

Afl. 3: Het gesprek (de onderhandeling) aangaan

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 haar arbeidsvoorwaarden wel scherper konden. Daarna heeft ze zich voorbereid door haar gesprek te oefenen. Ze heeft een moment gepland om het allemaal met haar werkgever te bespreken en ze weet wat haar alternatieven zijn, doordat ze het salarisonderzoek van Fysiovakbond FDV heeft gebruikt. Nu is het tijd om met haar werkgever in gesprek te gaan. Mijn naam is Jaro Achterenbosch en ik heb vandaag het genoegen om met Jan-Willem Lefebvre, onderhandelaar van FBZ, en Bob van Ravensberg, voorzitter van Fysiovakbond FDV, te leren hoe we de koek het grootst maken aan de onderhandelingstafel. Welkom heren.

Bob van Ravensberg: Hey Jaro, leuk hier weer te zijn.

Jaro: Dank je wel. Je contract onderhandelen kan best spannend zijn. Maar vandaag gaan we je leren hoe je dit op een aangename en zakelijke manier kunt doen, zodat je de koek vergroot aan het einde van de rit. We gaan dit doen aan de hand van het verhaal van Saskia. En we beginnen op het moment dat ze bij haar werkgever aanschuift. Ze hebben een uur ingepland om met elkaar te bespreken. Jan-Willem, waarom is het zo belangrijk dat je tijd neemt? voor dit soort onderhandelingen?

Jan Willem Lefebvre: Het is belangrijk om goed van elkaar gewoon te weten wat je nou echt wil. Dus daarom is het belangrijk om de tijd te nemen om alles op tafel te leggen. Omdat je niet op een later moment weer voor verrassingen wil komen te staan, waarvan wat gezegd had dat eerder gezegd. Dus neem de tijd en bespreek gewoon alles. Zorg dat je niets vergeet. En ga dan verder het gesprek aan.

Jaro: Jij hebt ervaring met onderhandelen. Wat is wat jou betreft voor een gesprek als dit een tijdsduur waarvan je zegt, daarin moet je het kunnen redden?

Jan Willem Lefebre: Een individueel gesprek bedoel je? Ik zou eens beginnen met een gesprek van een uurtje. Niet de illusie hebben dat er na het uur klaar is. Je hebt een uurtje, dat uur gebruik je. Om met elkaar een beetje te weten van nou, wat zijn de verwachtingen? Wat is jouw toekomstvisie? Die van mij, die van jou? Hoe zouden die samen kunnen brengen? Wat kan niet? Wat kan wel? En dan ga je nadenken. En dan op een gegeven moment heb je in dat gesprek van ja maar, De praktijkhouder wil iets, jij wil wat, alleen dat past niet. En dat kun je op dat moment ook niet direct in elkaar passen. En daarom is het goed om een tweede gesprek te plannen en daarna mogelijk nog een derde. Omdat je dan kunt kijken, oké, wat zijn alternatieve oplossingen? Hoe kun je de koek zo mooi vergroten, als Bob dat ook zegt? Dus waardoor kun jij ervoor zorgen dat jouw oplossing wel mogelijk is voor de praktijkhouder. Dat is bijvoorbeeld door aan te geven, ik kan een bepaald specialisme verder ontwikkelen waardoor ik meer klanten binnen kan halen of wat dan ook. Of ik kan efficiënter werken. Maar je hebt in ieder geval de tijd om goed na te denken waarom maak ik het aantrekkelijk voor de praktijkhouder. Dat hij wel met mijn voorstel akkoord kan gaan. En daarom moet je niet de illusie hebben dat je in één gesprek alles voor elkaar krijgt. Of je moet geluk hebben dat het erg goed gaat of beter gaat met de praktijk dan je zelf denkt. En dan is het prima. Maar heb ook niet de illusie van het moet in één gesprek allemaal gebeuren. Want dan ga je te snel concessies doen. En dat is eigenlijk het afbreukrisico met tijdsdruk. Dat je denkt, oh het moet er nu komen. Dus laat ik meteen maar gewoon mijn optie A laten varen en stap 2 op tafel leggen. Dan ben je dat alweer kwijt. Nee, geef gewoon duidelijk aan in dat gesprek. Dit wil ik om die reden. En dat is het enige doel van gesprek nummer 1.

