



Algemene Ledenvergadering

17 februari 2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Welkomstwoord door de voorzitter
3. Ingekomen stukken
4. Vaststellen notulen ALV WVF van 23 juni 2021 (Bijlage A) (*gevraagd besluit*)
5. Concept begroting 2022 (Bijlage B) (*gevraagd besluit*)
6. Update CAO proces
7. Kascommissie
8. Rondvraag
9. Afsluiting door de voorzitter

Bijlage A; Notulen ALV

Bijlage B; Concept Begroting 2022



1. Inleiding

De goede gewoonte wil dat we tijdens de eerste ALV van het jaar terugkijken op het jaar dat achter ons ligt. We mogen gevoeglijk stellen dat 2021 wederom een bewogen jaar was. De Corona pandemie ligt nog altijd niet achter ons en dit wordt gevoeld door praktijken en werkgevers.

Daarnaast staan ook de ontwikkelingen binnen ons vak niet stil met als wellicht de meest memorabele ontwikkeling de toenadering tussen KNGF en SKF.

Ook de WVF kende een druk jaar met vele ontwikkelingen.

Allereerst werden uiteraard de CAO onderhandelingen gecontinueerd. Ook op het gebied van wet en regelgeving waren er de nodige ontwikkelingen en hebben we veel en vaak gecommuniceerd over zaken als arbeidsrecht en de Wtza en Wtzi. Daarnaast werden onze nieuwe huisstijl en website gelanceerd waardoor we nog meer met een eigen gezicht naar buiten kunnen treden Dit betekent dat ook onze social media een facelift heeft gekregen. We roepen u dan ook op om ons vooral ook te volgen via onze Twitter en LinkedIn pagina's waarop onze nieuwsberichten en andere relevante informatie worden gedeeld.

Het doet ons deugd dat de nieuwsbrieven, webinars en informatie op de website goed worden ontvangen en door veel leden worden gezien en gelezen. Tevens waarderen we de kritisch opbouwende input en complimenten die we naar aanleiding hiervan met enige regelmaat in onze mailbox mogen ontvangen.

Tot slot wensen we u allen een productief en bovenal gezond 2022. Wij staan in ieder geval weer voor u klaar.

Met collegiale groet,

Daan Spanjersberg,
Geert van Baggem,
Henk Mein

(Bestuur Werkgeversvereniging WVF)



2. Welkomstwoord door de voorzitter.

Welkomstwoord door Daan Spanjersberg

3. Ingekomen stukken

4. Vaststellen notulen ALV (*gevraagd besluit*)

Het bestuur WVF vraagt de leden van de Werkgevers Vereniging Fysiotherapie de notulen van de ALV WVF van 23 juni 2021 vast te stellen.

Voor deze notulen wordt verwezen naar bijlage A.

5. Concept begroting 2022 (*gevraagd besluit*)

Het bestuur WVF vraagt de leden van de Werkgevers Vereniging Fysiotherapie om over te gaan tot goedkeuring van de concept begroting 2022. (NB: De (concept) begroting dient tevens te worden goedgekeurd door het KNGF-bestuur).

Voor de begroting 2022 verwijzen we naar bijlage B.

6. Update en planning CAO proces.

7. Kascommissie

Oproep tot kandidaatstelling

8. Rondvraag

9. Afsluiting door de voorzitter



Bijlage A; Notulen ALV

Notulen Algemene Ledenvergadering WVF (ALV WVF)

Datum: 23 juni 2021
Aanwezig: *Bestuur:* Daan Spanjersberg (voorzitter), Henk Mein (penningmeester) en Geert van Baggem (secretaris)
Leden: 157 leden aangemeld, 106 leden aanwezig (namenlijst bekend bij bestuur)
Overig: Aty Veenstra (notulen)
Tijd: 20.00 – 21.00 uur
Locatie: Digitaal (webinar)

1. Inleiding

De ALV vindt digitaal plaats en wordt opgenomen, zodat die later door de leden teruggekeken kan worden. Deelname aan deze ALV betekent automatisch toestemming voor deze opname.

De stemming op de diverse besluitvormende onderwerpen heeft voorafgaand aan de ALV plaatsgevonden. Het aantal uitgebrachte stemmen zal bij de diverse agendapunten worden aangegeven. Bij de uitslag van de stemming wordt bij tegenstemmen het stemgewicht aangegeven. Dit wordt berekend op basis van het aantal werknemers dat een werkgever heeft.

