiesysteem	177	Het geheel van maatregelen om klachten te behandelen
Klantenperspectief	179-181	Meetveld uit de balanced scorecard gericht op afnemers
Klantrelaties	254-255	Kennis van de verwachtingen van afnemers
Klantsegmenten	254-255	Afnemers verdeeld in specifieke groepen
Kostenmotief	77-78	Ondernemen met focus op goedkoper werken
Kostenstructuur	254-255	De belangrijkste kostenposten heten zo in het Business Model Canvas
Kringloopmodel	34	Model om stromen tussen overheid, geldverstrekkers, en consumenten en producenten weer te geven
Kritische succesfactoren	175, 179-181	Doorslaggevende factoren voor een goed verloop
Kwaliteitskring	194-195	Team van medewerkers dat gezamenlijk verantwoordelijk is voor de kwaliteit van een deel van een proces
Kwaliteitsmanagement	182	Beheer van correct procesverloop
Kwaliteitssysteem	247	Het geheel van maatregelen voor het beheer van het procesverloop
Laisser-faire	23	Managementstijl waarbij de manager weinig of geen aandacht heeft voor zowel de medewerkers als de taak (Hersey en Blanchard)
Lateraal denken	204	Denken buiten kaders

Laterale communicatie	93	Communicatie in een organisatie waarbij de hiërarchie geen rol speelt
Laterale relaties	97	Interne relaties buiten de lijn- of matrixstructuur
Learning by doing	155	Leren door praktijkervaring op te doen
Leiderschapscellen	193	De managerial grid bestaat hieruit
Lerende organisatie	154	Organisatie waarin kennis wordt gedeeld en fouten leiden tot verbetering
Leveranciersselectie	193	Keuzeprocess om te bepalen wie aan de organisatie mag leveren
Leverancierswaardering	172	Naast waardering door medewerkers en maatschappij, deel van het resultaatgebied uit het INK-model
Leveringsbetrouwbaarheid	206	De mate waarin leveranciers zich aan afgesproken specificaties houden
Lifetime employment	248-249	Het fenomeen waarbij werknemers in principe hun hele arbeidsleven bij dezelfde werkgever doorbrengen
Lijnfunctionarissen	76	Leidinggevend in de hiërarchie
Lijnorganisatie	96-97	Organisatie zonder hulp- of ondersteunende diensten
Lijn-staforganisatie	97-99	Organisatie met hulp- en/of ondersteunende diensten
Lijnstructuur	96	Onderdeel van de structuur waarlangs het principe van eenheid van bevel verloopt
Linking-pinmodel van Likkert	209-210	Het fenomeen waarbij een afdelingschef zijn afdeling vertegenwoordigt in een afdelingsoverstijgend overleg
Logistiek	127-128	Domein van stromen goederen, informatie en financiën
Logistieke processen	116	Activiteiten met betrekking tot de goederenstromen
Loonmatiging	35	Beheersing van de stijging van loonkosten
Lopende band	23	Hét instrument uit het scientific management om efficiency te bereiken
Maatschappelijk motief	78	Ondernemen met als doel bij te dragen aan de behoeftebevrediging van de maatschappij
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	59	Ondernemen zonder blijvende schade aan te richten aan de mens en zijn omgeving
Machinebureaucratie	90	Structurering om alles herhaalbaar en geolied te laten verlopen, komt meestal voor in grote administratief gerichte organisaties

Machtsafstand	224	De afstand in overdrachtelijke zin tussen het management en de medewerkers
Machtscultuur	220, 221	Combinatie van gecentraliseerde macht en wijze van samenwerken uit het model van Handy
Machtsevenwicht	242	Balans in zeggenschap
Machtsspreiding	220	Gedecentraliseerde macht
Macroanalyse	55	Analyse van 'de pest'-omgevingsfactoren (dus politieke, economische, sociale en technologische), doorgaans voor een individuele organisatie niet beïnvloedbaar
Macro-economische ontwikkelingen	233-238	Economische ontwikkelingen op land- of regioniveau
Macropolitieke ontwikkelingen	239-242	Ontwikkelingen op politiek landelijk of hoger niveau
Make or buy-beslissing	116	Besluit om zelf te vervaardigen of in te kopen
Management by objectives	101	Leiderschap gebaseerd op het behalen van doelstellingen
Managementinformatiesystemen	89	Computersysteem waarmee interne en externe gegevens kunnen worden opgeslagen en geraadpleegd
Managementproces	37-40	Het proces van beleidsvorming, via structurering naar uitvoering
Managerial grid van Blake en Mouton	193-194	Model om de verhouding tussen taak- en mensgerichtheid weer te geven
Marge	116-117	De voor het bedrijf overblijvende meerwaarde uit de value chain van Porter
Marketingconcept	114	Benadering van de markt
Marketingmix	114	Samenstelsel van de vier p's
Marktleiders	67-68	Grootste vertegenwoordigers in de markt
Marktontwikkeling	66	Gebeurtenissen in de markt
Marktpenetratie	66	Verkrijgen van een groter marktaandeel in een bestaande markt met bestaande producten
Markttuitdagers	67-68	Ondernemingen met de ambitie een groter marktaandeel te verkrijgen
Marktvolgers	68	Deze kleinere ondernemingen kiezen voor een imitatiestrategie
Mass-customization	122	Maatwerk met behoud van schaalvoordelen
Matrixorganisatie	99-100	Organisatievorm waarbij leiding wordt gegeven door functioneel leidinggevend en door projectleiders

