



> 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 Stavaza
gelijkwaardige salariering zwembadpersoneel
Geusseltbad

DATUM
10 juni 2024
Verz. 13 juni 2024

BIJLAGEN

BEHANDELD DOOR
Rob Spit

TELEFOONNUMMER
06 1373 3065

ONZE REFERENTIE
2024.01853

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 op 30 mei gesteld heeft.

Vraag 1

Mislukt overleg op 2 mei en niet terug willen naar de onderhandelingstafel

We hebben begrepen dat het overleg op 2 mei jongstleden gemeente en de OR en de FNV om de arbeidsrechtelijke positie van het zwembadpersoneel te verbeteren, is mislukt. U komt niet tegemoet aan het verzoek om het zwembadpersoneel gelijk te behandelen en te betalen als de rest van het personeel dat voor de gemeente werkt, en het achterblijvende personeel in de stichting Sport onder de Gemeente Cao te brengen - omdat u zoals u aangeeft - dat dat te veel geld kost.

Het onderbrengen in een ondernemerscao om hun arbeidsrechtelijke positie op te plussen wijst u eveneens van de hand. U wilt niet verder onderhandelen. Dat is kort door de bocht.

U stelt, wil het zwembadpersoneel haar positie financieel verbeteren dat ze haar loonsverhoging dan maar zelf moet terugverdienen, hoe dan?

Antwoord 1

Uw redenering is te kort door de bocht. Voor de duidelijkheid: FNV vraag niet sec om de cao gemeente ook van toepassing te laten zijn voor de medewerkers van het zwembad. Zij vragen specifiek om een ondernemings-cao waarin de voordelen van de CAO zwembaden en de verworven positieve afwijkingen hierop gecombineerd worden met de hogere verloning uit de CAO gemeente. Dit is voor ons onaanvaardbaar.

Wanneer we hierop zouden ingaan is er bovendien nog steeds sprake van 2 cao's, net zoals dat nu het geval is.

Dit komt dus niet overeen met de wens van de personeelsleden van het zwembad die zeggen een gelijke behandelingen te willen.



DATUM
10 juni 2024

In de praktijk vraagt men een ondernemingscao zodat men de voordelen van de cao gemeente kan combineren met de voordelen van de cao zwembaden. Daar kunnen wij in geen geval in meegaan.

Wij hebben aan de FNV wel degelijk een voorstel gedaan om de verloning van de werknemers van SBS te verbeteren. Wij nemen aan dat u in de laatste zin doelt op stap 2 in het door de SPBS bedachte 3 stappenplan. Stap 2 heeft tot doel om de huidige vakantie-uitkering voor de medewerkers van het zwembad van 8,6% om te zetten naar een IKB van 17,05%, vergelijkbaar met de cao gemeenten.

De dekking voor deze loonsverbetering moet worden gevonden door het verhogen van de inkomsten van het zwembad. Deze maatregel betekent immers dat de SPBS extra middelen nodig heeft van de gemeente waarvoor er nu geen dekking is. Om geen beroep te hoeven doen op de algemene middelen is er beslist te kijken of het zwembad in staat is extra opbrengsten te genereren die gebruikt kunnen worden als dekking.

Deze zogenaamde businesscase wordt op dit moment samen met de medewerkers uitgewerkt. Waar mogelijk zullen we de programmering intensiveren binnen de bestaande bezetting. Maar we sluiten niet uit dat extra personeel nodig zal zijn. Een en ander zal duidelijk worden als de businesscase is uitgewerkt.

Vraag 2a

Dus de gemeente draagt financieel niets bij?

Antwoord 2a

Zeker wel! Extra inkomsten leiden normaal gesproken tot een verlaging van de gemeentelijke bijdrage aan het zwembad. In stap 2 worden de extra inkomsten gebruikt om de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het zwembad te verbeteren. De dekking voor de kosten van stap 2 worden dus door de gemeente betaald.

Vraag 2b

Stelt u die eis ook aan de rest van het personeel dat ze hun loonsverhoging zelf moeten verdienen?

Antwoord 2b

Het toekennen van een loonsverhoging is door de regel het gevolg van cao-onderhandelingen. Het feit dat de cao-zwembaden - in tegenstelling tot de cao gemeenten- geen standaard karakter heeft maakt het mogelijk om positief af te wijken. Het toekennen van een lokale collectieve loonsverhoging is binden de cao gemeente niet mogelijk. De situatie die u in uw vraag schetst kan dus niet aan de orde zijn.

Vraag 3

Grote verschillen in beloning personeel

De verschillen zijn groot: 38-urige werkweek tegenover een 36-urige werkweek, slechts op zondag ORT bij een werkweek van maandag t/m zondag van 7.00 u - 22.30 u, geen IKB, geen vergoeding woonwerkverkeer etc. Onder de cao van de gemeente wordt ORT t/m schaal 8 betaald: 6-8 u, na 18.00 u 20%, dus er wordt ontzettend veel geld misgelopen door het zwembadpersoneel: 165 uur per week buiten venstertijden.