Omdat de ALV als webinar wordt uitgezonden, kunnen leden helaas niet het woord krijgen. Zij kunnen hun vragen en/of opmerkingen echter in de chatfunctie plaatsen; het bestuur zal deze proberen direct te behandelen.

Als er zoveel vragen komen over de presentatie van de cao-onderhandelingen dat ze mogelijk niet tijdens de ALV behandeld kunnen worden, zal hiervoor een extra webinar worden gehouden. Dat webinar zal worden opgenomen, zodat het later door de leden terug te zien is.

2. Opening en welkomstwoord door de voorzitter

Daan heet iedereen namens het bestuur van harte welkom. Hij merkt op dat het grootste gedeelte van de vergadering reguliere onderwerpen bevat, maar dat de twee laatste agendapunten wat bijzonderder zijn, namelijk een presentatie van de nieuwe huisstijl van de WVF en een presentatie van de stand van zaken van de cao-onderhandelingen.

Wat betreft de nieuwe huisstijl legt Daan uit dat de WVF ervoor gekozen heeft om zo zelfstandig mogelijk als vereniging verder te gaan. Dit betekent dat de contacten met het KNGF en met SKF weliswaar nauw onderhouden worden, maar dat de WVF zijn eigen beslissingen zal nemen. Besloten is om die zelfstandigheid ook in de huisstijl door te voeren. De huidige stijl en kleurstelling kan verwarring veroorzaken waardoor leden de indruk krijgen dat de WVF een onderdeel is van het KNGF. Dat is dus geenszins het geval.

Voorts is belangrijk om te vermelden dat de WVF nauw contact houdt met veel stakeholders in de wereld van de fysiotherapie, waaronder Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF) en de deelnemersvereniging (DPF). De gesprekken met deze instanties worden gevoerd in combinatie met de werknemersvereniging FDV. De Taskforce Pensioen is opgericht om na te gaan welke afspraken rondom pensioen mogelijk kunnen zijn binnen de cao.

Daan geeft het woord aan Geert van Baggem voor de volgende agendapunten.

3. Ingekomen stukken

Er zijn geen ingekomen stukken die gerelateerd zijn aan de ALV.

4. Vaststelling notulen ALV WVF d.d. 15 oktober 2019 (besluitvormend)

Er zijn voorafgaand aan de vergadering geen wijzigingen op het verslag ontvangen en ook in de vergadering worden die niet aangedragen.

De uitslag van de stemming is als volgt: 101 voor, 1 stem tegen en 0 onthoudingen.



De tegenstem heeft een stemgewicht van 4.

Besluit De notulen van de ALV WVF d.d. 15 oktober 2019 zijn vastgesteld.

5. Controle Financieel Jaarverslag 2020

Henk Mein deelt mee dat de kascommissie, bestaande uit Will Bonneveld en Han Kingma, de stukken hebben gecontroleerd en een positief oordeel hebben afgegeven. Met daarbij de opmerking dat het inderdaad noodzakelijk is dat de WVF nu op eigen benen gaat staan omdat anders de voortgang van de activiteiten wellicht in gevaar zouden komen.

6. Financieel Jaarverslag 2020 (besluitvormend)

Henk Mein legt uit dat begin 2020 al bleek dat de toegezegde financiële ondersteuning van het KNGF onvoldoende zou zijn. Daarover heeft het bestuur een aantal overleggen gevoerd met de penningmeester van het KNGF, Arjen van Zon, en met Brechtus Engelsma. Daarin is aangegeven dat er meer ondersteuning nodig was om het cao-traject tot een goed einde te kunnen brengen. Het KNGF heeft besloten om alle kosten die in 2020 zijn gemaakt met betrekking tot de cao en de activiteiten van de WVF volledig te vergoeden. Het bestuur is het KNGF hier dankbaar voor.

De uitslag van de stemming is als volgt: 101 voor, 1 stem tegen en 0 onthoudingen. De tegenstem heeft een stemgewicht van 4.

Besluit Het Financieel Jaarverslag 2020 is goedgekeurd.

7. Begroting 2021 (besluitvormend)

De begroting is opgemaakt op basis van het contributiebedrag dat in 2020 is vastgesteld door de ALV. Dit betekende een mooie som geld om alle activiteiten van de WVF voor 2021 te kunnen uitvoeren. In de begroting is op basis van een schatting van BDO een gemiddelde aan kosten opgenomen voor de cao-onderhandelingen. De WVF bouwt vanaf 2021 als zelfstandige organisatie een reserve op.

