



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de fractie van Liberale Partij Maastricht
Mevrouw Kitty Nuyts

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen inzake Geusseltbad

DATUM
2 mei 2024
Verz.: 02-05-2024

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
Rob Spit

TELEFOONNUMMER
06 1373 3065

ONZE REFERENTIE
2024.00920

E-MAILADRES
rob.spit@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte mevrouw Nuyts,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie gesteld heeft.

Vraag 1a

Voordat het Geusseltbad werd geopend zijn er drie zwembaden opgeheven en werd het personeel in de stichting SPBS ondergebracht. Deze mensen gingen werken voor zwembad De Geusselt. Daarna werden ook nieuwe mensen aangenomen die ook onder deze stichting werden gebracht. Vervolgens werden er weer mensen uit de stichting gehaald en kregen de ambtenarenstatus.

In de begin jaren werd het budget met 1.2m aangevuld, in 2019 met 4 ton.

Met welk bedrag werd het budget voor het Geusseltbad aangevuld in 2021, 2022 en 2023?

Antwoord 1a

Het exploitatietekort voor het Geusseltbad bedroeg in 2021 € 1,9 miljoen en in 2022 € 1,3 miljoen. Het resultaat voor 2023 wordt via de jaarrekening voorgelegd aan uw raad.

Vraag 1b

Hoeveel mensen maken gebruik van het zwembad per jaar en hoeveel uren is het zwembad in gebruik per week?

Antwoord 1b

Het Geusseltbad ontvangt jaarlijks rond de 260.000 bezoekers.

De openingstijden zijn in de basis van ma – vr van 07:00 tot 22:30 uur en in het weekend van 07:00 – 18:00 uur. De openingstijden kunnen afwijken wanneer er wedstrijden of evenementen plaatsvinden. Uitgaande van de openingstijden gaat het om (afgerond) 100 uur per week.

Vraag 2

Wel of geen ambtenarenstatus toekennen met als doel een kostenbesparing op te leveren die ongelijkheid onder het personeel oplevert.

Op een gegeven moment werden sommige medewerkers van het Geusseltbad uit de stichting gehaald, naar de gemeente overgeheveld en kregen de ambtenarenstatus terwijl anderen dat niet werd gegund en in de stichting bleven.



DATUM
2 mei 2024

Heel vreemd, omdat ze ook voor de gemeente Maastricht werken en hetzelfde werk doen als degene die ambtenaar zijn geworden of zijn. Een frontoffice bij De Geusselt doet immers hetzelfde als een frontoffice op MF, een zweminstructeur geeft sportles en beweging les, net zoals degene die nu op scholen sportles geeft. Hun salaris wordt ook door de gemeente Maastricht betaald, ze hebben ook het emailadres van de gemeente, terwijl de directeur van de stichting en afdelingsmanager en MT en planster ook ambtenaar zijn, de technische dienst, de administratie, de sportfunctionarissen en sportparkbeheerders zijn ook ambtenaar.

Deze mensen die in de stichting zijn achtergebleven werken voor een veel lager salaris dan de ambtenaren die onder de gemeente cao vallen. Zij moeten de bezuinigingen opvangen en de anderen die hetzelfde werk doen en zijn overgeheveld van de stichting naar de gemeente, niet. Hier treft u beide cao's aan om de verschillen te laten zien aan de gemeenteraad. Het college is natuurlijk op de hoogte van de grote verschillen in salaris etc.

Zwembad cao is o.b.v. 38 uur

Front office was schaal 3 wordt schaal 5

zweminstructeurs was schaal 4 wordt schaal 5

zweminstructeurs (uitgebreid) was schaal 5 wordt schaal 6

Clean-team was schaal 3 wordt schaal 4

Toezichthouders blijven in schaal 2/3

Coördinator was schaal 6 wordt schaal 7

Schriftelijke vragen



DATUM
2 mei 2024

BIJLAGE 1E CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

**Volwassen Salarisschalen per 1 april 2024, inclusief verhoging 2%
Arbeidsduur 38 uur per week**

Per maand

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	2034,90	2039,08	2129,90	2224,18	2409,31	2595,30	2966,44	3336,71	3707,83
1	2043,36	2091,94	2182,75	2274,95	2461,86	2656,41	3031,44	3399,43	3778,15
2	0,00	2144,85	2235,54	2325,68	2514,40	2717,48	3096,41	3462,16	3848,38
3	0,00	2197,76	2288,36	2376,46	2566,94	2778,59	3161,37	3524,87	3918,67
4	0,00	2250,61	2341,18	2427,26	2619,50	2839,68	3226,37	3587,62	3988,95
5	0,00	2303,53	2394,01	2478,02	2672,03	2900,76	3291,36	3650,35	4059,26
6	0,00	2356,42	2446,83	2528,74	2724,54	2961,83	3356,36	3713,05	4129,53
7	0,00	2409,31	2499,65	2579,51	2777,09	3022,92	3421,34	3775,75	4199,81
8	0,00	0,00	2552,47	2630,26	2829,65	3083,99	3486,32	3838,49	4270,12
9	0,00	0,00	0,00	2681,02	2882,20	3145,10	3551,32	3901,26	4340,37
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2934,71	3206,20	3616,27	3963,93	4410,66
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3267,29	3681,25	4026,67	4480,96

Schriftelijke vragen



DATUM
2 mei 2024

Bijlage 1

Salaristabel artikel 3.3 lid 3 cao per 1 januari 2024

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2288	2288	2404	2666	3014	3317	3558
1			2288	2301	2367	2502	2767	3126	3448	3712
2		2288	2317	2389	2462	2600	2870	3238	3578	3865
3	2184	2300	2395	2475	2559	2698	2971	3350	3708	4018
4	2288	2362	2474	2563	2655	2796	3073	3461	3839	4172
5	2294	2424	2552	2650	2750	2894	3174	3573	3969	4326
6	2339	2486	2631	2738	2847	2991	3276	3686	4100	4479
7	2385	2548	2709	2825	2942	3089	3377	3797	4231	4633
8	2430	2610	2788	2912	3039	3187	3479	3909	4361	4787
9	2475	2673	2866	2999	3135	3285	3580	4021	4491	4941
10	2521	2735	2945	3086	3231	3383	3682	4133	4622	5094
11	2566	2797	3023	3174	3327	3481	3784	4244	4752	5247

Hier begint de ongelijkheid al. De cao-zwembaden betreft een werkweek van 38 uur en die van de gemeente 36 uur. Dat scheelt al 5,3% in salaris. Vergelijking tussen de schalen 5 van beide cao's levert een verschil van 13,3 % lager salaris.