Matrixstructuur	96	Structuur waarbij zowel functioneel als projectmatig wordt gewerkt
Maturity	192	Volwassenheid
Mechanistisch organisatiestelsel	96	Organisatiestelsel gebaseerd op rationaliteit en efficiency
Medewerkerstevredenheid	176-177	Waardering door personeel
Medezeggenschap	29-30	Medewerkers mogen meebeslissen (meestal gebeurt dit door hun vertegenwoordiging in de ondernemingsraad)
Mediation	198-199	Professionele bemiddeling bij conflicten
Mediator	198-199	Bemiddelaar bij conflicten
Menselijk kapitaal	175	Menselijk vermogen, wordt vaak gezegd over medewerkers: het belangrijkste bedrijfskapitaal
Merkconcurrentie	62	Concurrentie op basis van een gelijksoortig product van verschillende fabrikanten
Mesoanalyse	60-65	Verzamelen van gegevens op brancheniveau
Middenkader	91-92	Middelste managementlaag
Milieu	59, 177	De natuurlijke omgeving van een onderneming
Milieumaatregelen	59, 243	Voorzieningen om de natuurlijke omgeving te beschermen
Milieuvervuiling	243	Schade aan de natuurlijke omgeving
M-indeling	80	Structurering op basis van afnemerssegmenten
Mission statement	161	Inspirerende zin waarin het hoofddoel van een organisatie staat verwoord
Motivatietheorieën	206-209	Gedachtstelsels over wat mensen drijft
Motivator	208	Drijfveren
Multiculturele samenleving	240	Maatschappij bestaande uit mensen met uiteenlopende achtergronden, waarden en normen
Naamloze vennootschap	19	Rechtsvorm waarbinnen aandelen niet op naam staan en via de beurs verhandelbaar zijn
Negatief mensbeeld	190	Hier gaat de X-theorie van McGregor van uit
Negatieve terugkoppeling	244	Bijsturen aan de hand van achteraf gemeten waarden
Netwerk	242	Tijdelijk samenwerkingsverband tussen organisaties
Newly Industrialized Countries	237-238	Opkomende economische machten
Non-profitorganisaties	18	Organisaties niet gericht op het behalen van winst
Norming	196	Fase in teamvorming waarbij de teamnormen worden vastgesteld

Objectieve rationaliteit	29	Uitgangspunt dat beslissers alle alternatieven kunnen kennen en op grond daarvan eenduidig kunnen beslissen
Omspanningsvermogen	85-89	Het aantal medewerkers aan wie een leidinggevende leiding kan geven
Onderliggende waarden	217, 219-220	Datgene wat men in een organisatie belangrijk vindt zonder dat dat zichtbaar is
Ondernemingsfuncties	69	Verzamelaar voor inkoop, productie, marketing, personeel en financiën
Ondernemingsplan	50-69	De beschreven stappen die leiden tot de keuze en invulling van een strategie
Ondernemingsraad	29-30	Gekozen vertegenwoordiging van het personeel
Ondernemingsstrategie	136	De wijze waarop de organisatie doelen wil bereiken
Ondersteunende activiteiten	116	Nodig om primaire activiteiten te laten plaatsvinden
Ondersteunende staf	91-92	Ondersteunende dienst die zich richt op ondersteunende processen
Ontslag	155	Beëindiging van het dienstverband
Ontslagroute	157	De wijze waarop de beëindiging van een dienstverband plaatsvindt
Ontwerpvariabelen	91-92	Factoren die bepalend zijn voor de arbeidsverdeling
Onvoldoende functioneren	157	In de functie niet voldoen aan de normen
Onzekerheidsvermijding	224	Naast machtsafstand de andere as van het landentyperingsmodel van Hofstede
Open systeem	27, 108-109	Systeem dat in contact staat met de buitenwereld
Operationele doelen	178	Smart-doelstellingen die op uitvoerend niveau behaald dienen te worden
Opleidingsbeleid	154	Onderdeel van het competentie management dat gericht is op het tot ontplooiing brengen van werknemers
Opportunities	53, 56	Onderdeel uit de SWOT-analyse dat de kansen in de markt beschrijft
Optimale kostenstructuur	81	Maximale resultaten behalen tegen minimale kosten
Opzegtermijn	146	Periode die zowel de werkgever als de werknemer in acht moet nemen alvorens een dienstverband te beëindigen
Order picking	113, 114	Orderonderdelen bij elkaar brengen
Organieke organisatiestructuur	77	Weergave van de afdelingen van een organisatie

