

*'Werken moet lonen,
wie kiest er anders nog
voor dit vak straks?'*

Angela Lammers, zwemonderwijzer



WITBOEK ZWEMBADEN VOOR GEMEENTEN

**Ervaringen en aanbevelingen van FNV-leden
in de zwembranche.**

JUNI 2023



DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

WAAROM EEN WITBOEK ZWEMBADEN?	5
Manfred Verberkt (53), technisch medewerker Glanerbrook Geleen: 'DE GEMEENTE MOET BETER CONTROLEREN WAAR HET GEMEENSCHAPSGELD NAARTOE GAAT'	7
Ziet de gemeente erop toe dat haar gemeenschapsgeld goed besteed wordt aan de gewenste kwaliteit van het gebouw, en van het personeel?	
Cindy van Erp (33), productmanager recreatie bij Golfbad Oss: 'WAAROM WORDT ONS LOON NIET GELIJK GESTELD AAN HET SALARIS IN HET BASISONDERWIJS?'	9
Om het vak aantrekkelijk te houden moet het meegroeien met de tijd. Een combinatiebaan met het onderwijs of kinderopvang is heel wenselijk, en is zwemles dan geen onderwijs?	
Mitchel Looijen (29), zwemonderwijzer Sportbedrijf Deventer: 'VOOR DE MEDEWERKER MOET ER NOG WEL IETS TE KIEZEN ZIJN'	11
Marktwerking draaien we niet meer terug. Maar monopolieposities in de markt kunnen we wel voorkomen of reguleren. Er moet wel wat te kiezen zijn, ook voor de medewerker.	
Frannie Verwaal (62), Zwemonderwijzer zwembad De Lansingh (Optisport): 'VEEL JONGE INSTRUCTEURS VERTREKKEN ALWEER NA EEN PAAR JAAR'	13
Om loonkosten laag te houden, kiezen zwembaden voor steeds jongere of lager opgeleide medewerkers aan de badrand. Een slechte ontwikkeling voor de veiligheid, maar ook voor de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers.	
Ton Boogaard (66), directeur Stichting Recreatievoorzieningen Enkhuizen: 'EEN ZWEMBAD HOORT GEWOON BIJ DE INFRASTRUCTUUR VAN DE GEMEENTE'	15
Als je bij het kiezen van de exploitatievorm alleen kijkt naar kostenbesparing, sla je de plank mis. Zet juist in op duurzamere afspraken over personeel en accommodatie. Die investering betaalt zich terug.	
Angela Lammers (55), zwemonderwijzer bij Heerhugowaard Sport NV: 'ER KOMT HEEL VEEL BIJ KIJKEN OM KINDEREN TE LEREN ZWEMMEN'	17
Een voltijdsbaan als zwemonderwijzer is schaars. Maar zelfs met een voltijdssalaris is het moeilijk rondkomen als alleenverdiener. Werken moet lonen, wie kiest er anders nog voor dit vak straks?	
Jerry Mittelhaëuser (63), medewerker technische dienst Optisport Almere: 'VAN DIE KLEINE CONTRACTJES KUN JE GEEN GEZIN ONDERHOUDEN'	19
De arbeidsomstandigheden in een zwembad zijn zwaar, daarom is diversiteit in taken goed. Maar het opknippen van grote contracten in kleine contracten dient vooral een commercieel belang. Het werken in het zwembad is zo een bijbaan geworden.	

Ina Beumer (59), manager zwembaden bij Accres Apeldoorn BV: 'MET EEN GOEDE CAO KAN DE BRANCHE LATEN ZIEN DAT ZE KWALITEIT EN DUS VEILIGHEID BELANGRIJK VINDT'	21
Veiligheid is een voorwaarde en loopt als een rode draad door de bedrijfsvoering. Medewerkers zijn de sleutel tot die veiligheid. Met een goede cao kan de branche laten zien dat ze kwaliteit, continuïteit en veiligheid belangrijk vindt.	
Marianne Jongsma (35), bedrijfsleider zwembaden Brandenburg (SRO DE BILT) en Dijnseburg (SRO ZEIST): 'GELIJK WERK MOET GELIJK WORDEN BETAALD'	23
De gemeente cao waardeert het zwemonderwijs wel met een goed salaris, met toeslagen en persoonlijke keuzebudgetten. Waarom laten gemeenten dit los bij een uitbesteding?	
Ronald ter Hoeven (56), wethouder Economie, Onderwijs, Jeugdzorg en Sport gemeente Rheden: 'EEN COMMERCIELE EXPLOITANT NEEMT ECHT NIET ALLE ZORGEN WEG'	25
De gemeente moet een zwembad niet isoleren van andere gemeentelijke voorzieningen. Daarmee isoleert ze ook de medewerkers, hun ontwikkelperspectief is te gering.	
Anne-Marie Swart (59), teamleider Sporthoeve Badhoevedorp (Sportfondsen Nederland): 'IK BEN VOORSTANDER VAN VERPLICHT SCHOOLZWEMMEN'	27
Door het afschaffen van schoolzwemmen is de aandacht voor het zwemmen afgenomen. Kinderen lopen daardoor meer risico en bewegen minder. De dalende waardering voor het beroep zwemonderwijzer is daar ook een neveneffect van.	
Jack Jansen (57), Zwemonderwijzer bij Sportief Capelle: 'DE GEMEENTEN HEBBEN DE MEDEWERKERS VOOR DE BUS GEGOOID'	29
Het aanbestedingsbeleid is de bron van veel problemen omdat er niet is gekeken naar de arbeidsvoorwaarden en naar de rol van het zwembad in de plaatselijke samenleving. Een zwembad is zoveel meer dan een plek voor het in hoog tempo afwerken van zwemlessen.	
Ardi Boenink (55), zwemonderwijzer De Thermen2, Alphen aan de Rijn: 'DE ZWEMONDERWIJZER VERDIENT BETER'	30
Een oproep aan gemeentes om de regie te pakken over haar zwembad. Heb oog voor de noden van het personeel, het is 5 voor 12.	
CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	31
CONTACTGEGEVENS FNV SPORT & BEWEGEN	33
NOTEN	34
COLOFON	35

WAAROM EEN WITBOEK ZWEMBADEN?

Een zwemonderwijzer is onmisbaar. Wekelijks krijgen duizenden kinderen in waterrijk Nederland zwemles. Zwemles is onderwijs. De kwaliteit daarvan moet goed zijn. De waardering van dit werk, en al het werk dat de zwemles faciliteert, moet daarom ook goed zijn.

Zwembaden kampen momenteel met een tekort aan mbo gediplomeerde zwemonderwijzers, zo blijkt uit eigen onderzoek¹. Steeds vaker worden jonge onervaren krachten ingezet want zij zijn goedkoop en flexibel inzetbaar. Uit landelijk onderzoek² blijkt dat jonge mensen die werken in de sport de branche weer snel verlaten. De FNV maakt zich zorgen. De leden werkzaam in zwembaden hebben passie voor hun vak maar zien een neerwaartse spiraal. Zij benoemen in dit witboek de knelpunten die geleid hebben tot de huidige situatie.

VERSCHILLENDE CAO'S

Het is niet slechts een kwestie van 'er is overal personeelstekort'. Er is meer aan de hand. FNV-leden zien de verschillen tussen de baden. Want er worden verschillende cao's gehanteerd, en daarmee zijn er grote verschillen in inkomen, pensioenopbouw en toeslagen³. Gemeentes kiezen (bewust) voor een cao in hoe ze hun vastgoed exploiteren: in eigen beheer, verzelfstandigd of uitbesteed aan een commerciële exploitant.⁴ Voor de medewerkers is er geen invloed op die keuze. Het verdienmodel bepaalt vervolgens het reilen en zeilen in een zwembad.

