



FYSIOVAKBOND **FDV**

ONDERHANDEL TOOLKIT

Voor fysiotherapeuten in loondienst in de eerstelijns

Versie juni 2026





Alsjeblieft, de onderhandeltoolkit speciaal voor jou als lid van Fysiovakbond FDV!

Jij verdient goede arbeidsvoorwaarden.

Met deze toolkit krijg je:

- inzicht in wat gebruikelijk is
- praktische onderhandelingsstips
- vergelijkingen met collega's
- handvatten voor gesprekken met je werkgever

Alle data komt uit het onderzoeksrapport Arbeidsvoorwaarden in de eerstelijns fysiotherapie 2025.

1

Factsheet onderhandelen

Een kort overzicht per arbeidsvoorwaarde waar je over kunt onderhandelen met je werkgever.

2

Arbeidsvoorwaarden vergelijken: Salarisonderzoek 2025

Overzichtelijk de informatie uit het Rapport Arbeidsvoorwaarden eerstelijns fysiotherapie 2025 voor jou op een rijtje.

3

Invullen: wat staat er in jouw contract?

Een blad waarop je kunt invullen wat er in jouw contract staat, zo heb je het in één handig overzicht.

4

Hier kun je over onderhandelen...

Uitgebreide informatie per arbeidsvoorwaarde waar je over kunt onderhandelen.

5

Invullen: waar wil je over onderhandelen?

Ga goed voorbereid het gesprek aan met je werkgever met dit invulblad.

6

Tips voor het onderhandelen met je werkgever

Ga goed voorbereid het gesprek aan met je werkgever met deze onderhandeltips.

7

Tips om het gesprek aan te gaan met je werkgever

Vind je het lastig om met je werkgever te praten over je arbeidsvoorwaarden? Lees dan deze tips.

1. Factsheet onderhandelen

Arbeidsvoorwaarde	Wat staat er in de wet?	Waar kun je over onderhandelen?
Salaris	Minimumloon	Manier van belonen: vast of variabel Hoogte van je salaris Eindejaarsuitkering.
Pensioen	Werkgever mag een bijdrage geven aan het pensioen van werknemer.	Premieverdeling, bijv. werkgever draag 25% of 50% bij aan de premie.
Werkdagen en -tijden	Arbeidstijdenwet: Maximaal 48 uur gemiddeld over een periode van 16 weken Minimaal 11 uur rust tussen twee diensten Wekelijks minimaal 36 uur aaneengesloten rust	Werkdagen Werktijden Dag, weekend of avonddiensten
Vakantie	4 weken vakantie per jaar (geldig t/m juni van volgende jaar) = 20 dagen bij fulltime werkweek Werkgever is verplicht je de ruimte te geven om wettelijke vakantiedagen op te nemen	Bovenwettelijke vakantiedagen (vijf jaar geldig), bijvoorbeeld een of twee weken extra vakantie.
Scholing en opleiding	Werkgever is <u>verplicht om verplichte scholing (tijd en kosten) te vergoeden die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie</u> . Bijvoorbeeld scholing die verplicht wordt in een cao-afpraak. Mogelijk verplicht voor kwaliteitsregistratie (vanuit contract tussen praktijkhouder en zorgverzekeraar)	Scholingskosten Vergoeding studiemateriaal Vergoeding studietijd
Kwaliteitsregister en lidmaatschap	Geen wettelijke vergoeding voor lidmaatschappen en/of kwaliteitsregister.	Vergoeding lidmaatschap Fysiovakbond FDV Vergoeding kwaliteitsregister Lidmaatschap KNGF
Ziekte	Minimaal 70% loondoorbetaling Maximaal twee wachtdagen (zonder salaris)	>70% loondoorbetaling tijdens ziekte 2< wachtdagen
Reiskosten	Werkgever mag €0,25/km belastingvrij vergoeden. Boven dat bedrag moet belasting worden betaald over de reiskostenvergoeding.	Minimale/maximale reisafstand Bedrag per km Maximumbedrag

2. Arbeidsvoorwaarden vergelijken op basis van Salarisonderzoek 2025

Alle informatie uit het onderzoeksrapport op een rijtje, zodat jij als fysio-werknemer makkelijk jouw arbeidsvoorwaarden kunt vergelijken met die van je collega's.

Let op: dit onderzoek komt uit 2025. Wil je met deze gegevens onderhandelen met je werkgever over je huidige salaris? Reken dan ook de [tariefstijging van 2026](#) mee.

Salaris, per uur, maand en jaar in 2025

In het onderzoeksrapport vind je het salaris per jaar, per maand en per uur, per salarismodel en ook per specialisatie. Om het overzichtelijk te houden, vind je hier het bruto uursalaris (bovenste tabel, met bandbreedte) en het bruto maand- en jaarsalaris (onderste tabel, gemiddelde, fulltime werkweek) van bachelor en master fysiotherapeuten. Wil je meer weten over uurloon of loon per specialisatie, bekijk dan het onderzoeksrapport (hoofdstuk 5 t/m 10).

Let op: deze uurloonen zijn niet gecorrigeerd voor onbetaalde werkzaamheden. Gemiddeld werkt een fysio 4,1 uur per week onbetaald.

Bachelor fysiotherapeuten

Q1-Q3 = bandbreedte van de middelste 50% van alle salarissen.

	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	83	91	69	44	34	23	16	26	195
Q1	19,35	21,03	22,71	23,67	25,04	22,66	23,73	24,52	22,93
Mediaan	22,32	23,95	24,80	27,14	28,56	26,97	26,58	26,50	25,05
Q3	24,54	26,72	27,49	29,94	32,57	30,02	31,56	29,12	30,95
Gemiddelde	22,71	24,54	25,25	27,57	28,84	26,86	27,84	27,40	29,60

	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	83	91	69	44	34	23	16	26	195
Maandsalaris	3.438,49	3.714,92	3.822,27	4.173,61	4.367,09	4.066,61	4.215,48	4.147,85	4.481,56
Vakantiegeld p.j.	3.300,95	3.566,32	3.669,38	4.006,66	4.192,41	3.903,94	4.046,86	3.981,93	4.302,30
Totaal	44.562,89	48.145,38	49.536,64	54.089,93	56.597,50	52.703,24	54.632,64	53.756,09	58.081,08

Master fysiotherapeuten

Q1-Q3 = bandbreedte van de middelste 50% van alle salarissen.

	1-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	13	43	54	52	38	53	33	264
Q1	22,41	23,47	24,56	26,50	24,89	27,56	26,65	26,44
Mediaan	24,81	26,51	27,99	28,93	28,35	31,67	30,58	29,24
Q3	30,92	32,15	31,24	33,45	33,28	33,39	36,38	33,98
Gemiddelde	26,17	27,69	28,18	29,82	29,45	31,15	31,37	31,25

	1-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	13	43	54	52	38	53	33	264
Maandsalaris	3.962,49	4.192,31	4.266,28	4.515,06	4.459,20	4.716,42	4.748,71	4.730,85
Vakantiegeld p.j.	3.803,99	4.024,62	4.095,63	4.334,45	4.280,83	4.527,76	4.558,76	4.541,61
Totaal	51.353,90	54.332,37	55.290,97	58.515,11	57.791,25	61.124,77	61.543,31	61.311,78

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Eindejaarsuitkering 11,5% van de werknemers krijgt een eindejaarsuitkering. Deze ligt tussen de 1% en 8%.