Organisatie-evenwicht	36-37	Zowel interne als externe stakeholders gemotiveerd houden door middel van een juiste beloningsbalans
Organisatiegebieden	172	Interne gebieden uit het INK-model
Organisatieschema	76	Andere naam voor organogram
Organisatiestelsel	95-101	Typering van het soort organisatie, bijvoorbeeld als mechanistisch of organistisch
Organisatiestructuur	75-77, 90	De wijze waarop een organisatie is vormgegeven
Organisatietheorie	21-34	Beschrijving van het systematisch denken over organisaties
Organistisch organisatiestelsel	96	Structuur die lijkt op levende organismen
Organogram	76	Schematische weergave van de structuur van een organisatie
Outplacement	160-161	Een medewerker (trachten te) plaatsen bij een andere organisatie
Output	109, 110	Uitkomstzijde van het ITO-model
Outputfactoren	34	Benaming van producten en diensten in het economisch kringloopmodel
Overhead	115	Alles wat niet direct met primaire meerwaardecreatie heeft te maken
Overleggende stijl van leidinggeven	191	Stijl van leidinggeven waarbij de werknemer en de werkgever bespreken wat er moet gebeuren
Overtuigende leiderschapsstijl	191	Stijl van leidinggeven waarbij de leidinggevende de werknemer aanstuurt op basis van argumenten
De vier p's: prijs, plaats, promotie, product	114, 115	Marketingmix
Participatief leiderschap	188	Leiderschapsstijl die veel ruimte laat voor de inbreng van medewerkers in de besluitvorming
Pbi-model	125	Herontwerp volgorde binnen de sociotechniek
People, profit, planet	246	De domeinen van maatschappelijk verantwoord ondernemen
Performing	196	De laatste fase uit teamvorming
Personeelsbeheer	135	Vertaling van de strategische beslissingen naar de operationele doelen binnen het personeelsmanagement
Personeelsbehoefte	153	Inschatting van de hoeveelheid en soort benodigde medewerkers
Personeelsbeleid	135	Strategisch personeelsmanagement
Personeelsfunctie	132, 133	Functiegebied van de organisatie met betrekking tot de medewerkers

Personeelsplan	153	Voornemen om te voorzien in de personeelsbehoefte
Personeelsprocessen	115	Processen met betrekking tot humanresourcesmanagement
Personele organisatiestructuur	77	Weergave van het personeel in hiërarchische verhoudingen
Personencultuur	220	Cultuur met een lage samenwerkingsgraad en een hoge machtsspreiding
Persoonlijkheidstest	143	Onderzoek naar de karaktereigenschappen van een kandidaat
'De pest'-factoren	56	Factoren uit de macro-analyse; ezelsbruggetje voor politiek, economisch, sociaal en technologisch
Pijplijntheorie	245	Theorie die stelt dat (milieu)schade ook in voorafgaande stadia kan worden opgelost/ voorkomen
P-indeling	80-81	Structureren op basis van verschillen in producten
Planning	48-50	Nu beslissen wat in de toekomst moet gebeuren
Platte organisatie	86	Organisatie met weinig managementlagen
Polarisering	241	Het ferm stelling nemen, bijvoorbeeld in een discussie. Partijen komen hierdoor meer tegenover elkaar te staan
Poldermodel	199	Typisch Nederlands fenomeen om op basis van overleg tot oplossingen te komen
Politiek-juridische factoren	57	De houding van de politiek en de wetgever ten opzichte van organisaties uit het 'de pest'-model
Positief mensbeeld	190	Visie op werknemers volgens de Y-theorie
Positieve terugkoppeling	244	Ontsporing wordt versterkt, staat ook bekend als 'meekoppeling'
Prestatiebeloning	22	Hoe harder de arbeider werkt hoe hoger het salaris. Loon naar werken
Prestatie-indicatoren	179-181	De meetbare aspecten, bekwaamheden en middelen die nodig zijn om succesvol te opereren
Preventief onderhoud	112	Controle van productiemiddelen ter voorkoming van defecten
Primaire behoefte	207	Fysiologische behoeften uit de piramide van Maslow
Primaire beloning	148	Basisloon, pensioenrechten, winstuitkering en bonussen vormen deze groep van beloning
Primaire processen	110, 112	Processen die direct bijdragen aan de totstandkoming van een product of dienst

