**PDL POC 2019-2020**

**Erratum**

Nadat het studieboek PDL Personeel Organisatie en Communicatie 2019-2020 al was gedrukt, heeft de Associatie op 15 mei 2019 wijzigingen bekendgemaakt in het nieuwe examenprogramma, ingaande 1 juli 2019. Wij geven eerst een overzicht van de wijzigingen. Daarna volgt een aanvulling op het leerboek 2019-2020.

***De aangebrachte wijzigingen in het examenprogramma***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Oude toetsterm  | Nieuwe toetsterm | Wijzigingen |
| 2.1 |  | toetsterm is verwijderd |
| 2.2 | wordt 2.1 |  |
| 2.3 | wordt 2.2 |  |
| 2.4 |  | toetsterm is verwijderd |
| 2.5 | wordt 2.3 |  |
| 3.1 |  | ‘ontwikkelingen’ gewijzigd in ‘modellen en systemen’‘beloningsmanagement’ gewijzigd in ‘beloningssystemen en functiewaarderingssystemen’toelichting aangepast: beloningssystemen zijn toegelicht |
| 3.2 |  | toelichting aangepast: opsomming van employee benefits is gecompleteerd |

***De aanvullingen in het theorieboek 2019-2020***

**Pagina 44 theorieboek**

In het voorbeeld van Advocatenkantoor Lambertusnoot past de werkgever diversiteitsbeleid toe door bij een vacature voorrang te geven aan allochtone sollicitanten. Volgens artikel 2 Algemene wet gelijke behandeling is deze voorrang uitsluitend toegestaan om de nadelen op te heffen of te verminderen, die verband houden met het behoren tot die minderheidsgroep.

Dit betekent het volgende. De werkgever mag geen voorrang geven aan allochtone kandidaten om zodoende een nieuwe klantengroep aan te boren. Maar deze voorrang is wel toegestaan als het aantal allochtone medewerkers bij het kantoor relatief te laag is. Door het geven van voorrang kan deze achterstand worden opgeheven. Dan is er geen sprake van het maken van verboden onderscheid op basis van afkomst.

**Pagina 48 theorieboek**

In het model moeten twee HR-professionals van plaats wisselen: de Strategic Partner en de Employee Champion.

**Pagina 50 theorieboek**

Aanpassing model van Ulrich vervalt.

**Pagina 51 theorieboek**

Afgedrukte figuur vervalt.

**Pagina 63 theorieboek**

De alinea over Beloningsmanagement moet als volgt worden aangevuld:

*Tijdloon*

Bij tijdloon wordt de werknemer uitsluitend beloond op basis van de afgesproken werktijd, de geleverde prestaties zijn niet relevant. Meestal wordt de hoogte van het loon bepaald door de functie die de werknemer uitoefent. Het gaat bijna altijd om een vast vierwekenloon of maandloon. Dit is in Nederland de meest voorkomende vorm waarin het loon wordt vastgesteld.

*Prestatieloon*

Bij prestatieloon wordt de werknemer (in geld of in natura) beloond voor een geleverde prestatie. Vaak wordt deze beloningsvorm gehanteerd om de medewerker te motiveren. We spreken ook wel van flexibele, variabele of resultaatafhankelijke beloning. Voorbeelden van prestatieloon:

* stukloon (betaling per geleverde prestatie, bijvoorbeeld per bezorgde krant);
* bonus;
* variabel loon bovenop het basisloon;
* provisie;
* winstdeling;
* periodieke salarisverhoging;
* cadeau in natura.

Prestatiebeloning brengt voordelen met zich mee: hogere motivatie, betrokkenheid, verantwoordelijkheid, ontwikkelingsmogelijkheden.

Maar door prestatieloon kunnen ook negatieve effecten optreden: ongewenste beloningsverschillen, slechte sfeer, werkdruk, kwaliteitsverlies, resultaatverlaging door te hoge prestatiebeloningen.

**Pagina 64 theorieboek**

Naast de gevolgen van de employee benefits die in het studieboek worden besproken, is nog het volgende van toepassing. Als een werknemer belast loon in geld omruilt voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen, wordt het werknemersloon lager. Dit kan als gevolg hebben:

* dat de werknemer minder vakantiebijslag krijgt;
* dat de werknemer een lagere eindejaarsuitkering krijgt;
* dat de werknemer minder pensioen opbouwt;
* dat de werknemer een lager dagloon voor de werknemersverzekeringen krijgt, waardoor een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, WIA of WW ook lager zal zijn.

**Pagina 99 theorieboek**

Deelname aan horizontaal toezicht betekent natuurlijk niet dat de Belastingdienst geen maatregelen meer kan nemen. Als een ondernemer zich niet aan de richtlijnen houdt (bijvoorbeeld door het doen van een onjuiste of te late loonaangifte) kan de Belastingdienst wel een boete opleggen.

**Pagina 102 theorieboek**

**Beëindiging horizontaal toezicht**

De overeenkomst met de Belastingdienst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Dit convenant wordt periodiek geëvalueerd door de onderneming en de Belastingdienst. Als één van de partijen dit convenant wil beëindigen, zal zij de redenen vooraf schriftelijk kenbaar maken aan de andere partij. Beëindiging vindt pas plaats na mondeling overleg, als ten minste één der partijen daartoe verzoekt. Daarna kan de overeenkomst met onmiddellijke ingang worden beëindigd. Daardoor vallen de aangiften van deelnemende ondernemers niet langer onder de werking van het convenant.

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

***De aanvullingen in het opgavenboek 2019-2020***

**Erratum Opgavenboek**

**Pagina 64 opgavenboek**

Opgave 5.22

Het genoemde bedrag van 20.000.000 voor Verkopen moet gewijzigd worden in 22.000.000.