	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%
Frequentie	1001	25	17	7	9	7	15	1	49
Percentage	88,5%	2,2%	1,5%	0,6%	0,8%	0,6%	1,3%	0,1%	4,3%
Gemiddelde uitkering					0,6%				

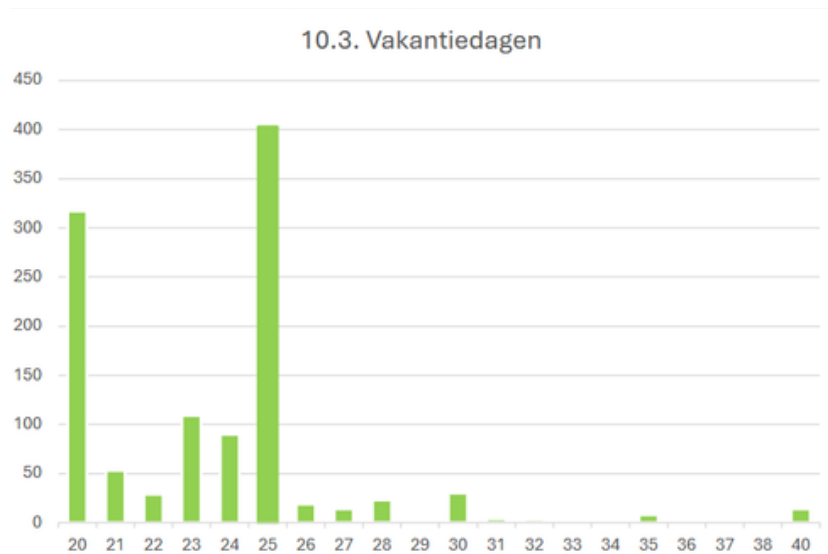
Een eindejaarsuitkering is buiten de eerstelijns fysiotherapie gebruikelijk. Meestal is dit 8% van je bruto jaarsalaris.

2. Arbeidsvoorwaarden vergelijken op basis van Salarisonderzoek 2025

Secundaire arbeidsvoorwaarden - vervolg

Vakantiedagen

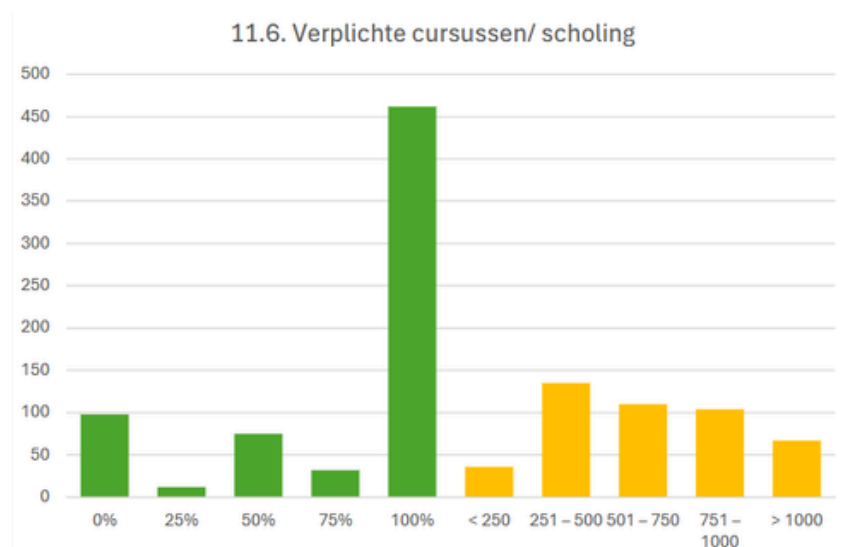
De meeste fysiotherapeuten (43,3%) hebben 25 vakantiedagen per jaar (op fulltime basis). Een op de vijf heeft 20 vakantiedagen.



Volgens de wet heb je elk jaar recht op vier weken vakantie. Vakantie is belangrijk voor iedereen. Je bent verplicht om je wettelijke vakantiedagen vóór 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar te gebruiken. Daarnaast kun je met je werkgever extra vakantiedagen afspreken.

Verplichte scholing

Iedere collega moet scholing volgen voor het kwaliteitsregister. De meeste collega's hebben een afspraak waarbij een percentage van de kosten wordt vergoed (donkergroene staven). Sommige collega's hebben een afspraak waarbij een bedrag (in euro's) wordt vergoed per jaar (gele staven).



Buiten de eerstelijns fysiotherapie valt verplichte scholing voor fysiotherapeuten onder werktijd en vergoedt de werkgever de kosten voor deze scholing.

Verplichte scholing - terugbetalingsregeling

Twee derde van de collega's moet (een gedeelte van) de scholingskosten terugbetalen als zij binnen een aantal jaar na het volgen van de scholing de praktijk verlaten.

	Ja	Nee
<i>Frequentie</i>	771	360
<i>Percentage</i>	68,2%	31,8%

Buiten de eerstelijns fysiotherapie hebben fysiotherapeuten geen terugbetalingsregeling voor verplichte scholing. Voor niet-verplichte scholing, bijvoorbeeld een master, wordt soms wel een terugbetalingsregeling afgesproken.

2. Arbeidsvoorwaarden vergelijken op basis van Salarisonderzoek 2025

Secundaire arbeidsvoorwaarden - vervolg

Wachtdagen

Twee derde van de fysio-werknemers heeft te maken met twee wachtdagen bij ziekte.

10.4. Wachtdagen



Wachtdagen zijn werkdagen waarop je geen loon krijgt doorbetaald als je ziek bent. Wachtdagen gelden per werkgever. Heb je twee werkgevers met twee wachtdagen, dan heb je dus vier werkdagen geen salaris. Volgens de wet mogen er maximaal twee wachtdagen in je contract staan. Buiten de eerstelijns fysiotherapie zijn nul wachtdagen de norm.

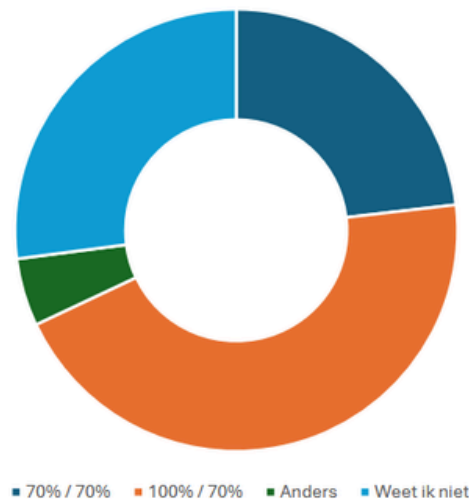
Doorbetaling loon bij ziekte

Als je ziek wordt, is je werkgever wettelijk verplicht om twee jaar lang 70% van het loon door te betalen.

45% van de collega's heeft een betere afspraak; in het eerste ziektejaar krijgen ze 100% loon doorbetaald en in het tweede jaar 70%.

Een kwart van de collega's weet niet hoe dit bij hen is afgesproken.

11.7. Doorbetaling bij ziekte (na wachtdagen)



Het is goed om te weten welk salaris je krijgt doorbetaald als je ziek wordt. 70% van je salaris is namelijk een stuk minder dan 100% van je salaris. Deze afspraak staat in je arbeidsovereenkomst. Als er niets in staat, geldt de wettelijke afspraak, waarbij je in de eerste twee ziektejaren 70% van je salaris krijgt doorbetaald.