Privatiseringsgolf	134	Politieke beweging waardoor veel overheidsbedrijven naar de private sector worden overgeheveld
Procesdenken	176	Denken in termen van opeenvolgende activiteiten
Processenperspectief	179-181	Onderdeel uit de balanced scorecard dat informatie verstrekt over de effectiviteit van processen
Product life cycle	55	Indeling in fasen van het bestaan van een product
Productiefactoren	30, 35	Functie die de consument kan vervullen voor de producent in het economisch kringloopmodel
Productiviteitsrevolutie	31	Benaming van de enorme stijging van de productie per werknemer ten gevolge van de laatste industriële revolutie
Product-markt-behoeftecombinaties (pmb)	41	Het werkterrein van een organisatie
Product-marktcombinaties (pmc)	54, 55	Samenstel van product en markt
Productontwikkeling	66	Strategie behorend bij het introduceren van een nieuw product in een bestaande markt
Proeftijd	144-146, 158	Tijdelijke, voorwaardelijke aanstelling aan het begin van een dienstverband
Professionele bureaucratie	90	Organisatie met een hoge mate van standaardisering en met een relatief hoog opleidingsniveau
Profitorganisaties	169	Organisaties gericht op het maken van winst
Prognose	65	Voorspelling
Projectgroep	99	Aantal personen die voor de duur van een bepaalde klus worden losgeweekt uit hun functionele omgeving
Projectleider	99-100	Leidinggevende voor een bepaalde tijdelijke klus
Promotie	148	Interne formele verbetering van positie
Pseudoteam	197	Groep mensen die niet als team fungeert
Psychotechnisch onderzoek	142-143	Methode om het intellectueel niveau van een kandidaat te achterhalen
Publicrelationsbeleid	62	Beheer van externe informatievoorziening
Publieke opinie	63	De mening van maatschappelijke groepen
Question marks	55	Producten met een laag relatief marktaandeel in een sterk groeiende markt. Deze kunnen zich tot star ontwikkelen
Rechtspersoon	19	Een organisatie die zelfstandig aan het rechtsverkeer kan deelnemen
Rechtsvorm	19	De wijze waarop een organisatie juridisch kan worden gekenmerkt

Reciproke afhankelijkheid	94	Wederzijdse afhankelijkheid
Recycling	59	Hergebruik
Regelkringen	194-195	Kwaliteitskringen
Rekentest	143	Onderzoek naar cijfermatige vaardigheden
Relatiegeoriënteerde leiderschapsstijl	192, 193	Stijl van leidinggeven die is gericht op de verhouding met een ander
Renminbi	236	Chinese munteenheid
Reputatieschade	172	Verslechtering van het bedrijfsimago, bijvoorbeeld door negatieve publiciteit
Resources	174	(Hulp)bronnen
Resultaatgebieden	172	Uitkomstgebieden uit het INK-model
Resultaatverbintenis	143	Overeenkomst tot het leveren van kwalitatief gespecificeerde producten of diensten
Return On Investment (ROI)	178	Rendement op geïnvesteerd vermogen
Revenue streams	254-255	Waarden waarvoor klanten bereid zijn te betalen
Revisionisme	26	School uit het managementdenken die het scientific management en de human relations trachtte te integreren
Rituelen	218	Naast helden en symbolen onderdeel van artefacten uit het cultuurmodel van Schein
Rolcultuur	220, 221	Cultuur getypeerd door een lage samenwerkingsgraad en een lage machtsspreiding
Ruis	92-93	Verstoring in een communicatieproces
Samenwerkingsgraad	220	De mate waarin mensen gezamenlijk werken
Samenwerkingsverbanden	17	Vormen van gezamenlijk organiseren
Satisfiers	163, 208	Motivatoren
Scientific management	22	Stroming in het managementdenken die is gebaseerd op een rationeel wetenschappelijke analyse
Second opinion	150	Beoordeling door een tweede beoordelaar
Secundaire beloning	148	Beloning in de vorm van bijvoorbeeld een auto van de zaak of korting op producten
Secundaire processen	110	Andere benaming voor ondersteunende processen
Selectie	141-143	Kiezen uit kandidaten
Selectieprocedure	141-142	Vastgelegd proces van kiezen uit kandidaten
Shared values	44, 45	Overeenkomende zaken die men belangrijk vindt
Shop Management	22	Het boek waarin Taylor zijn ideeën over wetenschappelijk organiseren uiteenzette

