

## Afl. 1: Hoe verdien je 250 euro meer per maand?

Jaro: Hé

Jaro: Hé fysiotherapeut in deze podcast van Fysiovakbond FDV leer jij hoe je je contract verbetert, want jouw contract bestaat uit meer dan salaris. Allereerst laten we je zien hoe het contract van de gemiddelde fysio eruit kan zien en daarna bereiden we je voor op de onderhandelingen en in de laatste aflevering gaan we echt aan de onderhandelingstafel zitten. Vandaag beginnen we met de vraag, hoe kun je 250 euro per maand meer overhouden aan jouw werk als fysiotherapeut en daarvoor ben ik hier niet alleen, ik ben hier samen met Jan Willem Lefebre onderhandelaar van FBZ, in het kort wat doet een onderhandelaar?

Jan Willem Lefebre: Een onderhandelaar bij FBZ die onderhandelt namens alle aangesloten leden over de arbeidsvoorwaarden in het kort en meestal komt dat erop neer dat als er een nieuwe cao moet worden afgesproken dat wij daar namens onze achterban zitten, dat is meestal de medici en de paramedici, dat zijn met name de groepen die we vertegenwoordigen en dus de fysiotherapeut in de eerste lijn ook.

Jaro: Kijk, dus alles wat we nodig hebben over onderhandelen daar kan jij ons mee helpen. Voor de rest hebben we hier Bob van Ravensberg zitten, hij is voorzitter van Fysiovakbond FDV en hij weet alles van de situatie van fysiotherapeut op dit moment en ook hoe we dat dus kunnen gaan verbeteren.

Bob van Ravensberg: Nou, of ik alles weet, dan gaan we achterkomen, ik weet in ieder geval het een en het ander van. Blij dat we erbij zijn, dat jij er ook bij bent Jaro, ik heb absoluut de afgelopen jaren veel ook geleerd van Jan Willem, dus let's go.

Jaro: Ja, zeker, want natuurlijk kun je onderhandelen over salaris als je met je basisgesprek gaat over je contract, maar er zijn nog veel meer manieren om er financieel op vooruit te gaan. Even een kleine disclaimer, bijna alles van wat we gaan vertellen vind je ook terug in de onderhandeltoolkit van Fysiovakbond FDV, je vindt de link hiervoor onder de podcast. Maar ja, dus niet alleen salaris, waar kun je nog meer over onderhandelen?

Bob van Ravensberg: Als je een vacature ziet, dan heb ik in ieder geval de neiging om als eerste te kijken naar de salaris, wat gaat dit mij opleveren, maar ik heb in de afgelopen jaren wel geleerd, er is veel meer om naar te kijken, de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn enorm belangrijk, vooral om gewoon fijn op je werk te zitten. En dan heb je het natuurlijk over pensioen, misschien is dat wel de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden in het algemeen, binnen de fysiotherapie valt er nog het een en ander over op te merken, vakantiedagen, reiskosten, maar ook het vergoeding van KNGF -lidmaatschappen of zoiets als de fysiovakbondslidmaatschappen, daar kun je door daarover te praten, kan je de koek vergroten, als je alleen maar staat op de salaris dan wordt het een soort handje klap, als je ook verder kijkt, er zijn nog veel meer dingen waar je over zou kunnen onderhandelen.

Jaro: Juist, want wat is dan een beetje normaal in de fysiotherapie, wat is gemiddeld, laten we het zo zeggen, je noemde bijvoorbeeld vakantiedagen, wat is daar, wat kunnen we daarmee?

Bob van Ravensberg: Ja, dat is goed dat je het zegt, wat is gemiddeld in de fysiotherapie, dat is iets anders dan wat normaal is, want ik ben er absoluut van overtuigd dat wat normaal is binnen de fysiotherapie, wat gemiddeld is binnen de

fysiotherapie, dat het niet normaal is, dat wij meer verdienen dan dat we eigenlijk nu krijgen. Dat gezegd heb je, wettelijk gezien bijvoorbeeld over de vakantiedagen heeft iedereen recht op vier keer de tijdseenheid die je hebt bij de contact, dus als je 5 dagen per week werkt heb je jaarlijks recht op 20 vakantiedagen per jaar, maar goed daarnaast zou je ook kunnen onderhandelen over bovenwettelijke vakantiedagen, dus je zou kunnen vragen van goh, zou ik misschien nog meer kunnen hebben. Als je bijvoorbeeld kijkt naar de cao ziekenhuizen, dan zie je dat je naast die vier wettelijke vakantieweken ook nog eens één week extra hebt van een extra vakantieweek die je zoveel je wil kan opsparen.