Jaro: Kijk, dat is in ieder geval duidelijk. Dus kort gezegd, een uurtje, daarin kun je een mooie opzet maken. En schroom niet om meerdere momenten in te plannen om er gewoon weer over door te gaan en verder te onderhandelen. Nou kan ik me voorstellen, veel mensen vinden dit toch wel ergens spannend. In het geval van Saskia, die mag haar baas eigenlijk wel. Ze drinken samen elke dag koffie, ze praten over het weekend, ze zijn echt goede collega's. Ze heeft het echt naar de zin op de werk, dus ze wil de relatie goed houden. Bob, Hoe blijf je dan zakelijk in een vriendelijke relatie?

Bob van Ravensberg: Ja, een hele goede vraag. Je bent zelf ook fysiotherapeut, je zal vast wel eens een gesprek hebben gehad, of juist niet. Maar dit is heel moeilijk, want je werkgever is vaak een collega. Als ik terugdenk aan de laatste keer dat ik een onderhandelingsgesprek heb, toen was dat met mijn werkgever. Met mijn collega, met mijn mentor en misschien zelfs een vriend. Iemand waar je lief en leen mee deelt vier, vijf dagen per week. Dus je hebt een emotionele band en het is best wel spannend. Hoe kan ik een zakelijk gesprek hebben met iemand waar je eigenlijk de relatie niet mee wil verstoren. Ga er bij het aangaan van de onderhandelingen ervan uit dat jullie belangen van de werkgever

00:05:00

Bob van Ravensberg: en van de werknemer op sommige punten anders is. En dat is oké. En op sommige momenten, op sommige punten zullen jullie belangen gelijk zijn. Jullie willen allebei dat jij lekker in je vel zit. Jullie willen allebei dat jij daar blijft in de praktijk. Jullie willen allebei dat je daar lekker in je vel zit en dat je je blijft ontwikkelen. Dat zijn gedeelde belangen. Ondanks dat een heleboel mensen denken van ja toch een beetje een soort van ruzie of handje klap of een vaag iets te onderhandelen. Het is eigenlijk gewoon een gesprek, een vriendelijk gesprek met hoe kunnen we ervoor

zorgen dat wij deze fijne werkomgeving nog fijner gaan maken. Dat jij lekker in je vel zit en dat is ook het belang van de werkgever. Maar benoem ook eerlijk. Dat je het lastig vindt. Wees daar niet krampachtig van. Als je het moeilijk vindt, en volgens mij vinden de meeste mensen het moeilijk, benoem dat ook. Wees daar ook gewoon eerlijk in. Neem de tijden voor, zoals Jan Willem net al heel mooi zegt. En waar kan. En waar jij daar ook een meerwaarde in ziet, probeer jouw collega's daarbij te betrekken. Dan kun je het nog steeds vriendelijk houden, maar dan heb je wel steun aan elkaar. En ik denk dat dat ook een belangrijke is.

Jaro: Dus zoek de samenwerking op, neem de tijd en ga er vooral van uit dat jullie allebei hetzelfde belang grotendeels willen delen.

Jan Willem Lefebre: En het mooiste is gebruik het in je voordeel. Algemene les, met honing vang je meer vliegen dan met azijn. Dus gebruik het in je voordeel. Je relatie met de werkgever is goed. Je drinkt elke dag koffie, zoals Bob net aangeven. Dat is prettig. Ga een gesprek aan, benoem dat ook. Begin daarmee. Ik vind het zo fijn hier werken met jou. Ik vind die relatie goed. Ik voel me hier op mijn gemak. Ik heb het idee dat ik ook best wel een beetje ruimte krijg om het op mijn manier te doen, of wat dan ook. Dat wil ik graag zo houden. Maar ik wil ook even het gesprek voeren met jou over de arbeidsvoorwaarden. Maar ik vind het wel lastig. Juist, wat Bob net ook al zei. Omdat onze relatie zo goed is. En ik wil niet dat dit iets wordt wat daar tussen komt te staan. Dus ik hoop dat het ons lukt, ons lukt, om zakelijk genoeg te zijn. Dat we dit gesprek kunnen voeren. En ook als wij het niet eens zijn over die zakelijke kant. Dat onze relatie gewoon goed blijft. Iedere praktijkhouder zegt dan, nee tuurlijk dat kunnen wij, dat doen we ook gewoon. Want ik vind het ook heel fijn dat jij hier werkt. En fijn dat je dat gevoel hebt. Op het moment dat hij dat dan aangeeft, dan weet je gewoon dat je dat gesprek kunt voeren zonder consequenties. Want hij heeft zich daar net aan gecommiteerd. En

dat doet hij op het moment dat jij, in plaats van er direct met gestrekte poot in te gaan, juist gewoon even prikkelt. En ook de terechte waardering uitspreekt, hoe fijn je het hebt daar bij die werkgever. Dan moet het heel gek zijn, dan moet zo'n praktijkhouder bijna schizofreen zijn, wil dat niet zo gaan. Maar goed, dat is misschien niet voor deze podcast.