Behandeltijd

Het grootste gedeelte van de fysio-werknemers werkt volgens een 30-minutenrooster.

	Frequentie	Percentage
20 min	20	1,8%
25 min	268	23,7%
30 min	840	74,3%
45 min	3	0,3%

Je werkgever bepaalt in principe volgens welk rooster je werkt. Bij wijziging kun je hier als werknemer je mening over geven. Dit betekent niet automatisch dat je kunt weigeren als je werkgever daadwerkelijk het rooster wijzigt.

Meer informatie over behandeltijd inkorten vind je het artikel [‘Mag mijn werkgever zomaar de behandeltijd inkorten’](#) op onze website.

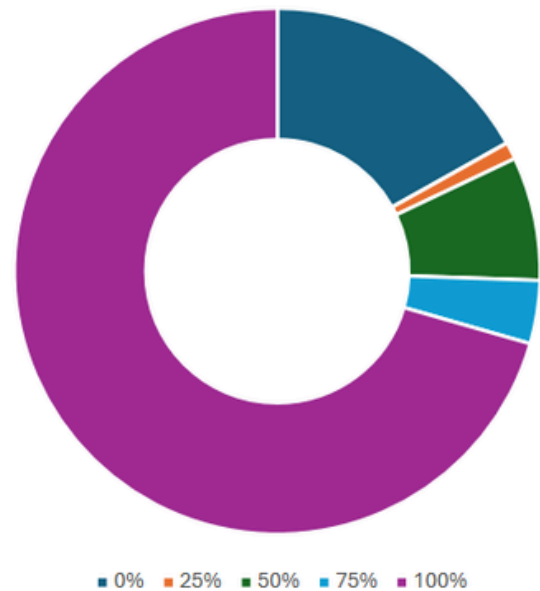
2. Arbeidsvoorwaarden vergelijken op basis van Salarisonderzoek 2025

Secundaire arbeidsvoorwaarden - vervolg

Vergoeding kosten kwaliteitsregistratie

Tweederde van de fysio-werknemers krijgt de volledige kosten vergoed voor hun inschrijving in het kwaliteitsregister.

11.4. Registerkosten

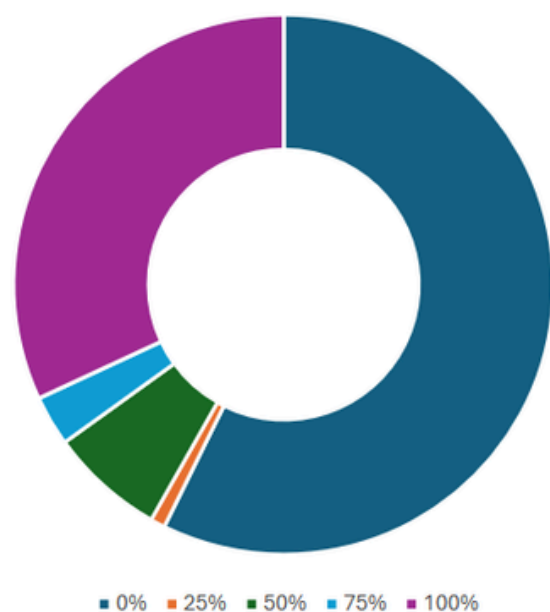


Inschrijving in het kwaliteitsregister is vrijwel altijd een verplichting vanuit de werkgever. Buiten de eerstelijns fysiotherapie krijgen fysiotherapeuten de kosten hiervoor volledig vergoed door de werkgever.

Vergoeding kosten KNGF

Iets minder dan de helft van de werknemers krijgt (een gedeelte van) de kosten voor het KNGF-lidmaatschap vergoed van de werkgever.

11.3. Lidmaatschap KNGF



Een werkgever kan de kosten voor een beroepsvereniging aftrekken van de belasting via de werkkostenregeling. Ditzelfde geldt voor het lidmaatschap van Fysiovakbond FDV. Het kan voor jou en je werkgever belastingtechnisch aantrekkelijk zijn om een vergoeding af te spreken voor lidmaatschapskosten.

2. Arbeidsvoorwaarden vergelijken op basis van Salarisonderzoek 2025

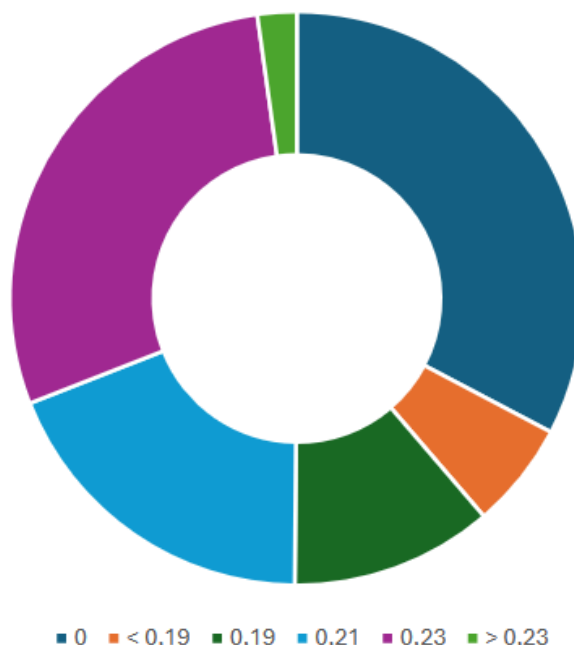
Secundaire arbeidsvoorwaarden - vervolg

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Twee derde van de fysio-werknemers ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

Je kunt ook een reiskostenvergoeding afspreken voor dienstreizen, bijv. huisbezoeken of reizen van locatie naar locatie.

11.5. Reiskosten vergoeding



Je werkgever mag een belastingvrije vergoeding geven voor reiskosten. De maximale belastingvrije vergoeding is 25 ct/km. Jij én je werkgever hoeven over dit bedrag geen belasting te betalen. Je krijgt dit bedrag dus netto uitkeerd op je rekening. Meer informatie over reiskostenvergoeding? Lees het artikel [‘Honderden euro's per jaar extra verdienen? Bekijk je reiskostenvergoeding!’](#)

Pensioen

Iets meer dan 30% van de fysio-werknemers krijgt een bijdrage van de werkgever voor de pensioenpremie.

	0%	25%	50%	75%	100%
<i>Frequentie</i>	728	114	134	54	101
<i>Percentage</i>	64,4%	10,1%	11,8%	4,8%	8,9%
<i>Mediaan</i>	0%				
<i>Gemiddelde</i>	21,0%				

Je werkgever mag bijdragen aan je pensioenpremie. Buiten de eerstelijns draagt de werkgever 50% bij aan de pensioenpremie van een fysiotherapeut en is de opbouw van pensioen ook hoger.

Meer weten over pensioen? [Bekijk onze E-learning over Pensioen!](#)

Over dit onderzoek

1.011 fysiotherapeuten hebben vragen beantwoord over hun salaris, arbeidsvoorwaarden en tevredenheid. Doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de daadwerkelijke beloning van fysiotherapiewerknemers in de eerstelijns in 2024. Dit is het jaarlijkse salarisonderzoek onder alle fysiotherapeuten in dienstverband in de eerstelijns van FysioVakbond FDV.