Pure kostenbesparing

Ook geeft u nog steeds geen verklaring waarom personeel uit de stichting Maastricht Sport is



DATUM
10 juni 2024

gehaald en waarom het zwembadpersoneel zou moeten achterblijven in die stichting. Die stichting werd destijds opgericht om er alle medewerkers van sport onder te brengen, niet alleen het zwembadpersoneel. In 2011 is daartoe een raadsbesluit genomen. Dus het is vreemd dat u nu aan dat raadsbesluit gaat tornen door daar een deel van het sportpersoneel uit te halen, dan zou u een nieuw besluit aan de raad moeten voorleggen. Doel was alle medewerkers van Sport onder te brengen bij een stichting. Nu lijkt de stichting als doel te hebben: besparen op de kosten van het zwembadpersoneel. Door ze achter te laten in de stichting tegen lage personeelskosten en hun andere sportcollega's over te hevelen die er aanzienlijk op vooruitgaan omdat ze nu onder de gemeente cao vallen. U geeft immers aan dat het te duur is om het zwembadpersoneel ook onder de gemeente cao te brengen. De mensen die achterblijven bij stichting Maastricht Sport doen hetzelfde werk binnen dezelfde organisatie in een gemeentelijke accommodatie, maar dan voor veel minder salaris en onder een slechtere arbeidsrechtelijke positie via een bepaalde constructie. Wat is het argument behalve een financiële?

Antwoord 3

Graag herhalen wij hier (een deel van) ons antwoord op vraag 4b die u op 16 maart hebt gesteld. In ons antwoord van 2 mei gaan wij in op de programmatische gevolgen bij het hanteren van de cao gemeenten.

“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 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.



DATUM
10 juni 2024

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.”

En:

“ 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 Geusselbad. Hieruit kan geconcludeerd worden dat overstappen naar de cao gemeenten voor het Geusselbad 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.”

Einde citaat.

Vraag 4

Waadi

We denken dat u daarom flink aan schuurt tegen de wet Waadi of zelfs daarmee in strijd handelt. (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs; arbeidskrachten - payroll en uitzendkrachten - hebben recht op dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden als een werknemer die een gelijkwaardige functie heeft binnen diezelfde organisatie), de wet heeft als doel schijnconstructies aan te pakken, constructies die tot gevolg hebben dat werknemers niet naar behoren worden betaald.

Indien nodig volgt een motie

Volgens de Liberale Partij Maastricht is het niet meer dan vanzelfsprekend dat u daarom op korte termijn met een voorstel en het extra kostenplaatje naar de gemeenteraad komt om ook het zwembadpersoneel onder de gemeente cao te brengen opdat deze scheef gegroeide situatie recht wordt getrokken. We zijn bereid indien nodig hiertoe een motie voor in te dienen.

Capra wijst ook naar de Waadi

We komen zo meteen nog terug op deze wet want Capra roert in haar advies ook de Waadi aan en vraagt zich af waarom u het zwembadpersoneel nog niet heeft overgeheveld naar de gemeente cao. Om het nog eens goed op het netvlies te zetten, dit zwembadpersoneel heeft u in de coronaperiode, toen het zwembad gesloten was, tewerk gesteld bij openbare werken. Dus het is gewoon gemeentelijk personeel elders in de organisatie plaatst, hun loonstrook is van de gemeente, het salaris wordt door de gemeente uitbetaald, en ze vallen onder een directeur van de gemeente, ze werken in een gemeentelijke accommodatie.

Is het wettelijk toegestaan om personeel dat onder de zwembaden-cao valt op een andere afdeling (Openbare werken) te laten werken onder de zwembadencao en dus zonder aanvulling van het loon



DATUM
10 juni 2024

aan de gemeente cao, terwijl ze het werk doen van gemeente cao personeel? Ze kregen immers niet meer betaald.

Antwoord 4

U verwijst naar het feit dat in de corona-periode bepaalde medewerkers van de SPBS werkzaamheden hebben verricht binnen de gemeente (stadsbeheer en sociaal domein). Deze inzet is gebeurd op vrijwillige basis. Het is echter niet correct dat de medewerkers hiervoor niet meer betaald hebben gekregen. De medewerkers die ingezet zijn hebben hiervoor wel extra vergoeding gekregen passend bij de tijdelijk uitgevoerde functie als teken van waardering voor hun flexibiliteit.

Vraag 5a

Capra-rapport

We hebben u gevraagd of Capra het bedrag van de extra kosten heeft berekend om het zwembadpersoneel gelijkwaardig te belonen, maar daartoe had u geen opdracht gegeven. Dat is spijtig. Waarom heeft u geen opdracht gegeven om de meerkosten te berekenen, want dan hadden we nu een concreet kostenplaatje in handen gehad?

