

## Afl. 2: Voorbereiden op de onderhandeling

Jaro: Hé fysiotherapeut, in deze podcast van Fysiovakbond FDV leer jij hoe je je contract verbetert. Want jouw contract bestaat uit meer dan salaris. Dit doen we aan de hand van het verhaal van Saskia. Zij kwam erachter dat ze minder vakantiedagen heeft dan de gemiddelde eerste lijns fysiotherapeut. En ook qua kilometervergoeding en studiekostenvergoeding viel er nog winst te behalen. Mijn naam is Jaro Achterenbos en ik heb vandaag het genoegen om met Jan-Willem Lefebre, onderhandelaar bij FBZ, En Bob van Ravensberg, voorzitter van Fysiovakbond, jullie te helpen je voor te bereiden op een dergelijke onderhandeling over jouw contract. Nou ja, we hebben hier het genoegen om een professioneel onderhandelaar te hebben. Jan-Willem, we gaan vandaag de onderhandelingen voorbereiden. Saskia heeft een hele hoop dingen waar ze winst op wil behalen in haar contract. En jij bent degene die ons alles kan vertellen over hoe je je daar nou echt op voorbereidt.

Jan Willem Lefebre: Als het goed is, zou ik daar wat over moeten kunnen zeggen. Dus ik ga mijn best doen. Maar de verwachtingen worden meteen alweer hoog geplaatst. Maar dat maakt niet uit.

Jaro: Niets dan lof. We hebben de mazzel om met jou aan tafel te zitten. Bob, jij bent hier als voorzitter van Fysiovakbond FDV. Jij weet alles over de huidige situatie van fysiotherapeuten. En dus weet jij ook hoe dit soort dingen in de praktijk eruitziet. Jij bent degene die de verhalen hoort van anderen.

Bob van Ravensberg: En daarnaast heb ik samen met Jan-Willem ook aan de onderhandelingstafel gezeten voor de onderhandelingen van de CAO Eerstlijns Fysiotherapie.

Jaro: Dus kort gezegd, jij hebt hem in actie gezien en jij kan bevestigen dat ik hem net al die veren binnen heb geduwd.

Bob van Ravensberg: Dat is onze ster onderhandelaar. Niks dan lof.

Jan Willem Lefebren: Dankjewel Bob. Zo is het ook alweer genoeg.

Jaro: Laten we beginnen. Hoe ga je zo'n onderhandeling voorbereiden?

Jan Willem Lefebren: Saskia is al in dienst van de huidige werkgever. Ze wil onder verbeterde arbeidsvoorwaarden verder doorwerken. Dan is altijd de vraag, wat heb jij de werkgever, de praktijkhouder, te bieden? Wat heb je te bieden? Wat is een goede reden waarom jij meer betaald zou moeten krijgen? Heb je bijvoorbeeld een bepaald specialisme, wat redelijk, of uniek is een groot woord, maar wat dun gezaaid is, dan is dat je meerwaarde. Kun je daar misschien iets doen? Is de arbeidsmarkt dusdanig krap en zijn er zoveel concurrenten in de regio waar je zou kunnen werken? Dat is natuurlijk ook een onderdeel waar je het over kunt hebben met elkaar. heb je naast de zakelijke afweging natuurlijk ook gewoon je persoonlijke legitieme wensen. Bijvoorbeeld, ja ik verdien nu dit, maar ik wil ook, ik zit in een bepaalde fase in mijn leven en ik wil toch een volgende stap maken. Ik wil een huis gaan kopen, ik wil met mijn eventuele partner een gezin stichten en ik snap het inkomen waar ik nu voor zit, dat is het inkomen waarop je begint als je van de opleiding afkomt. Maar ik heb nu al wat meer ervaring op gedaan en dat rechtvaardigt het ook wel om mij toch die stap te laten maken. Dan ben ik tevreden, dan kan ik hier blijven werken. En anders ben ik genoodzaakt om wat anders te gaan doen. Dus je hebt je eigen belangen, je eigen onderbouwing en de belangen van de werkgever. En het is goed om je daarin te verdiepen. Van wat wil de werkgever, waar wil hij naartoe, wat heeft hij nodig en wat heb jij te bieden en hoe past

dat in elkaar?

Jaro: Oké, en hoe kom je daar dan bijvoorbeeld achter? Hoe weet je wat de andere partij belangrijk vindt? Is dat iets wat je gewoon gaat vragen?

