

## ● 1. “De reiskostenroute: van centen naar kansen”

### De situatie:

Lars werkt in een praktijk op 25 kilometer van zijn woonplaats. Hij krijgt 15 cent per kilometer aan reiskostenvergoeding. Tijdens een teamlunch hoort hij dat een collega 19 cent krijgt, terwijl hij net zoveel reist. Lars wil hier iets van zeggen, maar vindt het spannend omdat hij de sfeer niet wil verpesten.

Wat zou jij doen?

---

---

---

### De oplossing: (voorbeeld)

Lars gebruikt het principe van de *objectieve norm* (Fisher & Ury). Hij laat zien aan zijn werkgever dat de belastingvrije norm 23 cent per kilometer is en dat al zijn collega's 19 cent per kilometer krijgen. Hijzelf krijgt 15 cent per kilometer. Het is voor de werknemers gunstig om een hoge reiskostenvergoeding te krijgen, want die is belastingvrij tot 23 cent per kilometer.

Lars legt dit voor aan zijn werkgever en vraagt of de werkgever niet wilt overwegen om de loonruimte te gebruiken om de reiskostenvergoeding te verhogen? Het levert de werknemers netto meer op (want ze betalen er geen loonbelasting over), dus het is fiscaal voordelig om het op deze manier te doen.

Hij pakt het gesprek positief aan: “Ik denk dat dit een mooie kans is voor de praktijk om mee te bewegen met landelijke normen. Dit kan ook helpen bij het aantrekken van nieuwe collega's.”

---

## ● 2. “Het scholingsdilemma: investeren in impact”

### De situatie:

Sophie wil een opleiding tot psychosomatisch fysiotherapeut volgen. De praktijk heeft aangegeven dat de scholing relevant is, maar wil slechts de helft van het opleidingsgeld betalen.

Wat zou jij doen?

---

---

---

### De oplossing: (voorbeeld)

Sophie brengt een creatieve win-win naar voren. Ze maakt een voorstel waarin ze de opleiding volledig vergoedt krijgt van haar werkgever, maar in ruil daarvoor biedt ze elke twee maanden binnen het team een workshop aan over haar nieuwe inzichten die ze heeft opgedaan tijdens de opleiding. De workshop mag ze voorbereiden onder werktijd.

---

### ● 3. “Samen sterk: het teamakkoord”

#### De situatie:

In een praktijk met zes therapeuten leeft ontevredenheid over de pensioenbijdrage (0% vanuit de werkgever). Iedereen moppert, maar niemand durft het gesprek aan te gaan.

#### Wat zou jij doen?

.....

.....

.....

### De oplossing: (voorbeeld)

Eén van de collega's stelt voor om samen een korte, zakelijke notitie op te stellen: “Waarom vinden wij ons pensioen belangrijk als team?” Ze gebruiken hiervoor de *onderhandeltoolkit* van FDV en stemmen af met elkaar wat haalbaar en redelijk is.

Ze kiezen een rustig moment, plannen een overleg en vragen het als team aan bij de praktijkhouder. Door collectief op te treden, verlagen ze de drempel en vergroten ze hun onderhandelingspositie. Ze vragen of de werkgever wil overwegen om bij te dragen aan de pensioenopbouw. Hiermee kan de werkgever zich onderscheiden van andere praktijken in het dorp, die geen pensioenbijdrage geven aan hun werknemers.