Jaro: Nee, maar in principe een goede tip. Even terug naar Saskia, want het is heel druk op de praktijk waar ze werkt. Dus in het gesprek komen ze er al snel achter dat die praktijk-eigenaar graag zou willen dat ze meer uren gaat werken. Zij vond daarentegen juist dat ze meer vakantiedagen zou moeten hebben, want ze heeft het al zo druk. Ik denk dat dit iets is wat we in de eerste lijns praktijk heel erg veel gaan terugzien. Het wordt steeds drukker in de fysiotherapie. Bob, wat ga je dan doen als jij en je werkgever totaal andere belangen tegenover elkaar zetten in zo'n gesprek?

Bob van Ravensberg: Nou, dat is een heel goed voorbeeld volgens mij. Kijkend naar, hebben we het nu over belangen of een standpunt. Jij wil meer vakantie en je werkgever wil dat niet. Dat is een standpunt, maar de belang daarachter. En dan zou ik aan jezelf vragen, waarom wil jij meer vakantiedagen hebben? Is dat punt 1, omdat je even de druk van de ketel wil, omdat je half in een burn-out zit? Of vind je je werkdruk helemaal prima, maar wil je gewoon lekker met je gezin of met je vrienden gewoon een vakantie en zit je daarop te azen. Dat zijn verschillende manieren om het gesprek aan te gaan. Als je bijvoorbeeld wil dat de druk meer van de ketel afgaat, dan heeft jouw werkgever er ook belang bij dat jij niet in de burn-out komt. Dus ga dan gezamenlijk het gesprek aan. Hoe zorg je ervoor dat jij duurzaam inzetbaar bent. Dat jij ook over een half jaar nog lekker op je werk zit. Zorg ervoor dat je zo het gesprek in gaat, in plaats van een handje klappen van vijf vakantiedagen. Nee, drie, nee, twaalf. Nee, daar gaat het niet om. Wat is jouw belang? Ga er ook achterkomen. En wat is het belang van de

werkgever? En als je bijvoorbeeld zegt van goh, Werkdruk, helemaal prima. Geef mij nog maar wat extra. Maar ik wil gewoon graag op vakantie, want ik wil graag met een Volkswagen busje door Joegoslavië rijden of wat dan ook. Helemaal oké. Maar ga dan weer kijken of zou ik misschien meer uren in

00:10:00

Bob van Ravensberg: de avond kunnen draaien of op een zaterdag vaak zijn. Werkgevers zijn heel blij mee. En dat je zo extra uren gaat opbouwen en dat je ook de druk van de ketel van de werkgever afhaalt.

Jaro: Zeker. Jan-Willem, heb jij nog tips voor op het moment dat jullie belangen tegenover elkaar lijken te staan?

Jan Willem Lefebre: Ja, neem de tijd en gun elkaar ook de ruimte. om de eigen invalshoek toe te lichten en uit te leggen. En neem dat serieus. Denk er ook over na. Schiet me niet meteen in de verdediging. Ook andersom, als je merkt dat de praktijkhouder meteen op het moment dat jij verhaal doet allerlei dingen gaat roepen tussendoor waardoor het niet kan of wat dan ook. Nee, geef echt aan van joh, ik wil echt even duidelijk mijn verhaal uitleggen. Dan snap je in ieder geval wat mijn achtergrond is. En laten we ernaast kijken of er ergens een oplossing binnenhand bereikt is. Maar ga eerst gewoon eens het goede gesprekken met elkaar en onderbouw ook wat je zegt. Zoek dat ook uit waar dat kan. Zo'n vergelijkend ware onderzoek als in vergelijkbare praktijken. Volgens mij zijn die onderzoeken er ook. Volgens mij doet FDV ook dat soort onderzoeken. Dat je een beetje krijgt van dit is de algemene norm. Waar de verschillende praktijken zich aan voldoen. En dan kun je daarbij aansluiten. En op een gegeven moment, kijk als jij meer vakantiedagen nodig hebt. Omdat je eigenlijk