Jan Willem Lefebren: Ja, door bijvoorbeeld niet te zeggen ik wil met jou een onderhandeling gaan werkgever. Nee, je gaat gewoon in gesprek met je werkgever. Ik wil eens even een momentje pakken dat we elkaar over de toekomst kunnen hebben. Nou en dan leg je gewoon met name op tafel van, joh, hier en hier loop ik tegenaan. Ik ben blij dat ik hier werk, ik vind het erg leuk. Ik bedoel, als je het überhaupt niet leuk vindt, zou ik zeggen, ga gewoon meteen bij een andere werkgever kijken. Want dan wordt het hem dat gewoon niet. Maar als je verder op zich de werk geeft, de praktijk, de doelgroep, de plek, dat dat allemaal leuk is en het is puur op de arbeidsvoorwaarden waar je wat wil. Nou, dan kun je dat gewoon aangeven. Dat is ook goed voor de sfeer. Vaak is het ook een kwestie van gunnen. Dus geef gewoon. Ik heb een ontzettend leuke start gehad hier van mijn carrière. Ik ben blij dat ik hier zit, want ik vind het prettig. Bedankt ook daarvoor. Maar goed, ik ben nu wat verder. De situatie is anders. Ik wil een stap maken. Daar wil ik het toch over hebben, hoe we daarin elkaar kunnen vinden. En zo ga je dat gesprek aan met je werkgever. En dan zit je niet tegenover elkaar, maar je zit naast elkaar. Je bent even met elkaar aan het sparen. Hoe zorgen we ervoor dat wij samen die volgende stap kunnen maken?

Jaro: En zou dat dan niet zijn waarvan je zegt nou, ik ga er met twee benen gestrekt in en ik ga meteen, ik kondig aan vandaag, hey werkgever, ik wil met jou onderhandelen of is dat iets wat je gaat plannen of hoe ziet dat eruit?

Jan Willem Lefebren: Dat gestrekte been, als ik een praktijkhouder ben en jij ging er

met gestrekt been in, dan zou ik jou meteen

00:05:00

Jan Willem Lefebren: een hand geven, succes met je verdere loopbaan, maar dat is in ieder geval niet hier. Dat werkt niet, vind ik ook niet van deze tijd. Nee, je gaat gewoon het gesprek aan. En je hebt heel duidelijk, je mag best duidelijk zijn, maar dat is wat anders dan gestrekt been. Duidelijk zijn in wat jij wilt en ook waarom. En als jij bijvoorbeeld, maar dat is heel erg situationeel natuurlijk. Dus daarom moet je daar goed in verdiepen. Ook je collega's. Stel dat er collega's werken die vergelijkbare kwaliteiten hebben als jij en ongeveer net zo lang werken en die verdienen meer. En jij weet dat. Dan kun je daarover beginnen, dat is een beetje scheef. Ik ken ook iemand privé, die was fysiotherapeut en op een gegeven moment heeft hij een specialisatie dry needling. Bob, als ik het verkeerd zeg, jij bent de expert, maar dat heet iets. Dry needling. Het heet dry needling? Ja, dry needling. Dat was iets wat die praktijk nog niet kon aanbieden. Dat heeft hij erbij gedaan. Dan heeft hij volgens mij een master, of wat is dat? Een vervolgopleiding. Gewoon een vervolgopleiding ingedaan. En daarmee had de praktijk, Een breder aanbod, konden ze wat meer. En dat was ook voor hem weer een reden om op tafel te gaan van hé, ik wil wat. Nou, dan is het bij hem niet zo geweest dat dat zich heeft vertaald naar betere arbeidsvoorwaarden. Ze hebben hem mede praktijkhouder gemaakt. Ja, dat kan natuurlijk ook. Maar je hebt wel iets wat je te bieden hebt van hé, dit is mijn meerwaarde, op grond daarvan moet je mij beter belonen. Het is niet zo van ik zit hier en ik wil er meer geld bij hebben, dus hoeveel krijg ik erbij? Nee, je gaat het gesprek erover aan. En je geeft de praktijkhouder ook de gelegenheid van, joh, hoe kijk jij er tegenaan? Hoe zie jij onze samenwerking in de toekomst? Hoe kunnen we verder komen? En ik heb twee motieven, dat is ontwikkeling en plezier in het werk houden. Gewoon echt puur de intrinsieke motivatie waarom ik