Invullen: wat staat er in jouw contract?

Arbeidsvoorwaarde	Wat staat er in jouw contract?
Salaris	Bruto maandsalaris: Bruto jaarsalaris: Vakantiegeld: Eindejaarsuitkering:
Pensioen % voor mezelf % voor werkgever
Werkdagen en -tijden	Ik werk uren per week. Ik werk dagen. Ik werk avonden
Vakantie	Ik heb vakantiedagen.
Scholing en opleiding	Ik heb een scholingsbudget van Ik krijg% van mijn scholingskosten vergoed. Ik krijg% van mijn scholingstijd vergoed.
Kwaliteitsregister en lidmaatschap	Ik krijg% van mijn BIG-registratiekosten vergoed. Ik krijg% van mijn kwaliteitsregistratiekosten vergoed. Ik krijg% van mijn KNGF-lidmaatschap vergoed. Ik krijg% van mijn lidmaatschap van Fysiovakbond FDV vergoed.
Ziekte	Ik hebwachtdagen. Ik krijg het 1e ziektejaar% loon doorbetaald. Ik krijg het tweede ziektejaar% loon doorbetaald.
Reiskosten	Ik krijg cent per kilometer. De maximale reisafstand is Ik krijg een vergoeding voor huisbezoeken van cent per kilometer.

3. WAAR HEB JE RECHT OP EN WAAR KUN JE OVER ONDERHANDELEN?

Als (toekomstig) fysio-werknemer wil je vast wat meer weten over je arbeidsvoorwaarden. Hier ben je niet alleen in. Veel fysiotherapeuten die op zoek zijn naar een nieuwe baan vragen zich af wat een normaal salaris is en waar ze eigenlijk recht op hebben. In dit artikel vind je een overzicht van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Er staat bij waar je minimaal recht op hebt en waarover je kunt onderhandelen.

Wil je een handig overzicht? Bekijk dan de factsheets in hoofdstuk 1 en 2.

Salaris

Dit is de arbeidsvoorwaarde waar verreweg het meest over wordt onderhandeld. Niet zo gek natuurlijk, want je wilt aan het einde van de maand wel je vaste lasten kunnen betalen. En het liefst nog genoeg overhouden om leuke dingen te kunnen doen.

Wettelijk recht: minimumsalaris

Zolang er geen cao is voor fysiotherapeuten in de eerstelijns, heb je als werknemer minimaal recht op het minimumloon. De wet verbiedt een lager gemiddeld uurloon. Je kunt je uurloon berekenen door je maandsalaris te delen door het aantal gewerkte uren.

Het "all-in loon" of "variabele salaris" is een salaris gebaseerd op de omzet die je draait voor de praktijk. Je krijgt een percentage van die omzet. Je verdient dus een percentage van de omzet of van een vooraf vastgesteld bedrag. Als je een percentage van de omzet krijgt, kan het zijn dat die jaarlijks meestijgt met de tarieven. Je krijgt dus een vast bedrag per behandeling. Het is eigenlijk een salaris op basis van productie. In je arbeidsovereenkomst staat vaak dat ook je vakantiegeld, pensioenpremie, vakantiedagen en soms nog andere zaken opgenomen zijn in dit "all-in loon". Het komt er dus op neer dat van dit salaris ook je pensioenpremie moet worden betaald en je geen extra geld krijgt in mei.

Er bestaat (nog geen) wettelijk verbod op een variabel salaris. "Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans die in 2020 is ingegaan, wil de overheid een eind maken aan de doorgeslagen flexibilisering in de arbeidsmarkt. Een "all-in loon" is ook een vorm van flexibiliteit, wat voor jou als werknemer juist arbeidsonzekerheid kan opleveren.

Zolang in je contract duidelijk is gespecificeerd wat er onder dit "all-in loon" valt, hebben sommige rechters tot nu toe besloten dat het niet tegen de wet in gaat. Enkele andere rechters hebben deze verkapte ZZP-constructie juist veroordeeld. Je "all-in loon" mag nooit onder het minimum uurloon uitkomen.



Wat vindt Fysiovakbond FDV?

Zolang er geen cao is voor de fysiotherapeuten in de eerste lijn heb je weinig om op terug te vallen. Bij de onderhandeling over hoogte van je salaris en de andere secundaire arbeidsvoorwaarden is het nu goed om te kijken wat jij voor de praktijk verdient aan omzet.

Hou in ieder geval in je achterhoofd bij het aanbod van je toekomstige werkgever wat die per uur en per maand aan jou zou verdienen. Laat je hierbij niet de mond snoeren met zinnen als "dit is nou eenmaal een standaard contract", "zo krijgt iedereen hier betaald" en "Ik snap het contract ook niet helemaal, maar zo moet ik hem je aanbieden".

Manier van belonen

Het eerste onderhandelpunt is of je een vast of variabel salaris afspreekt. Bij een vast salaris krijg je een vast bedrag per uur dat je werkt. Bij een variabel salaris krijg je een percentage van je omzet. Dit kan je reële omzet zijn of een fictief bedrag per behandeling. Je werkgever hanteert dan een percentage van een gecorrigeerd zittingstarief. Bijvoorbeeld 55% over 25 euro per behandeling. Besef goed dat je werkgever voor jou meer krijgt per zitting, want de tarieven van de zorgverzekeraar liggen hoger dan 25 euro. De rest van het geld gaat dus naar je werkgever. De belangrijkste verschillen tussen een vast en een variabel salaris lees je in de tabel hieronder.

VRAAG	VAST SALARIS	VARIABEL SALARIS
WEET IK VAN TEVOREN WAT IK VERDIEN?	JA	NEE
KRIJG IK SALARIS TIJDENS MIJN VAKANTIE?	JA	NIET ALTIJD
HEB IK INVLOED OP DE HOOGTE VAN MIJN SALARIS, DOOR HARDER OF MEER TE WERKEN?	MET MEER OVERUREN KUN JE MEER VERDIENEN	JA
ER IS EEN VERGADERING OP DE PRAKTIJK. KRIJG IK DEZE BETAALD?	MEESTAL NIET	JA
EEN PATIËNT BELT DE AFSpraak AF, KRIJG IK OVER DEZE AFSpraak SALARIS?	JA	NEE
ALS IK MIJN AGENDA HELEMAAL VOL HEB, IK NEEM GEEN VAKANTIE OP EN IK WERK OVER DAN VERDIEN IK MEER?	MET OVERUREN KUN JE MEER VERDIENEN	JA
JE WORDT ZIEK, HEBT EEN BEGRAFENIS, MOET NAAR DE DOKTER, JE MOET KOLVEN; KRIJG JE BETAALD?	JA	MEESTAL EEN GEDEELTE VAN JE SALARIS

Hoogte van je salaris

Daarna kun je bekijken wat dan de hoogte van je salaris wordt. Soms zijn er salarisschalen binnen een bedrijf. Als je een variabel salaris afspreekt, onderhandel dan over de hoogte van het percentage dat je krijgt.

Voor een variabel salaris lopen de percentages uiteen. In de praktijk horen we percentages van 50-65% van een door de werkgever gekozen bedrag of van je daadwerkelijke omzet. Je moet dus zelf je maandsalaris uitrekenen bij zo'n percentage. Houd er rekening mee dat je niet alle uren dat je aanwezig bent ook geld verdient. Alleen over de patiëntgebonden uren krijg je salaris.