KNELPUNTEN

Het gevolg van de gemeentelijke keuze hoe ze haar zwembad exploiteert, levert diverse knelpunten op die niet op zichzelf staan. Dat op te lossen vereist dus een integrale benadering. Een belangrijk knelpunt is dat de arbeidsvoorwaarden beperkt zijn. Het loon is met gemiddeld 2500 bruto voor een voltijdsbaan te laag om kostwinnaar te zijn, maar voltijdsbanen bestaan bijna niet meer. Contracten zijn klein en bieden weinig variatie in taken. Het opleidingsniveau staat onder druk doordat de branche vooral zijn eigen opleidingen aanbiedt. Het zwemaanbod overdag is beperkt, mede door het afschaffen van schoolzwemmen in veel gemeenten.

VERBETEREN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

De eerste stap in het doorbreken van de neerwaartse spiraal is het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Dan zou je denken: dat gebeurt aan de cao-tafel, wat vraagt u nu aan ons? Wij willen graag daar de verbeteringen realiseren, maar gemeente en exploitant wijzen naar elkaar. Alleen met voldoende financiële middelen en voldoende toezicht op de verdeling van die financiële middelen kunnen we werken aan een betere cao. Zo keren we samen de 'race to the bottom', naar een meer gelijkwaardige weg omhoog. Dit witboek roept u op concrete acties te ondernemen, om voor het personeel in de zwembaden die weg omhoog in te zetten.

De gemeente is verantwoordelijk voor de maatschappelijke infrastructuur binnen haar gemeentegrens. Het zwembad is daar een onlosmakelijk onderdeel van. Het is belangrijk dat het zwembad betaalbaar blijft en toegankelijk is voor alle doelgroepen. Dit is geen eenvoudige opdracht. De FNV vindt het belangrijk dat het zwembad in het hart van uw gemeentelijk vastgoed blijft en daarmee in het hart van uw sport- en beweegbeleid. Het personeelstekort is een serieuze bedreiging voor de veiligheid in en toegankelijkheid van de zwembaden. En daarmee van de vitaliteit van uw bevolking. Met het op afstand zetten van het zwembad ben je als gemeente die verantwoordelijkheden geenszins kwijt.

Lees dit witboek vanuit de blik van de medewerkers. Zij spreken zich eerlijk uit. Zij zijn uw belangrijkste kapitaal. Zonder hen geen zwemmen. We geven hier geen oordeel over het beste exploitatiemodel. We reiken knoppen aan waaraan u kunt draaien om het zwembad in het hart van uw gemeente te behouden. Om de zwemonderwijzer in het hart van het zwembad te behouden. Met welk thema gaat uw gemeenteraad aan de slag?

We nodigen u uit in gesprek te gaan over deze thema's en uw invloed uit te oefenen. Met elkaar in de gemeenteraad, met uw lokale zwembad, met onze leden daar, met FNV Lokaal, en in de regio. We maken graag die afspraak.

FNV Brancheraad

Voorzitter FNV Brancheraad Zwembaden, Adriëne van der Laar
Bestuurder FNV Sport & Bewegen, Ingrid Koppelman



*'Er wordt veel te weinig ingezet op
behoud van goede arbeidskrachten'*

**MANFRED VERBERKT (53),
TECHNISCH MEDEWERKER GLANERBROOK GELEEN:**

'DE GEMEENTE MOET BETER CONTROLLEREN WAAR HET GEMEENSCHAPSGELD NAARTOE GAAT'



'Zwembaden maken moeilijke tijden door. Eerst was er de coronacrisis en toen kwam er nog eens een energiecrisis achteraan. Ondertussen heeft het personeel het ook niet makkelijk, daar is jammer genoeg veel minder aandacht voor. Wij zorgen dat iedereen iedere dag kan zwemmen in schoon en warm water in een veilige omgeving. Dat vereist gekwalificeerd personeel, maar daar zijn veel exploitanten en stichtingsbesturen nauwelijks mee bezig. Ze denken alleen maar aan hun rendement. Door de lage lonen is er moeilijk aan personeel te komen en is er veel verloop. Maar dat maakt de werkgevers weinig uit. Bij de cao-onderhandelingen willen ze het er niet eens over hebben. Er wordt veel te weinig ingezet op behoud van goede arbeidskrachten. Steeds meer collega's maken zich daar terecht zorgen over. Als we niet vasthouden aan de kwaliteit van zwemles als onderwijs, raken we een groot goed kwijt. Zwemonderwijzer is vanouds een vak dat in de gemeente veel aanzien en respect genoot. Iedereen kent zijn of haar badmeester of zwemjuf nog. Zij hielpen je over je angst heen en loodsten je naar je eerste diploma.

Een groot gedeelte van de exploitanten en stichtingen strijken de gemeentelijke bijdrage op, en leggen er nauwelijks verantwoording over af. Het jaarlijkse accountantsrapport is veelal voldoende, zolang de gemeente maar geen besommeringen heeft. Krijgen de medewerkers die zorgen voor het reilen en zeilen in het bad wel waar ze recht op hebben? Hoe staat het met de waterkwaliteit? Is het personeel wel in staat om te zorgen voor een veilige omgeving? Dat zijn allemaal vragen waar de gemeente zich niet mee bezighoudt. Daarom roep ik de gemeenteraad op om beter te controleren waar het gemeenschapsgeld naartoe gaat. En om in te grijpen als het aan transparantie ontbreekt. Waardeer het zwemonderwijs in uw gemeente met voldoende financiële middelen en controleer of deze goed terecht komen. Wie betaalt bepaalt, dus het is de gemeente die uiteindelijk over het beheer van het zwembad gaat. Laat u daarbij niet alleen leiden door financiële overwegingen. Op de lange termijn gaat dat ten koste van de kwaliteit en kunnen de inwoners een essentiële voorziening in hun gemeente kwijtraken.'



'De kloof tussen de cao's zou moeten worden opgeheven'