Jaro: Oké, dat klinkt ideaal en je noemde net pensioen, dat is misschien wel de allerbelangrijkste zei je?

Jan Willem Lefebren: Nee Bob, dat klopt natuurlijk, dat pensioen is heel belangrijk, arbeidsvoorwaarden weliswaar merk je daar niet direct iets van in je portemonnee, want de lange termijn is er natuurlijk op prettig als je op een fatsoenlijke manier toch een financiële voorziening hebt getroffen voor je oude dag, dat is in de BV Nederland gebruikelijk goed geregeld, we hebben in Nederland echt een ontzettend goed pensioenstelsel, een van de beste van de wereld, dat klinkt heel erg trumpiaans als het dit ook zegt, maar in dit geval heb ik de feiten ook aan mijn zijde bij die uitspraak, want het is gewoon zo, net als een ontzettende goede zorgsector hebben we ook een hele goede pensioensector, er gebeurt heel veel in, dat zou de pensioenen wat flexibeler moeten maken en wat toekomstbestendiger moeten maken, natuurlijk veel over

00:05:00

Jan Willem Lefebren: te doen geweest, maar daar gaan we nu niet over uitwiden, maar

pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, als je je pensioenverzekering op een normaal niveau hebt getroffen, dan gaat dat bijna om 1/5 van het totale bruto arbeidsvoorwaarde pakket wat er naar het pensioen gaat, echt een hele kostbare arbeidsvoorwaarde, en als je dan kijkt naar het thema van deze aflevering, hoe kun je 250 euro mooi bedrag natuurlijk, het gaat niet om maar het is een beetje een indicatie van je kunt best substantieel wat doen door naar meer dingen te kijken, zoals Bob net ook al aangaf, dan alleen de arbeidsvoorwaarde, bij pensioen zit dat er met name in niet door te kijken wat leeft met dat later op en wat moet ik dan nu terugrekenen, nee, een hele belangrijke factor is de verdeling van de betaling van de pensioenpremie, wat betaal jij, wat betaalt je werkgever, betaal jij 75 procent en je werkgever 25 procent, is het andersom of is het zoals een heel veel plekken 50 -50, als je daar wat in kan doen, dat is best wel een knop waarin je, waar je je netto, best wel wat extra geld kunt overhouden aan het eind van de maand, als die verdeling een beetje gunstig is, nou is het pensioen gebeuren niet iets waar je nou direct bij een individuele contract onderhandelingen over kunt onderhandelen, omdat het toch collectief wordt geregeld, dat daar moet de cao over komen, dus dat wordt weer op CAO niveau onderhandeld, namens alle werknemers tegelijk, met een partij die namens alle werkgevers tegelijk zit, maar daar kun je zeker wat regelen, maar individueel zeker die andere punten, de kostenvergoedingen, ja.

Bob van Ravensberg: Ik herken dat, want fysiotherapeuten werken natuurlijk bijvoorbeeld ook in de tweede en de derde lijn, in de tweede lijn, de CAO ziekenhuizen, daar is een verdeling van 50 procent voor de werkgever, 50 procent voor de werknemer, bij de universitair en medische centra is 2 derde voor de werkgever en 1 derde voor de werknemer, en binnen de eerste lijn fysiotherapeut is het vaak 0 procent voor de werkgever en 100 procent voor de werknemer, en daar zouden we toch eens echt vanaf moeten. De pensioenbijdrage is gewoon in heel Nederland, hoort de

werkgever daar aan bij te dragen, dat is voor ons een hele lage bijdrage, laat ik dat even benadrukken, dat moet echt in de toekomst gaan veranderen, maar dat is vaak zo 'n 300 euro per maand en dat is volledig uit de broekzak van de werknemer en daar zal toch echt een verandering in kunnen komen en daar zou je ook individueel dus afspraken over kunnen maken of op partijksniveau.

