

Datum

8 oktober 2026

Betreft / Onderwerp

Inzetbrief cao Zwembaden 2027 FNV en CNV

Geachte bestuursleden WiZZ,

De uitkomsten van onze enquête onder leden geven een duidelijk en consistent beeld. Medewerkers in zwembaden vragen niet om één losse verbetering, maar om een cao die het werk financieel aantrekkelijker maakt én voorkomt dat mensen lichamelijk of mentaal uitvallen. Loon staat daarbij met afstand op de eerste plaats. Dat is logisch: voor veel medewerkers bepaalt de cao rechtstreeks hun inkomen, hun koopkracht en hun perspectief in het vak. Het merendeel van onze leden werkt al jaren in de zwembaden, ze zijn de kurk waarop uw bedrijfsvoering blijft drijven. Op hun koopkracht drijven ook vele gezinnen en huishoudens.

Onze looneis staat niet op zichzelf. Uit de opgehaalde input blijkt dat loon, werkdruk, zwaar werk en personeelstekort elkaar direct versterken. Een beter loon helpt om medewerkers te behouden en nieuwe vakmensen aan te trekken. Een betere bezetting verlaagt de werkdruk. En concrete afspraken over zwaar werk, herstel en gezond roosteren zijn nodig om ervaren medewerkers gezond de (opschuivende) pensioenleeftijd te laten halen. Zolang verantwoordelijkheid, belasting en loon niet in evenwicht zijn, blijft de branche kwetsbaar voor uitstroom en onderbezetting.

Daar komt bij dat binnen de zwembranche verschillende cao's gelden voor vergelijkbaar werk. Dat leidt tot verschillen in beloning, inschaling en doorgroeimogelijkheden, terwijl medewerkers dezelfde verantwoordelijkheid dragen voor zwemveiligheid, lesgeven, toezicht, techniek, schoonmaak en continuïteit. De cao Zwembaden blijft achter bij andere cao's in dezelfde branche. Dat verzwakt de positie van deze cao in de run op gekwalificeerde sportprofessionals. Minder professionals leidt tot minder aanbod, tot langere wachtlijsten en maakt het moeilijker om kwaliteit en veiligheid duurzaam te borgen. Dit zet ook uw maatschappelijke opdracht onder druk: zwemles is onmisbaar in Nederland en het aantal kinderen met minimaal één zwemdiploma daalt.

Met deze inzetbrief zetten wij daarom in op een substantiële verbetering van de cao Zwembaden. Onze inzet richt zich op de volgende, samenhangende hoofdpunten: structurele loonverbetering met behoud van koopkracht, reparatie van het loongebouw en een transparant functiehandboek, een toegankelijke RVU-regeling voor zwaar werk en concrete afspraken over werkdruk, bezetting, roosters, en gezond en veilig werken.

Onze gezamenlijke FNV en CNV inzet voor de cao 2027

1) Looptijd: 1 jaar

Wij stellen een looptijd van één jaar voor, gezien de onzekerheden in de wereldeconomie, op de arbeidsmarkt en om de cao-vraagstukken die nog om uitwerking vragen. Afhankelijk van de afspraken die tijdens de onderhandelingen worden gemaakt, is een langere looptijd bespreekbaar.

2) Loon: behoud inflatiecorrectie en koopkrachtverbetering

CNV en FNV zetten in op behoud van de inflatiecorrectie. De lonen stijgen per 1 januari 2027 met het afgeleide CPI-cijfer van oktober 2026. Daarnaast zetten wij in op een structurele koopkrachtverbetering van € 80 bruto per maand voor alle loonschalen.

De wijze waarop deze koopkrachtverbetering wordt vormgegeven, is onderdeel van de onderhandelingen. Daarbij denken wij onder meer aan:

- a. aanpassing van het loongebouw, verbeteren perspectief in de lagere loonschalen;
- b. invoering van een structurele eindejaarsuitkering, liefst naar het model van de cao Sport;
- c. invoering van een zaterdagtoeslag (ORT) van 25%.

De afstand van 3% tussen de loonschalen blijft behouden. De stijging van het wettelijk minimumloon per januari 2027 kan daarnaast aanleiding geven tot aanpassingen in het loongebouw.

Wij willen toewerken naar een startsalaris van € 18 bruto per uur in schaal 5. Dit sluit aan bij het belang en de verantwoordelijkheid van het vak van (beginnend) zwemonderwijzer en bij de ontwikkeling richting een toereikend minimumloon.

De uiteindelijke loonontwikkeling en de wijze waarop deze wordt vormgegeven, gezien CNV en FNV in samenhang met het totale pakket aan afspraken dat tijdens de onderhandelingen wordt gemaakt.

CNV en FNV stellen voor om hierbij gezamenlijk een externe deskundige te betrekken.

3) Duurzame inzetbaarheid en zwaar werk

RVU-regeling

Werken in het zwembad kent verzwarende fysieke en mentale omstandigheden. In de branche is het beroep zweminstructeur al erkend als referentiefunctie om in aanmerking te komen voor de RVU-regeling.

Onze inzet is een RVU-regeling die gelijkwaardig is aan de cao Gemeenten. Wij vragen om minimaal de referentiefuncties Zweminstructeur en Medewerker Technische Dienst op te nemen en om dienstjaren bij rechtsvoorgangers mee te tellen.