Daarnaast ontbeert het personeel in de stichting ook allerlei regelingen zoals BHV-vergoeding, uitrust woon-werkverkeer, ORT-onregelmatigheidstoelage, IKB individueel keuze budget, extra verlofdagen, waar de ambtenaren wel recht op hebben. Ambtenaren kregen een loonsverhoging van 6% plus een extra vakantiedag terwijl de mensen in de stichting maar 2% extra kregen, waardoor het verschil nog groter is geworden.

Krijgt het personeel extra uitbetaald als ze op zaterdag werken? Op zondag werken? In avonddiensten?

Antwoord 2

Voor de medewerkers in de cao zwembaden geldt dat er op zaterdag geen toeslag is, op zondag een toeslag van 25%, in avonddiensten is de toeslag 20% vanaf 22:00 uur en op feestdagen is de toeslag 100%.

Schriftelijke vragen



DATUM
2 mei 2024

Vraag 3a

Eenheid in de organisatie brengen, betekent ook een einde aan verschillende cao's. Het is bekend dat sommige afdelingen bij de gemeente niet goed samenwerken, afdelingen van beleid en uitvoering weten vaak niet van elkaar wat ze doen. Dat wordt versterkt doordat wethouders vaak beleid en uitvoering niet in een portefeuille hebben, waardoor ook belangrijke kennis van zaken ontbreekt, fouten worden gemaakt die voorkomen hadden kunnen worden. Er wordt nog een schep bovenop gedaan door het personeel niet onder eenzelfde cao te laten vallen, en in casu af en toe mensen uit de stichting te plukken, alsof het kersen zijn. Door de ongelijke behandeling van het Geusseltpersoneel en ze financieel te benadelen in vergelijking met Maastricht Sport en de rest van het gemeentelijk personeel wordt een spijtszwam gecreëerd in de organisatie. Het is een ontzettende vreemde eend in de bijt om personeel dat voor de gemeente werkt onder verschillende cao's te laten vallen.

Een manier om de financiën van de Geusselt er rooskleuriger uit te laten zien over de rug van het personeel in de stichting, door ze minder te betalen.

De gemeente Maastricht zet zichzelf in haar hemd als werkgever, niet alleen bij de afdeling handhaving en stadsbeheer maar ook bij het Geusseltzwembad. Schijnbaar kiest het college ervoor en neemt daarmee op de koop toe, dat zij bepaalde vacatures niet ingevuld krijgt, de organisatie onder druk komt te staan, de kwaliteit niet geleverd kan worden, burgers ontevreden zijn. Blijkbaar niet iets waar het college zich wat van aantrekt, want het gaat al jaren op die manier zo door. Als naar andere gemeenten wordt gewezen waar het veel beter verdienen is, en waar veel personeel naar afzwaait, klinkt het: wij zijn hier in Maastricht en zo doen we dat hier.....die mentaliteit zal u uiteindelijk opbreken. Onze fractie is van mening dat dit een verkeerd personeelsbeleid is en dat dit de stad in haar belangen wordt schaadt. De Liberale Partij Maastricht is van mening dat de stad enkel gebaat is bij een realistische bedrijfsvoering en met marktconforme beloning en dat zien we ook hier niet terug.

Er zijn veel gemeenten die het zwembadpersoneel onder de gemeente cao en ook in hogere schalen laten vallen. Waarom voert u voor bepaalde categorieën medewerkers geen marktconform arbeidsbeleid door willens en wetens medewerkers in hele lage schalen te plaatsen die andere gemeenten niet eens meer hanteren, waardoor u de functies niet meer krijgt ingevuld? Dat is toch niet meer van deze tijd, wie kan zich nog permitteren om voor zo'n laag loon te werken in deze dure tijd? Toch zal het werk gedaan moeten worden.

Antwoord 3a

Wij herkennen ons niet in het door u geschetste beeld.

Voor de zwembadmedewerkers hanteren wij, zoals door uw raad besloten in 2011, de cao zwembaden. Deze cao wordt ook door het overgrote deel van de Nederlandse zwembaden gebruikt. Voor de cao zwembaden is een functiehandboek opgesteld dat wij naleven. De verloning van deze medewerkers is dus wel degelijk marktconform.

Er zijn inderdaad ook gemeentelijke zwembaden die de cao-gemeenten hanteren voor hun zwembadmedewerkers. Deze zijn echter de uitzondering.

Het landelijke beeld van zwembaden ziet er als volgt uit: commerciële exploitanten: 43%, sportbedrijven: 33% en stichtingen en zwemscholen: 15%. Bij deze drie vormen geldt dat 73% onder de cao zwembaden valt en 27% onder de cao Vermo. De overige 9% betreft gemeentelijke zwembaden.



DATUM
2 mei 2024

(Bron: Witboek zwembaden voor gemeenten, FNV, juni 2023)

Bovendien zijn deze zwembaden niet vergelijkbaar met het Geusseltbad, dat een groot scala aan programma's aanbiedt. De indertijd door uw raad gemaakte keuze voor het realiseren van een zwembad dat de nadruk legt op doelgroepen eerder dan op recreatief zwemmen, maakt dat het Geusseltbad een programma ontwikkeld heeft waar weinig zwembaden in Limburg, maar ook in het land, mee vergeleken kunnen worden. Deze keuze maakt echter ook dat het Geusseltbad ruime openingsuren hanteert en dat er relatief veel en geschoold personeel noodzakelijk is om dit programma te kunnen waarmaken. Het klopt dat dit personeel op dit ogenblik moeilijker te vinden is. In de basis kunnen we aan voldoende medewerkers komen. Echter, geschoolde medewerkers zijn schaars daar er weinig leerlingen zijn die in de opleidingen kiezen voor het zwembad als keuzevak. Deze krapte in personeel bestaat bovendien in vrijwel alle zwembaden in Nederland ongeacht welke cao gevoerd wordt.

Vraag 3b

Waarom heeft u in het verleden aangegeven dat het niet te betalen is om al het vaste personeel van het Geusseltbad over te nemen maar heeft u ondertussen toch een deel van het Geusseltbad personeel overgeheveld en de ambtenarenstatus heeft gegeven?

Antwoord 3b

De cao gemeenten is niet toegesneden op het werken in onregelmatige diensten. Bij toepassing van de cao gemeenten zouden de personeelskosten sterk toenemen (zie ook ons antwoord op vraag 4b). In het verleden werden ook medewerkers die niet (enkel) in het zwembad werkzaam zijn in de cao zwembaden geplaatst. Omdat dit niet correct is werden deze aanwervingen omgezet naar de cao gemeenten. Immers, de cao zwembaden is er specifiek voor medewerkers die werkzaam zijn in het zwembad.