Jan Willem Lefebren: Ja en Bob, jij bedoelt dan afspraken in de zin van dat je een extra tegemoetkomen krijgt over die inleg voor de premie. Ja, nee oké, zo kun je het wel af, je kunt de procentuele premieverdeling niet veranderen, dat moet je op een andere plek doen, maar ik doe me inderdaad op dat vlak kun daar best wel wat in doen, dat scheelt aanzienlijk het einde van de maand op je loonstrookje. Maar goed, naast die dingen, je noemde net wel een aantal zaken, er zijn heel veel andere punten waar je ook naar moet kijken, eigenlijk zou je standaard checklist moeten meenemen als jij ergens gaat solliciteren om te kijken van de laatste arbeidsvoorwaarden, wat zijn er nog meer de materiële zaken waar ik in ieder dan moet kijken zoals de reiskostenvergoeding, de kostenvergoeding voor lidmaatschappen van beroepsverenigingen, weet ik veel wat, iets met studiekosten, wat doe je daarmee, wat wil je daarmee, dus er is veel meer dan alleen maar het loon en het stereotype beeld van de onderhandeling, nou ik wil 3000 dus ik vraag de vier, de bietenwerk geven de twee dus drie, nee dat is niet onderhandelen, dat is gewoon koehandel op de markt, onderhandeling op individueel niveau en ook op collectieve niveau, dat gaat echt wel anders, dan moet je ook echt wel wat feitelijke onderbouwing kunnen geven, de argumentatie en je legt niet zomaar iets op tafel, van daar heb ik wat om weg te geven, dan als het zo simpel was dan zou je de functie onderhandelaren in ieder geval wel kunnen signeren, want dan heb je ons niet meer nodig.

Jaro: Je noemde net al reiskosten, ik zie Bob heel blij je daarop in willen haken?

Bob van Ravensberg: Nou ja dat is wel een heel typisch dingetje, daar hebben we de afgelopen jaar in het salaris onderzoek dat we jaarlijks afnemen ook naar gevraagd, dan blijkt dus dat er heleboel mensen die reiskostenvergoeding krijgen vaak iets van 12 of 15 of 17 cent per kilometer krijgen, terwijl de belastingvrije voet waarop je reiskostenvergoed kan krijgen is 23 cent en als jullie daar op praktijkniveau nog geen gebruik van maken, dan is dit dus dat betekent dat voor elke kilometer dat jij naar je werk rijdt en weer terug kan jouw werkgever je 23 cent per kilometer belastingvrij schenken, dat is een hele belangrijke arbeidsvoorwaarde en als jullie op praktijkniveau daar geen gebruik van maken, dan gooi je eigenlijk geld weg of je gooit het niet weg, je zorgt ervoor dat de belastingbetaler het krijgt, maar dat is toch eigenlijk zonde, dat is een heel belangrijke waar je de koek mee kan

00:10:00

Bob van Ravensberg: vergroten want het kost de werkgever helemaal niet veel meer, maar dat geld gaat dus wel naar jouw toe zonder dat je daar belasting over hoeft af te dragen.

Jaro: Ja langzaam aan gaan dat soort kleine getallen natuurlijk optellen, zeker aan het eind van het jaar.

Bob van Ravensberg: Ja dat kan je jaarlijks wel echt honderden euro's opleveren ligt er aan hoe ver je van je praktijk af woont.

Jaro: Ja zeker en ik denk dat je dan ook nog kan onderhandelen over inderdaad de reiskosten naar je patiënten toe, want sommige mensen die zeker in de kleine gemeenschappen wonen, die moeten van dorp naar dorp om hun patiënten te zien,

ook daar zitten weer reiskosten, dus ik denk dat het langzaam aan best wel op kan tellen.

Bob van Ravensberg: Absoluut.

Jaro: En ja dan één van de dingen waar alle fysio's zich gelukkig aan moeten houden is bijscholing, we willen op de date blijven, we willen erbij blijven, we willen frontrunners zijn, maar frontrunners zijn dat kost ook iets, is dat nog iets dan inderdaad waar we wat mee kunnen?