Wij zien dit als goed werkgeverschap voor medewerkers die jarenlang onder bewezen zware omstandigheden hebben gewerkt. De RVU regeling is bedoeld voor die beroepen waarbij de latere pensioenleeftijd uit de pensioenwet 2019 kan leiden tot uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Duurzame inzet

Voor alle medewerkers zijn duidelijke afspraken nodig over gezond en veilig werken, ontwikkeling en herstelmomenten. Zwaar werk ontstaat vooral ook door cumulatie: op een dag, maar ook door de jaren heen. Werkdruk is het grootste dagelijkse probleem. Het werken in een zwembad vraagt niet alleen om duurzame inzetbaarheid, maar om concrete rechten in de cao.

Wij stellen daarom voor om in de cao afspraken te maken over:

- werkdruk door onderbezetting als specifiek risico voor de veiligheid benoemen;
- rust- en herstelmomenten explicieter opnemen én naleving hierop;
- roosters minimaal 4 weken van tevoren bekend;
- recht op scholing en ontwikkeling, met tijd en middelen om dit te kunnen doen;
- periodieke onderzoeken en POP-gesprekken in te voeren
- vastleggen vergoedingen werkgerelateerde kleding en beschermingsmiddelen (lijst aanbevolen items)
- sterkere leerwerkplekken, met goede begeleiding en duidelijke afspraken over tijd en beloning;
- voortzetting van het platform Werken in het Water ook voor duurzame inzetbaarheidsdoelen;
- Invloed en mogelijkheden van AI onderzoeken in deze sector.

Zo bouwen we samen aan een sector waarin mensen gezond, veilig en met perspectief kunnen blijven werken. Liefst doen we dit in pariteit. Liefst zoeken we verbinding met andere branches in de sportsector.

4) WiZZ handboek functies zwembaden en zwemscholen

Vakbonden pleiten opnieuw voor een eigen functiehandboek WiZZ voor zwembaden en zwemscholen. Dat is nodig omdat het werk is veranderd en het huidige handboek onvoldoende aansluit bij de praktijk. Bovendien vraagt de wet loontransparantie ook om duidelijk uitlegbare functiever schillen: een actueel functiehandboek en

een transparant loongebouw zijn hiervoor belangrijke voorwaarden. Daarom vinden FNV en CNV het belangrijk om de cao en het functiehandboek tijdig voor te bereiden op de ontwikkelingen rondom loontransparantie.

FNV en CNV zetten in op groot onderhoud door De Leeuw Consult, in lijn met hun advies. Wij stellen voor dit te faseren en te budgetteren over maximaal vijf jaar, met duidelijke proces- en evaluatieafspraken en afronding uiterlijk op 31 december 2031.

Een erkend functiewaarderingssysteem moet worden onderhouden door de betrokken partijen. Anders vervalt de erkenning en daarmee de cao-afpraak.

Vergelijkbaar werk hoort branche breed gelijkwaardig te worden gewogen. Indien de nieuwe weging leidt tot aanpassing in de inschaling, houden we het principe aan dat huidige medewerkers er niet op achteruit mogen gaan en dat we voor hen aanvullende afspraken maken.

5) Aanpassing artikelen

Wij willen artikelen aanpassen aan gewijzigde wetgeving, waaronder de nieuwe wet Flex en het verbod op onderscheid tussen parttime en fulltime bij het vaststellen van overwerk.

Ook vragen wij om verduidelijking van de afspraak over stagevergoeding.

Artikel 18 lid 8: vergoedingen in overleg met de OR. Voorstel: In overleg met de Ondernemingsraad respectievelijk Personeelsvertegenwoordiging worden regelingen opgesteld voor de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer, en het door de werkgever kosteloos ter beschikking stellen van telefoon en/of laptop en van verplichte kleding- en beschermingsmiddelen.

6) Overige punten

Aanpassing van de werkingssfeer per 1 januari 2027 volgens de afspraken in paritair overleg;

Voortzetting van de actualisatie van de arbocatalogus en vervolgens branche RI&E;

Wij stellen een werkgeversbijdrage voor de vakbonden voor van €1,- per medewerker.

Tot slot

Deze inzet is opgehaald bij leden en niet-leden via onze enquêtes en bijeenkomsten. Onze hoofdpunten hangen met elkaar samen: loon, functiehandboek en gezond en veilig werken. Ons gedeeld belang is het werven en behouden van medewerkers en ze duurzaam inzetbaar te houden. Het leidt tot stabiliteit en duidelijkheid. De cao is hét instrument bij uitstek om daarover afspraken te maken en via de AVV voor de gehele zwembranche die niet al onder een andere cao valt van toepassing te maken.

Wij zien de cao als een levend instrument dat door werkgevers en werknemers samen wordt gedragen.

Wij gaan graag met u in gesprek over voorstellen die bijdragen aan waardering, ontwikkeling en gezond werk in de sector. En wensen elkaar fijne onderhandelingen toe met als resultaat een breed gedragen akkoord.

Uiteraard behouden we ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen, voorstellen te wijzigen of voorstellen in te trekken.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ingrid Koppelman'.

Ingrid Koppelman
FNV Sport en Bewegen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Chantal van Binsbergen'.

Chantal van Binsbergen
CNV