Vraag 3c

Waar kwam dat geld dan vandaan om die mensen die uit de stichting naar de gemeentelijke cao overhevelen, te betalen?

Antwoord 3c

Dit geld is gevonden door prioritering binnen het formatiebudget van de afdeling Maastricht Sport. Dat betekent dat er binnen de formatieruimte van Maastricht sport formatieruimte is opgeofferd om bovenstaande correctie mogelijk te maken. Het geheel is dus budgettair neutraal verlopen.

Vraag 4a

Geen logische verklaring waarom de een wel en de ander niet onder de gemeentelijke cao mag vallen

Er valt geen logische verklaring te vinden waarom niet iedereen die voor het Geusseltbad in vaste dienst werkt, niet gelijk behandeld zou kunnen worden als de rest van de medewerkers die voor de gemeente werken. De enige verklaring is dat het gemeente een besparing oplevert, spijtig genoeg n.b. over de rug van deze mensen. Bovendien haalt u sommige medewerkers uit de stichting, hevelt u die over naar de gemeente, maar wel blijven werken voor het zwembad.



DATUM
2 mei 2024

De een wel de ander geen ambtenarenstatus

Wat is uw doel om medewerkers uit de stichting (administratie, technische dienst, planster en in de toekomst sportparkbeheerders die nog steeds voor het zwembad werken) te halen en naar de gemeente over te hevelen?

Antwoord 4a

De vraag die steeds ten grondslag lag aan overheveling is: werken deze medewerkers (hoofdzakelijk) voor het zwembad of voeren zij taken uit die (hoofdzakelijk) thuishoren binnen andere werkzaamheden van Maastricht Sport?

In 2011 werden alle functies uit de "oude" NV Zwembaden Maastricht overgebracht naar de stichting SPBS, die de cao zwembaden (voorheen cao recron) hanteert. In 2017 werd er voor het eerst vastgesteld dat een aantal van de medewerkers eigenlijk taken uitvoeren die niet (enkel) zwembad-gerelateerd zijn. Wanneer de nadruk ligt op werkzaamheden voor Maastricht Sport en niet voor het zwembad is toen beslist de functies over te hevelen naar de cao gemeenten. Het gaat om de functies planner, roosteraar/ secretaresse, financieel administratief medewerker en coördinator gebouwen.

Wanneer in de afgelopen jaren functies overgeheveld werden lag hier steeds dezelfde redenering aan ten grondslag: hoort deze functie (nog) hoofdzakelijk thuis bij het zwembad of niet?

Wij stellen ook nu vast dat de stichting SPBS aan onderhoud toe is. Het doel is om te komen tot een juridisch heldere situatie: enkel die medewerkers die ook werkzaam zijn voor het zwembad zullen in de stichting ondergebracht blijven.

In het advies van de interim manager wordt voorgesteld om de opdracht van de Stichting Personeelsbeheer Sport (SPBS) te expliciteren naar het exploiteren van het zwembad en derhalve in de SPBS die medewerkers op te nemen die voor die exploitatie zorg moeten dragen. Dat zijn o.a. de baliemedewerkers, de instructeurs, de medewerkers cleanteam, de coördinatoren en het hoofd zwembad. De sportparkbeheerders worden tegen die achtergrond (budgettair neutraal) overgeheveld naar de cao gemeenten. De uitwerking van dit advies zal in de tweede helft van 2024 worden afgerond.

Vraag 4b

Waarom kan de rest van het vaste personeel van het Geusseltbad ook niet naar de gemeente worden overgeheveld en onder de gemeentelijke cao vallen, de medewerkers doen immers hetzelfde werk als degene die is overgeheveld of al bij de gemeente werken? Iemand van frontoffice doet toch hetzelfde werk als een front office bij MF? Een bewegingsinstructeur in het bad doet immers hetzelfde als een bewegingsinstructeur op een school, het is een rechtsongelijkheid bewerkstelligen tussen de medewerkers die allen taken uitvoeren van de gemeente.

Antwoord 4b

Het hanteren van de cao gemeenten voor alle medewerkers kan een keuze zijn. Deze keuze heeft echter grote gevolgen voor het exploiteren van het zwembad en voor de keuze die in het verleden gemaakt werd voor een doelgroepenbad eerder dan een recreatief bad. Wij leggen dit graag aan u uit.

Omdat het Geusseltbad een zeer rijk activiteitenprogramma aanbiedt, voor allerlei doelgroepen, zijn de openingsuren erg ruim, veel ruimer dan in een bad dat enkel recreatieve doelen dient. Deze openingsuren zijn noodzakelijk om alle doelgroepen te kunnen bedienen. De cao zwembaden is



DATUM
2 mei 2024

ingericht op deze ruime openingsuren en laat ook flexibiliteit toe bij de inzet van medewerkers. De cao gemeenten is hier niet op ingericht. Dezelfde ruime openingsuren kunnen alleen mogelijk worden gemaakt binnen de cao gemeenten als de personeelsformatie aanzienlijk wordt uitgebreid. Het is immers niet mogelijk in de cao gemeenten om een flexibele schil aan personeelsleden te hebben. Dan zullen we de formatie moeten aanpassen op eventuele uitval en piekbelasting met als gevolg dat in de luwe periodes mensen lege uren hebben. In een zwembad kan piekbelasting optreden bijvoorbeeld bij een lange periode van zomers weer. De cao gemeenten gaat echter uit van een regelmatig gespreid urenpakket binnen kantooruren. Dat betekent dat bij de piekbelasting in de zomer ofwel gewerkt moet worden met externe inhuur ofwel dat de doelgroepen tijdelijk geen plek hebben binnen de programmering. Inhuurpersoneel is op de arbeidsmarkt steeds moeilijker te vinden. De kostprijs van dit personeel is in verhouding ook relatief duur.

Wanneer we zonder verdere aanpassingen overgaan naar de cao gemeenten moeten we de programmering waarbij de inzet van instructeurs vereist is, halveren. Dat is, gelet op de sport- en beweegdoelstellingen van de gemeente, op zich al zeer ongewenst. Daarnaast hebben we te maken met lange wachtlijsten bij zwemlessen voor kinderen en bij doelgroepen. En de ambitie is om met maximale flexibiliteit bij de inzet van medewerkers en waar nodig aanpassing van de programmering, de wachtlijsten te verkleinen en daarmee de klanttevredenheid te vergroten. De wachtlijsten zouden bij het hanteren van de cao gemeenten alleen maar toenemen.