De uitslag van de stemming is als volgt: 101 voor, 1 stem tegen en 0 onthoudingen. De tegenstem had een stemgewicht van 4.

Besluit De Begroting 2021 is goedgekeurd.

8. Decharge bestuur (besluitvormend)

De uitslag van de stemming is als volgt: 101 voor, 1 stem tegen en 0 onthoudingen. De tegenstem heeft een stemgewicht van 2.

Besluit Het bestuur is decharge verleend over het gevoerde (financiële) beleid in 2020.

9. Aftreden secretaris WVF (Informerend)

Het bestuur is een aantal jaren geleden met zijn drieën gestart. Zij achtten het geen goede zaak om na 4 jaar alle drie tegelijkertijd af te treden. Om die reden is gekozen dit trapsgewijs te doen en een rooster van aftreden te maken. Dit resulteerde in het aftreden van Daan in 2019 waarbij hij zich weer beschikbaar stelde en ook is herkozen voor een nieuwe periode van 4 jaar. Henk Mein heeft ditzelfde in 2020 gedaan en is ook voor een nieuwe periode van 4 jaar herkozen. En nu is het de beurt aan Geert van Baggem. Op die manier is de continuïteit van bestuur gewaarborgd, wat van groot belang is voor de vereniging.

10. Benoemen secretaris (besluitvormend)

Geert van Baggem heeft zich herkiesbaar gesteld voor de functie van bestuurslid en secretaris. Er hebben zich geen tegenkandidaten gemeld. Het bestuur draagt Geert van Baggem voor een volgende bestuursperiode van 4 jaar voor.



De uitslag van de stemming is als volgt: 101 voor, 1 stem tegen en 0 onthoudingen. De tegenstem heeft een stemgewicht van 4.

Besluit De heer Geert van Baggem is herbenoemd als bestuurslid en secretaris van de WVF voor een periode van 4 jaar.

Het bestuur en de leden feliciteren Geert met zijn herbenoeming.

Geert bedankt de leden voor het in hem gestelde vertrouwen.

11. Aftreden kascommissie

De kascommissie bestaande uit Will Bonneveld en Han Kingma treden af. Daan bedankt Will en Han namens het bestuur voor hun werkzaamheden. De bloemen en het drankje houden zij nog tegoed.

Daan roept de leden op om zich aan te melden als lid van de kascommissie. Kandidaten zullen die in de najaars ALV worden voorgedragen en benoemd.

Eric Saedt meldt zich staande de vergadering samen met Petra Saedt aan als kandidaat lid.



12. Nieuwe huisstijl WVF

Dit onderwerp is behandeld na agendapunt 13

Er is gekozen voor een nieuwe huisstijl om naar buiten toe duidelijk te maken dat de WVF een zelfstandige organisatie is geworden en geen onderdeel vormt van het KNGF. Kirsten Baanen van FysioPromotor zal het nieuwe logo en de nieuwe huisstijl presenteren.

Daarvoor is gekeken naar het DNA van de WVF.

Het bestuur heeft de missie van de WVF als volgt verwoord: “De Werkgeversvereniging Fysiotherapie is er om de belangen van werkgevers in de fysiotherapie te behartigen op elke mogelijke wijze. Een sterke werkgeversvereniging betekent een sterke positie voor onze leden; onze positie gebruiken wij om onze leden vooruit te helpen. We zijn een sparringpartner, onderhandelingspartner en kennispartner. De basis hierbij is vertrouwen. Onze leden vertrouwen erop dat wij het beste met hen voor hebben. Hier gaan wij dan ook volledig voor. Dit doen wij door verbindingen te maken, altijd te streven naar vooruitgang en onze autoriteit op de juiste manier in te zetten.”

Vertrouwen

Onder vertrouwen wordt verstaan dat het “een belangrijk uitgangspunt is in alle activiteiten die wij voor werkgevers in de fysiotherapie ondernemen. Onder vertrouwen verstaan wij eerlijkheid en integriteit. We maken geen halve beloftes en vertellen geen halve waarheden. Het vertegenwoordigen van de belangen van de werkgevers staat voor ons altijd voorop.”

Vooruitgang

“Het is van belang als WVF ook een voorbeeld te zijn. Stilstaan is achteruitgaan. Fysiotherapie is een markt in beweging. Het is als werkgeversvereniging belangrijk om werkgevers te wijzen op relevante bewegingen die betrekking hebben op het werkgeverschap. Wij zijn de oren en ogen, zodat de werkgever altijd voldoet aan modern werkgeverschap.”