ooit voor dit vak heb gekozen. En naast de materialen, ik wil ook gewoon goed verdienen, want ik wil verder met mijn leven. goed die stap door kunnen maken naar een hypotheek. Ik wil regelmatig op vakantie kunnen. Ik wil kortom niet meer constant hoeven op te letten. En op een gegeven moment, als je een bepaalde staat verdient hebt, of je hebt extra kwalificaties, of je hebt bijvoorbeeld zo'n goede naam in de buurt of het dorp waar je woont, dat je heel veel nieuwe klanten aantrekt. Ja, dat is natuurlijk ook een argument. Ik ben een bekende regionale sporter. En sinds ik hier werk zijn heel veel van die clubs waar ik ben voor mij naar deze praktijk gekomen. Dat is natuurlijk ook een ijzersterk argument om in te brengen. Dus met name even om kort te gaan nu. Verdiep je gewoon in de context, in de situatie van jou en die van je praktijkhouder. En dan weet je vanzelf wel waar ongeveer op een gegeven moment hoe die puzzel gelegd moet worden.

Jaro: Ja, dus in principe zorg dat je weet wat de werkgever, de andere partij, belangrijk vindt. Maar zet daar dan ook heel duidelijk tegenover wat je zelf belangrijk vindt.

Jan Willem Lefebren: Wat je te bieden hebt.

Jaro: Oké, wat je te bieden hebt. En Bob, jij hebt al vaker gezien van dichtbij dat mensen over hun arbeidsvoorwaarden gingen onderhandelen. Wat zie je gebeuren? Wat zie je terug?

Bob van Ravensberg: Ja, ik heb het niet alleen gezien, ik heb het ook gedaan. En één ding wat ik erover kan zeggen, is mensen doen het niet. Fysiotherapeuten vinden het allemaal heel erg spannend. Dus tip nummer één zou zijn, ga het gesprek aan. Doe het. Of maak de keuze van dit is dan maar eenmaal de situatie waar ik in leef en ik heb er gewoon geen zin in. Doe het dan vooral niet. Maar de mensen die hier op dit

moment naar luisteren zijn, zullen boven gemiddeld geïnteresseerd zijn in onderhandelen. Die weten dus ook dat het belangrijk is om te onderhandelen. Dus ga het gesprek aan. Ga het gesprek aan met je werkgever, maar ook met je collega's. Jan Willems net al zei, laat er geen taboe op zijn om te praten over je arbeidsvoorwaarden. Niemand heeft er belang in dat er gesprek niet komt. Misschien de werkgever als hij ervoor wil zorgen dat er een soort van angstcultuur is. Maar ik ga ervan uit dat niemand er belang bij heeft dat daar een taboe op ligt. Dus kom uit je behandelkamer. Dat zou mijn eerste zijn. Onderhandelen is iets anders dan een conflict hebben. Het is best wel spannend om een collega, je werkgever is vaak ook een collega, dan ga je daar ruzie mee maken. Waarschijnlijk gaan er kopjes tegen de muur vliegen en die gaat ook boos worden en die gaat je de komende halfjaar waarschijnlijk niet meer aankijken. Dat zijn de ideeën die fysiotherapeuten hebben, maar dat is niet onderhandelen.

Jan Willem Lefebren: Sluit ook aan Bob, als ik even kort mag onderbreken wat ik ook al zei. Maak het niet zwaarder dan het is. Noem niet van ik wil een onderhandeling met jou gaan voeren. Nee, kunnen we binnenkort gewoon eventjes babbelen? Kunnen we het gesprek voeren met elkaar? En zo kom je met elkaar in gesprek. Dat is volgens mij ook Bob, wat jij zegt. Maak het niet zwaarder dan het is. Voel gewoon een normaal gesprek met elkaar.

Bob van Ravensberg: En weet ook dat jouw werkgever een belang bij heeft? Dat jij lekker op je plek zit. En als dat niet het geval is, dan zou ik echt misschien dezelfde dag nog de biezen pakken. Je werkgever