In financiële zin leidt het hanteren van de cao gemeenten ook tot veel hogere kosten omdat binnen de cao gemeenten zowel ORT als overwerk van toepassing zijn en omdat het aanbieden van hetzelfde programma dat we nu hebben, ook moet leiden tot een grotere formatie. En dan hebben we het nog niet over het verkleinen van de wachtlijsten.

Overigens kent het hanteren van de CAO zwembaden ook voordelen voor het personeel:

- De cao zwembaden biedt bepaalde bescherming aan het personeel. Voorbeeld: een rusttijdenmodule.*
- De cao zwembaden wordt vanuit de branche opgesteld en houdt uitsluitend rekening met mensen werkzaam in de sector.*
- De cao zwembaden houdt voor wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden specifiekere rekening met de situatie in zwembaden. Zo kent de cao langer zwangerschapsverlof omdat het werk in een zwembad fysiek werk betreft.*

Aangezien de cao gemeenten een standaard cao is kunnen deze voordelen niet toegevoegd worden voor het personeel omdat de cao gemeenten een bindende cao is. De cao zwembaden is een zogenaamde minimum-cao waarbinnen arbeidsvoorwaarden kunnen worden toegevoegd.

Ter vergelijking: hoe is de situatie in Limburg? Welke cao's worden in Limburg gehanteerd?

Geussetlbad Maastricht - cao zwembaden: groot zwembad met heel veel eigen programmering, zeer ruime openingstijden (07:00-23:00)

De Haamen Beek - cao zwembaden: klein zwembad met weinig eigen programmering, normale openingstijden (08:00-21:00)

Roerdomp Roermond – cao gemeenten: klein zwembad met weinig eigen programmering, normale openingstijden

IJzeren Man Weert - cao vermo: middelgroot zwembad, voornamelijk recreatief met weinig eigen programmering, ruime openingstijden

Mosaqua Gulpen – cao zwembaden: middelgroot zwembad, voornamelijk recreatief met weinig eigen programmatuur ruime openingstijden



DATUM
2 mei 2024

De Bronspot Brunssum - cao gemeenten: klein zwembad, weinig eigen programmering, beperkte openingstijden (begin ochtend en eind middag / begin avond)

De Treffer Eijsden - cao zwembaden: klein zwembad, weinig eigen programmering, beperkte openingstijden

De Nieuwe Hatenboer Sittard - cao gemeenten (zwembad gaat sluiten en gaat verder in Geleen via Laco en dus andere cao): middelgroot zwembad, weinig eigen programmering, ruime openingstijden

De Berkel Horst aan de Maas - cao gemeenten: klein zwembad, weinig eigen programmering, beperkte openingstijden

De Wissel Venlo - cao gemeenten: klein zwembad, weinig eigen programmering, beperkte openingstijden.

Bovenstaande opsomming laat zien dat in Limburg de cao gemeenten in kleine zwembaden wordt toegepast, daar waar sprake is van beperkte programmering.

Onlangs is ons gebleken dat Venlo en Groningen tegen de grenzen van de flexibiliteit van de cao gemeenten aanlopen.

De gemeente Venlo kampt met problemen om de inroostering van het personeel passend te maken bij de programmering. Door de regelgeving vanuit de cao gemeenten is men genoodzaakt meerdere lege uren per dag in te plannen om ziekte en verlof van medewerkers op te kunnen vangen. Dit houdt in dat een fulltimer tenminste 6 uur per week boventallig ingepland staat.

Daarbij heeft het zwembad in Venlo een programmering welke vele malen kleiner is dan die van het Geusseltbad. Hieruit kan geconcludeerd worden dat overstappen naar de cao gemeenten voor het Geusseltbad een nog grotere impact heeft dan op dit moment bij het zwembad in Venlo merkbaar is. Aansluitend op het zwembad in Venlo heeft ook de gemeente Groningen, dat de cao gemeenten hanteert voor hun zwembadmedewerkers, dezelfde problematiek. Daar heeft de krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met het lastig in te roosteren personeel (wegens de wet- en regelgeving uit de cao gemeenten) ertoe geleid dat het programma dusdanig is versoberd dat men niet kan voldoen aan de vraag van de inwoners. Daarnaast roosteren ze in Groningen voor iedere les waarbij een instructeur gewenst is, een dubbele capaciteit in zodat ziekte en/of verlof kan worden opgevangen.

Vraag 4c

We kunnen begrijpen dat de stichting is opgericht voor de overgang van het personeel van de drie opgeheven zwembaden. Echter inmiddels bestaat het Geusseltbad al jaren.

Hoe lang denkt u deze stichting nog in stand te houden?

Antwoord 4c

De stichting werd niet opgericht als overgang. Het was indertijd een welbewuste keuze van de raad (raadsbesluit 2011) om voor deze cao en dus een aparte stichting te kiezen. We zien ook geen aanleiding om nu de stichting op te heffen. De gehanteerde cao is immers passend voor de werkzaamheden die deze medewerkers verrichten. Zie ook het antwoord op vraag 4a en vraag 4b.

Vraag 4d

4d: Wordt de stichting langzamerhand leeggehaald en wat is de toekomst van de stichting? Wat is uw intentie en hoe verhoudt zich die met het raadstuk uit 2011?



DATUM
2 mei 2024

Antwoord 4d

Het is zeker niet de bedoeling om de stichting leeg te halen. Integendeel: we willen graag komen tot een aangescherpte opdracht voor de stichting (volledige exploitatie van het zwembad) en het daarbij horende personeelsbestand overeind houden. Zie ook het antwoord op vraag 4a.

Vraag 5a

Kostenplaatje van het overhevelen van personeel naar de gemeente

Eerst gaf u aan dat het overhevelen van al het personeel van het Geusseltbad naar de gemeente 6 ton zou kosten.

Onderbouw concreet het bedrag van 6 ton en daarmee bedoelen we een uitsplitsing van het aantal fte's, bedrag per fte, fte's over de afdelingen (front office, zweminstructeurs, clean team, sportparkbeheerders dienst etc.) o.b.v. de functie, de schaal, het aantal uren, salaris etc. per jaar. En om hoeveel mensen gaat het?

Antwoord 5a

De totale meerkosten worden geraamd op € 540.000,- Recent hebben we een onderbouwing aangeleverd aan de OR SPBS) welke als bijlage is toegevoegd.

Vraag 5b

Op een gegeven moment wordt het bedrag van de besparing lager nl niet meer 6 ton maar 5 ton – 5,5 ton. Is dit natte vinger werk?

Onderbouw concreet ook dit bedrag van 5,5 ton en dat van 5 ton op dezelfde manier als hierboven wordt gevraagd.