Spreek ook met je werkgever af wat er gebeurt als iemand te laat afzegt of niet komt opdagen. De werkgever mag een no-show tarief in rekening brengen, maar dit gebeurt in de praktijk niet.



Uitbetaling van je vakantiegeld

Bij de meeste Nederlanders wordt het vakantiegeld elk jaar uitbetaald. Vakantiegeld is een wettelijk vastgesteld recht. Dit bedrag staat minimaal gelijk aan 8% van je bruto jaarsalaris. Sommige werkgevers in de fysiotherapie betalen dit per maand uit, anderen per jaar. Als je het graag anders wilt, kun je hier met je werkgever over onderhandelen. Het voordeel aan het jaarlijks laten uitbetalen van je vakantiegeld, is dat het een extraatje is waar je extra dingen mee kunt doen. Als

je het elke maand laat uitbetalen, is de kans groter dat je het als 'vast onderdeel' van je maandsalaris ziet.

Bachelor
fysiotherapeuten,
gemiddeld salaris
2025

Tabel 45: Meest voorkomende, 25 – 75% range en gemiddelde uur-salaris naar werkervaring (in jaren).

	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	83	91	69	44	34	23	16	26	195
Q1	19,35	21,03	22,71	23,67	25,04	22,66	23,73	24,52	22,93
Mediaan	22,32	23,95	24,80	27,14	28,56	26,97	26,58	26,50	25,05
Q3	24,54	26,72	27,49	29,94	32,57	30,02	31,56	29,12	30,95
Gemiddelde	22,71	24,54	25,25	27,57	28,84	26,86	27,84	27,40	29,60

Tabel 22: Opbouw maandsalaris naar werkervaring (in jaren).

	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	83	91	69	44	34	23	16	26	195
Maandsalaris	3.438,49	3.714,92	3.822,27	4.173,61	4.367,09	4.066,61	4.215,48	4.147,85	4.481,56
Vakantiegeld p.j.	3.300,95	3.566,32	3.669,38	4.006,66	4.192,41	3.903,94	4.046,86	3.981,93	4.302,30
Totaal	44.562,89	48.145,38	49.536,64	54.089,93	56.597,50	52.703,24	54.632,64	53.756,09	58.081,08

Tabel 46: Meest voorkomende, 25 – 75% range en gemiddelde uur-salaris naar werkervaring (in jaren).

	1-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	13	43	54	52	38	53	33	264
Q1	22,41	23,47	24,56	26,50	24,89	27,56	26,65	26,44
Mediaan	24,81	26,51	27,99	28,93	28,35	31,67	30,58	29,24
Q3	30,92	32,15	31,24	33,45	33,28	33,39	36,38	33,98
Gemiddelde	26,17	27,69	28,18	29,82	29,45	31,15	31,37	31,25

Tabel 24: Opbouw maandsalaris naar werkervaring (in jaren).

	1-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	16+
N	13	43	54	52	38	53	33	264
Maandsalaris	3.962,49	4.192,31	4.266,28	4.515,06	4.459,20	4.716,42	4.748,71	4.730,85
Vakantiegeld p.j.	3.803,99	4.024,62	4.095,63	4.334,45	4.280,83	4.527,76	4.558,76	4.541,61
Totaal	51.353,90	54.332,37	55.290,97	58.515,11	57.791,25	61.124,77	61.543,31	61.311,78

Master
fysiotherapeuten,
gemiddeld salaris
2025

Arbeidsduur en arbeidsomvang

Je spreekt met je werkgever een aantal uren af dat je gaat werken. Er zijn verschillende mogelijkheden.

- Oproepcontract (0-uren contract): je hebt geen vaste uren, maar krijgt alleen de uren betaald die je daadwerkelijk werkt.
- Min-max contract: je hebt een minimaal aantal uren dat je werkt en een maximaal aantal uren dat je werkt. Je krijgt elke maand in ieder geval het minimum aantal uren dat in je contract staat. Dit betekent dat je werkgever je bij een contract van 20-24 uur minimaal 20 uur moet uitbetalen, maar je ook kan inplannen om 24 uur per week te werken. Het verschil tussen de min en de max is een vorm van inkomensonzekerheid voor jou als werknemer.
- Vaste uren: je werkt per week een vast aantal uren. Je krijgt elke maand betaald over dit aantal uren. Eventueel overwerk krijg je terug in extra vakantie-uren of krijg je extra uitbetaald.

Daarnaast kun je onderhandelen over je werktijden. Hoe lang zijn je werkdagen? Welke dagen werk je? Zitten er ook avonddiensten bij? Deze afspraken moeten binnen de regels van de Arbeidstijdenwet vallen.

Pensioen

Iets meer dan 30% van de fysio-werknemers krijgt een bijdrage van de werkgever voor de pensioenpremie.

	0%	25%	50%	75%	100%
Frequentie	728	114	134	54	101
Percentage	64,4%	10,1%	11,8%	4,8%	8,9%
Mediaan	0%				
Gemiddelde	21,0%				

Pensioen

Als fysiotherapeut in de eerstelijns bouw je pensioen op bij de Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF). De premie hiervoor draag je zelf af. Dit terwijl de afdracht bij de meeste werknemers via de werkgever verloopt. En de werkgever een gedeelte of de volledige pensioenpremie betaalt. Daarnaast krijg je, net zoals iedere Nederlander, op de pensioenleeftijd AOW. De huidige AOW-bedragen staan op de website van de Sociale Verzekeringsbank.

Waar kun je over onderhandelen: premieverdeling

Je werkgever mag (een gedeelte van) jouw pensioenpremie betalen. In de praktijk komt het er dan op neer dat je een extra bedrag boven op je salaris krijgt. De premie voor SPF draag je namelijk zelf af. Als je de hoogte van je pensioenpremie weet, kun je een precies bedrag afspreken. Het is gemakkelijker om een premieverdeling af te spreken. Bijvoorbeeld dat je werkgever de helft betaalt en jij de andere helft.

Wat vindt Fysiovakbond FDV?

Pensioen is één van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Het huidige pensioen van fysiotherapeuten in loondienst is niet toereikend. Als je straks met pensioen gaat, val je ver terug in je inkomen. Op dit moment moet je zelf iets regelen om je inkomen na je pensioendatum aan te vullen. Wij willen werken naar een volwaardig pensioen voor fysiotherapeuten in loondienst.

Wij vinden namelijk dat jij als hardwerkende fysiotherapeut in de eerste lijn recht hebt op volwaardig pensioen, dat vergelijkbaar is met het pensioen van andere fysiotherapeuten die in de tweede lijn werken. Helaas is de premie die daarvoor nodig is voor veel werknemers nu niet te betalen. Met een cao willen we daar verandering in brengen. Het grote verschil tussen de eerste-, tweede en derde lijn is dat de premie in de eerste lijn volledig zelf door de deelnemer wordt betaald en dat in de tweede lijn 50% en in de derde lijn 69% door de werkgever wordt ingelegd.