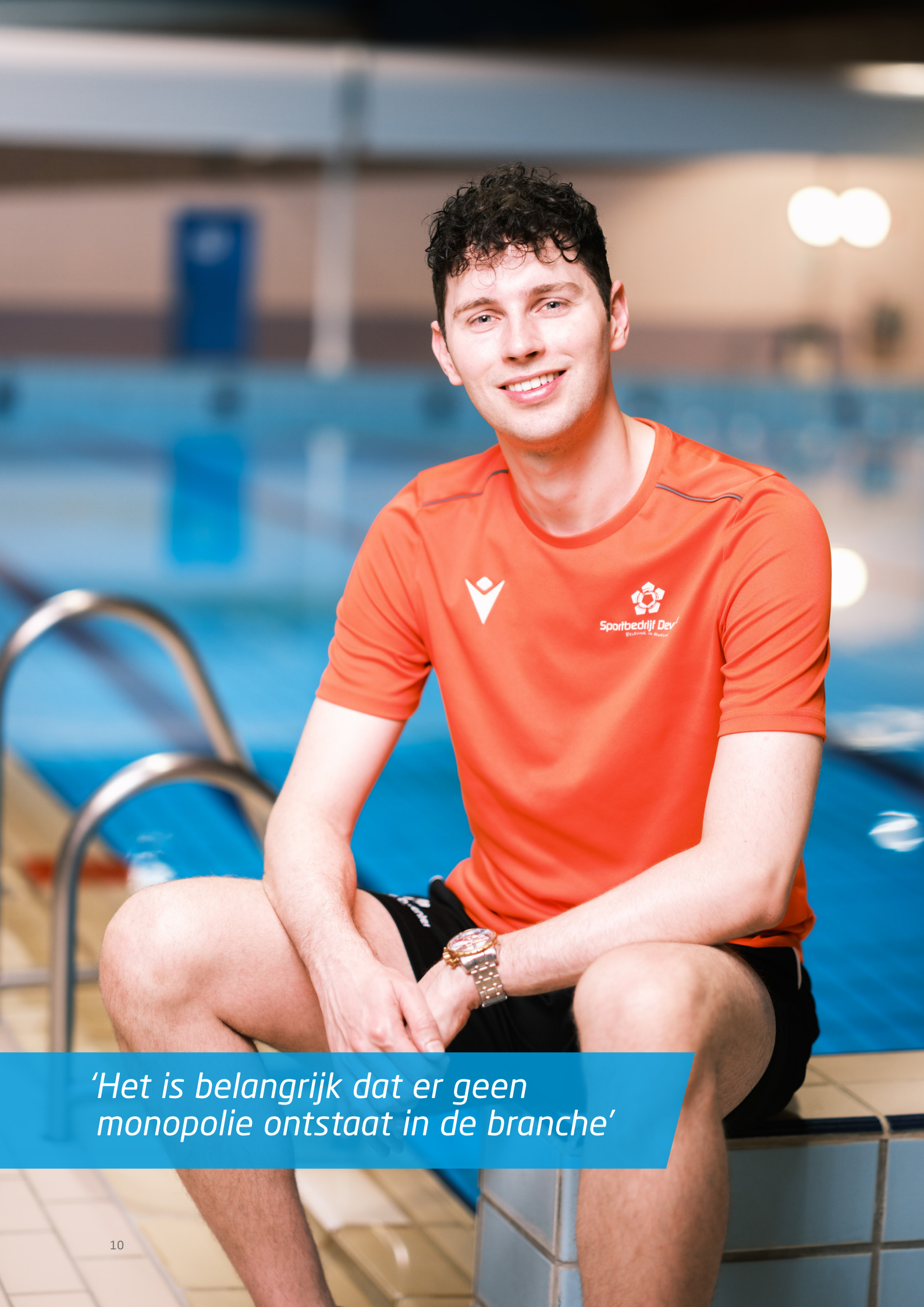
**CINDY VAN ERP (33),
PRODUCTMANAGER RECREATIE BIJ GOLFBAD OSS:**

‘WAAROM WORDT ONS LOON NIET GELIJK GESTELD AAN HET SALARIS IN HET BASISONDERWIJS?’



‘Dertien jaar geleden ben ik begonnen als zwemonderwijzer, inmiddels ben ik doorgegroeid naar teamleider en productmanager. Als teamleider moet ik ervoor zorgen dat alles op rolletjes loopt, dat is best een zware verantwoordelijkheid. Vergeleken met vroeger hebben we meer te maken met agressief gedrag. Het komt gelukkig niet vaak voor, maar soms is het best lastig om te voorkomen dat het uit de hand loopt. In de cao Zwembaden, waar ik onder val, wordt helemaal geen rekening gehouden met die verantwoordelijkheden. Een zwemonderwijzer bij een gemeentelijk bad wordt hoger ingeschaald en verdient behoorlijk wat meer dan ik en die geeft alleen maar les. Ik vind dat niet reëel. De kloof tussen de cao’s zou moeten worden opgeheven. De beste krachten gaan nu naar de zwembaden van de gemeentes omdat ze daar meer verdienen en de andere baden krijgen de vacatures moeilijk ingevuld. Waarom wordt ons loon niet gelijkgesteld aan het salaris in het basisonderwijs? Wij moeten net zo goed pedagogische kennis hebben en in didactisch opzicht is het werk vergelijkbaar met een leraar lichamelijke opvoeding. De risico’s in een zwembad zijn zelfs nog groter dan in een gymzaal, dus bij ons mag er best wel iets bij.

Wat het werk soms ook zwaar maakt is dat de kinderen van nu motorisch minder vaardig zijn, daardoor lukt het lang niet altijd om in vijftig weken het diploma te halen. Kinderen leren zwemmen geeft heel veel voldoening, maar ik voel wel steeds meer druk. De gemeente vindt het van groot belang dat alle kinderen leren zwemmen, daar doen ze alles aan, maar de medewerkers vergeten ze. De gemeente doet haar best, bij het realiseren van de nieuwbouw werken we bijvoorbeeld heel goed samen. Er mag wel wat meer oog zijn voor het maatschappelijk belang van ons bad. In de samenleving vervullen we een belangrijke verbindende rol, iedereen komt bij ons, van jong tot oud en van arm tot rijk. Als daar wat meer waardering voor zou zijn, zou dat veel problemen oplossen. Een beter salaris betekent beter gemotiveerd personeel en maakt het werk aantrekkelijker voor nieuwkomers. Aan het werk zelf ligt het niet, het is echt dankbaar werk. Je ziet kleine kinderen met hele kleine stapjes groeien tot ze helemaal zelfstandig zwemvaardig zijn. Daarmee geef je ze eigenlijk plezier voor de rest van hun leven!’



'Het is belangrijk dat er geen monopolie ontstaat in de branche'

**MITCHEL LOOIJEN (29),
ZWEMONDERWIJZER SPORTBEDRIJF DEVENTER:**

‘VOOR DE MEDEWERKER MOET ER NOG WEL IETS TE KIEZEN ZIJN’



‘Toen ik verhuisde ben ik ook van zwembad veranderd. Ik was zwemonderwijzer bij een grote commerciële exploitant en nu werk ik voor Sportbedrijf Deventer. Dit had tot gevolg dat ik van cao veranderde, ik val nu onder de cao Vermo. Ten opzichte van de cao Zwembaden zijn er meer doorgroei mogelijkheden en daarnaast is de beloning iets beter. Het nadeel van de cao Vermo is dat er weinig secundaire arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken. Bij zowel de cao Vermo als cao Zwembaden is het vak ondergewaardeerd. Een beginnende zwemonderwijzer start in schaal 4, terwijl een beginnend gymdocent in schaal 8 mag starten. Er mag wel wat meer waardering zijn voor het vak van zwemonderwijzer.

Een zwembad heeft wat mij betreft een publieke taak. Dat was altijd al zo, maar net als bijna overal hebben wij nu ook te maken met marktwerking. Dat draaien we ook niet meer terug. Maar bij een markt horen marktmeesters en die zijn er niet. Grote commerciële exploitanten zoals Optisport en Sportfondsen hebben overal een hele dikke vinger in de pap. Daarom vind ik het belangrijk dat er geen monopolie ontstaat in de zwembadbranche. Marktwerking werkt het beste als er meerdere exploitatievormen blijven. Meer diversiteit in werkgevers bevordert de loonontwikkeling. Ik ben voorstander van een gereguleerde marktwerking, bijvoorbeeld een maximum aantal commerciële exploitanten in een regio. Een te grote dominantie van slechts een paar exploitanten, daar ben ik geen voorstander van. Voor de medewerker moet er nog wel iets te kiezen zijn.

