



De man zou het contract niet hebben afgesloten als hij wist van de verhoging, zo stelt hij. FOTO ANP/HH

Overheid de fout in bij verhoging van bijtelling

door Thomas van Ossenbruggen

AMSTERDAM • Mensen die hun zakelijke leaseauto in 2019 lieten bestellen maar pas in 2020 pas geleverd kregen, hebben in het verleden te veel bijtelling betaald. Dat concludeert de kantonrechter in Groningen in een rechtszaak tussen een man en de fiscus.

In april van 2019 bestelde de werkgever van de man een leaseauto, maar pas ruim een jaar later, in mei 2020, wordt die op kenteken gezet.

In 2019 gold er nog een gunstige bijtelling van slechts 4 procent

voor volledig elektrische auto's. Die korting op de bijtelling, die normaal 22 procent is, zou destijds nog tot 2021 voortduren.

Maar in de loop van 2020 besluit de overheid anders: vanaf 2020 wordt de bijtelling verdubbeld naar 8 procent. De man moet over het belastingjaar 2020 daarom 945 euro 'extra' aan de fiscus betalen en maakt bezwaar.

Uiteindelijk komt het tot een rechtszaak, waarin de man aanvoert dat de verhoging van de bijtel-

ling in zijn geval in strijd is met het Europees eigendomsrecht.

De rechter gaat daarin mee: „Voor de rechtbank weegt zwaar dat het de wetgever duidelijk had kunnen (en moeten) zijn dat er een redelijk grote groep mensen zou zijn die op het moment van de aankondiging van de verhoging van de bijtelling al verplichtingen waren aangegaan die niet zomaar teruggedraaid konden worden.” De groep mensen die in 2019 financiële verplichtingen aanging, had er daarom op

Belastingaanslag moet worden gecorrigeerd

mogen rekenen dat de overheid zich zou houden aan de spraken

die in de wet verankerd waren, zo vindt de rechter.

Nu hoeft dat niet in strijd met het eigendomsrecht te zijn, als de overheid daar een dringende reden voor heeft, maar die ontbreekt.

Dat betekent dat de belastingaanslag van de man gecorrigeerd moet worden. De uitspraak kan ook gunstig zijn voor andere belastingbetalers die in 2019 afspraken maakten voor een zakelijke leaseauto.



Zorgmedewerkers zijn empathisch maar vaak minder goed in verandering, blijkt uit een analyse van HR-adviesbureau GITP. FOTO GETTY IMAGES

Oplossing tekort vraagt om 'flexibel personeel'

HR-experts: 'Zorgmedewerker is niet goed in verandering'

door Klaartje Bax

UTRECHT • Het personeelstekort in de zorg is een hardnekkig probleem. Maar volgens Else Slegers, directeur van HR-adviesbureau GITP ligt de oplossing niet uitsluitend in méér mensen aannemen. „Het gaat erom dat je de juiste mensen op de juiste plek krijgt. Daar wringt het nu vaak.”

„Zorgprofessionals zijn vaak zeer toegewijd, maar niet vanzelfsprekend ge-

richt op verandering”, vertelt Slegers.

En dat is niet handig, want de zorgsector kampt met een optelsom van uitdagingen: de vergrijzing zorgt voor toenemende zorgvraag, het personeelstekort blijft oplopen, de zorgkosten rijzen de pan uit en digitalisering dwingt tot verandering. „Als je nieuwe technologieën moet implementeren of werkprocessen moet herinrichten, heb je daar wendbare mensen voor nodig.”

Uit onderzoek van GITP

bleekt echter dat de zorg relatief weinig veranderingsgerichte medewerkers kent. Het adviesbureau analyseerde de data van ruim 60.000 mensen bij twaalfhonderd organisaties in zes verschillende sectoren. Daaruit blijkt dat zorgprofessionals bovengemiddeld sterk zijn in verbinding en samenwerking – kwaliteiten die essentieel zijn in het vak. Maar als het gaat om innovatievermogen, resultaatgerichtheid en veranderkracht, scoort de zorg een stuk lager dan andere sectoren zoals financiële instellingen of de industrie.