Vakantie

Elk jaar wil je vakantie opnemen. Om uit te rusten of om een leuke reis te maken. In je contract staat hoeveel vakantiedagen je elk jaar krijgt. **Let op:** bij een variabel salaris zitten je vakantiedagen vaak inbegrepen in je salaris. Je krijgt dan geen salaris doorbetaald als je vakantie opneemt. Als je een vrije dag opneemt, krijg je geen salaris.

De wettelijke basis: 4 weken per jaar

Elk jaar heb je recht op vier weken vakantie. Dit is vier keer het aantal uren dat je per week werkt. Dat zijn je wettelijke vakantiedagen of vakantie-uren. Je moet ze vóór 1 juli van het daaropvolgende jaar opmaken, anders vervallen deze vakantiedagen. Je werkgever moet je in staat stellen om deze dagen op te nemen.

Waar kun je over onderhandelen: bovenwettelijke dagen

Je kunt met je werkgever afspraken maken over extra vakantiedagen. Dit zijn bovenwettelijke vakantiedagen. Als je dus aan het einde van het jaar twee bovenwettelijke vakantiedagen overhoudt, heb je tot vijf jaar vanaf het jaar dat je ze hebt gekregen om deze twee dagen op te maken. Je kunt bovenwettelijke vakantiedagen dus ook opsparen om op een later moment langer vakantie op te nemen.

Vakantiedagen

De meeste fysiotherapeuten (43,3%) hebben 25 vakantiedagen per jaar (op fulltime basis). Een op de vijf heeft 20 vakantiedagen.

Scholing

Elke vijf jaar moet je een aantal studiepunten halen voor het kwaliteitsregister. Daarnaast leer je veel van scholing. Het is niet verplicht om geregistreerd te staan in een kwaliteitsregister. Veel zorgverzekeraars stellen het wel als voorwaarde in de contracten die ze met praktijkhouders afspreken. Je werkgever kan je dus vragen om jezelf te laten registreren in een kwaliteitsregister.

Scholingsplicht voor de werkgever?

In [de nieuwe arbeidswetgeving van augustus 2022](#) staat dat de werkgever de scholingstijd en de scholingskosten voor verplichte scholing moet vergoeden. Wat er precies onder verplichte scholing valt, blijkt in de praktijk lastig vast te stellen zolang er geen cao-afspraken zijn.

Waar kun je over onderhandelen: kosten en vergoeding van tijd

Een cursus of opleiding volgen kost geld. Je kunt met je werkgever een vergoeding per jaar afspreken die je kunt besteden aan scholing. Spreek ook af wat er gebeurt als je dit budget niet opmaakt in een jaar. Neem je het dan mee of vervalt het? En maak ook afspraken over extra studiemateriaal of reis- en verblijfskosten. Je kunt je hierin beroepen op de scholingsplicht in de Wet Werk en Zekerheid.

Daarnaast kost scholing volgen ook tijd. Krijg je deze tijd uitbetaald in extra uren, krijg je extra vakantie-uren (tijd voor tijd) of volg je de scholing in je eigen (vrije) tijd?

Wat vindt Fysiovakbond FDV?

Scholing is verplicht voor iedere fysiotherapeut die staat ingeschreven in een kwaliteitsregister. Daarbij is elke scholing een mooi visitekaartje voor de praktijkhouder. Het is dus heel terecht dat je hier een goede vergoeding voor afsprekt in je individuele arbeidscontract.



Reiskosten

Een auto is niet gratis. De kosten van de benzine, wegenbelasting en de garage zijn niet mals. Ook als je met de fiets naar je werk gaat, heb je te maken met aanschafkosten, reparatie en onderhoud.

Je werkgever mag je belastingvrij 25 cent per kilometer betalen. Je werkgever mag je meer betalen, maar boven dat bedrag van 25 cent per kilometer moet er wel belasting worden betaald.

Dienstreizen en woon-werkverkeer

Er zijn twee verschillende typen reizen: woon-werkverkeer en dienstreizen. Onder dienstreizen vallen bijvoorbeeld huisbezoeken, reizen naar een andere werklocatie of de reis naar een cursus die je voor je werk volgt. Voor beide kun je een vergoeding afspreken en een maximale afstand. Voor dienstreizen kan het bijvoorbeeld logisch zijn dat je alle kilometers vergoed krijgt, zonder beperking van de afstand. Voor woon-werkverkeer kiezen werkgevers vaak wel voor een beperking van de afstand.

Een reiskostenvergoeding is niet altijd vanzelfsprekend, maar het is wel belangrijk voor jou dat je deze krijgt. Maak je werkgever duidelijk dat jij kosten hebt om op het werk te komen of voor dienstreizen. Dit zijn kosten die je maakt om te kunnen werken.

Ook over de hoogte van de vergoeding voor woon-werkverkeer kun je onderhandelen. Sommige werkgevers stellen een maximum bedrag vast voor de reiskostenvergoeding, bijvoorbeeld 100 euro per maand. Dat bedrag kun je ook over onderhandelen.

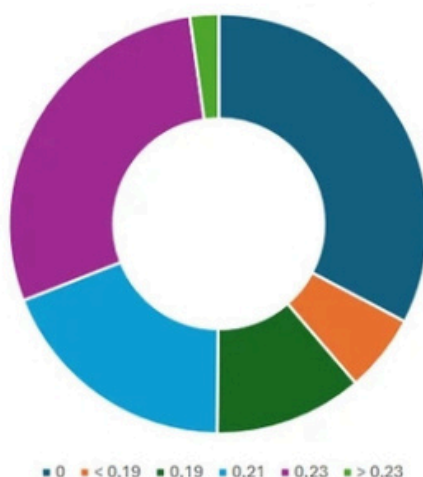
Voor dienstreizen kun je een ander (hoger) tarief onderhandelen per kilometer.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Twee derde van de fysio-werknemers ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

Je kunt ook een reiskostenvergoeding afspreken voor dienstreizen, bijv. huisbezoeken of reizen van locatie naar locatie.

11.5. Reiskosten vergoeding



Wat vindt Fysiovakbond FDV?

Reiskosten voor woon-werkverkeer en dienstreizen maak je om te kunnen werken. Als fysiotherapeut kun je er tenslotte meestal niet voor kiezen om thuis te werken. Daarom is het niet meer dan redelijk dat je werkgever jou een vergoeding geeft voor deze kosten. Anders moet je een deel van je salaris opofferen om überhaupt je werk uit te kunnen voeren.

Honderden euro's per maand extra verdienen? Bespreek je reiskostenvergoeding!

Vier op de vijf collega's krijgt minder dan de wettelijk belastingvrije € 0,25/km reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Twee op de vijf krijgt zelfs helemaal geen reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Dat is zonde, want over dit bedrag hoeven jij en je werkgever geen belasting te betalen. Dus wil je wat extra verdienen? Praat dan eens met je werkgever over je reiskostenvergoeding!

Voor elke kilometer die je reist tussen je woning en je werk, mag je werkgever je een belastingvrije vergoeding geven van € 0,25. Er zit geen wettelijke beperking aan het maximaal aantal kilometers. In theorie mag je werkgever dus een reis vergoeden van Groningen naar Maastricht, in het geval dat je in Maastricht woont en in Groningen werkt. De meeste werkgevers beperken de maximale reisafstand, bijvoorbeeld tot 30 of 40 km enkele reis.

De gemiddelde fysio-werknemer woont 16 km bij de praktijk vandaan.