Simple structure	90	Eenvoudige manier van ordenen van een organisatie volgens Mintzberg
Situatieanalyse	51-53	Karakteristiek van een organisatie, eventueel in historisch perspectief
Situatiefactoren	91-92	Geheel van relatie, aard van het werk en machtspositie van de leidinggevende volgens Fiedler
Situationeel leiderschap	30, 191	Vorm van leidinggeven die is gebaseerd op de gedachte dat er niet één beste manier van leidinggeven is
Situationele controle	193	Grip op de situatie waarbij situationele kenmerken zeer hoog of zeer laag zijn
Situationele factoren	91-92	Door omstandigheden bepaalde factoren
Skills	44	Gebied uit het 7S-model handelend over vaardigheden
Sleutelvaardigheden	167	Core competences
Sociaal motief	78	Eis dat werk een zekere aantrekkelijkheid moet hebben
Sociaal-culturele factoren	59-60	Factoren die betrekking hebben op veranderingen op het gebied van waarden en normen in de samenleving
Sociale acceptatie	208	Aanvaard worden door een groep waar men bij hoort
Sociale processen	109	Processen die samenhangen met de arbeidsvoorwaarden en de begeleiding van het personeel
Sociotechniek	125	Vorm van procesbeheersing die is gebaseerd op de integratie van technologische en menselijke mogelijkheden
Span of control	85	Aantal medewerkers aan wie een leidinggevende daadwerkelijk direct leidinggeeft
Spandiepte	85-89	Het feitelijke bereik van een leidinggevende
Spanwijdte	85-89	Span of control
Stafafdelingen	87, 90	Het geheel van ondersteunende diensten
Staff	44	Onderdeel van het 7S-model gericht op het hrm
Stakeholders	36	Externe en interne belanghebbenden
Stakeholdersdialoog	178	Samenwerking met extern belanghebbenden
Standaardregeling werknemerschap	142	Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Stars	55	Productgroepen met een hoog marktaandeel en hoge marktgroei
Steile organisatiestructuur	86	Organisatie met veel managementlagen
Sterkte-zwakteanalyse	53-55	Interne analyse van goede en slechte zaken
Stok- en worstmodel	187-188	Populaire benaming voor de stijl van leidinggeven die goed gedrag beloont en slecht gedrag bestraft
Storming	195	Fase in de groepsvorming waarin de samenwerking ter discussie staat maar nog niet is bestendig
Strategie	50	De route die een onderneming volgt om doelstellingen te behalen
Strategieontwikkelmodel	51	Ontwikkeling van de route die een onderneming dient te volgen
Strategisch ondernemingsplan	50-69	Hierin staan de stappen die een onderneming moet nemen om de route naar de toekomst te kiezen
Strategische beleidsvorming	174	Het formuleren van de strategie en het beleid
Strategische doelen	128	In hoge mate op continuïteit gerichte doelen
Strategische heroriëntatie	128	Herijking van de gevoerde strategie
Strategische inkoop	116	Inkoop die is gericht op het bijdragen aan bedrijfsdoelen
Strategische kloof	65-66	Verschil tussen het gewenste doel en het te bereiken doel bij een ongewijzigd beleid
Strategische opties	65-68	Uitkomst van de confrontatiematrix
Strategische top	91-92	Managementlaag die zich richt op toekomstige ontwikkelingen
Structure	43, 44, 73-102	Het gebied uit het 7S-model dat gaat over de ordening van de organisatie
Structurering	37, 39	Het fenomeen van het ordenen van een organisatie
Subjectieve rationaliteit	29	Het besef dat beslissers niet alle alternatieven kennen en daarom geen objectieve besluiten kunnen nemen
Substituten	245	Vervangende producten die in eenzelfde behoefte voorzien
Subsysteem	107-108	Nadere decompositie van een systeem
SWOT-analyse	51, 53-65, 69	Analyse van een organisatie op microniveau
Systeemdenken	119-120, 121	Vermogen en wijze van denken in termen van verbanden tussen systemen en processen
Systeemtheorie	27	Theorie die zegt dat organisaties beschouwd moeten worden als onderdeel van een groter verband

Systems	90, 106-109	Deel van het 7S-model dat handelt over processen
Taakcultuur	220-221	Cultuur getypeerd door een hoge machtsspreiding en een hoge samenwerkingsgraad
Taakgeoriënteerd leiderschap	192-193	Stijl van leidinggeven die is gericht op het uitoefenen van het werk, los van de persoon
Taakgerichtheid	193-194	Gerichtheid op de vervulling van het werk
Taakgroepen	161, 195	Een team geformeerd voor de vervulling van een specifieke opdracht
Taakidentiteit	84	Een taak met een zichtbaar resultaat
Taakkarakteristieken	84	Een toename hiervan leidt tot een taakverrijking
Taakroulatie	82	Job rotation
Taakstructuur	193	De ordening van de teamtaak
Taakverdeling	79-82	De verdeling van werkzaamheden
Taakverrijking	83	Het toevoegen van taken aan een takenpakket met taken van een hoger niveau
Taakverruiming	83	Het toevoegen van taken aan een takenpakket van gelijk niveau
Taakvolwassenheid	192	De mate waarin een werknemer toegerust is om zijn taak uit te voeren
Targetsturing	252	Sturen op het behalen van vooraf vastgestelde doelstellingen
Teamcultuur	221	Subcultuur in een organisatie binnen een taakgroep
Teamgericht management	193	Leiderschap gericht op maximale zorg voor taak en mensen
Teamkenmerken	196-197	Specificaties om een team te typeren
Teamvormingsfasen	195-196	Stadia in de ontwikkeling van een taakgroep
Technische staf	91-92	Ondersteunende dienst die is gericht op de ondersteuning van primaire processen
Technologie	251	Technische ontwikkeling
Technologische factoren	60	Aspecten met betrekking tot technische veranderingen en ontwikkelingen
Technologische ontwikkeling	112, 115-116	Ontwikkelingen door een toename van kennis en de daarop gebaseerde toepassingen
Tertiaire beloning	148	Niet cao-gebonden beloningsonderdelen
Tertiaire sector	250	Sector waarin dienstverlening plaatsvindt
Terugkoppeling	244	Bijsturen aan de hand van achteraf of vooraf gemeten waarden