Jan Willem Lefebren: Ja zeker, ik merk dat niet alleen in de fysiotherapie, maar overal bij de zorg professionals, dat los van de arbeidsvoorwaarden met name ook de ontwikkeling erg belangrijk is, het toekomstperspectief, maar niet eens alleen zozeer het perspectief om je arbeidsvoorwaarden te verbeteren in de toekomst, dat is natuurlijk wel belangrijke onderdeel ervan, maar met name de mensen die echt vanuit een intezieke motivatie beter willen worden in hun vak, betere zorg willen gaan verlenen en dat is toch de passie voor het beroep die het algemeen in de zorg, maar ook zeker in de fysiotherapie terugziet, als je ziet hoeveel jonge afgestudeerde mensen met echt wel een goede opleiding voor een functie in de eerste lijns fysiotherapie kiezen en als je dan kijkt hoe slecht dat gewoon betaalt ten opzichte van andere zorgcao's, dan kan dat alleen maar verklaard worden, die keuze, vanuit passie voor het vak liefde, kort of met je poot in de klei staan, je staat midden in de maatschappij, de fysiotherapeut op de hoek, iedereen komt dan, jong, oud, man, vrouw, met allerlei soorten aandoeningen en de fysiotherapeut die staat klaar en die pakt dat op en die moet er best wel wat voor kennen en die wordt er echt slecht voor betaald, echt slecht voor betaald als je de fysiotherapeut eerste lijn met de tweede lijn betaald vergelijkt en de eerste lijn is dus de mensen die direct bereikbaar voor de mensen in de tweede lijn

is waar je via verwijzing met huisarts komt, dus die in het ziekenhuis, dat scheelt als je ook pensioen alles erbij pakt tussen de 40 -50 procent op totale arbeidsvoorwaarde pakket, wat de fysiotherapeuten die wij kennen op de hoek van de straat, wat die dan minder verdienen dan de andere fysiotherapeuten dus om dan terug te komen op het punt van ontwikkeling en opleiding, ja dat is gewoon hartstikke belangrijk, want dat is uiteindelijk de intrinsieke motivatie waarom mensen voor het vak kiezen en het willen blijven doen en kunnen opbrengen, maar Bob jij gaat dan zelf natuurlijk veel meer.

Bob van Ravensberg: Over vertellen, ja dus dus sta je dus niet alleen dood op die salaris, ik superbelangrijk, zorg ervoor dat je voldoende salaris hebt waar jij rond van kan komen wat jij oké vindt, maar kijk ook naar de andere dingen, waardoor jij lekker in je behandelkamer zit, waardoor je het een jarenlang kan doen, dus als een werkgever zegt van ja dit is een salaris wat ik kan bieden en mee zit niet in, zo 'n studie die je doet, bijvoorbeeld een verbijzondering, zorgt er ook voor dat een praktijkhouder daar wat aan heeft, dus dat is ook een investering voor een praktijkhouder waardoor die kan reclame maken, we hebben een manueel therapeut of een bekkentherapeut of een psychosociaal, psychosomatisch therapeut dat zijn dingen waar ook een werkgever wat aan heeft, maar ook waar jij misschien meer werkplezier uit gaat halen, dus zorg ervoor dat dat een onderdeel is van je onderhandeling.

Jaro: Ja en je hebt dan natuurlijk nog het verschil tussen opleidingen die je wil doen en dingen die je moet doen, verplicht de scholingen, is er dan in de verplichte scholingen specifiek dan ook nog een soort eis vanuit de werkgever, de therapeut moet verplicht een scholing volgen, moet de werkgever daar dan ook verplicht een deel aan bijdragen?

Bob van Ravensberg: Ja eigenlijk in de regel zou je kunnen zeggen dat als een werkgever verplicht om je een bepaalde functie uit te laten voeren en aan die functie zit

gewoon scholing gekoppeld, dat dan ook de werkgever de kosten daarvan moet dragen in tijd en geld.

Jaro: En dat is een is dat een wettelijk gegeven of is dat een sociale norm?