Antwoord 5b

Het bedrag van 6 ton was inclusief de medewerkers van sportparkbeheer. Omdat deze medewerkers echter geen werkzaamheden uitvoeren die horen bij de exploitatie van het zwembad is het niet correct deze in de aangescherpte stichting onder te brengen.

Zie ook het antwoord op vraag 5a.

Vraag 5c

5c: Is het zo dat het kostenplaatje van de Geusselt gunstiger uitvalt omdat er inmiddels veel werknemers zijn overgeheveld naar de gemeente?

Antwoord 5c

Nee, het kostenplaatje wordt niet gunstiger. De apparaatskosten zijn mee overgeheveld en daarmee wordt het personeelsbudget van de SPBS lager. Dat heeft geen effect op het totale kostenplaatje voor het Geusseltbad. Immers, de werknemers die zijn overgeheveld voeren geen werkzaamheden uit die horen bij de exploitatie van het zwembad.

Vraag 5d

Benoem de functies, de schaal en het aantal mensen, het aantal fte's die inmiddels zijn overgeheveld naar de gemeente en zij die in de stichting zijn achter gebleven. Geef dat in een staatje aan en benoem de jaren waarin dat is voltrokken. Hoeveel fte zijn er nu nog over in de stichting?



DATUM
2 mei 2024

Antwoord 5d

2017: planner, roosteraar/ secretaresse, financieel administratief medewerker en coördinator gebouwen (zie ook het antwoord op vraag 4a).

2023: medewerkers technische dienst (TD) zwembad zijn samen met technische collega's Maastricht Sport (ambtelijk) in één team ondergebracht zodat de TD medewerkers zwembad voor alle sportlocaties in de Gemeente werkzaam kunnen zijn. Dit betreft 3 collega's.

De SPBS bevat op dit moment, afhankelijk van het seizoen, ruim 50 medewerkers.

Vraag 5e

Er zijn ook een aantal functies niet meer ingevuld bij de Geusselt. Welke functies zijn dat, om hoeveel uren, aantal fte's en welk salaris ging en hoeveel bespaart u dat?

Antwoord 5e

Bij Maastricht Sport is vanaf medio 2023 een vacaturestop ingesteld om ruimte te scheppen voor de bekostiging van extra personeelslasten. Hierdoor wordt een aantal functies niet ingevuld. Naast diverse losse uren zijn 1,5 fte vakspecialist, 0,9 fte beleidsondersteuner en 1,0 fte secretaresse niet ingevuld. De gevolgen daarvan worden binnen de afdeling opgevangen. Die besparing is benodigd voor de kosten van functiewaardering HR21 (dit is een gemeentebrede afspraak) en de te verwachten extra kosten om de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het team zwembad te versterken. Van de huidige vacature ruimte wordt € 120.000,- benut voor het financieren van de extra schaal voor de medewerkers van het team zwembad. De resterende ruimte wordt gereserveerd voor de doorontwikkeling van de gehele afdeling Maastricht Sport.

Vraag 5f

Hoe wordt dat opgevangen? Is de werkdruk op het personeel verhoogd doordat bepaalde functies niet meer zijn ingevuld? Bent u van plan die functies in de toekomst nog in te vullen en onder welke cao zullen deze medewerkers dan vallen?

Antwoord 5f

Uitgangspunt is dat extra personele kosten binnen de begroting worden gedekt en dus niet tot extra lasten leiden. Als de extra personele kosten zijn gedekt zal blijken welke ruimte nog over is en kan op dat moment worden beoordeeld waar welke functie moet worden ingevuld. In de bedrijfsvoering wordt altijd rekening gehouden met een goede balans tussen beschikbare capaciteit en uit te voeren werkzaamheden. Waar nodig wordt geprioriteerd of getemporeerd.

Vraag 5g

Wat kunt u aangeven over de werkdruk op het personeel van de Geusselt en hoe hoog is het ziekteverzuim in de jaren 2022 t/m heden? Het Pagorapport 2023 heeft het over burn out klachten onder het personeel. Wat heeft u gedaan om die werkdruk en ziekteverzuim te verminderen? Wat heeft u voor verbeteringen gedaan n.a.v. de bevindingen in het rapport?

Antwoord 5g

Wij hebben de afgelopen 5 jaar veel gedaan aan het verlagen van werkdruk voor de medewerkers van SPBS. Zo zijn er vele extra rustmomenten ingebouwd, hebben we uit extra inkomsten de formatie



DATUM
2 mei 2024

uitgebreid en hebben we de programma's ruimer over de dagen verspreid. Met deze acties zijn wij een van de weinige zwembaden in het land waar zoveel betaalde pauzes, voorbereidingsuren en opruimuren worden ingeroosterd.

De resultaten van het Pago onderzoek worden voor 1 juni 2024 besproken met de medewerkers van het team zwembad. Dit rapport betreft overigens een Maastricht Sport breed onderzoek en kan dus niet een op een in relatie worden gebracht met de werkdruk in het Geusseltbad.

Vraag 6a

Inmiddels zijn de technische dienst, de administratie, de sportfunctionarissen en sportparkbeheerders zijn wel overgeheveld naar de gemeente, waarom heeft u deze keuze gemaakt?

Antwoord 6a

Dit heeft met rolzuiverheid te maken. Technische dienst en administratie voeren niet specifiek werk uit voor alleen het Geusseltbad. Wat betreft sportfunctionarissen: zie antwoord 5d.

Vraag 6b

Wie bepaalt dat de sport/zweminstructeurs en clean team van het Geusselt niet worden overgeheveld naar de gemeente, sport/zweminstructeurs doen immers hetzelfde werk als de sportfunctionarissen die bewegingsleer geven op de scholen en buiten? Welke onderbouwing ligt daaraan ten grondslag?

Antwoord 6b

Zie het antwoord onder 4a.

Vraag 7a

Nieuwe vacature

De toezichthouders bij het Geusseltbad zitten in de stichting SPBS. De gemeente heeft een vacature ontstaan voor een toezichthouder die onder Maastricht Sport komt te werken en onder de cao-zwembaden komt te vallen. Hoe valt dat te rijmen, hoe verklaart u dat?

Ook medewerkers van het team zwembad zijn medewerker van de afdeling Maastricht Sport.

Antwoord 7a

Maastricht Sport bestaat uit 4 teams: Accommodaties, Sport- en Bewegingsstimulering, Zwembad en Bedrijfsbureau.

Bedoeld is dat de medewerker werkzaam is in het zwembad maar deel uitmaakt van Maastricht Sport i.c. het team Zwembad.