Verbinden

“De WVF wil verbintenissen tot stand brengen. Niet alleen het verbinden van werkgevers binnen de fysiotherapie met elkaar, maar ook juist bruggen bouwen tussen werkgever en werknemer en tussen werkgever en belangrijke partners.”

Autoriteit

“Doordat wij de belangen vertegenwoordigen van bijna alle werkgevers fysiotherapie in Nederland hebben wij een autoriteitspositie in de markt. Door onze autoriteit op een juiste manier in te zetten kunnen wij deuren openen die voor een individuele werkgever gesloten blijven.”

Dit is waar de WVF voor staat. Deze trefwoorden zijn verwoord in de nieuwe huisstijl. De kleur donkerblauw staat voor autoriteit en vertrouwen en oranje vooruitgang en beweging. Er is een aantal voorstellen gemaakt waaruit het bestuur er één heeft gekozen.

Op basis van dat logo zijn huisstijlelementen gemaakt. De huisstijl is in een brandbook opgenomen, zodat deze voor iedereen herkenbaar is en overal op dezelfde manier gebruikt zal worden.

Kirsten laat een aantal voorbeelden zien. Het bestuur heeft voor deze optie gekozen.

Achter de schermen wordt nog druk gewerkt aan de nieuwe website voor de WVF. Het streven is om deze op heel korte termijn te lanceren.



13. Stand van zaken cao-onderhandelingen

Dit agendapunt is behandeld na agendapunt 11.

Bram Hautvast, partner arbeidsjurist (en hoofd team publieke sector) bij BDO, is voorzitter van de onderhandelingscommissie WVF en tevens adviseur van het bestuur van de WVF.

De onderhandelingen tussen de onderhandelingscommissies van de werknemersvereniging FDV en die van de WVF zijn sinds november 2020 volop gaande. Dit betekent dat in deze ALV alleen summier informatie kan worden gegeven. Op niet alle vragen kan nu al een antwoord worden gegeven; ofwel omdat het nog geheim is, ofwel omdat het nog gevoelig ligt bij partijen. De onderhandelingscommissie spreken elkaar tweemaandelijks in lange sessies van 4 tot 5 uur. Er zijn behoorlijke stappen gemaakt.

Zodra er een principeakkoord ligt, zullen er bijeenkomsten verspreid over Nederland worden georganiseerd om de leden te informeren. Daarnaast zullen webinars worden gehouden waar vragen zullen worden beantwoord. Het is daarvoor van belang dat de leden eerst een totaaloverzicht hebben van alle voorwaarden.

De onderhandelingscommissie

Deze bestaat uit:

- Will Bonneveld, oud-praktijkhouder en nog praktiserend fysiotherapeut met veel bestuurservaring
- Judith van den Hengel, regiomanager FysioHolland met veel financiële kennis en ervaring, ook op het gebied van HR
- Daan Spanjersberg, voorzitter van de WVF
- met als voorzitter Bram Hautvast

Het proces

Gestart met gesprekken met alle stakeholders waaronder KNGF, DPF (Deelnemersvereniging Pensioenfonds), Rabobank, CZ en ZN. Vervolgens is een werkgroep Verdienmodel opgericht en zijn procesafspraken gemaakt, enquêtes gehouden, bijeenkomsten georganiseerd met de leden. Voorts in contact getreden met de FDV voor een eerste kennismaking.

Sinds eind 2020 zijn de onderhandelingen in volle gang, met gezonde discussies, op een respectvolle manier. Op dit moment zijn de onderhandelingen in fase 5 van het stappenplan/visiedocument aangekomen, zoals dat eerder aan de leden is gepresenteerd.

De cao-tekst is voor een groot gedeelte klaar; hierin moeten de puntjes op de i worden gezet.

Op het moment dat partijen een principeakkoord hebben bereikt, zullen de leden worden geïnformeerd. Er wordt een rekentool gemaakt, zodat de leden zelf kunnen nagaan wat de impact is van de cao op financieel vlak en er zal uitleg worden gegeven over een door te voeren transitie e.d.

Bij de stemming over de cao moet 60% van de stemgerechtigde leden aanwezig zijn, waarvan minimaal tweederde voor moet stemmen om het principeakkoord goed te keuren. Als ook de FDV een dergelijke goedkeuring heeft verkregen van haar leden, zal het principeakkoord kunnen worden omgezet in een cao.

