

Checklist arbeidsvoorwaarden(gesprek) eerstelijns praktijk

Gefeliciteerd! Je hebt voor de eerste keer een baan als logopedist gevonden. Of je bent toe aan een nieuwe uitdaging en vindt jouw droombaan.

Nu moet je nog afspraken maken over jouw arbeidsvoorwaarden. Hoe kom je goed beslagen ten ijs? Wat moet je beslist niet vergeten?

De NVLF geeft je praktische tips aan de hand van onderstaande checklist.

Je kunt die lijst natuurlijk ook gebruiken voor het checken van je contract.

Tip 1: Een goede voorbereiding is het halve werk

Zeker als het je eerste baan is denk je misschien dat het arbeidsvoorwaardengesprek een formaliteit is waarbij je als werknemer niet zoveel hebt in te brengen. In de praktijk blijkt er echter vaak meer mogelijk dan je in eerste instantie denkt. Neem de checklist hieronder door en bekijk welke onderdelen voor jou heel belangrijk zijn. Bepaal voor jezelf wat jouw "inzet" is in het gesprek. Vind je bijvoorbeeld vaste vrije dagen van belang, bedenk dan tevoren wat je wilt bereiken in het gesprek. Op internet is veel informatie te vinden over de voorbereiding van een arbeidsvoorwaardengesprek.

Tip 2 Kijk of jouw toekomstige werkgever een personeelsregeling kent

Voor medewerkers van eerstelijns logopediepraktijken is er geen cao. Dit geldt voor de hele eerstelijnszorg, met uitzondering voor de huisartsenzorg.

De meeste werkgevers nemen dan de door de NVLF gemaakte model-arbeidsovereenkomsten en/of Personeelsregeling voor werknemers vrij gevestigde logopediepraktijk over. Klik [hier](#) voor de Personeelsregeling. Als je niet zeker weet of jouw werkgever deze regeling toepast, informeer daar dan tevoren naar.

Door [hier](#) te klikken vind je ook de voorbeeld arbeidsovereenkomsten die de NVLF heeft gemaakt. Als je niet zeker weet of jouw werkgever gebruik maakt van de modelarbeidsovereenkomsten, informeer daar dan tevoren naar.

Het is uiteraard nog niet zeker of je werkgever je één van deze arbeidsovereenkomsten voorlegt, maar je krijgt zo wel een idee van de (on)mogelijkheden die er zijn.

Checklist arbeidsvoorwaarden(gesprek)

AANVANG EN DUUR DIENSTVERBAND

- Wanneer begint het dienstverband?
- Is het een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd?
- Bij een dienstverband voor bepaalde tijd: wanneer eindigt het dienstverband?
- Kan er tussentijds opgezegd worden? Bij een contract voor bepaalde tijd kan dit niet, tenzij beide partijen dit zijn overeengekomen.

Uitleg

Er zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. In deze overeenkomsten kan gekozen worden voor variabel of een vast aantal uren. [Hier](#) vind je onze voorbeeldovereenkomsten. Deze voorbeeldovereenkomsten worden niet door iedere praktijk gebruikt.

Let in alle gevallen op het volgende:

1. Vraag na of het gaat om een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd gaat. Het is gebruikelijk dat er wordt gestart met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan niet tussentijds opgezegd worden, tenzij daar tevoren afspraken over gemaakt worden. Dit moet dan wel in de arbeidsovereenkomst staan.
3. Als de arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden duurt, dan mag er geen proeftijd worden afgesproken.
4. Vraag bij een contract voor bepaalde tijd na hoe lang dit contract duurt. Geef ook hierbij jouw wensen aan, zeker als je goede argumenten hebt voor een langere contractduur dan in eerste instantie wordt voorgesteld.

5. Vraag bij een contract voor bepaalde tijd na hoe de werkgever het vervolg ziet; is er sprake van een bepaald project of aflopende periode en is een vervolg uitgesloten? Of is een contract voor bepaalde tijd standaard bij deze werkgever en is het de bedoeling dat je bij goed functioneren na afloop van het contract voor onbepaalde tijd in dienst komt?
6. Vraag na wanneer je hoort of een contract voor bepaalde tijd wordt voortgezet (bijvoorbeeld drie maanden voor het einde van het contract) zodat je, als het contract niet wordt verlengd, nog de gelegenheid krijgt om een andere baan te zoeken.
7. Eén maand voor het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst moet de werkgever laten weten of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd. Gebeurt dit niet? Dan moet het salaris langer worden doorbetaald.
8. In de wet is bepaald dat er maximaal 3 tijdelijke contracten in een periode van 2 jaar aangeboden mogen worden. Het 4^e contract is automatisch een vaste arbeidsovereenkomst.

Let op! Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij hierover tevoren afspraken zijn gemaakt.

Tip: Kijk in het contract na of de gemaakte (aanvullende) afspraken zijn opgenomen.

Tip: Op internet is veel informatie te vinden over arbeidsovereenkomsten. Kijk bijvoorbeeld op NVLF.nl en www.werk.nl.

WERKZAAMHEDEN

- Wat moet je precies gaan doen? Dit lijkt een open deur, maar het is van belang dat hierover duidelijkheid is om problemen later te voorkomen. Dit geldt zeker als je in een vrijgevestigde praktijk werkt waarin het aanbod van werk afhankelijk is van de patiënten. Ook kan het salaris in de vrije vestiging afhankelijk zijn van de aard van de werkzaamheden. Zie daarvoor de voorbeeldcontracten.
- Waar worden de werkzaamheden uitgevoerd? Ga na of verwacht wordt of je ook buiten de praktijk moet werken. Vraag bevestiging dat dit reizen in diensttijd gebeurt. Vraag ook hoe het zit met de eventuele reiskosten en verzekering (wegam).