Nadelen van marktwerking liggen niet alleen op de loer bij de salarisontwikkeling en de toegenomen werkdruk. Ik zie het ook bij het onderhoud en daarmee komt veilig en gezond werken in de knel. De gemeente is als eigenaar van het bad verantwoordelijk voor het groot onderhoud en de exploitant zorgt voor het klein onderhoud. Maar klein onderhoud wordt vanzelf groot onderhoud als je er niks aan doet. De installatie die de lucht zuivert hoort bijvoorbeeld elke vijf jaar nieuwe koolstoffilters te krijgen. Als daar tien jaar van gemaakt wordt, werken en zwemmen mensen vijf jaar in ongezonde lucht.’



'Veel jonge toezichthouders zien het gevaar niet en kunnen niet op tijd reageren'

**FRANNIE VERWAAL (62),
ZWEMONDERWIJZER ZWEMBAD DE LANSINGH (OPTISPORT):**

'VEEL JONGE INSTRUCTEURS VERTREKKEN ALWEER NA EEN PAAR JAAR'



'In 2017 is ons bad geprivatiseerd en dat was heel erg wennen. We waren een platte organisatie en dat had als voordeel dat je zelf overal verantwoordelijk voor was. Nu zijn we heel erg gelaagd en worden er beslissingen genomen waar je niet bij wordt betrokken. Ik had bijvoorbeeld heel veel energie gestoken in het werken met doelgroepen en dat wordt opeens van de ene dag op de andere weggestreept. Toch heb ik nog steeds veel liefde voor het vak, ook al doe ik het nu bijna veertig jaar. Kinderen komen blij en enthousiast naar je toe. "Jippie, ik mag weer naar zwemles!", roepen ze dan. Dat gaat nooit vervelen.

In de loop der jaren is de status van ons werk wel veranderd. Dat komt ook omdat de opleidingseisen naar beneden zijn gegaan. En er wordt steeds meer gewerkt met kleine contractjes van vaak nog geen 13 euro per uur, dat werkt gewoon niet. Door het grote verloop moet je steeds nieuwe mensen inwerken. Dat leidt niet alleen tot een hoge werkdruk, maar brengt ook veiligheidsrisico's met zich mee, want zij hebben nog niet het overzicht. Ze kunnen niet inschatten of een kind zich al zelf kan redden, daar is ervaring voor nodig. Veel jonge toezichhouders zien het gevaar niet en kunnen niet op tijd reageren. Daarom besteed ik mijn tijd steeds meer aan het begeleiden van jongeren die zwemonderwijzer willen worden. Ik vind het heel belangrijk om mijn kennis aan de nieuwe generatie over te dragen. Dat werkt naar twee kanten. Het voorkomt leegloop onder het personeel, want jongeren raken meer gemotiveerd en blijven langer in de sector werken. En voor mij wordt het werk minder zwaar. Veel meer collega's van mijn leeftijd zouden dat moeten doen, dan houden ze het makkelijker tot het eind vol. Ik vind meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid daarom heel belangrijk. De werkgever en de gemeente zouden daar meer oog voor moeten hebben, dat zou ook helpen om het personeelstekort tegen te gaan. Alles moet sober en doelmatig, maar daardoor is er te weinig oog voor de effecten op de lange termijn.'



'De gemeenten zouden veel breder moeten kijken'

**TON BOOGAARD (66),
DIRECTEUR STICHTING RECREATIEVOORZIENINGEN ENKHUIZEN:**

'EEN ZWEMBAD HOORT GEWOON BIJ DE INFRASTRUCTUUR VAN DE GEMEENTE'



'In 1977 ben ik als zwemonderwijzer begonnen, omdat ik me breed wilde oriënteren heb ik daarna meerdere cursussen gedaan. Ik heb alle mogelijke werkzaamheden gedaan, tot in de machinekamer aan toe. Ook na al die jaren blijft het voor mij een divers en aantrekkelijk beroep. Vooral het werken met mensen maakt het leuk. En al hebben we ook in het zwembad te maken met de verharding van de maatschappij, over het algemeen verloopt het contact hier heel plezierig. Toch zijn vacatures niet makkelijk in te vullen. De arbeidsvoorwaarden spelen daarbij ook een rol, denk ik. Sinds 2017 werken we met de cao Zwembaden en daarin is het loongebouw heel beperkt. Er zijn maar negen schalen en je zit al snel aan het eind. Bovendien zijn de toeslagen afgeroomd. In 2023 is wel een slag geslagen met een loonsverhoging van 5,5 procent en in oktober komt er nog eens 2,5 procent bij, maar in vergelijking met de inflatie loop je nog steeds achter de feiten aan. Ik ben voorstander van meer gelijkheid in de arbeidsvoorwaarden, we moeten naar één cao voor de hele sector. Een zwembadmedewerker die onder de cao Vermo valt, heeft bijvoorbeeld veel gunstiger voorwaarden. Die ongelijkheid vind ik onwenselijk. De bond heeft terecht een traject in gang gezet om tot één cao te komen. Dat is een stap in de goede richting.

De gemeenten spelen daarbij een belangrijke rol, want bij het privatiseren kijken zij vooral naar de goedkoopste aanbieder. Maar ze zouden veel breder moeten kijken. Een zwembad speelt een belangrijke maatschappelijke rol en hoort gewoon bij de infrastructuur van de gemeente. Het is een sociale ontmoetingsplaats waar bijvoorbeeld alleenstaande ouderen elkaar ontmoeten. Als instructeur krijg je lief en leed te horen, soms ben je een soort maatschappelijk werker. Mensen zitten daardoor lekkerder in hun vel en zwemmen houdt de mensen gezond, dat is veel waard. Een zwembad kost de gemeenschap gewoon geld, al moet je natuurlijk altijd blijven kijken of er niet efficiënter gewerkt kan worden. Ook door duurzamer te werken kan er nog wel wat winst worden behaald, daar heeft iedereen baat bij.'



'Nu kun je al na een online cursus van zes maanden je papiertje halen'

**ANGELA LAMMERS (55),
ZWEMONDERWIJZER BIJ HEERHUGOWAARD SPORT NV:**

'ER KOMT HEEL VEEL BIJ KIJKEN OM KINDEREN TE LEREN ZWEMMEN'



'Als allround zwemonderwijzeres kom ik met alle leeftijden in aanraking, van drie maanden tot soms wel negentig jaar. Dat maakt het werk zo mooi en divers. Ik doe dit werk nu dertien jaar en met heel veel plezier, maar het zou wel wat meer gewaardeerd mogen worden. Er komt heel veel bij kijken om kinderen te leren zwemmen, je moet organisatorisch, technisch en didactisch onderlegd zijn. En dan nog die verantwoordelijkheid die je als zwemonderwijzer hebt, er zit zoveel aan vast, maar het wordt gewoon niet gezien. Ik werk fulltime op onregelmatige tijden, maar aan het eind van de maand houd ik steeds minder over. Als alleenstaande met vier kinderen kan ik van m'n salaris nauwelijks rondkomen. Als er een paar honderd euro bij zou komen, ben ik al dik tevreden. De werkgeversorganisatie die over de cao Zwembaden onderhandelt wil alleen maar op de salarissen bekibbelen, ik vind dat kortzichtig. We hebben nu al een personeelstekort, dat kan leiden tot onveilige situaties, daar moet je toch niet aan denken? Het werk moet door steeds minder mensen worden gedaan. Straks is er helemaal geen zwemjuf meer te vinden.