Loondoorbetaling bij ziekte

Als je ziek wordt, kun je niet werken. Als je in loondienst bent, krijg je wel loon doorbetaald.

Wettelijke basis: 70% loondoorbetaling

Je werkgever is verplicht om je de eerste twee ziektejaren 70% van je laatstverdiende loon door te betalen. Daar staan van jouw kant wel wat verplichtingen tegenover. Je werkgever mag bovendien twee wachtdagen in je contract opnemen. Dit betekent dat je de eerste twee dagen dat je ziek bent en zou werken geen salaris krijgt. Word je voor een tweede keer ziek binnen vier weken? Dan tellen de wachtdagen niet opnieuw mee.

Waar kun je over onderhandelen: 100% loondoorbetaling en minder wachtdagen

Als je de eerste twee dagen dat je ziek bent geen loon krijgt, werk je misschien door terwijl je eigenlijk ziek bent. Dat is niet goed voor je eigen gezondheid. Je kunt met je werkgever afspreken dat je geen (of 1) wachtdagen hebt. Daarnaast kun je onderhandelen over de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte. In veel cao's staat dat werkgevers het loon in het eerste ziektejaar aanvullen tot 100%.

Wachtdagen

Twee derde van de fysio-werknemers heeft te maken met twee wachtdagen bij ziekte.



10.4. Wachtdagen



Wat vindt Fysiovakbond FDV?

Veel werkgevers menen dat wachtdagen voor hen kostenbesparend werken en dat werknemers zich daardoor minder snel ziek melden. Onderzoek in de schoonmaakbranche wijst uit dat deze aanname niet per se klopt. Voor jou als werknemer zijn wachtdagen sowieso ongunstig. Je kunt er zelf namelijk niets aan doen dat je ziek bent. En het is dan vreemd dat je daarvoor ook nog eens wordt gestraft als je werkgever loon inhoudt. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat wachtdagen het ziekteverzuim bovendien niet terugdringt. Daarvoor kan je werkgever beter investeren in een goed ziekteverzuimbeleid.

Twee wachtdagen kan je al snel veel salaris kosten!

Wachtdagen gelden per werkgever. Dus heb je twee werkgevers, dan kan elke werkgever twee wachtdagen rekenen. Ook als je maar twee dagen per week werkt, mag je werkgever twee wachtdagen rekenen. Je krijgt dan de hele eerste week dat je ziek bent geen salaris.

Lidmaatschappen en kwaliteitsregistratie

Als fysiotherapeut-werknemer kun je lid worden van Fysioverbond FDV. Je werkgever mag een vergoeding geven voor lidmaatschapskosten van de FDV en kwaliteitsregistratie. Hier bestaat geen wettelijke verplichting voor, maar je kunt er wel over onderhandelen.

Als je werkgever van je vraagt dat je ingeschreven staat in een of meerdere kwaliteitsregisters, is het niet meer dan redelijk dat je werkgever dit bedrag volledig vergoedt.

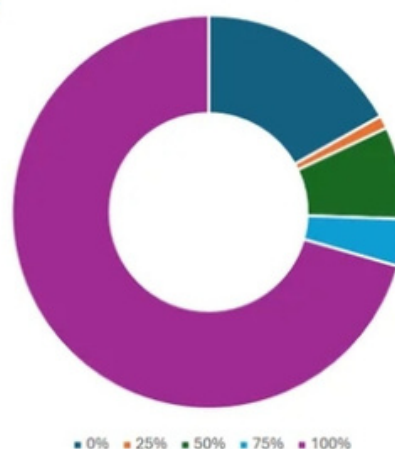
Je kunt ook nog onderhandelen over de lidmaatschapskosten van het KNGF. Als je lid bent van KNGF, krijg je vaak korting op scholingen. Dus het is voor je werkgever extra voordelig als jij lid bent van het KNGF. Daar zou best een gepaste vergoeding tegenover mogen staan.

Daarnaast heb je ook nog, elke vijf jaar, de kosten die je nodig hebt voor je (her)registratie in het BIG-register. Zonder deze registratie kun je niet werken als fysiotherapeut. Ook hier kun je met je werkgever een vergoeding voor afspreken.

Vergoeding kosten kwaliteitsregistratie

Tweederde van de fysio-werknemers krijgt de volledige kosten vergoed voor hun inschrijving in het kwaliteitsregister.

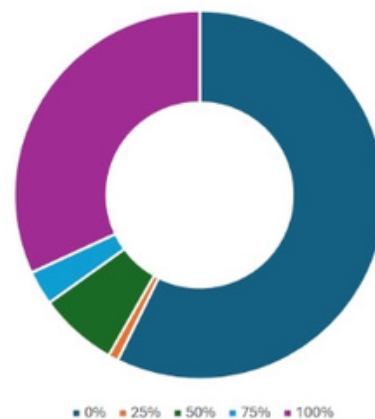
11.4. Registerkosten



11.3. Lidmaatschap KNGF

Vergoeding kosten KNGF

Iets minder dan de helft van de werknemers krijgt (een gedeelte van) de kosten voor het KNGF-lidmaatschap vergoed van de werkgever.



Wat vindt Fysioverbond FDV?

Kosten voor het BIG-register of voor een kwaliteitsregistratie zijn kosten die je maakt om te kunnen werken. Jij schrijft je niet voor je lol in bij zo'n register, maar omdat het wettelijk verplicht is of verplicht wordt gesteld door de zorgverzekeraar. In verschillende andere zorgcao's worden deze kosten door de werkgever vergoed. Wij zijn van mening dat dit ook in de fysiotherapie in de eerstelijns zou moeten zijn.





Invullen: waar wil je over onderhandelen?

Arbeidsvoorwaarde	Waar wil je over onderhandelen?
Salaris	Bruto maandsalaris: Bruto jaarsalaris: Vakantiegeld: Eindejaarsuitkering:
Pensioen % voor mezelf % voor werkgever
Werkdagen en -tijden	Ik werk uren per week. Ik werk dagen. Ik werk avonden
Vakantie	Ik heb vakantiedagen.
Scholing en opleiding	Ik heb een scholingsbudget van Ik krijg% van mijn scholingskosten vergoed. Ik krijg% van mijn scholingstijd vergoed.
Kwaliteitsregister en lidmaatschap	Ik krijg% van mijn BIG-registratiekosten vergoed. Ik krijg% van mijn kwaliteitsregistratiekosten vergoed. Ik krijg% van mijn KNGF-lidmaatschap vergoed. Ik krijg% van mijn lidmaatschap van Fysiovakbond FDV vergoed.
Ziekte	Ik hebwachtdagen. Ik krijg het 1e ziektejaar% loon doorbetaald. Ik krijg het tweede ziektejaar% loon doorbetaald.
Reiskosten	Ik krijg cent per kilometer. De maximale reisafstand is Ik krijg een vergoeding voor huisbezoeken van cent per kilometer.

4. Tips voor het onderhandelen met je werkgever

Onderhandelen zien we al snel als iets waar we niet goed in zijn. Maar als fysiotherapeut onderhandel je elke dag.

Bijvoorbeeld met je patiënt over de tijd van een afspraak of de inhoud van je behandeling. Met je collega's onderhandel je over het gebruik van de oefenzaal of wie de telefoon opneemt. We noemen dit ook wel bespreken, afstemmen of overleggen. Onderhandelen doe je dus vaker dan je denkt.