best wel heel erg veel werkdruk hebt. Omdat de druk op de declarabele uren erg hoog is. Dan is dat best iets waar een werkgever een stukje verantwoordelijkheid in moet nemen. Dat kun je ook gewoon zo onderbouwen dan. Maar als het puur is van, ik heb het allemaal prima, ik word goed betaald, maar ik wil gewoon drie dagen extra vrij hebben. Het enige wat je kunt zeggen is, dat vind ik gewoon een fijne arbeidsvoorwaarde. Ik vind het belangrijk om na zo'n werk dat soort dingen te doen. Dan heb je een blije Saskia in dit geval, die gemotiveerd ook weer komt en ook niet snel de praktijk zal verlaten. Dan is het aan de werkgever of hij dat belangrijk genoeg vindt of niet. Maar het is niet iets van de behoefte aan vrije tijd wordt veroorzaakt door de werkdruk die juist praktijkhouder oplegt. Dan kom je in een hele andere situatie natuurlijk terecht. Dit is puur van wat heb je nodig, hoe graag wil je iemand houden, wat heb je er voor over.

Jaro: Dus hou het heel erg bij jezelf, zeg dit is wat ik nodig heb en niet gaan vingertje wijzen van dit heb jij gedaan, dus jij moet het ook oplossen.

Jan Willem Lefebre: Nee, mensen hebben er een hekel aan als je ze onder druk zet. Over het algemeen gaan de hakken dan in zand. Net zoals bijvoorbeeld, het lijkt ook heel logisch als de tarieven zijn opgehoogd om dan meteen, nu ga ik het gesprek voeren wat Bob zei. Dat is een logische reactie ook, je hebt er toch meer geld bij gekregen. Dus dat is ook gewoon zo. Maar plan dat gesprek wel daarna, maar benoem dat vooral niet. Jij hebt meer een tariefverhoging gekregen, dus nou wil ik er ook meer bij. Want dat irriteert. Dat draagt niet bij aan de gunfactor. Die gunfactor en het echt elkaar kunnen en willen begrijpen, Dat is denk ik de sleutel om tot iets te komen waar je allebei weer mee verder kan.

Bob van Ravensberg: Probeer dus ook niet allemaal argumenten te verzamelen om de

werkgever te overtuigen dat wat jij wil, dat hij of zij dat uiteindelijk ook zou moeten willen. Het is geen debat waar je aan doet. Je hebt verschillende belangen en dat is oké. En soms heb je die overeenkomende belangen. Daarnaast is het dus wel, wat Jan Willems net ook zei, daar waar je een objectieve norm hebt, wat zijn de tarieven? Als jij een uur werkt, wat is nou het geld wat jij binnenbrengt en hoeveel is daarvan logisch dat naar andere dingen gaat dan naar jouw salaris. Je hebt de huur van de praktijk, je hebt de schoonmaakkosten, je hebt opleidingen en dergelijke. Probeer zo na te denken over wat zijn objectieve feiten die je kan gebruiken in het gesprek daarover. Lees het salaris onderzoek, lees het concept CAO uit 2022. Probeer zo goed voor te breiden om zoveel mogelijk wel objectieve informatie te hebben wat niet discutabel is, wat niet ter discussie staat. En accepteer daarnaast ook dat er verschillende visies zijn, dat er verschillende belangen zijn en probeer daar overeenstemming in te hebben.

Jan Willem Lefebre: Het mooiste is dus, en daarom zeg ik, begin met het goede gesprek en laat vooral de praktijkhouder beginnen. Dan hoor je wat hij heel erg belangrijk vindt, waar hij behoefte aan heeft, waar zijn uitdagingen liggen. En dan weet jij ook waar de sleutel ligt om antwoord te geven op de vraag, wat heb jij te bieden aan de praktijkhouder. Wil hij efficiënter gaan werken, dan kun je misschien met een oplossing komen. Maar ik weet wel een manier waarop wij wat efficiënter kunnen werken. Wat minder verspilling. Wil hij een nieuwe klantengroep aanboren, dan kun je misschien zeggen ik kan binnen de verenigingen, ik tennis of

00:15:00

Jan Willem Lefebre: voetbal toch. Ik ga een rondje doen bij die clubs. Ik heb de ingang al. Laten we daar samen een leuke campagne voor opstarten. Als je in die modus komt, dan weet ik zeker dat je ook andersom een heel breidwillige praktijkhouder tegenover je

hebt.