Van de gemeente moeten we het ook niet hebben, die hebben niet eens zicht op wat we doen. Wij zorgen ervoor dat veel ouderen vitaal blijven, dat bespaart de gemeente veel geld op de gezondheidszorg, maar dat sommetje wordt gewoon niet gemaakt. De inschaling moet echt anders. Om te beginnen moet de opleiding weer naar het niveau van mbo 3, zoals het hoort. Nu kun je al na een online cursus van zes maanden je papiertje halen, terwijl ik er drie jaar over heb gedaan. Dat brengt allerlei risico's met zich mee. Met een gedegen opleiding kunnen nieuwe collega's instromen in schaal 6 in plaats van schaal 4. Ik heb heel lang gedacht dat dat er wel een keer van zou komen, maar het gebeurt gewoon niet. Daarom ben ik lid geworden van de bond. Niet alleen voor mezelf, maar ook voor de generaties die na mij komen. Ook tegen mijn collega's zeg ik dat ze hun stem moeten laten horen, zo heb ik al heel wat mensen lid gemaakt. Hopelijk lukt het om met z'n allen het beroep van zwemonderwijzer in stand te houden, ik ben bang dat het anders doodbloedt.'



'Mijn laatste echte loonsverhoging kreeg ik in 1995'

**JERRY MITTELHAËUSER (63),
MEDEWERKER TECHNISCHE DIENST OPTISPORT ALMERE:**

'VAN DIE KLEINE CONTRACTJES KUN JE GEEN GEZIN ONDERHOUDEN'



'Als je al die blije kindertjes ziet als ze net hun diploma hebben gehaald, dan weet je waar je het voor doet. Daar geniet ik nog steeds van. Inmiddels werk ik al bijna veertig jaar bij een zwembad en ik heb nooit overwogen om iets anders te gaan doen. Ontelbaar veel kinderen heb ik hun zwemdiploma bezorgd. Ik hoor ouders vaak tegen hun kinderen zeggen: "kijk, van die meneer heb ik ook nog zwemles gehad", dat zijn de leuke dingen. Nu doe ik het rustiger aan en werk ik bij de technische dienst, maar ik zorg er wel voor dat ik contact houd met het publiek. Alle functies die je bij een zwembad kunt doen heb ik doorlopen, van schoonmaker tot zwemonderwijzer. Daardoor kon ik de werkzaamheden afwisselen, maar dat kan nu niet meer. Nieuwe collega's worden voor één taak aangenomen en krijgen een dienstverband van pakweg twaalf uur, maar van die kleine contractjes kun je geen gezin onderhouden. Zelfs als je fulltime werkt is dat met de huidige inflatie al bijna niet te doen. Mijn laatste echte loonsverhoging kreeg ik in 1995, daarna is er nooit meer iets bijgekomen, helemaal noppes.

Ik val onder de cao Zwembaden en werk bij een commerciële exploitant die alleen maar bezig is met zo snel mogelijk winst maken. Ze investeren in nieuwe accommodaties en niet in de mensen. Het personeel aan de badrand heeft een enorme verantwoordelijkheid, het loon staat daarbij niet in verhouding. Op drukke dagen krioelt het hier van de kleine kinderen, die moet je allemaal in de gaten houden. Als er iets misgaat, sta je zo voor de rechter. We moeten continu alert blijven, het kan een kwestie zijn van leven of dood. De werkdruk is hoog en de arbeidsomstandigheden zijn zwaar, we hebben te maken met lawaai, chloordampen en hoge luchtvochtigheid. Maar daar is allemaal geen waardering voor, de laatste jaren zijn bijna alle toeslagen afgeschaft. Ook vanuit de gemeente is er geen betrokkenheid bij ons werk, het is voor hun een ver-van-m'n-bedshow. Kom eens op een zondagmiddag kijken wat we allemaal doen, zou ik tegen de mensen van de gemeente willen zeggen. Dan kunnen ze met eigen ogen zien dat er echt wat moet veranderen, want als we zo doorgaan zijn er straks helemaal geen zwemonderwijzers meer te vinden.'



*'We lopen het gevaar dat kwaliteit
de deur uitholt'*

**INA BEUMER (59),
MANAGER ZWEMBADEN BIJ ACCRES APELDOORN BV:**

'MET EEN GOEDE CAO KAN DE BRANCHE LATEN ZIEN DAT ZE KWALITEIT EN DUS VEILIGHEID BELANGRIJK VINDT'



'Sinds ik van de ALO kwam heb ik naast het onderwijs altijd in de zwembadbranche gewerkt, want het is gewoon enorm leuk werk. Om het voor iedereen leuk te kunnen maken en te houden moeten de omstandigheden natuurlijk wel op orde zijn. Veiligheid is een voorwaarde en loopt als een rode draad door de bedrijfsvoering. Zelfs de receptioniste bij de ingang moet daar alert op zijn, bijvoorbeeld als een kind zonder begeleiding een kaartje koopt. Waar ik me zorgen over maak is of wel voldoende wordt gezien dat het de medewerkers zijn die de sleutel zijn tot die veiligheid. Zwembaden zijn complexe organisaties, om alles in goede banen te leiden heb je goede mensen nodig. Het mag duidelijk zijn dat goede arbeidsvoorwaarden nodig zijn om die goede mensen binnen te halen en binnen te houden. Zelf werken wij met de cao Vermo en die biedt nog wel mogelijkheden, maar de cao Zwembaden is veel minder uitgebreid. De salarissen zijn lager en doorgroeien is lastiger. In combinatie met de huidige krappe arbeidsmarkt lopen we het gevaar dat kwaliteit de deur uitholt. Met alle gevolgen van dien.

Met een goede cao kan de branche laten zien dat ze kwaliteit en veiligheid belangrijk vindt. Wat ik zou willen is dat er één cao komt in plaats van de drie die we nu hebben. Met één goede cao kun je de medewerkers gelijkwaardig waarderen. Wanneer de salarisschalen meer gradueel worden opgebouwd kun je allround medewerkers die breed inzetbaar zijn en medewerkers met specialistische kennis beter belonen en dat is goed voor de continuïteit. In alle plannen staat altijd dat de medewerker centraal staat, dan denk ik: laat dat maar zien, maar het blijft vaak bij mooie woorden. Bij ons gaat nu een collega met pensioen die vijftig jaar als zwemdocent heeft gewerkt, dat zegt veel over hoe mooi dat vak is. Omdat het leuk en aantrekkelijk werk is, zijn de medewerkers bereid om veel te accepteren, dat siert ze enorm. Maar wat wordt er momenteel gedaan om het werk leuk en aantrekkelijk te houden?

Omdat veiligheid en kwaliteit voorop horen te staan, heeft de gemeente hierin ook een verantwoordelijkheid. Die moet altijd met het bad in verbinding blijven staan, vind ik. Daarom is het van belang dat er een voortdurende dialoog plaatsvindt tussen de gemeente en de exploitant. De exploitatie van een zwembad kun je privatiseren, maar daarmee kun je niet je verantwoordelijkheid voor de veiligheid en kwaliteit wegzetten.'