WERKTIJDEN

- Wat zijn de afspraken over de werktijden? Wordt er gewerkt op vaste dagen?
- Indien er geen sprake is van werken volgens een vast rooster: wanneer wordt het rooster vastgesteld? In hoeverre kan de werknemer invloed uitoefenen op het rooster etc.?

Uitleg

Wanneer er sprake is van variabele werktijden is het van belang om te weten wanneer je hoort wanneer je moet werken. In de personeelsregeling van de NVLF vind je ook een regeling opgenomen. Klik [hier](#).

Tip! Werk je een gering aantal uren, spreek dan af op welke dagen je ingezet kan worden zodat je de mogelijkheid hebt om een tweede baan erbij te zoeken.

OVERWERK

- Wat is er geregeld voor wat betreft overwerk?
- Wordt overwerk gecompenseerd in tijd en/of geld?

SALARIS

- Wat is het brutosalaris per maand of per uur?
- Wordt er gewerkt met salarisschalen?
- Hoe worden periodieke salarisverhogingen vastgesteld?
- Wanneer wordt het salaris uitbetaald?

Uitleg

In advertenties staat als indicatie meestal een salaris dat hoort bij een fulltime dienstverband. Ook wordt daar meestal een maximumsalaris dat hoort bij een bepaalde schaal genoemd.

Van belang is het volgende na te gaan:

1. Gaat het over een vast salaris per periode?
2. Is de periode een maand of vier weken of wordt het salaris per uur vastgesteld?
3. Hoe wordt het salaris berekend

Tip: Van het bruto-salaris wordt loonheffing (belasting en premies), eventuele pensioenpremie etc. ingehouden. De werkgever betaalt je dan een nettobedrag uit. Als je meerdere werkgevers hebt is het van belang om bij diegene die de salarisadministratie bijhoudt aan te geven dat je nog een baan hebt. Je loopt anders het risico dat je te weinig belasting betaalt en dat het volgende jaar alsnog moet doen. Meer informatie op www.belastingdienst.nl

Tip: De meeste werkgevers geven desgevraagd een indicatie van het netto-salaris. Je kunt op internet ook zelf een berekening maken. Kijk dan bijvoorbeeld op www.loonwijzer.nl,

PENSIOEN

- Is er een (collectieve) pensioenregeling?
- Hoe ziet die regeling eruit?
- Hoe is de verdeling van de te betalen premie over werkgever en werknemer?

Uitleg

In de vrije gevestigde praktijken ben je meestal niet verplicht is aangesloten bij een pensioenverzekering. De werkgever kan zelf een pensioenvoorziening treffen. Ook kun je als werknemer een pensioenvoorziening treffen (bijvoorbeeld via een verzekering of het zogenaamde banksparen). Als je niets afspreekt met de werkgever komen de kosten voor jouw eigen rekening.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

- Wat verwacht de werkgever (inschrijving in kwaliteitsregister)
- Wat zijn de faciliteiten die de werkgever biedt voor deskundigheidsbevordering (in tijd en in geld).

Uitleg

Het is altijd aan te bevelen om specifiek te vragen naar de verwachtingen van de werkgever en hoe dit in jouw specifieke geval uitwerkt. Denk aan verplichte kwaliteitsregistratie bij het Kwaliteitsregister Paramedici. Inschrijving stelt eisen aan de deskundigheidsbevordering en het is goed om te weten waar je aan toe bent.

VAKANTIE EN VERLOF

- Hoeveel vakantiedagen krijg je?
- Worden de vakantiedagen wel of niet doorbetaald?
- Is er sprake van periodieke sluiting (bijvoorbeeld in de zomer)?

KOSTEN IN VERBAND MET DE UITOEFENING VAN DE FUNCTIE

- Worden er eisen gesteld aan bijvoorbeeld de kleding?
- Wie betaalt de kosten?
- Hoe is de regeling rondom dienstreizen?

REISKOSTEN

- Hoe hoog is de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer?
- Kent de werkgever bijzondere regelingen voor bijvoorbeeld reizen met openbaar vervoer?

TELEFOON/ COMPUTER VAN DE ZAAK

- Is er sprake van ter beschikking stelling van een telefoon/computer of een vergoeding?
- Wat zijn de regels t.a.v. privé gebruik van een ter beschikking gestelde telefoon/computer?

VERZEKERINGEN

- Kent de werkgever collectieve verzekeringen (bijvoorbeeld een ziektekosten-, beroepsaansprakelijkheids- en WEGAM verzekering). Waar ben je automatisch voor verzekerd en waar kun je vrijwillig aan deelnemen? Wat zijn dan de kosten?
- Levert de werkgever een bijdrage in de kosten voor een aanvullende ziektekostenverzekering?

CONCURRENTIEBEDING

- Is er sprake van een concurrentiebeding?
- Hoe ziet dit eruit?

Uitleg

Een concurrentiebeding komt vaak voor in de vrije vestiging. In het beding staat dat een werknemer na uitdiensttreding gedurende een bepaalde periode in een bepaalde straal rondom de laatste standplaats uit te oefenen. Zie daarvoor de voorbeeldcontracten.

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding **niet** toegestaan.