

Verslag Algemene Ledenvergadering FWV

Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers

Datum	Maandag 1 december 2008
Tijd	19.30 - 22.15 uur
Plaats	Jaarbeurs Utrecht
Voorzitter	Ben de Berg
Notulist	Lidwien van Loon/Van Loon Arbeidsinpassing

Resultaten **De leden hebben tegen de tekst van de CAO-V gestemd (118 stemmen voor; 386 stemmen tegen). De leden hebben voor een nieuwe bestuur gekozen en het FWV-reglement aangenomen.**

1 Welkom en opening

De voorzitter benadrukt in zijn opening het belang van deze avond. Het gaat goed in de fysiotherapie, het vak is een onmisbare schakel in de zorgketen geworden. Eerstelijns praktijken zijn professionele bedrijven geworden. Daar horen professionele afspraken bij tussen werkgevers en werknemers. Beide groepen benaderen deze afspraken vanuit een eigen invalshoek, met een eigen rol en een eigen pakket van wensen. De voorzitter wenst iedereen veel wijsheid bij het nemen van een besluit over dit afsprakenpakket.

2 Verslag Algemene Ledenvergadering van 17 december 2007

Er zijn geen opmerkingen, het verslag wordt goedgekeurd, met dank aan de notulist.

3 Besluitvorming CAO-V met ingangsdatum 1 januari 2009

Iedereen is goed geïnformeerd: er zijn door het land vijf informatieavonden over de CAO geweest en alle informatie heeft op Fysionet gestaan.

De voorzitter stelt dat uit de onderhandelingen over de CAO een stevig pakket aan arbeidsvoorwaarden gekomen is, gekenmerkt door kwaliteit, een loongebouw, ontkoppeling van lonen en tarieven en ruimte voor een vast en een variabel salaris. Onderhandelen is echter altijd een kwestie van geven en nemen. Hij schetst de historie en geeft aan dat 75% van de werkgevers een CAO wil: als ondergrens, voor rust in de praktijk en als verdere professionalisering van de beroepsgroep.

Secretaris Jenny van Binsbergen voegt daaraan toe dat er in de afgelopen vijf jaar veel veranderd is in de praktijk maar dat er nog steeds met een CAO uit 2003 gewerkt wordt. Ze legt uit waarom een nieuwe CAO zo belangrijk is, zoals:

- Ontkoppeling van loon en tarief maakt laag inschalen in het loongebouw mogelijk.
- De bestaande situatie met vast en variabel loon hoeft niet te veranderen.
- De werkgever kan gaan sturen op scholing en heeft daardoor meer regie in de praktijk.

De leden gaan daarop in discussie met het bestuur. Enkele leden vragen tegen te stemmen omdat de werkgevers vooral moeten geven en de werknemers vooral kunnen nemen. Met het aannemen van de CAO wordt 25% van de leden gedwongen in een systeem te stappen dat deze leden niet willen. Laat werkgevers zelf de ruimte bepalen om werknemers te kunnen geven wat ze willen. Een van de leden vraagt zich af waarom er een hardnekkige behoefte aan uniformiteit in de vorm van een CAO is terwijl er al jaren probleemloos zonder een CAO gewerkt wordt. Ook vraagt hij zich af waarom er geen variabel systeem mogelijk blijft. De werkgever gaat er in tegenstelling tot de werknemer wel op achteruit. Ook is er geen duidelijke pensioenparagraaf, die kosten zullen voor de werkgever komen, vermoedt men.

Het bestuur reageert met aan te geven dat op verzoek van werkgevers en ook werknemers het variabele salaris in de CAO is opgenomen. Om het variabele salaris in het loongebouw op te nemen moet er ook aan de onderkant iets af om aan de bovenkant te kunnen groeien. Dit kan dankzij de ontkoppeling van lonen en tarieven. Helaas wil de FDV dit niet voor het variabele salaris. Door functieschalen te maken kan een onervaren werknemer lager instappen en kan een ervaren werknemer meer beloond worden. Het pensioendossier is een studiedossier voor het komende anderhalf jaar. Tot die tijd verandert er niets aan de huidige afspraken.