Bob van Ravensberg: En dat vind ik misschien een hele goeie. Luister heel goed naar de werkgever en zorg ook dat er een podium is waarop een werkgever zijn of haar belang kan uitleggen. Ik kan me voorstellen, dat heb ik zelf ervaren, als je zo'n gesprek in gaat, ben je best wel zenuwachtig. En wat gaan mensen doen als ze zenuwachtig zijn, los van de rode vlekken in hun nek, is heel erg veel gaan praten en maar doorpraten en maar doorpraten. En soms is het ook gewoon heel oké om mensen stil te laten vallen, een vraag te stellen en te luisteren. En ook al wordt er op dat moment niks gezegd en dan gaan mensen uit ongemak toch maar proberen die tijd op te vullen. Luister, hou soms gewoon even je mond en probeer te kijken wat nou, probeer er echt achter te komen, wat is nou de redenatie, het belang van degene die tegenover je zit.

Jaro: Juist. Dat zijn natuurlijk super goede tips. toch een beetje meer inzicht te geven voor de luisteraar van oké, dit is de ideale situatie, we hebben een goede basis met elkaar, we zijn vriendelijk tegen elkaar, het gaat goed. Wat nou op het moment dat zo'n onderhandeling vastloopt? Laten we nog even Saskia erbij pakken. Haar werkgever zegt namelijk ja, moet je luisteren Saskia, als jij meer vakantie krijgt, dan wil iedereen straks meer vakantiedagen en wie moet de patiënten dan nog zien? Dus voor die eigenaar van die praktijk is dat helemaal geen optie. Voor Saskia is dit heel belangrijk. Jan-Willem, wat ga je nou doen als je op zo'n punt gaat stropen, dat je rondjes gaat draaien, dat je vastloopt?

Jan Willem Lefebre: Ja, op zo'n moment zou ik vooral aangeven, nog niet teveel concessie doen. Vooral aangeven, ik snap je, ik snap wat je zegt. Maar mijn eigen punt staat ook nog steeds overeind. Ik wil er gewoon even goed over nadenken hoe we daar toch ergens een mouw aan kunnen passen. Dus let's agree to disagree. Maakt niet uit.

We begrijpen elkaar nu in ieder geval. Ik ga nadenken over een manier waarop we toch tot een bevredigde oplossing kunnen komen en ik hoop dat jij dat ook wilt doen. Zo zou ik dat zeggen tegen die praktijkhouder. Laten we nu een afspraak inplannen voor over twee weken en dan zou dat toch iets moeten kunnen opleveren.

Bob van Ravensberg: En dat is een heel typische wat jij zegt, Jaro, dat werkgevers ook zeggen van ja, maar als het voor jou dan voor iedereen. In principe moet het voor iedereen gelijk zijn. Op het moment dat een werkgever dat zegt, zie ik daar een uitnodiging om alle werknemers bij elkaar te hebben. en is gezamenlijk het gesprek aan te gaan. Want als een werkgever stelselmatig niet naar jouw persoonlijke situatie wil kijken, wat heel erg goed kan, dus daar valt zeker wat voor te zeggen, dat is een uitnodiging om collectief met alle werknemers gezamenlijk het gesprek aan te gaan.

Jaro: Ja, dus inderdaad weer als de werkgever zegt, oké ik wil iedereen over één kam scheren, dan gaan we ook zorgen dat we met z'n allen één partij vormen en samen gaan onderhandelen.

Jan Willem Lefebre: Ik zou ook niet te snel bepaalde uitspraken zomaar voorwaar aannemen als er wordt gezegd, ja als ze dat met z'n allen doen, wie moet dan de patiënten nog zien? Dat is een beetje zo'n dooddoener. Ik zou aangeven van, nou dat komt er dus neer op de declarabele tijd. Laat dat eens gaan uitzoeken of dat echt zo is, wat je aangeeft hoeveel tijd er dan nog overblijft. En dan weet ik zeker dat er meer dan genoeg tijd overblijft om je minimale declarabiliteit te behalen. Maar dan is dus de vraag, waarom wordt die dan niet gehaald? Nou dat heeft niet met die drie paar vrije dagen te maken op jaarbasis. Dat heeft waarschijnlijk met andere zaken te maken. En dat zal deels bij de werkgever en deels bij de werknemer liggen. Maar als je dat weet, dan kun je wat. Dan heb je wat te bieden. Heeft de werkgever ook een rechtvaardiging

naar zichzelf om toch te kunnen zeggen van... ..oké, die drie dagen vlof kan ik doen, want er staat wel tegenover dat ik iedereen in de modus heb om ervoor te zorgen dat die toko wat efficiënter gaat draaien, wat meer rendement gaat opleveren. Dan kom je ergens. Dus niet te snel zaken als feit aannemen, maar aangrijp juist van oké, dat moeten we natuurlijk niet hebben. Dat niemand de patiënten meer kan zien. Dus laten we dat even verder uitwerken. Wat dat betekent en welke ruimte we dan nog hebben.