00:10:00

Bob van Ravensberg: wil dat jij lekker op je plek zit. Verder tips die ik zou zeggen, de

onderhandeling, de voorbereiding is enorm belangrijk. Dus neem de tijd. Neem de tijd ook voor de voorbereiding, ook voor het gesprek. Dus zorg wel dat je echt, dus niet even tijdens de bammetjes zeg van nou mijn arbeidsvoorwaarden, laat er even over kletsen. Zorg wel dat je er even een moment voor in plant. En verder, in je voorbereiding, en dat gaan we misschien straks nog uitgebreid over hebben, maar zoek naar de objectieve norm. Dus weet welke tarief jullie krijgen. Weet wat de uitkomsten zijn van de salarisonderzoek. Weet wat er in het concept-CAO van 2022 stond. Zoek naar de objectieve norm. En misschien de tip waar ik in mijn onderhandelingen nog het meeste aan heb gehad, is een term die ik nu ga noemen. En die heb ik niet zelf verzonnen, die komt van Robert Fisher uit het boek Excellent onderhandelen. Wat sowieso een boek is die ik iedereen zou aanraden die daar meer over wil weten. Maar dat is de Bazo. De Bazo staat voor beste alternatief zonder overeenkomst. Met andere woorden, wat is mijn ondergrens? Wat is het alternatief wat beter is dan weglopen uit de gesprekken. Met andere woorden, weet wat je alternatieven zijn. Weet dat er in de regio op dit moment bijvoorbeeld hoeveel vacatures zijn er. En als er vacatures zijn, hoe groot is de kans dat ik daar aangenomen word? Hoe groot is de kans dat ik dan ook betere arbeidsvoorwaarden of een leukere werksfeer, leukere collega's, leuker team of wat dan ook. Zorg dat je daar Niet een beetje oppervlakkig van nou, in de regio zijn wel een paar vacatures, dus ik denk dat dat wel goed komt. Nee, probeer in je voorbereiding goed te weten wat is het reële alternatief en wees er ook eerlijk voor tot jezelf. Dus dat je daar zit en je afvraagt van wat is mijn ondergrens. Dat is een hele belangrijke tijdens onderhandeling.

Jaro: Zeker, want is die ondergrens, misschien voor Jan Willem dan, is die ondergrens ook het moment dat je moet ergens gaan bepalen wanneer je van tafel ook weer wegloopt?

Jan Willem Lefebren: Ja, dan is er natuurlijk verschil collectief onderhandelen en individueel onderhandelen. Ja, de ondergrenzen, volgens mij, die hoef je nog niet zo heel erg concreet voor jezelf. Ja, het is net wat voor de persoonlijkheid je bent natuurlijk. Volgens mij heb je vooral die kant wil ik op, daar wil ik worden of daar wil ik uitkomen. Daar ga je het gesprek over aan en als jij dan op een gegeven moment daar niet komt waar jij komen wil, dan kun je als individu ook zeggen van nou weet je, ik ga om me heen kijken. Dat is niet zo aan een termijn gebonden of dat moet ik dan duidelijk hebben of dan gooi ik de handdoek... Nee, je kunt niet de handdoek in de ring gooien. Want je bent gewoon werknemer in dienst, dus je moet gewoon aan het werk, want je krijgt salaris betaald. En dat is anders bij collectieve onderhandelingen. Daar kun je afstanden over de CAO. Gaat op een gegeven moment zeggen van nou weet je, hier gaan we op inzetten. En dat is niet die koehandel dat je gewoon extra hoog inzet. Want je moet ook die hoge inzet, je eerste inzet kunnen onderbouwen. Nogal met een beetje fatsoenlijke argumenten. Dat is één. En dan heb je natuurlijk, nou dit moet ik toch wel minimaal hebben. En anders wordt het wel een erg lastig verhaal. En dan is het een beetje aanvoelen waar ga je uitkomen. Voordat je op een gegeven moment zegt, ik schort de onderhandeling op. Dat is op het moment dat je denkt, het gaat nu een kant op, we komen sowieso ergens uit wat tot een onbevredigend resultaat leidt. Dan heb ik nu nog die noodrem waar ik aan kan trekken door de onderhandeling op te schorten of te gaan staken, actievoeren in een bepaalde sector. Dat kan als je nog het idee hebt van daarmee kan ik die besluitvorming nog wat beïnvloeden waardoor we ergens komen, waardoor ik op de lange termijn tot fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden kan komen. En als dat niet zo is net wat Bob ook aangaf, het is altijd goed om te bedenken en dat komt eigenlijk misschien bij die bodem uit die je voor jezelf stelt als onderhandelaar. Waar moet ik minimaal op uitkomen en wat is het anders? Maar dat doe je automatisch ook wel een beetje. We proberen een CAO te sluiten en wat is anders het alternatief? In het geval van de fysiotherapie in de eerste lijn is het een

beetje lastig als het gaat om collectieve arbeidsvoorwaarden. Want echt een ander alternatief collectief dan een CAO is er niet. Dan heb je geen CAO. Dan kom je een beetje in die cowboy praktijken van nu uit. Met slechte collectieve arbeidsvoorwaarden. En uiteindelijk gaat de wal het schip keren. Dat zie je nu ook. De mensen gaan spreken met hun voeten. De fysiotherapeuten, de duuropgeleide fysiotherapeuten met heel veel kennis en kunde. Die gaan nu allemaal massaal lopen. Die gaan naar de tweede lijn