Bob van Ravensberg: Ja dat is nog niet enorm duidelijk, binnen de visie, in de regel is dat een wettelijke regel, is in de wet verankerd, fysiotherapie is daar wel eens sinds uitgezonderd van, er is een lijst met beroepen, een vrije beroep zoals dat heet, daar is fysiotherapie dus wel uitgezonderd van, maar goed als jij de functie van fysiotherapie uit voert en jouw werkgever is op voorbeeld bij een kwaliteitsregistratie die heeft een bepaalde eisenpakket nou als jij aan die eisen van de werkgever moet voldoen zou

00:15:00

Bob van Ravensberg: ook die werkgever de scholing moeten betalen die daarvoor nodig is. Je werk is geen hobby, je werk is gewoon werk, dan moet je niet voor te betalen om die functie uit te kunnen voeren.

Jan Willem Lefebren: Nee het is ook zo heel letterlijk, specifiek staat het ook inderdaad niet in de wet, maar de wet bevat voldoende aanknopingspunten om er wel eens bepaalde schiftingen in te maken en daar heb je het over, ja het werkgeversrisico ook het goed werkgeverschap, goed werknemenschap, kijk als jij voor een opleiding kiest puur omdat je het leuk vindt, leuk om in de toekomst ook een ander specialisme te kunnen, zonder dat de werkgever dat verzoek bij je neerlegt, omdat die mensen praktijk strategisch de doelstellingen nastrepen, bijvoorbeeld het verbreden van het aanbod of wat en ook, ja dan kan we best voorstellen dat zo 'n werk, of een praktijkhouder dan in dit geval zegt, ja Bob hartstikke leuk, maar ja zo ruim zitten wij ook niet in onze marges

dus we gaan geen vergoeding doen of een beperkte, dat kan natuurlijk ook, maar op het moment dat jij gewoon om je vak uit de oefenen aan bepaalde standaarden moet doen, wat opleiding met zich meeneemt, meebrengt dus dat is uiteindelijk dat ook een vereiste vanuit de werkgever en de werknemer, dan moet dat gewoon vergoed worden. Precies wat Bob zegt, je bent niet je hobby aan het beoefenen, het is prettig als je werk voelt als je hobby, maar het is je hobby niet, je doet het voor de organisatie, het brengt ook je vertegenwoordigt een bepaald belang van de organisatie, het brengt geld in het laadje voor de organisatie, dus dat moet gewoon vergoed worden, dat kan geen misverstand over zijn, en in de normale wat meer geëmancipeerde sectoren waar al veel langere historie is van collectieve arbeidsvoorwaarden en zaken, regelen en een duidelijke vertaling maken via die algemene begrippen, werkgeverschap, werknemerschap, wederzijdse verantwoordelijkheid, wat ligt nog waar, dat staat allemaal veel verder uitgecrystalliseerd en daar staat bij de fysiotherapie, die hebben niet eens de CAO op de moment al twintig jaar niet trouwens, staat dat allemaal nog in de kinderschoenen.

Jaro: Ja dat is natuurlijk waar de vakbond zich heel erg hard voor maakt, één van de dingen die we kunnen doen om daar bijvoorbeeld mee te helpen is lidwoorden van de vakbond, dat kost geld, dat kan een beetje in hetzelfde rijtje als bijvoorbeeld kwaliteitsregisters waar je verplicht voor in moet schrijven, is dat nog iets waar onderhandelingsruimte in zit?

Bob van Ravensberg: Ja nee absoluut, ik kan me voorstellen dat ook een werkgever de belang in heeft, dat jij als fysiotherapeut -werknemer bijvoorbeeld lid bent van bijvoorbeeld het KNGF maar ook voor een vakbond, dat je weet van goh mijn werknemers zijn gewoon goed geïnformeerd, hebben gewoon goede ondersteuning, dat er geen frustratie bij komt dat zij ondersteuning krijgen, dus ik zou zeggen een

werkgever heeft te belangrijk dat jij lid bent van de Fysiovakbond een heleboel grote werkgevers, een heleboel mensen van de werkgeversorganisatie onderschrijven dat ook, het is belangrijk om voor een werknemer om lid te zijn van de vakbond, het is maar 100 euro per jaar ofzo, dus ik zou vooral zeggen gade voor, wordt sowieso lid, maar zorgt er ook voor dat jouw werkgever daar een onderdeel van betaald, maar verder heb je nog de, dus het KNGF lidmaatschap, de register waar je in zit van het KRF of het keurmerk, daar zitten kosten bij 250 euro per jaar, het is niet meer dan logisch dat die kosten betaald worden door de werkgever, en als niet dan in ieder geval een deel ervan betaald worden door de werkgever.

