

De uitkomsten van de cao enquête Zwembaden geven een opvallend consistent beeld. Leden en niet leden vragen niet om één losse verbetering, maar om een cao die het werk financieel aantrekkelijker maakt én voorkomt dat medewerkers lichamelijk of mentaal uitvallen.

Hoofdconclusie

De focus voor een betere cao Zwembaden moet liggen op drie samenhangende pijlers:

Een hoger en eerlijker inkomen

Zwaar werk kunnen volhouden en eerder kunnen stoppen

Werkdruk verlagen door betere bezetting, roosters en rust

Deze drie onderwerpen versterken elkaar. Een beter loon helpt om personeel te behouden en nieuwe medewerkers te vinden. Een betere bezetting verlaagt de werkdruk. Afspraken over zwaar werk zorgen ervoor dat ervaren medewerkers gezond hun pensioen kunnen halen.

Wat zeggen de respondenten?

1. Loon staat met afstand op de eerste plaats

Bij de rangschikking van de tien voorstellen komt **inflatiecorrectie plus koopkrachtverbetering als eerste prioriteit** naar voren.

Leden noemen daarnaast veelvuldig:

- reparatie van het loongebouw;
- meer periodieken in de lagere schalen;
- een hogere inschaling van zwemonderwijzers, toezichthouders, technische medewerkers en meewerkend leidinggevenden;
- een eindejaarsuitkering;
- herstel of verbetering van avond-, zaterdag-, zondag- en feestdagtoeslagen;
- gelijk loon voor gelijkwaardig werk, vooral ten opzichte van gemeentelijke zwembaden.

24 procent krijgt meer betaald dan het minimum van de cao. Uit de reacties blijkt dat dit afspraken zijn bij overgang van onderneming (behoud oude salaris) en een enkele EJU. Dat betekent dat de cao voor het grootste deel van de leden daadwerkelijk de loonontwikkeling bepaalt.

De tweede veelgenoemde wens bij loon is dat de beloning beter moet aansluiten bij verantwoordelijkheid, vakkennis en ervaring. Medewerkers wijzen erop dat zij verantwoordelijk zijn voor zwemveiligheid, lesgeven, toezicht en soms het voorkomen van levensgevaarlijke situaties.

Wat zien we hiervan terug in onze cao-inzet:

- ✓ Een structurele loonstijging met behoud van koopkracht én een koopkrachtverbetering. De arbeidsmarkt vraagt dit, gekwalificeerd personeel loopt weg.
- ✓ Combineer de algemene looneis met reparatie van het loongebouw. Met name de lagere schalen vragen om meer loon én meer perspectief.

- ✓ Overleg over de route naar een volwaardige eindejaarsuitkering. Veel medewerkers zitten al jaren aan hun eindschaal en snakken naar meer inkomen, meer waardering.
- ✓ Het belonen van onregelmatige inzet blijft een terugkerend onderwerp. Helpt het werkgevers en teamleiders om roosters en teams rond te krijgen?
- ✓ Zonder een aantrekkelijk loongebouw en de juiste inschaling, blijven vacatures ongevuld. De concurrentie op de arbeidsmarkt vraagt om meer marktconforme arbeidsvoorwaarden en een herkenbaar functiehandboek dat overal in de branche tot gelijke inschaling leidt.

2. Zwaar werk en RVU zijn een harde prioriteit

Zwaar werk en een RVU-regeling staan op nummer twee in de rangschikking.

Veel leden geven aan dat zij het werk lichamelijk en mentaal niet tot de pensioenleeftijd denken vol te houden. Genoemd worden onder meer:

- langdurig staan en lopen;
- werken in warmte, vocht en zwembadlucht;
- fysieke belasting tijdens lessen, toezicht, schoonmaak en techniek;
- voortdurend alert zijn op veiligheid;
- psychische belasting door verantwoordelijkheid en agressie;
- onregelmatige werktijden.

Als er geen RVU-regeling komt, zegt **29 procent dit onacceptabel te vinden en bereid te zijn tot actie**. Nog eens **24,4 procent zegt op het tandvlees te lopen**. Samen is dat meer dan de helft van de respondenten met een uitgesproken urgente reactie.

Slechts 6,6 procent zegt begrip te hebben voor het ontbreken van een RVU. 38 procent wil dan eerst uitleg waarom de regeling niet tot stand komt.

Wat zien we hiervan terug in onze cao-inzet:

- ✓ We zetten duidelijk in op een RVU-regeling. Uitwerking van het pensioenakkoord. We zien geen redenen om medewerkers deze mogelijkheid te onthouden. Er is al een RVU afspraak in de branche, meer ongelijkheid is onwenselijk;
- ✓ We willen dat de RVU-regeling bereikbaar is voor verschillende functiegroepen, maar minimaal zwemonderwijzers en technische dienst;
- ✓ Baken de regeling goed af maar voorkom dat medewerkers door wisseling van exploitant of werkgever buiten de regeling vallen;
- ✓ Combineer RVU met aanvullende mogelijkheden:
 - generatiepact;
 - minder werken met gedeeltelijk behoud van loon en pensioenopbouw;
 - extra hersteluren of ouderenuren;
 - plusuren sparen voor minder werken aan het einde van de loopbaan;
 - aangepast werk wanneer het werk lichamelijk te zwaar wordt.