Nu is onderhandelen over iets kleins, zoals een tijd afspreken met je patiënt, anders dan onderhandelen over iets groots als je arbeidsovereenkomst. Maar in beide gevallen is onderhandelen een proces.

De grootste misvatting bij onderhandelen is, dat het alleen kwestie is van afdingen. Het resultaat van een goede onderhandeling is dat beide partijen tevreden zijn met het resultaat. Je moet namelijk (waarschijnlijk) nog langer met elkaar samenwerken.

Voordat je begint met onderhandelen

1. Zorg dat je weet wat de andere partij belangrijk vindt.

Bedenk (of nog beter, vraag!) waarom de andere partij met jou een overeenkomst wil aangaan. Vraag daarbij ook wat voor de andere partij belangrijke punten zijn om in de overeenkomst op te nemen. Dat kan van alles zijn. Misschien wil je werkgever dat je bepaalde dagen of tijden werkt, dat je een bepaalde opleiding gaat doen of dat je af en toe kunt invallen. Je bent (of wordt) om verschillende redenen aangenomen. Zorg dus dat je goed weet welke kwaliteiten en afspraken jouw werkgever belangrijk vindt.

2. Bedenk van tevoren wat je zelf belangrijk vindt.

Maak een lijst voor jezelf met afspraken die jij belangrijk vindt. Dat kan bijvoorbeeld een bepaald salaris zijn, opleidingsmogelijkheden, werktijden, fijne werkomgeving, bepaalde extra taken wel of niet kunnen doen en ga zo maar door.

Als het goed is heb je na stap 1 en 2 twee lijstjes met onderwerpen of afspraken. Als de andere partij zaken belangrijk vindt die jou niet zoveel uitmaken, kun je die uitruilen met zaken die jij wel belangrijk vindt. Maar voordat je gaat onderhandelen, is het goed om eerst nog stap drie uit te voeren.

3. Bedenk vooraf je Beste Alternatief Zonder Overeenkomst (BAZO).

Voordat je gaat onderhandelen, is het goed om te bedenken wat je alternatieven zijn zonder dat je een overeenkomst bereikt met je werkgever. Zijn er andere mogelijkheden om te bereiken wat je wilt? Ga je op zoek naar een andere baan? Blijft de situatie zoals die nu is?

Dit is een belangrijke stap. Want als de overeenkomst slechter of minder aantrekkelijk is dan je Beste Alternatief, kun je die overeenkomst beter niet tekenen!

Creatieve oplossingen

Een goede onderhandeling vraagt om creatieve oplossingen.

Een mooi voorbeeld hiervan is dat van de zussen die ruzie hebben over een sinaasappel. Hoe zou jij die ruzie oplossen?

De sinaasappel in tweeën snijden? Wie mag er dan snijden? En wie mag er kiezen?

Je kunt ook eerst onderzoeken waarom elk van de zussen de sinaasappel nodig heeft.

Zo kom je erachter dat de een de schil nodig heeft om een taart te bakken. De ander wil de partjes opeten.

Zo hebben beide zussen precies wat ze nodig hebben.

2. Objectieve norm

Baseer je standpunten (voor zover mogelijk) op objectieve normen. Je kunt wel vinden dat je recht hebt op een bepaald salaris, maar het is wel verstandig dat te onderbouwen met bijvoorbeeld salarisschalen. Of met wet- en regelgeving.

1. Maak tijd

Laat je nooit opjagen. Want onder tijdsdruk neem je zelden een verstandige beslissing. Neem voldoende tijd om het voorstel van de andere partij te beoordelen en ook om je eigen voorstel te bekijken. Je hoeft niet gelijk te reageren. Je kunt ook later op het voorstel terugkomen. Dat voorkomt dat je later iets zegt waar je toch spijt van krijgt.

3. Vergroot de taart

Je kunt over veel meer onderhandelen dan alleen je salaris. Ook over pensioen, werktijden, scholing, vakantiedagen, doorbetaling bij ziekte en nog veel meer onderwerpen valt te onderhandelen. Als je de taart groter maakt, is er meer te verdelen. De kans is dan groter dat je de punten binnenhaalt die voor jou belangrijk zijn.

ONDERHANDELTIPS

4. Parkeerlijst

Als je het ergens niet over eens bent, parkeer het dan even. Er zijn vaak veel afspraken waar je het snel over eens bent. Het is makkelijker om over twistpunten te praten als je weet waar je het wel al over eens bent. Bovendien houd je de sfeer zo langer goed.

6. Wacht op een voorstel

Laat je werkgever eerst met een voorstel komen. Je krijgt dan misschien al meer dan waar je eigenlijk om zou vragen op sommige punten. Daar kun je dan gemakkelijk mee akkoord gaan. Je 'gunt' deze punten dan al aan je werkgever. Die is daarna eerder bereid om jou tegemoet te komen op de voor jou belangrijke punten.

5. Blijf zakelijk

Tijdens een onderhandeling is je werkgever niet je collega, maar je baas. Probeer dus zo zakelijk mogelijk te onderhandelen en zeg niet te snel ja op een voorstel, alleen omdat je je werkgever graag te vriend wilt houden.

5. Tips om het gesprek aan te gaan met je werkgever

Veel collega's voelen een drempel om het gesprek aan te gaan met hun werkgever. Dat is niet zo gek. Naast werkgever is het namelijk ook je collega. Je zorgt er samen voor dat de praktijk draait. Hoe lastig het ook is, probeer tijdens een onderhandeling met je werkgever deze twee rollen van je werkgever gescheiden te houden. Dat is alvast de eerste tip!

1. Praat met je collega's over je arbeidsvoorwaarden.

Samen sta je sterker dan alleen. Praat daarom ook met je collega's over je arbeidsvoorwaarden. Zeker als je iets wilt veranderen dat voor de hele praktijk geldt. Goede onderwerpen hiervoor zijn bijvoorbeeld: jaarlijkse loonstijging voor de hele praktijk, een bijdrage van je werkgever aan de pensioenpremie, de vakantieregeling of de reiskostenregeling. Als een of meerdere collega's het met je eens zijn, kun je dit bij je werkgever aankaarten. Daarna kun je bijvoorbeeld het onderwerp op de agenda zetten tijdens het praktijkoverleg. Gewoon om te zien hoe andere collega's erover denken. Zo voelt je werkgever zich nog niet gelijk onder druk gezet. Daarna kun jij, of natuurlijk een andere collega, namens alle collega's een voorstel doen voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden van iedereen.

2. Kies het juiste moment.

Het klinkt logisch, maar de koffiepauze is niet het geschikte moment om over jouw arbeidsvoorwaarden te praten. Plan hiervoor tijd in met je werkgever. Het kan natuurlijk tijdens je jaarlijkse functioneringsgesprek, maar je kunt ook eerder vragen om een gesprek. Handige momenten kunnen o.a. zijn als je extra taken krijgt binnen de praktijk of als je (bijna) een opleiding hebt afgerond.

3. Oefen van tevoren.

Als je voor het eerst gaat onderhandelen, kan dat spannend zijn. Het kan helpen om alvast met iemand te oefenen. Zo kun je testen of er argumenten zijn waar je nog niet aan hebt gedacht. En kun je alvast werken aan de manier waarop je het zegt.

Heel veel succes met onderhandelen!