'Wat ik mis is een visie voor de lange termijn'

**MARIANNE JONGSMA (35),
BEDRIJFSLEIDER ZWEMBADEN BRANDENBURG (SRO DE BILT) EN
DIJNSELBURG (SRO ZEIST):**

'GELIJK WERK MOET GELIJK WORDEN BETAALD'



'Als bedrijfsleider geef ik leiding aan tachtig mensen, met z'n allen zijn we hartstikke trots op wat we voor de samenleving betekenen. Maar ik ken ook de problemen van de werkvloer. Personeel dat komt vragen om een loonsverhoging zou ik graag helpen, maar omdat we vallen onder de cao Zwembaden kan ik daar weinig aan doen. Dat is soms enorm frustrerend. Andere zwembaden vallen onder de cao Vermo en dat scheelt al snel een euro per uur, plus een dertiende maand. Nog liever zou ik werken met de cao voor Gemeenten, dat zou helemaal feest zijn. Gelijk werk moet ook gelijk worden betaald, daar sta ik voor. Nu is het een ratjetoe. In onze branche wordt met drie verschillende cao's gewerkt, dat kan toch niet? Ik vind: het is het een of het ander, maak daar een keuze in. Onze baden zijn een joint venture van de gemeenten met een commerciële exploitant, dat leidt tot een lastig spanningsveld.

We zouden meer gezamenlijk moeten optrekken, dat mis ik een beetje. De exploitant wil de personeelskosten natuurlijk zo laag mogelijk houden. De gemeenten lijkt het niet te interesseren, wat ik mis is een visie voor de lange termijn. Zwemmen is gewoon geen prioriteit meer. De lage lonen zijn een gevolg van het gebrek aan waardering voor ons werk. Dat merk je steeds meer. Ik maak me er sterk voor dat het respect voor ons werk weer terugkomt. Als je ziet wat voor impact we hebben op de kinderen en wat we hier voor de mensen betekenen, dan mag daar wel een betere beloning tegenover staan. We zouden misschien wat strijdbaarder moeten zijn, ik heb ook weleens gezegd dat we moeten gaan staken. Maar dat zit niet in de aard van het beestje, ze kunnen de kinderen gewoon niet in de steek laten. Niemand werkt in een zwembad om veel geld te verdienen. Als je ziet wat voor verantwoordelijkheden ik heb, denk ik soms dat ik wel gek lijk om voor dit loon te werken. Maar ik heb heel fijn personeel om me heen verzameld, daar doe ik het voor. Iedereen werkt met een enorme passie, het zwembad is hun tweede huis. Daardoor wordt heel veel voor lief genomen.'



'De afgelopen jaren is er veel te weinig geïnvesteerd in de medewerkers'

**RONALD TER HOEVEN (56),
WETHOUDER ECONOMIE, ONDERWIJS, JEUGDZORG EN SPORT
GEMEENTE RHEDEN:**

'EEN COMMERCIËLE EXPLOITANT NEEMT ECHT NIET ALLE ZORGEN WEG'



'Toen ik vorig jaar wethouder werd lag het voor de hand dat ik sport in mijn portefeuille kreeg, want ik heb eigenlijk m'n hele leven in de zwembad- en sportbranche gewerkt. Hiervoor was ik directeur van een groot gemeentelijk sportbedrijf waar onder andere het zwembad van Ede onder viel. Mijn visie was en is dat je een zwembad moet zien als een onderdeel van de totale gemeentelijke infrastructuur die is gericht op het bevorderen van gezondheid en vitaliteit. Het is een onlosmakelijk onderdeel van een breder beleid, je moet een zwembad dus niet isoleren van andere gemeentelijke voorzieningen. In veel gemeenten gebeurt dat wel, omdat ze een zwembad ingewikkeld vinden en daarom in zee gaan met een commerciële exploitant. Maar die legt vooral de nadruk op kostenvermindering en vergeet de maatschappelijke waarde van een zwembad. Dat rendementsdenken is naar mijn idee doorgeslagen. Voor de medewerkers is het werken er daardoor ook niet prettiger op geworden. In een zwembad dat op zichzelf staat is er weinig carrièreperspectief. Als het onderdeel is van een bredere infrastructuur zijn er veel meer mogelijkheden, een zwemonderwijzer kan dan bijvoorbeeld doorgroeien naar een functie als coach gezonde leefstijl. De cao Zwembaden is bovendien vrij karig en volledige banen zijn schaars geworden.

Andere gemeentes zou ik willen adviseren om heel goed na te denken over de rol die ze een zwembad willen toedichten. Een commerciële exploitant neemt echt niet alle zorgen weg en door het in eigen hand te houden kun je voor de inwoners veel meer betekenen. Hier in Rheden zien we het zwembad niet alleen als een kostenpost, maar vooral als een instrument om bredere doelen te bereiken, bijvoorbeeld in relatie tot de Wet Maatschappelijk Ondersteuning. Dat betekent dat er ook geld uit die hoek beschikbaar komt en zo hou je als gemeente meer grip op de financiën. Dat komt ook de arbeidsvoorwaarden ten goede. De afgelopen jaren is er veel te weinig geïnvesteerd in de medewerkers. Wat dat betreft moet de branche de hand in eigen boezem steken, want daardoor hebben we nu te maken met een personeelstekort. Zodra jongeren weer toekomstperspectief zien, gaan ze echt niet meer weg, want het is een prachtig vak.'



'Gebleken is dat kinderen vaker het zwembad bezoeken als ze ook deelnemen aan schoolzwemmen'

**ANNE-MARIE SWART (59),
TEAMLEIDER SPORHOEVE BADHOEVEDORP (SPORTFONDSEN
NEDERLAND):**

'IK BEN VOORSTANDER VAN VERPLICHT SCHOOLZWEMMEN'



'Al minstens twintig jaar ben ik actief in de zwemsport, het is eigenlijk een uit de hand gelopen hobby. Naast mijn werk als teamleider doe ik nog steeds vrijwilligerstaken voor de KNZB en ik bezoek het afzwemmen om te zien hoe het er daar aan toegaat. Alle ontwikkelingen in het zwemonderwijs heb ik op de voet gevolgd. Het is dankbaar en afwisselend werk, maar het wordt steeds zwaarder. Ouders en kinderen zijn veel mondiger geworden en het werk gaat gepaard met een enorme verantwoordelijkheid. Je kunt ook merken dat kinderen minder bewegen. Het ene kind vereist een andere aanpak dan het andere, dus je moet maatwerk leveren. Als zwemonderwijzer moet je alles uit de kast halen, maar het is mooi om kinderen te zien groeien, je ziet ze stoerder worden en meer zelfvertrouwen krijgen. Dat vereist een goede opleiding die wordt gecertificeerd, minstens op het niveau van mbo 3, zoals ook is vastgelegd in de cao. Als het personeel onvoldoende is opgeleid is het moeilijker om de veiligheid in het bad te garanderen.

in het algemeen is er sowieso minder aandacht voor zwemonderwijs. Nog maar één op de vier scholen doet aan schoolzwemmen. Ik ben voorstander van verplicht schoolzwemmen, daar moet de gemeente werk van maken. Dan lopen kinderen veel minder risico als ze buiten spelen. Daarnaast maken kinderen kennis met de zwemsport en kunnen een basis leggen voor een leven lang zwemmen. Gebleken is dat kinderen vaker het zwembad bezoeken als ze ook deelnemen aan schoolzwemmen.