Vraag 7b

Wat gebeurt er als u nieuw personeel aanneemt dat in de Geusselt moet gaan werken? Worden ze dan bij Maastricht Sport aangenomen of vallen zij wel onder de gemeentelijke cao?

Antwoord 7b

Afhankelijk van de functie valt iemand onder de cao gemeenten of de cao zwembaden. Personeel dat in het zwembad werkt valt onder de cao zwembaden en derhalve de SPBS. Medewerkers



DATUM
2 mei 2024

behorende tot de andere 3 teams vallen onder de cao gemeenten. Allen zijn medewerker van Maastricht Sport.

Vraag 8a

Pagorapport over werkdruk

Op een gegeven moment is er een rapport opgemaakt waarin staat dat de werkdruk erg hoog is er door een aantal medewerkers het gevoel van intimidatie wordt ervaren en pesten door leidinggevenden en collega's. Het is belangrijk te zorgen voor een gezonde organisatiestructuur, echter hier is nog niks mee gedaan. Waarom is dit nog niet opgepakt?

Antwoord 8a

Het PAGO-onderzoek – een regelmatig terugkerend onderzoek - is in het eerste kwartaal van 2023 uitgevoerd en was anoniem. Antwoorden en bevindingen zijn niet te herleiden naar medewerkers of teams. Zoals eerder aangegeven worden de resultaten van het PAGO-onderzoek voor 1 juni 2024 met de medewerkers van het team Zwembad besproken. Aangezien de melding in het onderzoek anoniem was en na de gesprekken niemand zich heeft gemeld om de klacht concreet te maken, is het voor ons onmogelijk om te weten waar dit precies over gaat. Ongewenst gedrag zoals intimidatie of pesten worden niet geaccepteerd. Wij verzoeken medewerkers daarvan melding te maken als zich dit voordoet. Bij melding daarvan wordt een klacht direct opgepakt. Veiligheid op de werkvloer wordt erg belangrijk gevonden. Uiteraard moet wel concreet melding worden gemaakt van ongewenst gedrag.

Vraag 8b

Gaat u meer personeel beschikbaar stellen om de werkdruk te verlichten? Wat gaat u doen?

Antwoord 8b

Zie de antwoorden onder 5 e en 5f.

Vraag 9

In haar brief geeft de vakbond aan dat de wet is gewijzigd en het mogelijk is medewerkers wel onder de cao-gemeenten te laten vallen. Waarom gebruikt u die mogelijkheid niet voor het personeel dat nog onder de zwembaden cao valt? Waarom legt u dit niet aan de gemeenteraad voor?

Antwoord 9

De keuze voor het hanteren van de cao Zwembaden werd in 2011 door de raad gemaakt. De overwegingen van destijds staan nog steeds overeind.

Uiteraard staat het de raad vrij deze keuze te herzien. Wij zijn echter van oordeel dat het handhaven van de cao zwembaden de beste keuze is.

Uit de beantwoording van vraag 4b blijkt dat de maatschappelijke return van het geld dat de gemeente jaarlijks in de begroting voorziet voor de exploitatie van het Geusseltbad, kleiner wordt door het hanteren van de cao gemeente voor de zwembadmedewerkers. Hetzelfde programma aanbieden voor dezelfde prijs wordt dan onmogelijk. Bovendien is de cao gemeente niet ingericht om rekening te houden met de specifieke omstandigheden van werken in een zwembad.



DATUM
2 mei 2024

Wij zijn van mening dat de cao zwembaden het best is toegesneden op medewerkers die werken in een zwembad. Uiteraard is het mogelijk om voor deze medewerkers de cao gemeenten te hanteren doch alles afwegend heeft dit niet onze voorkeur. Zie ook het antwoord op vraag 4b.

In 2011 heeft de raad bewust gekozen voor het hanteren van de cao zwembaden. De overwegingen van destijds staan nog steeds overeind.

Het hanteren van de cao gemeenten zou (en zal) leiden tot aanzienlijk hogere kosten voor de exploitatie van het zwembad en minder mogelijkheden voor het aanbieden van programma. De maatschappelijke return voor het nu in de begroting voorziene bedrag voor de exploitatie van het Geusseltbad zal, zoals eerder aangegeven, door het hanteren van de cao gemeenten, kleiner worden.

Vraag 10

De minister gaat schoolzwemmen weer invoeren. Dat betekent meer lessen, meer inkomsten, meer personeel nodig, hoe gaat u dat inrichten? Tegen een marktconform loon?

Antwoord 10

De herinvoering van schoolzwemmen is nog niet definitief.

Dat het weer invoeren van schoolzwemmen zal leiden tot meer inkomsten is bovendien geen zekerheid. Immers, als het aanbieden van zwemlessen via de scholen verloopt zal het aandeel particuliere klanten hoogstwaarschijnlijk afnemen. Dit zou kunnen leiden tot een omzetsdaling aangezien er voor scholen een speciaal (lager) tarief gehanteerd wordt (bij de start van het Geusseltbad door de raad vastgesteld). Een omzetsdaling zou zelfs een mogelijk risico kunnen zijn daar de scholen speciale tarieven kennen. Het inrichten van schoolzwemmen - als dat al gaat gebeuren - zal gepaard gaan met het volledig op de schop nemen van het programma. Zoals beantwoord bij vraag 3a betalen wij een marktconform salaris.

Vraag 11

Interimmanager

Klopt het dat u 2 ton betaalt voor het inschakelen van een interimmanager die een advies/rapport moet schrijven? Wat zijn de kosten voor welke periode en hoeveel uren per week?

Antwoord 11

De interimmanager is aangetrokken voor de periode 1 mei 2023 tot 1 juni 2024 voor 24 uur per week. Zijn opdracht is tweeledig: leidinggeven aan de afdeling Maastricht Sport en een advies uitbrengen over de toekomstige positionering van de afdeling Maastricht Sport. De totale kosten bedragen € 230.000,-.

Vraag 12a

OR wordt aan de zijlijn gehouden

De FNV geeft in haar brief aan de gemeenteraad aan dat bij het stappenplan de OR niet is betrokken. De OR heeft geen inbreng kunnen hebben want het rapport is al op directieniveau goedgekeurd. Er is al een uitvoeringsbesluit genomen over de eerste stap. Dat is een slechte zaak. Vindt u dat u het goede voorbeeld geeft als gemeente door de OR niet op tijd te betrekken in dit proces? Welke invloed heeft de OR nu nog, in dit stadium waarin de directie het advies/plan al heeft goedgekeurd?