Bob van Ravensberg: Wees positief en kritisch. Neem niet alles aan. Ten tweede, als je toch besluit om je collega's werknemers te gaan verzamelen, Weet dan dat niet iedereen er zo in zal staan zoals jij. Vaak zie je dat als je echt een groep werknemers hebt, dat er ook gewoon mensen zijn die zeggen

00:20:00

Bob van Ravensberg: van ja, ik vind het prima zoals het is. En weet dat er in zo'n groep ook vaak voortrekkers zijn die het voortouw nemen in die gesprekken. En dat sommige mensen zeggen van nou, ik vind het wel interessant, maar ik vind het te spannend. Dus dat je niet ervan uitgaat dat iedereen er zo in staat zoals jij erin staat. En dat is ook oké.

Jaro: Zeker. Saskia had niet alleen maar haar vakantiedagen, waar we nu de afgelopen punten aan hebben opgehangen, als iets waar ze over wilde onderhandelen. En in dat gesprek wil ze eigenlijk nog meer bespreken. Jan-Willem, hoe ga je dat doen op het moment dat je ergens vastloopt, maar je hebt nog meer te willen bespreken? Ik heb wel eens wat gelezen in de onderhandeltoolkit over de parkeerlijst. Kun je ons daar iets meer over vertellen?

Jan Willem Lefebre: Ja, het is in eerste instantie, daarom gaf ik ook aan, het gaat er

niet vanuit dat je in één gesprek wel eventjes alles kunt regelen. Dus bereid je goed voor. Maak een lijstje waar je het over wilt hebben met de praktijkhouder. Ja, en werk dat langs. En als je daar op dat moment niet uitkomstig onder hebt, zeg dan oké, weet je, we weten van elkaar hoe we erin staan, die parkeer ik eventjes. Laten we nog die andere punten even bespreken. Op het moment dat je het gesprek begint is het ook goed dat je gewoon aangeeft waar je het allemaal over wilt hebben. Dan heb je die alvast geagendeerd, formeel of informeel, dat moet je zelf weten wat ook een beetje passend is bij de situatie. Ja, en kom je er niet meteen uit op het onderwerp parkeren en ga verder exploreren met elkaar. Wat wil jij? Wat wil ik? Wat hebben we elkaar te bieden? En op een gegeven moment moet je ook gewoon niet te moeilijk zijn over punten laten vallen. Je weet op een gegeven moment op basis van je gezonde boerenverstand ook wel. Oké, wacht even, dit is niet realistisch. En dan heb je ook wat om weg te geven. En als je het hebt over de gunfactor, dat wordt gewaardeerd. Dan krijg je later wat terug. Er zijn heel veel boeken over geschreven. Dus op een gegeven moment geef ik aan, nou ik vind eigenlijk wel dat je een goed punt hebt op dit vlak, dus ik laat die eventjes vallen en misschien dat op een later moment daar nog een keer over hebben, maar ik snap dat daar nu het moment niet voor is. En daarmee versterk je juist eigenlijk je volhardendheid op andere punten. Want als jij had gevonden dat hij goede argumenten had waarom jij je punt moest laten vallen, had je die punten ook wel laten vallen. Want dat heb je namelijk bij dit punt ook gedaan. Dus uiteindelijk, timing en de manier waarop je je boodschap brengt. Ja, dat is ook een beetje de crux in het hele verhaal van het onderhandelen. Timing aanvoelen, die antenne die je aan moet hebben staan van oké, die geef ik nu weg, maar eigenlijk laat ik hem gewoon vallen en ik zorg ervoor dat hij een ander punt weer versterkt. Dus improviseer, wees alert en probeer Niet te veel afzonderlijk je blind te staren op de losse punten, maar kijk gewoon naar het totaalplaatje. En weet gewoon als je punt 1 laat vallen, en dat is het voordeel van de koek vergroten, dan heb je andere punten waarop je misschien wat extra's kunt halen.

Waardoor je op het totaal toch best een leuk stapje kunt maken.