00:15:00

Jan Willem Lefebren: toe. Omdat ze gewoon belabberde arbeidsvoorwaarden krijgen in de eerste lijn. En iedereen ziet het. Iedereen herkent het probleem. En uiteindelijk gebeurt er gewoon helemaal niks.

Jaro: En daarom zijn we vandaag natuurlijk hier om te zorgen dat mensen het heft wat meer in eigen hand kunnen hebben. Dat ze zelf wat sterker staan in hun onderhandeling. Als we dan naar de praktijk van die onderhandeling gaan, van hoe ga je dat nou daadwerkelijk doen. Wat is bijvoorbeeld een juist moment? Ik bedoel, ik kan me voorstellen dat dit niet iets is wat je bij je baas wil neerleggen twee dagen voordat het kerstmis wordt. Hoe zou je daar op invliegen Bob?

Bob van Ravensberg: De gezelligste periode in de praktijk vind ik altijd dat is die audit. Als je gecontroleerd wordt dan is er een hele gezellige ontspannen sfeer. Dus audits, dan weet je, dan is iedereen gespannen. Dat is niet een goed moment. Probeer te kijken naar wanneer is een praktijk in rustiger vaarwater. Dat is een goed moment om zulke gesprekken aan te gaan. Maar ook, jaarlijks worden tarieven verhoogd. Dus dat is een heel goed moment om eens te praten van hey werkgever, jouw tarieven zijn verhoogd, laat het dus ook over mijn arbeidsvoorwaarden hebben. Elk jaar zo in januari

laten wij die tariefsverhoging ook, publiceren wij ook op de website van de Fysiovakbond Maar ook bij het publiceren van de salarisonderzoek, waarbij er wordt gekeken van wat zijn de gemiddelde arbeidsvoorwaarden in de eerste lijn. Leg je eigen arbeidsvoorwaarden er tegenover en dat is een goed moment om met een objectieve norm daarover te gaan praten. En als laatste wil ik zeggen, op het moment dat er meerdere collega's naast jou zijn, die ook zeggen van goh, ik heb een wens voor betere arbeidsvoorwaarden. Zoek elkaar op, bespreek het met elkaar en probeer ook gezamenlijk een gesprek aan te gaan met de werkgever. Dat maakt het ook misschien een stuk minder spannend, want dan heb je ook steun aan elkaar.

Jaro: Ja zeker, dus gewoon samen staan we sterker, kort gezegd. Als we het dan toch hebben over samenwerking en dingen die je kan doen om jezelf voor te bereiden, is dit bijvoorbeeld iets om net als vroeger je spreekbeurt voor je moeder te oefenen? Dat je eventjes gaat kijken met iemand, oké wil jij eens mijn werkgever spelen, een beetje advocaat van de duivel, dat je dit gaat oefenen van tevoren? Of is dat iets waarvan jij zou zeggen Jan-Willem, goh...

Jan Willem Lefebren: Nee, dat kan zeker helpen hoor. Je moet niet de illusie hebben van ik ga het gesprek letterlijk zo oefenen zoals het ook gaat. Want het gaat altijd anders. Maar je kunt het in ieder geval even oefenen omdat je er altijd achter komt. Ik formuleer bepaalde dingen een beetje ongelukkig of ik druk mij te onzeker uit, te voorzichtig. Dat is ook typisch breed in de zorg merk ik. Als mensen individueel voor zichzelf moeten opkomen, dat ze dan toch altijd heel rekening houden met de anderen. Ze zijn heel erg verzorgend van aard. Dus het is niet zo dat er dan gezegd wordt van die arbeidsvoorwaarden, die moeten gewoon beter. Dat is onvoldoende voor mij. Nee, dan is het al snel. Het zou fijn zijn als ze iets bij kan als dat zou kunnen misschien. Dan weet je al wat het antwoord is. Ik wil jou dat ook geven, maar het is nu lastig. Maar we

hebben het er nog een keertje over. Nee, wees duidelijk.