DATUM
2 mei 2024

Antwoord 12a

Het stappenplan is intern tot stand gekomen op basis van een vergelijking van de primaire arbeidsvoorwaarden van de cao gemeenten en de cao zwembaden. Daarbij was en is de intentie: hoe kunnen we de primaire arbeidsvoorwaarden dichterbij elkaar brengen. Daaruit is het 3 stappenplan ontstaan. Stap 1: alle medewerkers in de cao zwembaden één schaal hoger inschalen (frontoffice 2 schalen), deze stap is inmiddels geëffectueerd. Stap 2: eindejaarsuitkering verhogen naar 17,05% gebaseerd op een budget-neutrale businesscase (meer inkomsten genereren). Stap 3: nieuwe cao zwembaden (najaar 2024). Deze 3 stappen tezamen leiden tot substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die in de cao zwembaden zijn ingeschaald.

Vraag 12b

Wanneer wordt de OR om advies/instemming gevraagd?

Is dat een bindend advies of kunt u dat naast zich neerleggen? Wat zijn dan de consequenties als u het advies van de OR naast zich neerlegt?

Antwoord 12b

De OR SPBS is om advies gevraagd over stap 1. Begin april heeft de OR positief over stap 1 geadviseerd waarna direct tot uitvoering is overgegaan. Stap 2 – te betalen uit hogere inkomsten van het zwembad (businesscase) – wordt samen met de medewerkers uitgewerkt. Ook daarover zal de OR om advies worden gevraagd. Stap 3, nieuwe cao zwembaden, valt buiten de invloedssfeer van de gemeente en is aan werkgevers en werknemers. Indien de OR niet instemt zal niet tot uitvoering worden overgegaan. Dat betekent in dat geval ook dat de arbeidsvoorwaarden niet worden verbeterd, immers, de 3 stappen zijn bedoeld om de arbeidsvoorwaarden substantieel te verbeteren.

Vraag 13a

Nieuwe schaalindeling dode mus in de hand

In de brief van het FNV staat verder dat het Geusseltpersoneel een nieuwe schaalindeling krijgt maar waar ze niet of nauwelijks in salaris op vooruit gaan. Slechts op de lange termijn gaan ze er slechts € 20, -- op vooruit.

Minimale aanpassing van de cao zwembaden

Wat schiet het personeel er nu mee op met deze dode mus in de hand? Heeft de directie voor deze minimale een aanpassing van de cao voor de zwembaden gezorgd?

Antwoord 13a

Het benoemde bedrag van €20,- is niet juist. Door de hogere inschaling zullen de medewerkers er gemiddeld 8,3% op vooruit gaan. Daarnaast biedt deze eerste stap ook ruimte voor doorgroei in de schaal.

Vraag 13b

Sportinstructeur en zweminstructeur zijn medewerkers die pedagogisch en maatschappelijk onderlegd moeten zijn. Ze geven les, ze voeren levensreddende werkzaamheden uit op het gebied van hartfalen en ongelukken, begeleiden oudere hulpbehoevende mensen, pedagogisch werken met kinderen, zorgen voor de veiligheid in het zwembad. Een foutje kan het leven van iemand kosten, ze moeten constant alert zijn dus rust er een grote verantwoordelijkheid op hun. Toch is hun loon en schaal niet in verhouding met hun functie, de verantwoordelijkheid die ze moeten dragen en de druk



DATUM
2 mei 2024

waaronder ze moeten werken. Sportinstructeur en zweminstructeur die maximaal € 19,45 en € 17,47 per uur gaan verdienen (schaal 5 en 6) worden tegenwoordig aangenomen op minimaal mbo 3 niveau. Echter mbo 4 niveau is vereist.

Vroeger werd het CIOS-sportopleiding geëist. Maar toen gold ook een veel betere cao (SRO tegenwoordig de Verbo) en een beter salaris. Die opleidingseis is losgelaten, nu worden er mensen binnengehaald met mbo 3 die wel een opleiding krijgen maar vaak afhaken omdat ze de uitdaging uiteindelijk niet aankunnen en het loon niet in verhouding staat. Ze vertrekken en gaan bv bij de Jumbo werken. Daarom is het ook niet goed geregeld, de opleidingseis zou omhoog moeten, maar dat kan alleen als de lonen en de arbeidsvoorwaarden in een goede verhouding staan, dat is het hele eieren eten, de gemeentelijke organisatie wil gewoon voor bepaalde categorieën medewerkers niet behoorlijk loon naar werken betalen. Straks wordt het schoolzwemmen weer ingevoerd, dan wordt er nog meer van de medewerkers van het zwembad gevraagd, ook omringende gemeente zullen beroep doen op het Geusseltbad en dan moet u ook voorbereid zijn. Goed opgeleide medewerkers die de deskundigheid is bij gebracht tijdens een sportopleiding zijn gewoon een vereiste en daar hoort een in verhouding goed salaris bij.

Bent u van mening dat gezien de verantwoordelijkheid, de vaardigheden en de deskundigheid die vereist is bij de zweminstructeurs, de salariëring in een goede verhouding staat?

Antwoord 13b

De medewerkers van het team zwembad worden betaald conform de landelijk geldende cao zwembaden en de functieprofielen die voor de diverse functies worden gehanteerd.

Vraag 13 c

13 c: Bent u van mening dat u bij die lage salariëring en mindere arbeidsvoorwaarden, het personeel kunt vasthouden? Hoe ziet u uw verantwoordelijkheid t.a.v. de toekomstbestendig personeelsbeleid voor het Geusseltbad?

Antwoord 13c

We onderkennen dat de cao zwembaden niet is meegegroeid met de kostenstijging in de samenleving. De FNV maakt zich hard om de cao zwembaden te verbeteren. Wij hebben aan de FNV onze steun toegezegd om tot die verbeteringen te komen. Bij de onderhandelingen hebben wij verder geen actieve rol. Het is aan werkgevers en werknemers om de cao zwembaden te verbeteren. Het 3 stappenplan waartoe eerder is besloten leidt tot een substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het team zwembad en zal ook van positieve invloed zijn op onze concurrentiepositie zodat het aantrekkelijk zal zijn om in ons zwembad te werken. Daardoor kunnen we ook gericht gaan werken aan het verkleinen van de wachtlijsten.

Vraag 14

Kerntaken van de gemeente

Het kan nog altijd slechter als het personeel niet tevreden is met de zwembaden cao: nl vercommercialisering van het zwembad en afstoten. Dit is een bekende uitspraak binnen de organisatie.