Jaro: In het geval van Saskia zou dit ook kunnen werken. Saskia wil het ook hebben over haar kilometervergoeding. Haar baas is daar heel relaxed over. Ze is blij met de vooruitgang die ze maakt. Toch wil ze nog die vakantiedagen. Dat knaagt toch nog ergens. Dat wil ze eigenlijk graag wel. Dus ze besluit een kleine handreiking te doen. Ze zegt wat nou als ik wat extra uren draai. Ik bedoel, ik vind het hartstikke leuk om hier te zijn. En met een kleine opkomst is dat extra loon op dit moment ook eigenlijk wel handig. En zo winnen ze dus allebei iets. Hoe zou je ertoe komen om dit soort creatieve oplossingen in zo'n gesprek aan te geven? En hoe zorg je er ook vooral voor dat je, zoals je al een paar keer hebt aangegeven, niet teveel van dat soort creatieve handreikingen gaat geven?

Jan Willem Lefebre: Nee, dat is een kwestie van timing. Als jij op een gegeven moment weet van nou, ik heb best wel op een paar punten goede stappen. En eigenlijk, wat ik nu krijg voor wat ik doe. En de argumenten vanuit de praktijk houden, die zijn legitiem. Is dit oké? Is dit prima? Maar ik wil eigenlijk nog steeds die vrije dagen extra hebben, omdat ik gewoon graag wil reizen. Maar daar kan ik niet vragen van de praktijk houden, want op zich de beloning, niet alleen salaris, maar de andere arbeidsvoorwaarden die ik krijg voor wat ik doe, die zijn oké, dat is gewoon prima. Nou, dan kun je dat ook benoemen. Dan geef je dat gewoon aan van nou, eigenlijk ben ik wel tevreden met dit en dat. De arbeidsvoorwaarden die ik krijg. Toch wil ik graag wat extra vakantiedagen hebben, maar die wil ik ook zelf financieren. Dus kunnen we het niet zo doen door... Nou ja, en dan kun je je voorstellen wat past bij de praktijk. Dat ik eens een keer een paar avonden extra pak voor de vereniging of wat dan ook. En dat ik die uren dan inzet om een paar dagen extra vrij te kunnen nemen als ik een mooie reis wil maken.

Bob van Ravensberg: Creativiteit komt niet uit de lucht vallen. Creativiteit is een product volgens mij van punt één. Goed voorbereiden, weten wat je wil, maar ook waarom je dat wil. En probeer dat

00:25:00

Bob van Ravensberg: niet een soort van vaag concept. Probeer het op te schrijven. Probeer het concreet te maken. En nummer twee, luisteren. Luister, vraag actief naar de werkgever van wat is nou het belang achter hetgene wat je wil. En probeer zo gezamenlijk en in je voorbereiding lees je natuurlijk die onderhandelde toolkit. Er staat ook een heleboel geschreven over het vergroten van de koek. Hoe doe je dat nou? En zo kun je samen tot creatieve oplossingen komen.

Jaro: Zeker. Tot nu toe hebben we dus rooskleurige uitkomsten. Als laatste punt begint Saskia over de vergoeding van verplichte cursussen. Zij en haar werkgever zitten er 20 minuten over te praten, maar ze komen er maar niet uit en haar baas is het beu. Hij stelt een ultimatum. Wat doe je als je werkgever je zo voor het blok zet, als hij een ultimatum opstelt? Jan-Willem, hoe zou jij je in zo'n onderhandeling neerzetten dan?

Jan Willem Lefebre: In eerste instantie zou ik zeggen, weet je zeker dat je dit ultimatum nu al wilt doen? Want je slaat het goede gesprek wel helemaal dood hiermee. En ik vind het niet helemaal passend bij waar we nu zijn, hoe we ons tot elkaar verhouden. Maar goed, als je dan toch verhaalt, ja, maar goed, we hebben genoeg gesproken, we zijn er klaar mee, dit heb ik jou te bieden. En meer dan dat is het niet, dus laat het maar weten. Ja, dan is het aan jou. Hoe principeel ligt het? Hoe is de rest verlopen? Dat is een beetje afhankelijk van het totaal. Maar op een gegeven moment, als het echt een principekwestie is, dan zou ik het ook gewoon keihard terugleggen. Dat zijn verplichte

opleidingen, die doe ik voor jou, zodat jij je praktijk kan runnen. Dus ik wil gewoon dat jij die vergoedt. En vergoed je het niet? Prima, maar dan ga ik weg gewoon hier. Principe kwestie. Dan zoek je het maar uit. Dan weten de collega's ook meteen hoe je erin staat. En als dat is waar jij voor kiest, dan is het prima. Je hoort snel van me. Jammer dat het zo moet lopen. En onnodig dat we nu dan toch een beetje die wrijving krijgen met elkaar.

Jaro: Stel je komt in deze situatie terecht, moet je dat dan allemaal alleen doen of zijn er ook mogelijkheden om daar voor hulp in te schakelen?