Tevredenheidsonderzoek	177	Onderzoek naar waardering
Threats	53, 56	Bedreigingen
Toegepast onderzoek	115	Onderzoek waarvan het resultaat beoogt meteen invloed te hebben
Toegevoegde waarde creëren	167, 169-172	Proces van toevoegen van aantrekkelijkheid van een product of dienst
Toeleveranciers	61-62	Partijen aan de inputzijde
Toetredingsbarrières	31	Blokkades om op een markt actief te worden
Top-down	209	Vertaling van strategie naar uitvoering van boven naar beneden
Topinkomens	148	Zeer hoge salarissen
Transformatieprocessen	37, 175	Veranderingsproces
Triple-P-model	246	Duurzaamheidsmodel rond de drie P's
Uitgaande logistiek	112, 113-114	Processen in verband met de fysieke distributie van het eindproduct
Uitstroom	137, 138	Vertrek uit de organisatie
Uitstroombeleid	147	Regelingen rond het vertrek van werknemers
Uittredingsbarrières	31	Blokkades die vertrek uit de organisatie in de weg staan
Uitvoerproces	109	Laatste fase van het ITO-model
Uitvoerende kern	91-92	Operationele deel van het Mintzberg-model
Unique selling points	167	Punten van onderscheid ten opzichte van concurrenten
UWV WERKbedrijf	140-141	Uitvoeringsorgaan van de overheid dat diensten levert ten behoeve van instroom en uitstroom
Vakbekwaamheden	174	Vaardigheden die nodig zijn voor de uitvoering van taken
Vakbonden	63	Werknemersorganisaties
Value proposition	254-255	Het antwoord op de vraag: wat heeft de klant aan ons? Uit het Business Model Canvas
Value-chainmodel van Porter	111-112	Model van Porter dat het fenomeen van waardetoevoeging verklaart
Variabel beloningssysteem	148	Beloningsstructuur met variabele elementen
Vast beloningssysteem	148	Beloningsstructuur zonder wisselende elementen
Vendor-analyse	206	Leveranciersanalyse
Vennootschap	18	Rechtspersoon op basis van aandelen
Verdienmodel	253	Wijze van genereren van inkomen van een organisatie

Vermogensverschaffers	62	Partijen die het eigen vermogen van een organisatie inbrengen
Verschraald management	193	Leiderschap met minimale aandacht voor de mens en de taak
Verschuivende macht	241-242	Verandering van de balans met betrekking tot invloed
Verstoorde arbeidsverhouding	157	Slechte relatie tussen de werkgever en de werknemer die doorgaans leidt tot een beëindiging van het dienstverband
Verticaal achterwaartse integratie	67	De organisatie neemt een voorafgaande schakel in de bedrijfskolom over
Verticaal voorwaartse integratie	67	De organisatie neemt een volgende schakel in de bedrijfskolom over
Verticale communicatie	93	Communicatie tussen personen van verschillende niveaus
Verticale spanwijdte	86	Het aantal niveaus aan wie leiding wordt gegeven
Verticale taakverdeling	81-82	De verdeling van taken en functies over verschillende niveaus in de organisatie
Vertrouwenscrisis	233	Crisis onderliggend aan de bankencrisis
Verwijtbaar handelen	157	Aanrekenbare niet uitgevoerde handelingen
Vier p's	114	Prijs, plaats, promotie, product
Vijfkrachtenmodel van Porter	31	Model waarmee de structurele rentabiliteit van een markt in kaart kan worden gebracht. Wordt ook gebruikt om een mesoanalyse uit te voeren
Volgtijdelijke afhankelijkheid	94	Procesrelatie in de zin van: eerst A dan B
Vraag- en aanbodverhouding	147	Balans tussen externe en interne factoren bij beloningsbeleid
Vrijwillig vertrek	156	Niet-gedwongen ontslag
Waardeketen van Porter	106	Opeenvolging van processen die de eindwaarde bepalen
Waardepropositie	254-255	Antwoord op de vraag: welke meerwaarde leveren wij aan de klant? Uit het Business Model Canvas
Waardering door de maatschappij	172, 177-178	De mate waarin een organisatie voldoet aan het gewenste sociaal-maatschappelijke ideaalbeeld van de samenleving
Waardering door leveranciers	172, 177	De mate waarin een organisatie voldoet aan de eisen en wensen van toeleveranciers
Waardevermeerdering	111	Verhoging van de waarde
Weaknesses	53	Zwakke punten in de organisatie