Een cao kan veel impact hebben, zeker waar praktijken werken met een garantieloon of een all-in loon, omdat daarin de nodige wijzigingen zullen worden doorgevoerd. Hierover zullen webinars worden georganiseerd, zullen model-arbeidsovereenkomsten worden gemaakt en eventueel modellen voor prestatietoelagen worden gepresenteerd. Ook zal er een helpdesk worden ingericht.

Belang van de cao

Er zijn veel redenen om een cao in het leven te roepen:

- er is eenduidigheid over de arbeidsvoorwaarden, zodat een werkgever niet met iedere werknemer apart hoeft te onderhandelen;
- arbeidsvoorwaarden sluiten aan bij de huidige tijdsgeest en ontwikkelingen;
- een cao kan ook andere belangen dienen, bijvoorbeeld het stimuleren van de kwaliteit van de beroepsgroep door afspraken te maken over scholing;
- een cao leidt tot minder transactiekosten;
- een cao biedt rechtszekerheid voor de werknemer;



Bram noemt bij dit laatste punt het all-in uurloon dat in feite een bommetje in een praktijk kan zijn. Er is Europese wetgeving die verbiedt dat vakantiedagen gelijk worden uitbetaald, zodat een werknemer die dagen niet meer kan opnemen. De werknemer heeft het recht om te recupereren en moet die mogelijkheid krijgen. Hoewel 2 kantonrechters van mening zijn dat onder bepaalde omstandigheden vakantiedagen wel direct uitbetaald kunnen worden, kan het Hof dit overrulen, wat inhoudt dat een praktijkhouder over de afgelopen 5 jaar de vakantiedagen moet uitbetalen. Bij één werknemer is dat nog te overzien, maar bij meer werknemers kan dit een behoorlijke financiële strop betekenen, zeker als er ook een wettelijke verhoging wordt toegepast als boete op de waarde van de vakantiedagen.

Ook het omzet- of garantieloon is een contractvorm die eigenlijk door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) alleen maar verder onder druk is komen te staan.

De fysiotherapiebranche moet dus een hele belangrijke stap zetten, want ongeveer 40% van de praktijken werkt nu met een all-in loon of een garantieloon. De WVF zal die werkgever helpen bij de noodzakelijke transitie.

De WVF adviseert haar leden om niet voor een all-in uurloon te kiezen maar de transitie uit te voeren en te zorgen voor eenduidigheid in de markt.

- een cao biedt ook flexibiliteit; werknemer die exceptioneel presteren en bijdragen aan de kwaliteit en hogere omzet van de praktijk moeten daarvoor beloond kunnen worden. In de cao is opgenomen (met voorlopige overeenstemming tussen partijen) dat naast het vaste uurloon de mogelijkheid is om een soort prestatietoeslag toe te kennen.
- het hebben van een cao kan voor de langere termijn een gunstig effect hebben op de tariefbepaling door de verzekeraars.

Tipje van de sluier

- Inwerkingtreding: het streven is om de cao op 1 januari 2022 in werking te laten treden voor een periode van 2 jaar.
- De werkingssfeer: dit bepaalt wie er allemaal onder de cao valt. Er is voorlopige overeenstemming over:
 - werkgever: een rechtspersoon of een natuurlijk persoon die in Nederland is gevestigd, in de eerste lijn, waar meer dan 50% van alle arbeidsuren fysiotherapie (en ook de specialisaties in de zijn van de BIG) wordt bedreven. Er is een cao-commissie (geschillencommissie) in het leven geroepen die, mocht er op enig moment een bepaalde ontwikkeling zijn binnen de branche vanuit een andere groep, waardoor er een andere cao komt, gaat kijken of de werkingssfeer moet worden aangepast
 - werknemer: in eerste instantie de fysiotherapeut; er is echter ook voorlopige overeenstemming dat de cao ook geldt voor andere werknemers; ook om daarmee eenduidigheid te creëren binnen de beroepsgroep. Maar wel met de uitzondering dat voor die andere werknemers niet alle arbeidsvoorwaarden gelden; zoals bijvoorbeeld salaris en andere arbeidsvoorwaarden die heel specifiek voor fysiotherapie gelden.
- Het is van belang dat de cao algemeen verbindend wordt verklaard (AVV). Daarover is overeenstemming bereikt dat, als de cao akkoord is, de minister zal worden gevraagd om de cao algemeen verbindend te verklaren. Dat houdt in dat de cao dan voor alle praktijken in Nederland geldt; elke werkgever en elke werknemer binnen de fysiotherapie is dan gebonden aan de cao.
- Arbeidsomvang: voorlopig is overeenstemming bereikt dat een fulltime dienstverband 38 uur per week inhoudt. Maar werkgever en werknemer hebben de mogelijkheid om schriftelijk af te wijken naar 40 uur per week.
- Vast minimale uurloon en prestatietoeslag: hiervoor zullen handvatten worden gegeven op basis van welke objectieve criteria een extra flexibele beloning kan worden gegeven naar het minimale uurloon. Het vaste minimale uurloon ziet ook op indirecte uren.
- Opzegtermijnen: de wettelijke opzegtermijnen zullen gelden, zoals die nu ook gelden: werknemer 1 maand, werkgever 1 maand binnen 5 jaar en 2 maanden tussen 5 en 10 jaar dienstverband etc., nadat toestemming is verkregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- Pensioen: een punt dat bij de FDV heel hoog op het lijstje staat, maar nu in deze cao operationeel nog niet uitvoerbaar is. In deze cao worden dus geen pensioenafspraken opgenomen.