Het werken in een zwembad wordt absoluut ondergewaardeerd. Dat zie je direct terug in onze arbeidsvoorwaarden in de cao Zwembaden. Waar het mis is gegaan is dat veel gemeentes de baden tegen de laagst mogelijke kosten hebben uitbesteed. Ik begrijp dat zwemmen betaalbaar moet blijven, maar het is niet terecht dat het zwembadpersoneel daar de rekening voor betaalt. Heel veel zwemonderwijzers doen dit werk al jaren en hebben passie voor hun werk, maar van passie alleen kun je de schoorsteen niet laten roken. Het salaris hoort minstens op het niveau van de kinderopvang en daar zitten we nu heel ver vanaf. Ons loon is de afgelopen zeven jaar fors in koopkracht afgenomen. Dat wringt echt.'



'Over eisen waaraan het personeel moet voldoen heeft niemand het meer'

**JACK JANSEN (57),
ZWEMONDERWIJZER BIJ SPORTIEF CAPELLE:**

'DE GEMEENTEN HEBBEN DE MEDEWERKERS VOOR DE BUS GEGOOID'



'De laatste jaren is heel veel misgegaan rond de zwembaden. Ooit was een zwembad het kloppend hart van de lokale samenleving, maar toen er begrotingstekorten ontstonden wilden veel gemeenten er zo snel mogelijk vanaf. Na aanbestedingstrajecten en verzelfstandigingen moesten tal van zwembaden vooral letten vooral op zoveel mogelijk inkomsten en zo weinig mogelijk kosten. Maar het personeel is de dupe. Toeslagen werden grotendeels afgeschaft, de lonen gingen omlaag en de werkdruk ging omhoog. De fout die de gemeenten hebben gemaakt is dat er bij de aan- of uitbesteding helemaal niet is gekeken naar de arbeidsvoorwaarden en naar de rol van het zwembad in de plaatselijke samenleving. Daarmee hebben de gemeenten niet alleen de medewerkers voor de bus gegooid, maar zorgden ze ook voor een verschraling van de activiteiten. Het accent ligt meer en meer op het aanbieden van ABC-zwemlessen en op openstelling op de drukste momenten, want dat levert het meeste geld op. Voor de gewone baantjeszwemmer is het bad steeds vaker maar beperkt open. Over eisen waaraan het personeel moet voldoen heeft niemand het meer. Iedereen mag zich na een korte opleiding al zwemonderwijzer noemen. Destijds werd zwemonderwijzer als een serieus vak beschouwd. Het werd gewaardeerd en gerespecteerd en de beloning was naar tevredenheid.

Ondertussen dendert de aanbestedingstrein in volle vaart door en hebben de exploitanten inmiddels een groot deel van de zwembaden in handen. Ze hebben de krachten gebundeld in een werkgeversorganisatie die bij de cao-onderhandelingen de arbeidsvoorwaarden voor het personeel aan het bad versobert, maar het management wel een der tiende maand biedt. De vraag is nu hoe we het tij kunnen keren. Wat mij betreft zijn vooral de gemeenten aan zet. Hun aanbestedingsbeleid is de bron van veel problemen, dus dat moet anders. Er moet veel meer worden ingezet op goede arbeidsvoorwaarden en op vakmanschap, zoals een gedegen opleiding van de zwemonderwijzers. En er moet weer aandacht komen voor de rol van het zwembad binnen het gemeentelijk sociaal maatschappelijk beleid. Een zwembad is zoveel meer dan een plek voor het in hoog tempo afwerken van zwemlessen.'

**ARDI BOENINK (55),
ZWEMONDERWIJZER DE THERMENZ, ALPHEN AAN DE RIJN:**

'DE ZWEMONDERWIJZER VERDIENT BETER'



MEER WAARDERING

Zwemonderwijzer Ardi vertelt in een video waarom het werk zo belangrijk is en waarom de zwemonderwijzers meer loon en waardering verdienen. Ga naar fnv.nl/video-zwemonderwijs of scan de qr-code om de video te bekijken.



CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit witboek zijn inzichten aangereikt vanuit de dagelijkse praktijk in het zwembad. Onze leden hebben een duidelijke mening over wat er met het zwemonderwijs in Nederland gebeurd is. Alleen al in de inhoudsopgave worden conclusies aangereikt.

We sluiten af met een aantal aanbevelingen. Zoals in de inleiding gezegd, heeft het personeel in de zwembaden baat bij een integrale aanpak. Bepaalde ontwikkelingen zijn niet meer terug te draaien en dat is ook niet wat we vragen. Ook wij kijken vooruit, en kijken naar welke oplossingen er voor de knelpunten voor handen zijn. Welke van de volgende aanbevelingen kunt u de komende tijd omzetten in een concrete actie?

1

Kies bewust uw cao. Ben ervan bewust dat de keuze voor een exploitatievorm ook een keuze voor een cao is. Een cao kent werkingssferen. Ons advies is: kies een cao die het beste past bij de doelen die de gemeente in haar sport- en beweegbeleid stelt. Dat gaat niet alleen om financiën, maar ook om inhoudelijke aspecten, het gaat ook om een aantrekkelijke werkgever zijn. De FNV adviseert welke werkingssfeer op uw zwembad van toepassing is. Gelijk werk is gelijk loon, als vakbond hebben we dat als uitgangspunt. Het helpt de branche enorm als gemeenten dat standpunt ook omarmen en de keuze voor een cao geen verkapte bezuinigingsmaatregel meer is. Onze keuze is één cao voor alle zwembaden.

2

Kies voor vast personeel en een leefbaar loon. Het zwembad heeft baat bij structureel werk, zwemles geven is structureel werk. Kies voor contracten voor onbepaalde tijd en kies voor grotere contracten. Een focus op flex, bijbaantjes en inhuur verzwakt de continuïteit en kwaliteit die nodig is voor de langere termijn. De cao biedt al voldoende opties voor flexibiliteit. Maak voor meer uren op mbo 3 niveau slimme combinaties mogelijk tussen onderwijs, kinderopvang, zorg en het zwembad. Zwemonderwijzers zijn lesgevers. Zet de zwemonderwijzers in op hun expertise op het gebied van vitaliteit. Grotere- en vaste contracten zorgen voor een leefbaar loon, stabiliteit in een team en geven het vak weer het aanzien van een echte baan.

3

Kies voor branche gekwalificeerd personeel. Voor de veiligheid van werknemers en van klanten is het belangrijk dat er voldoende gekwalificeerd personeel in een zwembad aanwezig is. Zie toe op naleving van de branche-eisen. Medewerkers moeten minimaal 18 jaar zijn om zelfstandig toezicht of zwemles te mogen geven. De functie-eisen voor lesgevers liggen ook vast op mbo 3 niveau. Behoud personeel door ze op waarde te schatten en leg als gemeente of landelijke overheid de minimale kwaliteitseisen vast. Kies voor exploitanten die deze eisen serieus nemen en dagelijks in de praktijk brengen.

4

Kies voor controle op de besteding van gemeenschapsgeld. Ook als het bad op afstand gezet is, blijft het exploitatiebijdragen ontvangen voor de publieke taak van een zwembad. Constructies met meerdere bv's in een joint venture of in een holding maakt dat controle op (individuele en geconsolideerde) jaarrekeningen niet eenvoudig maar wel noodzakelijk is. Dus ligt hier een controlerende taak van de gemeenteraad. De FNV ziet graag ook uw controle op waar het gemeenschapsgeld naartoe gaat. Wat betekent die post 'overhead' of 'servicekosten'? En hoeveel van de loonsom wordt boven cao uitbetaald?