Wederzijds goedvinden	156	Ontslag waarover zowel de medewerker als de werkgever het eens is
Werkintrinsieke factoren	85	Motivatiebevorderende factoren met betrekking tot het werk die vanuit de medewerker zelf komen, zoals verantwoordelijkheid, carrièreperspectief enzovoort
Werkextrinsieke factoren	85	Motivatiebevorderende factoren die van buiten komen, zoals beloning en status
Werkgelegenheidspolitiek	57	Overheidsbeleid om meer arbeidsplaatsen te scheppen
Werkgeversorganisaties	63	Samenwerkingsverband van organisaties
Werving	139-141	Nieuwe medewerkers aantrekken
Wet op de ondernemingsraden (WOR)	29-30	Wet die regelt hoe werknemers zichzelf intern kunnen organiseren
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	160-161	Wet die de WAO vervangt
Win-verliessituatie	200	Oplossing van een probleem waarbij één partij sterk voordeel heeft
Win-winsituatie	200-201	Oplossing van een probleem waarbij beide partijen voordeel hebben
Workflow management (WFM)	125-126	Systeem waarbij per fase van een productiesysteem wordt aangegeven wie wat moet doen met welke bevoegdheden
Workflow	111, 117-119	Procesbeschrijving
Zelfsturend team	125	Taakgroepen met eigen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
Zelfsturing	32	Fenomeen waarbij leidinggevendenden zich als coach opstellen en medewerkers zelf hun werkzaamheden inrichten
Zelfverwezenlijking	208	Bovenste laag uit de piramide van Maslow
Zuivere lijnorganisatie	96	Organisatie waarin werknemers uitsluitend verantwoording schuldig zijn via de lijn
Zuivere projectstructuur	100	In deze structuur worden alle bevoegdheden toegekend aan de projectleider
Zzp'er	249	Iemand die zichzelf verhuurt aan organisaties om werkzaamheden uit te voeren; zelfstandig(e) zonder personeel

2 Theorieën, namen en modellen

7S-model van McKinsey	43-45	Model om een organisatie in kaart te brengen, ontwikkeld door Peters en Waterman
Abell, D.F.	52, 55	Ontwerper van het businessdefinitionmodel
Adler, A.	206-207	Volgens hem is macht de belangrijkste drijfveer van mensen
Ansoff, I.	66-67	Groeistrategieënmodel, genoemd naar de bedenker
Blake, R.R.	193-194	Medeontwerper van de managerial grid
Blanchard, K.	191-192	Medeontwerper van het leiderschapsmodel op basis van situationeel leiderschap
Boston Consulting Group (BCG)	54-55	Model om product-marktcombinaties te positioneren
Businessdefinitionmodel	52, 55	De organisatie getypeerd naar wat, (aan) wie en hoe
Chandler, A.D.	75, 101	De uitspraak 'structure follows strategy' is van zijn hand
Club van Rome	26	Groep wetenschappers die de milieuproblematiek op de agenda heeft gezet
Drucker, P.	30-31	Volgens deze managementgoeroe is kennis de essentiële productiefactor geworden
Fayol, H.	23, 24, 37	Bedenker van het principe 'eenheid van bevel'
Ferguson, N.	235	Brits historicus gespecialiseerd in betrekkingen tussen China en de VS
Fiedler, F.	192-193	Van hem is de mening dat de leiderschapsstijl wordt bepaald door de persoonlijkheid van de leider
Ford, H.	23, 32, 109	Hij introduceerde de lopende band in zijn fabriek
Goleman, D.	141	Amerikaans denker over emotionele intelligentie
Hackman, J.R.	83, 84	Bedenker van het taakkenmerkmodel
Hammer, M.	32	Organisatiekundige achter de theorie van zelfsturing
Handy, C.	220, 222	Bedenker van het organisatiecultuurtypenmodel
Hawthorne experiments	24-25	Experiment van Mayo waarbij het aandachtsprincipe werd ontdekt
Hersey, P.	180, 181	Medeontwerper van het situationeel leiderschapsmodel
Herzberg, F.	83, 85	Taakverrijking leidt volgens hem tot een toename van de motivatie
Hofstede, G.	222-224	Cultuuronderzoeker bekend door zijn landentyperingsmodel