- Vakantiedagen: iedere werknemer heeft op grond van de wet recht op wettelijke vakantiedagen, namelijk 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (bij een 40-urige werkweek zijn dit dus 160 uur wettelijke vakantiedagen). Daarnaast zijn er bovenwettelijke vakantiedagen.

Er is voorlopige overeenstemming om één maal de arbeidsduur per week als bovenwettelijk te beschouwen (bij een 40-urige werkweek zijn dat 40 uur).

Het aantal wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen bij een werkweek van 40 uur is dus 5 maal die 40 uur, zijnde 200 uur.

- Het individueel keuzebudget (cafetariamodel): de sociale partners staan er positief tegenover om bij bepaalde arbeidsvoorwaarden, met name gericht op kostenvergoedingen, een bepaald budget te bepalen en aan de werknemer zelf over te laten om te bepalen hoe dat budget wordt besteed, waarbij keuzecriteria worden vastgesteld.

Het toepassen van dit budget kan voor de werkgever een fiscaal voordeel opleveren, zoals geen werkgeverslasten over een bepaalde keuze, terwijl het voor de werknemer netto hetzelfde blijft. Die fiscale consequenties worden voor alle keuzecriteria bepaald.

- Cao-commissie: assisteert bij het interpreteren van bepaalde bepalingen in de cao; of bij het wel of niet van toepassing zijn van de cao op een werknemer. Tevens houdt de commissie bij of de werkingsfeer of andere bepalingen nog in lijn zijn met de huidige ontwikkelingen/wetgeving.

Daan licht het punt pensioen nader toe. Hij heeft zitting genomen in de Taskforce Pensioenvoorzieningen Fysiotherapie. Deze taskforce bestaat uit de DPF (Deelnemersvereniging Pensioenfonds Fysiotherapie), SPF (Stichting Pensioenfonds Fysiotherapie), FDV (werknemersvereniging) en WVF.

De taskforce komt regelmatig bij elkaar om na te gaan of er afspraken rondom pensioenen gemaakt kunnen worden voor wat betreft de cao.

De wens van heel veel werknemers is om de premiebetaling door de werkgever te laten plaatsvinden, zodat deze in de loonstrook is verwerkt en automatisch wordt afgedragen. Omdat de branche te maken heeft met een beroepspensioen is die wens lastig te vervullen. Bij een beroepspensioen is de uitoefenaar van het beroep verantwoordelijk voor de premiebetaling. Dit betekent dat de werknemer daar ten allen tijde voor verantwoordelijk blijft.

De WVF heeft voorgesteld om na te gaan of de mogelijkheid bestaat dat de werkgever de premie gaat afdragen, dus te verdisconteren in het salaris, maar dat blijkt nogal wat juridische haken en ogen te hebben. Het Pensioenfonds is aan het uitzoeken wat de mogelijkheden zijn; bijvoorbeeld of er mogelijkheden zijn om van het beroepspensioen een bedrijfspensioen te maken. Dit onderzoek zal minimaal 1,5 tot 2 jaar duren.

De onderhandelingscommissies zijn beide van mening dat de cao niet omwille van de vraag rond de premiebetaling mag worden uitgesteld. Het voorstel is daarom om het gedurende de cao-periode te onderzoeken en er nu geen afspraken over te maken. Op het moment dat het operationeel mogelijk is dat de pensioenpremie betaling via de werkgever kan lopen, zal dit punt opnieuw in onderhandeling worden gebracht en zal worden bekeken wat de consequenties ervan voor zowel werkgevers als werknemers zijn.