Doorgroeien

Een cruciale factor in het succes van zorgtransformaties is goed leiderschap, stelt Slegers. En juist daar gaat het vaak mis, ziet ze. „De klassieke fout die wordt gemaakt is dat de meest ervaren assistent doorgroeit naar de chefsfunctie, maar hij

wordt dan vervolgens een slechte manager omdat niet goed is gekeken of hij wel de juiste competenties in huis heeft”, zegt Slegers.

„Leidinggeven vraagt om andere vaardigheden dan goed zijn in je vak”, vult Ivo Winkes, manager Business Innovation bij GITP aan. „Omgaan met tegengestelde belangen, onder druk kunnen blijven functioneren, mensen meekrijgen in verandering – dat zijn allemaal competenties die je niet automatisch hebt.”

Daarom pleit GITP voor een veel professionelere aanpak van HR in de zorg. „Kijk met behulp van assessments en datagedreven analyses naar talenten en ontwikkelbehoeften van mensen. Op die manier kun je ze beter begeleiden en op de juiste plek zetten”, zegt Winkes. „Als je continu op je tenen loopt, is het soms ook een bevrijding als iemand zegt: 'Goh, jouw talenten liggen ergens anders.'”

Zij-instromers

Verder vindt adviesbureau GITP dat zorgorganisaties breder moeten kijken naar nieuwe medewerkers. „Richt je niet alleen op traditionele zorgopleidingen, maar kijk ook naar zijinstromers en mensen uit andere sectoren met de juiste competenties – bijvoorbeeld op het gebied van technologie of innovatie”, adviseert Winkes.

„Met de opkomst van digitale zorgtoepassingen zijn mensen

nodig die technologie snappen én empathisch kunnen communiceren”, zegt Slegers. „Die combinatie is zeldzaam, maar niet onmogelijk.”

Minder ziekteverzuim

Een goede personeelsaanpak werpt zijn vruchten af, ziet Slegers: „Als mensen op hun plek zitten, presteren ze beter en zijn ze gelukkiger. En daardoor daalt het ziekteverzuim en neemt de betrokkenheid toe. Dat is winst voor iedereen.”

Lonen stijgen harder dan prijzen

door Joost Spijker

AMSTERDAM • Het salaris van werknemers in nieuwe cao's is in juni met gemiddeld 3,9 procent gestegen. De lonen stijgen daarmee sterker dan de prijzen, waardoor huishoudens meer te besteden hebben.

Dat blijkt uit nieuwe cijfers van werkgeversorganisatie AWWN, die betrokken is bij het merendeel van de ongeveer achthonderd cao's in Nederland. In de afgelopen maand zijn 25 nieuwe cao-akkoorden gesloten voor 270.000 werknemers. De loonsverhoging van gemiddeld 3,9 procent valt iets lager uit dan in mei: toen ging het om 4,2 procent.

Daarmee stijgen de inkomens harder dan de prijzen. Het dagelijks leven zal dit jaar zo'n 3,2 procent duurder worden dan een jaar



eerder, bleek deze week uit een raming van het Centraal Planbureau (CPB). De loonsstijgingen vallen met gemiddeld 4,1 procent in 2025 tot nu toe hoger uit.

Toch verloopt het overleg aan de cao-tafels dit jaar stroef, concludeert AWWN.

Volgens de organisatie is het broodnodig dat de loonafspraken 'normaliseren', omdat de aanhoudend hoge energieprijzen en economische onzekerheid door bijvoorbeeld de verhoogde invoertarieven in de VS sommige bedrijven hard raken.

De lonen stegen in de horeca het meest. FOTO ANP/HH

FNV blijft vasthouden aan de looneis van 7 procent. Volgens de vakbond komen mensen steeds moeilijker rond. Ook bleek uit eigen onderzoek dat de winsten van Nederlandse bedrijven veel hoger zijn dan die in andere Europese landen.

Dankzij de loonafspraken kunnen Nederlandse huishoudens in 2025 en 2026 rekenen op een koopkrachtimpuls, aldus het CPB. In 2026 verwacht het rekeninstituut een loonsstijging in het bedrijfsleven van 4,2 procent, terwijl de inflatie volgens de raming op 2,6 procent uitkomt.

In de horeca stegen de lonen met 6,5 procent de afgelopen twaalf maanden het meest, gevolgd door de zorg (4,9 procent) en de bouw (4,5 procent).

'Leidinggeven vraagt andere vaardigheden'