Een ander lid beargumenteert tegen te stemmen omdat fysiotherapeuten die in dienst zijn van grote centra (bijvoorbeeld Achmea Health Centers), niet onder de CAO vallen. Dat geeft een oneigenlijke concurrentiepositie voor de zorgverzekeraars die in deze centra zitten. Het bestuur geeft aan dat we dit in Nederland niet kunnen oplossen en dat het ook geldt voor fysiotherapeuten die in ziekenhuizen werken. Ook zonder CAO is dit niet op te lossen.

Een ander argument dat genoemd wordt om tegen te stemmen, is dat onderling afrekenen, bijvoorbeeld over werken in het weekend, mooi geregeld was in de oude CAO. Het bestuur legt uit dat de gemaakte afspraken niet wijzigen in de nieuwe CAO. Wordt een werknemer volgens de nieuwe CAO aangenomen, dan moet inderdaad 20% weekendtoeslag worden betaald.

Onderwerpen die verder ter sprake komen:

- Scholing kost de werkgever nu veel geld. De vraag is of dit in reële verhouding staat tot het salaris dat wordt uitbetaald. De werkgever heeft een probleem als een werknemer na een jaar elders gaat werken. Voorstel: draai het om en betaal de opleiding terug na elk jaar dat de werknemer in de praktijk heeft gewerkt. Het bestuur geeft aan dat de huidige afspraken onveranderd blijven. In de nieuwe CAO is de werkgever niet verplicht mee te betalen behalve als hij de werknemer de opdracht geeft tot het volgen van een opleiding.
- De respons op de enquête waaruit bleek dat 75% wel een CAO wil, is 1.000 van de 8.000 uitgestuurde enquêteformulieren. Dat wordt als mager beschouwd.
- Het opleidingstraject tot master heeft een verplichtend karakter. Dat lijkt werkgevers veel te kosten, vooral als er veel parttimers in dienst zijn. Het bestuur benadrukt dat investeren in scholing niet als geld wegbrengen naar de werknemer gezien moet worden maar als investeren in de praktijk.
- Er is geen onderhandelingsruimte meer in de hoogte van het tarief. De vraag is hoe gunstig ontkoppeling van loon en tarief is als het tarief daalt en de loonkosten stijgen? Tot nu toe wijst de praktijk uit dat deze verhouding gunstig is.
- Er wordt gevraagd om met een rekenvoorbeeld uit te leggen waarom het variabele salaris niet in het loongebouw opgenomen kan worden. Dat is in deze vergadering niet mogelijk. Door in de praktijk de dossiers goed bij te houden worden indirecte/niet-patiëntgebonden uren inzichtelijk. Met dergelijke gegevens kunnen aan de hand van het rekenmodel individuele loonkosten worden berekend. Secundaire arbeidsvoorwaarden moeten los van het rekenmodel gezien worden.
- Er wordt gesteld dat er fouten in het rekenmodel staan. Het bestuur legt uit dat het rekenmodel gebaseerd is op aannames en gemiddelden. Het model moet naar individuele praktijksituaties worden omgerekend.
- Er is onvrede over het feit dat de werknemer bepaalt of hij vast of variabel wil blijven werken. Dat is een onderhandelingsresultaat. Behoud van het variabele salaris was vorig jaar voor de

werknemers reden om de CAO af te blazen. Het is echter tot nu toe niet gelukt om een verantwoord loongebouw in het variabele salaris in te bouwen.