Op de vraag wat over scholing is afgesproken, met name ten aanzien van de tijd die benodigd is voor scholing, kan helaas nog niets worden gezegd omdat dit punt nog deel uitmaakt van de onderhandelingen.

Alle vragen die via de chat binnenkomen, zullen worden verzameld en worden beantwoord in een apart daarvoor te organiseren webinar, waar ook vervolgvragen gesteld en beantwoord kunnen worden. Dit zal op korte termijn worden georganiseerd.

De WVF beschikt over alle gegevens van de enquêtes van zowel Qualizorg als FysOptima. Deze gegevens zullen zeker in de onderhandelingen worden meegenomen.

14. Rondvraag

Er zijn geen vragen. Daan benadrukt dat vragen ook altijd via de mail gesteld kunnen worden.



15. Sluiting

Daan bedankt de aanwezigen voor hun deelname en inbreng en ook voor hun vertrouwen in datgene dat het bestuur de afgelopen periode heeft gedaan. Hij hoopt de leden te zien op een van de bijeenkomsten die in het najaar bij diverse kantoren van BDO verspreid over Nederland gehouden zullen worden. Het bestuur hoopt de najaars ALV te kunnen gebruiken om daadwerkelijk te kunnen stemmen over de cao, zodat deze op 1 januari 2022 in werking zal kunnen treden. Hij sluit daarna de vergadering om 21.00 uur.



Bijlage B; Concept begroting 2022

Inkomsten via contributie van € 99,-- per jaar (1780 leden)

176.220

(Bij een ledenaantal van 1780 per 15-12-2021)

Verder ga ik er van uit dat halverwege 2022 een cao geaccordeerd is, waardoor de diensten van BDO (sterk) zullen minderen

Vacatiekosten : 1 uur vergaderen = € 60,--

Er wordt uitgegaan van digitale bijeenkomsten. Mocht dit fysiek weer toegestaan zijn , dan komen er de volgende kosten bij :

Km vergoedingen: € 0.28/ km

Overige reis en verblijfskosten: € 14,-- (t/m 100 km) € 21,--(t/m 150 km) € 28,--(t/m 200 km) € 35,-- (> 200 km)

Nog openstaande facturen van 2021

Nota's BDO november : 13.034 (CAO) + 590 (WVF)	13.624
December: 10.806 (CAO) + 1.971 (WVF)	12.777
Declaratie Spanjersberg Nov	2.400
Dec	930
Van Baggem Nov	990
Dec	1.020
Mein 3 ^e kwartaal	<u>600</u>
	5.940
Lening KNGF (niet geïnde contributie van 62 leden)	<u>6.200</u>
	38.541



Kosten voor (bestuurs-) vergaderingen

Maandelijks voorzitters overleg WVF / FDV , 1 uur + voorbereidingstijd	
Vacatievergoeding: 12 maanden x 100	1.200
BV WVF (3 bestuursleden) (1x / mnd ,10 maanden)1,5 uur	
+ voorbereidingstijd	5.400
Indien fysiek:	
Kilometervergoedingen 10 x 588 x 0.28	1.646
Reistijdvergoeding 10 x 98	<u>980</u>
	2.626
Notuleringskosten voor BV	2.500
Terugkoppeling van onderhandelingscommissie 1,5 uur	1.350
(in de verwachting dat de werkzaamheden van de onderhandelingscommissie halverwege 2022 niet meer nodig zijn, omdat er dan een CAO is)	
Voorzitters overleg met externe stakeholders (1 x /maand 10 x)	
+ voorbereidingstijd	1.000
Deelname Vz aan deelnemersvereniging pensioenfonds/ deelname project SPO 20 uur / jaar., + voorbereidingstijd	2.000
Kosten secretariaat	10.000
Aantrekken extra personeel voor secretariële ondersteuning* (De loonkosten voor een dergelijke functie bedragen gemiddeld 13,--tot 15,-- euro bruto / uur. Bij een 10 uur / week is dit 130,-- tot 150,-- / week , (6.760,-- tot 7.800,-- / jaar, dit gemiddeld op 7.280)	7.280



Kosten penningmeester (o.a. begroting opstellen, financieel jaarverslag,)	<u>1.000</u>
	31.730