5

Kies voor heldere afspraken in contracten over onderhoud. Voor een veilige en schone accommodatie is het belangrijk dat gemeenten en exploitanten duidelijk hebben wie verantwoordelijk is voor klein en wie voor groot onderhoud. Dat is ook van belang in het geval van aansprakelijkheid bij verdrinkingsgevallen. Qua groot onderhoud is de gemeente als eigenaar vaak wettelijk verantwoordelijk en is op een aantal gebieden ook toezichhoudende instantie. Onderhoud staat gelijk aan veilig en schoon werken. Spreek elkaar dus op aan op verantwoordelijkheden. Laat klein onderhoud geen groot onderhoud worden.

6

Kies voor besparing op energiekosten. Een zwembad exploiteren is duur. Zeker met deze hoge energieprijzen. Inzetten op verduurzaming is dan ook bij elke gemeente een terechte topprioriteit. Deze investeringen leveren besparingen op. Daar kunt u dan weer mee investeren, graag in het personeel. Of in vernieuwend aanbod, toegankelijk voor diverse doelgroepen. Elke euro die de gemeente investeert in sport, levert 2,7 euro op aan besparing op kosten elders (SROI Sport, Kenniscentrum Sport).



7

Kies voor extra inkomsten voor de zwembaden. Dat kan door slim gebruik te maken van landelijke en gemeentelijke initiatieven ter bevordering van gezond beweeg- en leefgedrag. Te denken valt hierbij aan naschoolse opvang, natte gymles, schoolzwemmen, seniorenzwemmen of aangepast zwemmen. Ook loont het om als gemeente de lokale samenwerking te bevorderen tussen sportverenigingen en het zwembad, en tussen sportopleidingen en het zwembad. Er zijn goede voorbeelden om te delen, we helpen daarbij graag. Maar ook de Adviseurs Lokale Sport van NOC*NSF helpen graag.

8

Kies voor het zwembad in het hart van het gemeentelijk sportaanbod. Als gemeente hebt u invloed op het beleid voor gezond beweeg- en leefgedrag van uw inwoners. De FNV is er voorstander van dat u alles in één hand houdt: beleid en uitvoer. U heeft verschillende sturingsmiddelen. Wie betaalt bepaalt. De cao gemeenten is voor medewerkers nog steeds de arbeidsvoorwaardelijke standaard in zwembadland. Medewerkers voelen grote onvrede dat hun zwembad hier niet meer onder valt en verteren slecht de verschillen die zijn ontstaan. In een regio is het verstandig rekening te houden met die verschillen en waar nodig ze te overbruggen. Waarom werkt de gemeente mee aan het concurreren op arbeidsvoorwaarden? Kunnen we met elkaar afspreken dat de race naar beneden stopt en we samen de weg omhoog inslaan? Ongeacht de exploitatievorm?

9

Kies voor verbinding. De gemeente is als een spin in het web om op lokaal niveau verbindingen te leggen, bijvoorbeeld via de diverse (omgevings- en sport) akkoorden. De FNV werkt er hard aan om via de cao's ook verbindingen te leggen tussen aanbieders in de zwembaden. Het helpt als gemeenten ons steunen in onze visie om te verbinden en niet te verdelen. Zo streven we naar één functiehuis voor de gehele sport, ook voor de zwembaden. Een functiehuis dat verbinding mogelijk maakt met onderwijs, met kinderopvang, met zorg en welzijn en met sociaal werk. Dat levert duurzamer werk op en maakt mensen en organisaties wendbaar.

10

Kies uw positie als gemeente, als gemeenteraad. Heeft uw zwembad een publieke taak? Dan heeft u waarschijnlijk dit wensenlijstje: gelijke kansen voor iedereen, een betaalbaar aanbod, zwemveiligheid van alle kinderen en nieuwe Nederlanders, een leven lang bevorderen van de gezondheid en een zwembad veilig en schoon houden. Om die doelen te realiseren is geld en goed personeel nodig. Wij begrijpen dat de gemeente ook gebonden is aan welke financiële middelen zij vanuit de overheid ter beschikking krijgt. Nodig ons uit voor elk lokaal en landelijk overleg dat bijdraagt aan het behoud van kwaliteit en continuïteit van personeel in de zwembaden. Een zwembad is een publieke voorziening. Marktwerking mogen we derhalve reguleren, en u bent marktmeester.

KAN HET NOG WAT CONCRETER?

We dagen u uit met de kennis uit dit witboek drie acties te formuleren die u gedurende deze beleidsperiode vanuit uw rol kunt opstarten. Wilt u die met ons delen? Scan de QR-code. FNV Lokaal en FNV Sport & Bewegen staan voor u klaar om het zwembad als publieke voorziening vitaal en duurzaam te houden. Hartelijk dank voor uw aandacht.



i

CONTACTGEGEVENS FNV SPORT & BEWEGEN

fnvsport.nl en fnv.nl/zwembaden
fnv.nl/zwemonderwijsverdientbeter

VERANTWOORDELIJKE FNV-BESTUURDER:

Ingrid Koppelman 06 - 38 67 50 90
ingrid.koppelman@fnv.nl

FNV Brancheraad, cao Zwembaden en cao Vermo: fnvzwembaden@fnv.nl

NOTEN

- ¹⁾ FNV onderzoek Hartslagmeter Sport en Zwembaden 2022. **Op de vraag Is er sprake van een personeelstekort? Antwoordden medewerkers van de volgende zwembaden met ja:**
Commerciële exploitanten: 43%
Sportbedrijven: 33%
Stichtingen en zwemscholen: 15%
Bij deze drie geldt dat 73% onder de cao zwembaden valt, en 27% onder de cao Vermo.
Gemeentelijke baden: 9%
- ²⁾ Startdocument Human Capital Agenda Sport en Bewegen, Ecosys en Proofadviseurs, juni 2022, pagina 15: Uit onderzoek van het Mulier Instituut (Lucassen, J., Hoogendam, A. & Eldert, P. van. (2021), a.w., 68-69.) blijkt dat het loopbaanperspectief in diverse segmenten van de sportsector niet als optimaal wordt ervaren. Dit heeft als effect dat betaalde krachten binnen de sector na enkele jaren de overstap maken naar een andere sector. Dit is een verschijnsel dat zich al langer binnen de sportsector voordoet.
- ³⁾ **Gemiddeld salaris zwemonderwijzer februari 2023**
Zwembaden: tussen €2100 en €2800 (schaal 4 en 5), minimumloon €11,75
Toeslag op de 25% zondag, geen eindejaarsuitkering, geen IKB, geen inconveniententoeslag
Gemeenten: tussen €2185 en €3325 (schaal 5 en 6) minimumloon €14,-
Toeslag: buiten dagvenster 50%, 75% zaterdag en 100% zondag, IKB (17,5% op salaris, waaronder eindejaarsuitkering), inconveniententoeslag
- ⁴⁾ Vermo: tussen tussen €1965 en €3150 (schaal 5 en 6) minimumloon €12,40
Toeslag 50% zondag, eindejaaruitkering, geen IKB, geen inconveniententoeslag
- ⁵⁾ **Personeel (Zwembad / Sportbedrijf) in dienst vallend onder een cao (dus geen uitzendkrachten en zzp'ers meegerekend; geen boven cao-ers meegerekend), werkend in gemeentelijk vastgoed:** Cao Zwembaden: 7500
Cao Gemeenten: 5000
Cao Vermo: 2000

COLOFON

Uitgave FNV

Tekst Ingrid Koppelman en Jan Bos (interviews)

Vormgeving Studio FNV

Fotografie Alexander Dohmen (Submedia)

Druk Repro FNV

Order 230670

© FNV 2023