INK-managementmodel	168, 172-179	Kwaliteitsmodel, in Nederland ontwikkeld
ITO-model	109	Model dat een organisatie weergeeft als processtromen
Landentyperingsmodel	226	Model om de cultuur van landen met elkaar te vergelijken
Likert, R.	188	Ontwerper van het linking-pinmodel
Linking-pinmodel	188, 209-210	Het model dat weergeeft dat de afdelingschef zijn afdeling vertegenwoordigt in een afdelingsoverstijgend overleg
Managerial grid van Blake en Mouton	193-194	Model om de verhouding taakgerichtheid versus mensgerichtheid in beeld te brengen
Maslow, A.	207-209	Bedenker van de behoeftepiramide
Mayo, E.	25	Psycholoog die de Hawthorne experiments uitvoerde
McLelland, D.	207	Hij vindt geldingsdrang de belangrijkste drijfveer van mensen
McGregor, D.	188, 190	Bedenker van de X- en Y-theorie
McKinsey, N.	148	Groot organisatieadviesbureau dat het 7S-model ontwikkelde
Mintzberg, H.	31, 90-92	Bedenker van het model van basisconfiguraties
Model van McKinsey	43-45	Andere naam voor het 7S-model
Mouton, J.S.	193-194	Medebedenker van de managerial grid
Newly Industrialized Countries	237-238	Opkomende economische machten
Pbi-model	125	Sociotechnisch herontwerpmodel: éérst de processen, dan de besturing en daarna de informatie(technologie)
'De pest'-model	56-57	Model voor macroanalyse; 'pest' staat voor politiek, economisch, sociaal en technologisch
Peters, T. en Waterman, R.	43	Ontwerpers van het 7S-model
Poldermodel	199	Typisch Nederlands fenomeen om op basis van overleg tot oplossingen te komen
Porter, M.	31, 65-66	Bedenker van het vijfkrachtenmodel
Reddin, W.	194	Hij voegde effectiviteit toe aan de managerial grid van Blake en Mouton
Schachter	207	Hij vindt genegenheid de belangrijkste drijfveer
Schein, E.H.	215	Bekend om zijn interactieve manier van benaderen van het fenomeen cultuur
Senge, P.	121	Auteur van De vijfde discipline over de lerende organisatie

Stok- en worstmodel	187-188	Systeem van belonen van goed gedrag en bestraffen van verkeerd gedrag
Strategieontwikkelmodel	51	Systeem om tot beleid te komen
SWOT-analyse	53-65	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
Taylor, F.	22, 23	Grondlegger van het scientific management
Triple-P-model	246	Model dat duurzaamheid beschrijft vanuit drie P's
Value-chainmodel	111-112	Model van Porter dat het fenomeen van waardetoevoeging verklaart
Vijfkrachtenmodel	31	Concurrentieanalysemodel van Porter
White, R.W.	206-207	Volgens deze psycholoog zijn nieuwsgierigheid en het leren kennen van de omgeving de belangrijkste drijfveren van de mens
Woodward, J.	30	Onderzoeker die sterk heeft bijgedragen aan de contingentietheorie
X- en Y-theorie	188, 190	Theorie van McGregor die mensen in twee typen 'verdeelt', aan de ene kant mensen die positief staan tegenover werken en aan de andere kant mensen die daar negatief tegenover staan

3 Afkortingen

bbp	250	het geheel van inkomsten in een land
bv	18	vennootschap met niet-verhandelbare aandelen
cao	146	collectieve arbeidsovereenkomst
ECB	29	Europese Centrale Bank
EDG	28	Europese Defensie Gemeenschap
EEG	28	Europese Economische Gemeenschap
EG	27	Europese Gemeenschap
EGA	28	Europese Gemeenschap voor Atoomenergie
EGKS	28	Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal
EU	28-29	Europese Unie
HNW	251-252	Het Nieuwe Werken
ICT	242, 246-248	informatie- en communicatietechnologie
INK	168, 172-179	Instituut Nederlandse Kwaliteit
ITO	109	Input Throughput Output
ksf	175, 179-181	kritische succesfactor
mvo	59	maatschappelijk verantwoord ondernemen
nv	18	vennootschap met verhandelbare aandelen die niet op naam zijn gesteld
NIC's	237-238	Newly Industrialized Countries
or	29-30	ondernemingsraad
pbi	125	processen, besturing, informatie
pmc's	54, 55	product-marktcombinaties
ROI	178	Return On Investment
smart	43, 151	Specifiek, meetbaar, actief, realistisch en tijdgebonden
usp	167	unique selling point
UWV	140-141	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WOR	29-30	Wet op de ondernemingsraden
WIA	160-161	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WFM	125-126	workflow management
zzp	249	zelfstandige zonder personeel