Echter...de gemeenteraad heeft het besluit genomen dat we een gezonde en vitale stad willen zijn en sport een van de middelen is die we hiervoor inzetten, en wel op een betaalbare manier, voor iedereen. Het Geusselt zwembad is voor jong en oud, voor mensen die moeten bewegen in het water om zo lang mogelijk zelfstandig en gezond te kunnen blijven functioneren, voor kinderen die moeten leren zwemmen, voor de lichamelijke oefening en voor het plezier. Mocht iemand van de gemeentelijke organisatie het idee hebben dat de gemeenteraad het zwembad wil vercommercialiseren (en daarmee de salariëring van het personeel nog meer te verslechteren) dan is dat idee op een absoluut verkeerde voorstelling van zaken gebaseerd. Het duurzame zwembad is



DATUM
2 mei 2024

onze trots en heel veel Maastrichtenaren maken er graag gebruik van, daarbij zijn we ook trots op ons personeel dat sport- en bewegingslessen geven op een kwalitatief goed niveau. Hierop inboeten willen we absoluut niet door het zwembad af te stoten en te vercommercialiseren. Torn hier dus niet aan! Even terug naar de kerntaken: Ja het zwembad is een kerntaak van de gemeente, redenen zijn hierboven vermeld. We brengen even in herinnering dat de gemeente ook de cinéma Lumière, de MZG volledig subsidieert, op het eerste gezicht geen kerntaak van een gemeente. Als cultuur belangrijk is en sommige onderdelen daarvan tot kerntaak zijn gemaakt, dan is gezondheid en het exploiteren van een zwembad zeker een kerntaak.

Wat is de opvatting van het college over afstoten en vercommercialiseren van het Geusseltbad?

Antwoord 14

Het vercommercialiseren van het Geusseltbad is niet aan de orde. Bij de bouw is er gekozen voor een doelgroepenbad dat bijdraagt aan maatschappelijke doelen met daarnaast een zeer beperkte recreatieve functie. Dit uitgangspunt blijft overeind.

Het advies van de interimmanager sport is eveneens om het zwembad te blijven positioneren onder de vleugels van Maastricht Sport en met de Stichting SPBS duidelijke afspraken te maken over de te bereiken maatschappelijke doelen.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Hubert Mackus
Wethouder Economie, Sport, Jeugdzorg, Water, Natuur en Landschap

Schriftelijke vragen



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Ondernemingsraad Stichting Personeels Beheer
Sport
Discusworp 4
6225 XP MAASTRICHT
Nederland

BEZOEKADRES
Discusworp 4
6225 XP Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht
WWW.GEMEENTEMAASRICHT.NL

ONDERWERP
Toelichting berekening meerkosten CAO
Gemeente

DATUM
4 maart 2024

BIJLAGEN
--

BEHANDELD DOOR
TTPM (Tom) Jacobs

DOORKIESNUMMER
043 - 35

ONZE REFERENTIE

E-MAILADRES
Tom.Jacobs@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Beste OR voorzitter SPBS, Beste Pascal,

Zoals beloofd zou ik jullie schriftelijk een toelichting doen toekomen hoe de berekening is gemaakt omtrent meerkosten die gemoeid zouden gaan wanneer de collega's in de stichting over zouden gaan van de cao-zwembaden naar de cao Gemeenten.

In totaal zouden de meerkosten liggen tussen de 500k en 550k. Onderstaand staccato opgesteld hoe dit bedrag tot stand is gekomen en welke factoren invloed hebben hierop.

- Meerkosten primair salaris
- Meerkosten 17,05% IKB t.o.v. 8,85% vakantiegeld in cao-zwembaden
- Meerkosten onregelmatigheid toeslagen
- Meerkosten BHV-vergoeding
- * Meerkosten overwerktoeslag
- * Meerkosten Pensioen
- * Eventuele kosten na HR21 passage
- * Meerkosten buitenbadseizoen
- * Wegvallen flexitime contracten (kent cao Gemeente niet)

Per team zou dat tot de volgende meerkosten uitkomen. De posten welke zijn aangemerkt met een * zijn kosten die in de onderstaande tabel nog niet zijn meegenomen. Onderaan de tabel per post uitleg waar de meerkosten zitten en waarom deze praktisch niet te berekenen zijn als structurele meerkosten.

	Team	Bruto uren	Netto1 uren
Verschil CAO Zwembaden / CAO Gemeenten	Frontoffice	€ -71.050,04	€ -71.050,04
	Cleanteam	€ -76.967,04	€ -74.751,27
	Zwembad	€ -174.358,43	€ -174.358,43
	Totaal	€ -322.375,51	€ -320.159,74

Het verschil tussen bruto en netto uren is het verrekenen van pauzes. De netto kolom is dus leidend.



DATUM
4 maart 2024

Over de volgende posten hebben we geen concrete berekening kunnen maken maar hebben we een schatting gemaakt dat deze kosten tot 220k meerkosten kan leiden.

- Meerkosten overwerkvergoeding; we werken met veel kleine(re) contract om zodoende flexibiliteit te behouden. Ook zijn er collega's (met name studenten) die expliciet een klein contract willen. Als we de uren volgens rooster vergelijken met de contracturen maken we structureel overuren. Tijdens vakantieperiodes zijn de overuren vele malen hoger daar in de basis veel studenten werken en we een beroep doen op collega's met kleinere contracten. De toeslagen op overwerken zijn tijdens kantooruren 25% en in de avonduren 50%. In het weekend op zaterdag 75% en zondag 100%.
- Meerkosten pensioen. Deze is niet meegenomen in de berekening daar dit per persoon iets kan verschillen.
- Eventuele kosten na HR21; de cao-gemeente gebruikt HR21 als tool voor het beloningssysteem. Er zijn functies die in een hogere schaal terecht zouden kunnen komen na de exercitie HR21. Dit zou het geval kunnen zijn bij de algemenere functies waarvan er soortgelijke zijn binnen de gemeente
- Meerkosten buitenbadseizoen; de kosten die gemaakt worden tijdens de 18 weken buitenbadseizoen zijn niet meegenomen in de berekening. Dit gaat om meerkosten primair salaris, onregelmatigheidstoeslag en overwerktoeslag. Berekening is niet concreet te maken daar we deze diensten wisselend invullen met vaste krachten en tijdelijke krachten.
- Wegvallen flexitime contracten; Hierdoor kunnen we niet zonder toeslag collega's verzoeken om afhankelijk van de contractomvang extra uren te werken.

Ik hoop middels dit schrijven zo duidelijk mogelijk te hebben uitgelegd hoe de berekeningen op het gebied van meerkosten tot stand zijn gekomen.

Met vriendelijke groet,

Teammanager Zwembad / Accommodaties

Tom Jacobs