Jaro: Zeker, en nou ja, we hebben een hele rij aan, aan zaken die onderhandelbaar zijn, is daar nu ook nog een soort gemiddelde van, je zei we hebben een salaris onderzoek gedaan, er zijn er dan ook nog een soort van gemiddelde waar de meest fysiotherapeuten aan zitten, dat je zou kunnen zeggen nou goh, ik weet nu als luisteraar, ik noem maar wat, ik heb 20 vakantiedagen en ik doe maar een gekke gooi, ik weet exact de cijfers niet, maar gemiddeld krijgen fysiotherapeuten er 23, hebben we daar gegevens over of iets wat we daarover zouden kunnen onderbouwen?

Bob van Ravensberg: Absoluut, we hebben heel veel gegevens over en ik zou vooral willen zeggen als jij van plan met om te gaan onderhandelen, dus ga je een nieuwe baan aannemen of zit je gewoon in je baan maar wil je andere arbeidsvoorwaarden, lees ons salaris onderzoek 2023 en 2024 die binnenkort gaat uit te komen, misschien wel bij het uitkomen van dit podcast dat het onderzoek al gepubliceerd is, dus lees hem, lees hem goed door, maar lees ook bijvoorbeeld het concept onderhandel akkoord uit 2022 door wat we toen tertijs hebben onderhandeld, dan heb je in ieder geval iets om op terug te vallen, dat is een document, dat is goed doorgereken door de werkgevers en werknemersorganisatie,

00:20:00

Bob van Ravensberg: waarvan wij zeggen nou dit is in ieder geval iets wat betaalbaar is en daar kun je in ieder geval op baseren, leg jouw eigen arbeidsvoorwaarde, als jij op dit moment een arbeidsvoorwaarde hebt, leg die ernaast en kijk eens waar voor jou de belangrijkste pluspunten in zitten.

Jaro: Zeker, deze drie podcast afleveringen zullen we Saskia volgen, want Saskia had na het luisteren van deze podcast het idee dat ze toch nog wel wat onderhandelingsruimte had, zo kwam ze er achter dat ze minder vakantie daar gekregen dan de gemiddelde fysiotherapeut want dat had ze nog gevonden in het salarisonderzoek en ze krijgt op dit moment 19 cent per kilometer voor haar reiskosten, ze deed laatst ook nog eens een cursus en die was eigenlijk verplicht, maar die heeft zichzelf betaald en nu begrijpt ze dat ze daar aanspraken op kan maken, op meer. Met Jan Willem en met Bob gaan we in de aankomende twee afleveringen op zoek naar een manier voor Saskia, om dan ook daadwerkelijk goed beslagen ten ijs te komen, hoe bereid je zo 'n salarisonderhandeling dan voor zo 'n contractonderhandeling en als je dan daadwerkelijk aan tafel zit, dan laten we in de laatste aflevering zien hoe je daar dan het sterkste aan tafel zit. Dus je weet nu waar je recht op hebt als fysiotherapeut en hoe je dat voor jouw collega's gemiddeld genomen geregeld is, voor de meest recente informatie op dit gebied kun je terecht bij het jaarlijkste salarisonderzoek van Fysiovakbond FDV. In het volgende deel van deze drie delige podcast serie gaan Jan Willem en Bob je helpen om je dus goed voor te bereiden op de onderhandeling en uiteindelijk gaan we dan ook zien hoe je dat daadwerkelijk doet. Jan Willem, Bob, super bedankt voor jullie tijd en tot de volgende aflevering. Deze e-learning bestaat uit drie delen. Als je alle drie de afleveringen hebt beluisterd en de toets succesvol afrond krijg je je acreditatiepunten toegekend.

Bob van Ravensberg: Veel.

00:21:54