Zwaar werk vraagt niet alleen om duurzame inzetbaarheid, maar om concrete rechten in de cao.

3. Werkdruk is het grootste dagelijkse probleem

90 procent ervaart werkdruk.

79 procent ervaart op dit moment een personeelstekort in het team.

80 procent heeft te maken met geregelde uitval door langdurige ziekte.

17 procent verwacht binnen 2 jaar de branche te verlaten

13 procent zeg minder te gaan werken

In de open antwoorden worden werkdruk, personeelstekort en uitval steeds met elkaar verbonden. Minder personeel leidt tot meer invaldiensten, meer lessen, minder pauze en meer druk op de vaste medewerkers.

Sommige respondenten zeggen minder te willen gaan werken om het vol te houden. Anderen verwachten de branche te verlaten.

Wat zien we hiervan terug in onze cao-inzet:

- ✓ We vragen zo concreet mogelijke afspraken die de werkdruk moeten verminderen:
 - voldoende personele bezetting voor lessen en toezicht, bad dicht als dit onveilig is;
 - duidelijke rustmomenten tussen lessen en toezicht;
 - goede pauzerechten bij lange diensten;
 - betaalde tijd voor omkleden, voorbereiding, opruimen en administratie;
 - meer regie van medewerkers op roosters;
 - roosters minimaal vier weken vooraf bekend;
 - beperking van het voortdurend opvangen van ziekte en vacatures door dezelfde medewerkers;
 - afspraken over hitte, luchtkwaliteit en fysieke belasting;
 - zeggenschap over plusuren en overuren.

Werkdruk moet dus worden vertaald naar **bezetting, tijd, rust en invloed op het rooster**.

4. Een eigen functiehandboek

Een eigen functiehandboek staat net buiten de top 3, maar de open antwoorden laten duidelijk zien waarom het belangrijk is:

- dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden worden verschillend beloond;
- ervaring en extra verantwoordelijkheden worden niet altijd erkend;
- combinatiefuncties zijn onvoldoende beschreven;
- meewerkend leidinggevenden en senior medewerkers vinden hun verantwoordelijkheid niet terug in hun schaal;
- leden vergelijken hun beloning met collega's onder gemeentelijke cao's. De inschaling voor gelijk werk in de cao Zwembaden blijft achter bij andere cao's in de branche.

Behoud en instroom hangen samen met uitlegbare functiewaardering. Discussie over de juistheid van de inschaling leidt tot onnodige ruis en ontevredenheid. Een up-to-date functiehandboek zorgt voor ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Vakbonden zetten in op een volledige herziening conform advies van de systeemhouder om te komen tot een gedragen fundament onder deze cao.

5. Sociale veiligheid en gezondheid verdienen concrete afspraken

Sociale veiligheid scoort in de rangschikking niet zo hoog als loon, RVU en eindejaarsuitkering, maar in de toelichtingen komen serieuze onderwerpen naar voren:

- verbale agressie en afnemend respect van bezoekers;
- druk van ouders;
- alleen toezicht houden;
- onvoldoende naleving van veiligheidsprotocollen;
- hoge temperaturen;
- slechte luchtkwaliteit;
- mentale belasting door voortdurende verantwoordelijkheid.

Wat betekent dit voor de cao-inzet:

We nemen sociale veiligheid en gezondheid mee binnen de pijler werkdruk en zwaar werk.

6. Bescherming bij overgang naar een andere exploitant

27 procent heeft in de afgelopen vijf jaar een verandering van eigenaar meegemaakt.

25 procent verwacht in de komende twee jaar een verandering van eigenaar.

- ✓ In de open antwoorden wordt onzekerheid genoemd over arbeidsvoorwaarden, pensioen, RVU, inschaling en behoud van werk.
- ✓ Leden vrezen dat wisselingen tussen gemeente, sportbedrijf en commerciële exploitant leiden tot verschillen in arbeidsvoorwaarden.

Samengevat. Wat heeft deze cao nodig?

De zwembaden hebben geen los loonprobleem, werkdrukprobleem of personeelsprobleem. Het is één arbeidsmarktprobleem. Zolang verantwoordelijkheid, belasting en loon niet in evenwicht zijn, vertrekken ervaren medewerkers en komen onvoldoende nieuwe vakmensen binnen.

Onze inzet is een samenhangend pakket:

- ➔ **goed betaald worden;**
- ➔ **gedragen door een herkenbaar functiehandboek en functie-indeling;**
- ➔ **gezond kunnen blijven werken;**
- ➔ **tijdig kunnen stoppen als het werk te zwaar wordt;**
- ➔ **voldoende collega's hebben om veilig en goed werk te leveren.**

Van de ruim 600 respondenten was ongeveer **50 procent zwemonderwijzer. 92 procent heeft een vast contract en 75 procent werkt meer dan 24 uur per week.** Dit zijn dus voor een belangrijk deel ervaren, structureel inzetbare werknemers, niet alleen tijdelijke of incidentele krachten.

Het werken in een zwembad is heerlijk werk, dat vinden alle respondenten. Maar alles wordt duurder, juist voor mensen in schaal 5 en 6. Minder inkomen en mindere arbeidsvoorwaarden door te scherpe aanbestedingen legt de maatschappelijke rekening neer bij deze hardwerkende mensen, deze ervaren krachten, de trouwe en trotse collega's van wiens inkomen gezinnen afhankelijk zijn.