Jan Willem Lefebre: Ik zou, en dan Bob, dan laat ik hem aan jou horen. Ik zou in eerste instantie, je hebt toch te maken met hoogopgeleide zorgprofessionals. Ik zou het een beetje een zwakte bod vinden om dat gesprek, om je daarin te laten ondersteunen met je praktijkhouder. Op een gegeven moment als je meer in een conflict situatie komt, tuurlijk dan ga je hoop inschakelen, snap ik. Maar in eerste instantie voer je dat gesprek met elkaar. Want er moet gewoon kunnen op basis van een relatie en ik vind dat je dat, Dat er een bepaalde maat van emancipatie is die je ook van mensen mag verwachten. Sterker nog, die zullen ze moeten ontwikkelen. Want anders leg je het op een gegeven moment gewoon af. En wat je natuurlijk wel kunt doen, is dat je aan de voorkant... goed laten informeren. Maar goed, Bob, daar kun jij van alles over vertellen wat FTV daarin te bieden heeft.

Bob van Ravensberg: Zeker. Zoals ik zeg, die onderhandel toolkit is heel belangrijk. Het resultaat van de onderhandeling, hopelijk, is het aanbod voor een arbeidscontract. En waarin je als lid van de Fysiovakbond FDV je voordeel mee kan doen, is dat wij zijn lid als FDV van de FBZ. En die FBZ heeft de beste juristen op het gebied van arbeidsrechten voor fysiotherapeuten. Heel veel ervaring. En je hebt dus ook de

mogelijkheid als lid van de Fysiovakbond FDV om het contract voor te leggen. Klopt het een beetje wat hierin staat? Zou jij mij ook kunnen adviseren van, wat we vaak horen is een relatiebeding of concurrentiebeding met een boetebeding erin. Ja, dat is echt niet meer van deze tijd joh. De rechter zet daar vaak gewoon een streep doorheen. Toch, als jouw handtekening onder zit, kun je soms wel een beetje de shaft zijn. Dus zorg ervoor dat mensen die daar verstand van hebben, en dat zijn mensen hier bij de FBZ, de juristen hier, die hebben er verstand van, die kunnen je daar ook een advies in geven. Dus als je als resultaat van de onderhandeling een contract voorgeschoten gaat krijgen, teken hem niet voordat je de juristen van FBZ ernaar hebt laten kijken. Zorg ook dat jouw werkgever dat weet. Zorg ook dat daar de tijd voor is. Niet dat er een deadline wordt gezegd. Nee, maar je moet... In ieder geval, overmorgen moet je het getekend hebben. Nee, zorg ervoor. Dit is belangrijk voor mij. Ik wil weten waar ik mijn handtekeningen onder zet. Dus ik wil ook dat een jurist naar kijkt. Die mogelijkheid heb je. Zorg dat er tijd voor is.

Jaro: Ik denk dat we alles wel zo'n beetje hebben gehad. Als we terugkijken naar Saskia, uiteindelijk had ze dus best een fijne onderhandeling. Met jullie tips natuurlijk, gelukkig. En dat is voor de luisteraar. Over het algemeen zullen de meeste contractonderhandelingen, zeker met de tips die je in deze podcastserie hebt beluisterd, Ja, ik denk dat de meeste mensen zoals we al hebben gezegd, je probeert op één lijn te komen met elkaar en dit hoeft geen spannend en moeilijk en eng

00:30:00

Jaro: gesprek te zijn. Het is ook van de fysiotherapeut heel logisch te verwachten dat hij iets meer wil en iets meer wil verwachten van zijn werkgever. En ik denk dat we met de afgelopen drie afleveringen hebben kunnen laten zien dat de angsten die veel mensen

daarvoor hebben niet geheel terecht zijn. Bedankt voor het luisteren in ieder geval. Deze podcast werd je aangeboden door Fysiovakbond FDV. Vond je dit nou interessant? Fysiovakbond FDV heeft meer e-learnings, bijvoorbeeld over concurrentiebeding en hoe je je arbeidsovereenkomst moet lezen. Je vindt ze allemaal op [fysiovakbond.nl slash e-learnings](https://fysiovakbond.nl/e-learnings). Dan wil ik Jan Willem en Bob nog gigantisch bedanken voor hun tijd en geweldige inzichten. En voor de luisteraars bedankt voor het luisteren. Bedankt voor het volgen van deze e-learning. Na het succesvolle afronden van de toets krijg je je accreditatiepunten toegekend.

00:30:52