Jaro: Dat is ook een situatie die ik me kan voorstellen. Jij gaat naar je werkgever. Ik wil graag eens onderhandelen over mijn contract. En die blijft dat maar uitstellen. Wat kun je daarmee?

Jan Willem Lefebren: Ja, dan zou ik nogmaals niet zeggen ik wil onderhandelen over mijn contract. Nee, ik wil een gesprek met je. We kunnen binnenkort gewoon even een momentje pakken. Ik heb het gevoel dat je het gesprek een beetje ontloopt. Klopt dat? En als ik dat niet goed heb, laten we dan nu dat gesprek plannen. En als er vervolgens weer wordt uitgesteld, dan wil diegene dus kennelijk het gesprek niet met jou voeren. Dan zou ik op een gegeven moment ook eieren voor mijn geld kiezen. Ja, trots, zelfrespect. Dat je denkt van ja weet je, op zo'n manier laat ik niet met me omgaan. En de arbeidsmarkt is nu ook dusdanig dat er op iedere vacature 86 visiotherapeuten afkomen ofzo.

Jaro: Nee, de fysiotherapeut staat op dit moment redelijk sterk.

Jan Willem Lefebren: Juist.

Bob van Ravensberg: Nog even een dingetje wat ik wilde zeggen over het van tevoren oefenen van die gesprekken. Ik denk dat dat heel belangrijk is. Maar ook voor jou is het interessant om eens denkbeeldig te gaan zitten op de stoel van degene die tegenover je zit. Dus ga zitten. Op de stoel van de werkgever en bedenk eens, wat is het belang van die werkgever? Probeer je in te beelden van ik ben een werkgever, wat zou mijn belang zijn? Probeer het niet alleen vanuit je eigen perspectief te zien. En als er verschillende belangen zijn, die zijn er. Op het moment dat daar een verschil is, dat

betekent niet dat jouw werkgever dom is of een asshole of iets dergelijks.

00:20:00

Bob van Ravensberg: Alles wat hij zegt is in zijn visie enorm logisch. En aan jou is het een oefening om te kijken wat is nou eigenlijk het belang? Wat zijn nou eigenlijk de maatstaven van de werkgever? En probeer daar een beetje mee te spelen. Probeer daar eens meer inzicht in te krijgen. Ik denk dat het jou gaat helpen om te kijken of je gezamenlijk ook de koek kan vergroten.

Jaro: Zeker. Als we dit nu naar Saskia betrekken, dan zien we dat Saskia net een nieuwe auto heeft gekocht, zodat ze sneller op de werk kan zijn. Maar zij vindt dan dat daar een hoge kilometervergoeding tegenover moet staan. En haar beste vriendin van haar fysiotherapieopleiding, die werkt bij een andere praktijk en die krijgt 25 vakantiedagen. Dus ze heeft er onderzoek gedaan en ze weet dat ze meer zou moeten verdienen. Ze weet nu ook dat die praktijk waar haar vriendin werkt nog mensen zoekt. Er staan nog meer vacatures in de buurt open. En nu weet Saskia dat ze dat dus kan gebruiken als middel om mee te onderhandelen. Daarbij heeft ze geoefend met die vriendin en ze heeft nu haar verhalen een beetje op poot te staan. Ze heeft een helder verhaal. De volgende keer gaan we dan ook zien hoe die onderhandelingen eruit zouden kunnen zien. Jullie beide heren zijn er dan weer bij om het daarover te hebben. Want hoe ga je zo'n onderhandeling nou daadwerkelijk aan? Wat doe je als je aan tafel zit? Wil je dit alles nou nog eens rustig nalezen? Duik dan eens in de onderhandeltoolkit van Fysiovakbond FDV. Ik wil beide heren hier aan tafel heel erg graag bedanken voor een Goede uitleg over hoe je je voorbereidt op je onderhandelingen over je arbeidsvoorwaarden.

Jan Willem Lefebren: Graag gedaan.

Bob van Ravensberg: Jij bedankt voor de uitnodiging.

Jaro: Tot de volgende keer. Deze e-learning bestaat uit drie delen. Als je alle drie de afleveringen hebt beluisterd en de toets succesvol hebt afgerond, krijg je je accreditatiepunten toegekend. Veel plezier bij het luisteren van de volgende afleveringen.

00:21:52