Kosten overleg met BDO *

CAO onderhandelingen, overleggen, afstemming, stakeholders en intern	50.000
Presentatie van Webinars, kosten ten laste van WVF	<u>10.000</u>
	60.000 **

Kosten CAO onderhandelingscommissie (3 leden)

Maandelijks , 6 maanden	
Hierin is opgenomen: cao onderhandelingen met FDV delegatie (2 uur),	3.000
Voor -en nabesprekingen, 1 uur	2.000
Terugkoppeling met WVF bestuur, 1,5 uur, maandelijks	<u>2.500</u>
	7.500

Kosten klankbordcommissie (3 leden)

4 x/ jaar	
Ledenraadplegingen (2 uur)	1.440
Voor- en nabesprekingen 1 uur	<u>750</u>
	2.190

Kosten ledenraadplegingen

2 x /jaar	3.000
-----------	--------------

Kosten ALV

2 x / jaar 1,5 uur	1.480
Werkzaamheden KNGF voor ALV WVF	<u>2.100</u>
	3.580



Kosten kas commissie	300
Aanwezigheid DvdF (2 bestuursleden)	600
Kosten Zorgpromotor maandelijke nieuwsbrief	6.250
Kosten bestuurlijke aansprakelijkheidsverzekering (+ ass belasting 7%)	<u>300</u>
	7.450
Kosten diensten die WVF afneemt van KNGF op basis van SLA	
Eenmalig inrichten verzenden en beheer facturen 2022	4.667
PostNL WVF facturen 07-04-2021 1.780 stuks	105
Doorberekende kosten WVF mailing - facturen 1.780 stuks	89
Abonnementen	<u>103</u>
	4.964
	159.225
Reserve (9.6 %)	<u>16.995</u>
	176.220
 <i>Indien fysiek vergaderingen bestuur</i>	 <i>2.626</i>
	<i><u>159.225</u></i>
	<i>161.851</i>
 <i>Reserve (8.1 %)</i>	 <i><u>14.369</u></i>
	<i>176.220</i>



* De loonkosten voor een dergelijke functie bedragen gemiddeld 13,-- tot 15,-- euro bruto / uur. Bij een 10 uur / week is dit 130,-- tot 150,-- / week , (6.760,-- tot 7.800,-- / jaar, en gemiddeld € 7.280 Aangezien WVF geen loonadministratie voert zou dit een externe partij kunnen doen.

** Er kan een separaat traject gaan lopen richting verzekeraars en overheid i.v.m. de verlaagde tarieven en het initiatief van de KNGF, hoewel het merendeel is gedaan er is nog een onderhandelings traject gaande en verwacht ik dat de helpdesk en implementatie van de cao, plus de info bijeenkomsten ook aardig wat werk zal gaan vergen.

Voor 2022 een grove inschatting van tussen de 40k en 80k. Hierin gemiddeld: € 60.000,--
(Bron BDO : B. Hautvast)

Toelichting bij de concept begroting WVF 2022

Zoals bekend verondersteld verzorgt KNGF de inning van de contributie van WVF.

In 2022 zijn er substantieel minder collega's lid van WVF als in 2021.

In 2021 waren er 2345 leden aangemeld door middel van de koppeling, voor 2022 zijn dit 1780 leden die bij het secretariaat WVF en het KNGF bekend zijn.

Een verschil van 565 leden wat een afname geeft van het te besteden budget van € 55.935,--

Deze leden hebben zich , om hun moverende reden , afgemeld en hun nota's zijn gecrediteerd..

Een aantal leden (62) hebben helemaal niet gereageerd op meerdere verzoeken vanuit KNGF om hun contributie voor 2021 te voldoen.

Als gevolg hiervan zijn deze leden met ingang van 01-01-2022 geroyeerd en kunnen ook geen gebruik meer maken van de diensten van WVF.

Als gevolg hiervan zijn een aantal ingediende declaraties die ter betaling waren aangeboden, doorgeschoven naar 2022. (met dank aan BDO en de bestuursleden.)

Om het resterende tekort van € 6200,-- op te vangen heeft het KNGF een renteloze lening verstrekt, welk in 2022 wordt terugbetaald

Dit alles is de reden dat het bestuur WVF 2022 begint met een schuld van € 38.541,--

Mochten er verder nog vragen , opmerkingen zijn , dat kunt u deze vooraf melden bij het secretariaat zodat deze tijdens de ALV kunnen worden beantwoord.

Henk Mein,
Penningmeester