- Er is een minimum en een maximum percentage afgesproken nu er vooralsnog geen loongebouw mogelijk is in het variabele salaris, met daarbij vijf stappen om toch een vorm van groei aan te bieden. Het klopt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden vooral wat betreft scholing ongelijk zijn. Gelijktrekken van die voorwaarden tussen vast en variabel is juridisch mogelijk. Toch er daar niet voor gekozen - het systeem voor variabel is bevroren - en dat wordt als problematisch ervaren.
- Een praktijk met veel parttimers kost veel. Andere (intramurale) werkgevers betalen namelijk niets. Als iemand voor 20% bij een werkgever werkt, dan betaalt deze werkgever 50% van de scholingskosten. In de fysiotherapie wordt alles dichtgetimmerd in plaats van decentraal geregeld met een CAO op hoofdlijnen.
- De werkgevers betalen binnenkort het KNGF, zo meent een van de leden, want de werknemers hoeven niets meer te betalen, in tegenstelling tot voorheen. Het lidmaatschap van het KNGF wordt als kwaliteit gezien, reageert het bestuur. Er zijn leden die dit een zwak motief vinden.
- Het effect van de CAO op het financiële rendement op praktijkniveau kan worden berekend aan de hand van de percentages per functieschaal. Aan de hand van deze gegevens concludeert het bestuur dat de CAO betaalbaar is.

Na uitleg van de stemprocedure over de stemkaarten, gemachtigden en de telcommissie wordt tot stemming overgegaan.

4 Goedkeuring gewijzigd Reglement FWV

In het bestaande reglement van de FWV is er niets geregeld ten aanzien van wijzigingsvoorstellen en moties. Hiertoe is het reglement nu aangepast. Het bestuur vraagt de Algemene Ledenvergadering het nieuwe reglement goed te keuren. Stemming blijkt gewenst.

5 Uitslag stemming inzake de CAO

De CAO is met 118 stemmen voor en 386 stemmen tegen verworpen. Intussen heeft de FDV de CAO aangenomen met 483 stemmen voor en 71 stemmen tegen.

Het bestuur is verbaasd over de uitslag van de stemming omdat in de CAO de verzoeken van veel werkgevers zijn opgenomen. Het bestuur had gehoopt een keerpunt te bereiken. Het verbindt op dit moment geen consequenties aan de uitslag van de stemming en neemt nu geen besluit. Wel gaat het bestuur zich ernstig beraden over de tegenvallende uitslag van de stemming tegen de CAO.

6 Uitslag stemming inzake de reglementswijziging

De leden keuren het nieuwe reglement goed met 253 stemmen voor en 82 stemmen tegen.

7 Bestuursverkiezing

Stemming blijkt gewenst. Voordat tot stemming overgegaan wordt, vragen enkele leden het bestuur waarom bestuursleden herkiesbaar zijn nu de CAO weer geen doorgang vindt. Het bestuur herhaalt dat het nu geen beslissing neemt maar zich zal beraden.

Volgens het rooster van aftreden zijn voorzitter Ben de Berg en penningmeester Peter

Raaijmakers aftredend. Ben de Berg stelt zich niet herkiesbaar, Peter Raaijmakers stelt zich herkiesbaar voor een periode van drie jaar. Het bestuur draagt Having Perdon voor als kandidaat-bestuurslid.

- Het bestuur vraagt de leden Peter Raaijmakers nogmaals te benoemen als bestuurslid voor een periode van drie jaar. De leden doen dit met 185 stemmen voor en 102 stemmen tegen.
- Het bestuur vraagt de leden de huidige secretaris Jenny van Binsbergen te benoemen in de functie van voorzitter. De leden doen dit met 172 stemmen voor en 118 stemmen tegen.
- Het bestuur vraagt de leden Having Perdon te benoemen als bestuurslid voor een periode van drie jaar. De leden doen dit met 185 stemmen voor en 96 stemmen tegen.

De nieuwe voorzitter bedankt de leden voor hun vertrouwen in het nieuwe bestuur. Ze bedankt ook Ben de Berg voor zijn tomeloze inzet in de afgelopen jaren. Ben geeft aan dat hij zich deze avond anders had voorgesteld en wenst het nieuwe bestuur veel wijsheid toe.

8 Rondvraag

Er zijn geen vragen.

9 Sluiting

De voorzitter bedankt een ieder voor zijn/haar aanwezigheid en wenst iedereen wel thuis.