U geeft aan dat het voor u te complex is de meerkosten te berekenen, echter voor het deel van het personeel van Maastricht Sport dat u onlangs wel heeft overgeheveld naar de Gemeente Cao, was het dan schijnbaar niet complex. Het bedrag is € 60.000,-.

Antwoord 5a

In ons antwoord van 2 mei op uw vraag 5a van 16 maart verwijzen wij naar een bijlage waarin het bedrag van € 540.000 wordt onderbouwd. Wij beschikken intern over voldoende expertise om die berekening te maken. Overigens zijn in het bedrag van € 540.000,- de kosten voor extra personeel niet meegenomen (zie ons antwoord op vraag 3).

Vraag 5b

Hoeveel werknemers uit de Stichting Sport werden overgeheveld naar de gemeente cao voor het bedrag van € 60.000?

Het bedrag van de meerkosten - om het zwembadpersoneel onder te brengen onder de gemeente cao was eerst 6 ton, later daalde het naar een bedrag van tussen de € 540.000,- 5 ton, het is een inschatting.

Antwoord 5b

Dit gaat over 4 werknemers (2,6 FTE).

Vraag 6

Om als raad goed te kunnen controleren: kunnen wij een berekening van een extern accountant met een accountantsverklaring krijgen van het daadwerkelijke bedrag van de meerkosten om het zwembadpersoneel bij de gem. cao onder te brengen? Want dat bedrag blijft onbekend.

Antwoord 6

Wij hebben u reeds onze berekening van de meerkosten doen toekomen. Dit bedrag bedraagt €540.000,- (de kosten voor extra personeel niet meegenomen). Een externe accountant is niet de aangewezen persoon om een dergelijke berekening te maken.



DATUM
10 juni 2024

Vraag 7

€ 230.000 voor een interim voor 3 dagen in de week

U vindt niet dat er geld vrijgemaakt moet worden om het zwembadpersoneel over te hevelen naar de cao gemeente, dat is te duur vindt u, - maar telt wel graag € 230.000 neer voor een interim die een advies schrijft – bovendien bent u ook nog van plan om de sportparkbeheerders over te hevelen naar de gemeente cao (Aanbeveling 13).

Hoeveel sportparkbeheerders betreft het, worden er nog nieuwe aangenomen, hoeveel kost dat extra, en waarom is hier wel geld voor en niet voor het zwembadpersoneel, waar betaalt u die meerkosten dan van? Schijnbaar heeft u dus nog ergens geld over?

Antwoord 7

Zoals aangegeven bij vraag 5b betreft het 4 sportparkbeheerders (2,6 FTE). Er zijn geen plannen om deze functies nog uit te breiden. De kosten hiervoor bedragen, zoals uzelf aangeeft, €60.000. Deze worden gedekt door het niet invullen van een vacature voor de functie sportparkbeheerder en door aanpassing van de inzet in de avonduren.

Vraag 8a

Binnen het bestaande budget prioriteren

Ondertussen heeft u een deel van Maastricht Sport personeel wél overgeheveld naar de gemeente.

U stelt dat die extra kosten worden betaald uit het bestaande budget door te prioriteren.

Wij weten niet wat u daarmee bedoelt. Betekent prioriteren dat u andere taken niet meer uitvoert, zodat u de extra meerkosten van € 60.000,- voor dit aantal overgehelde medewerkers wel kunt betalen? En welke taken zijn dat dan die zomaar niet meer worden uitgevoerd?

Antwoord 8a

Uw veronderstelling is juist: als je binnen bestaande middelen andere prioriteiten stelt betekent dat automatisch dat je bepaalde werkzaamheden moet verminderen of zelfs laten vervallen. Zie ons antwoord op uw vraag 5e van 16 maart. Zo heeft het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van de zwembadmedewerkers van het Geusseltbad hogere prioriteit gekregen dan een aantal andere werkzaamheden. De keuzes die wij daarvoor gemaakt hebben, hebben we reeds aangegeven in antwoord 7.

Vraag 8b

M.b.t. het zwembadpersoneel dat nog in de stichting zit heeft u te kennen gegeven dat zij de verbetering van haar arbeidsrechtelijke positie maar zelf moet terugverdienen. Echter die eis stelt u toch ook niet aan de rest van het personeel als ze loonsverhoging krijgen?

Antwoord 8b

Uw veronderstelling is niet juist. Zie onze antwoorden op de vragen 1 en 2a.

Vraag 8c

Op een gegeven moment geeft u toe dat de arbeidsrechtelijke situatie van het personeel dat onder de zwembaden-cao valt aanzienlijk slechter is dan degene die onder de gemeente cao vallen en dat er iets aan gedaan moet worden. Waarom zouden zij vanuit een achterstandssituatie en gecompenseerd moeten worden, zelf die meerkosten moeten terugverdienen? Waarom zouden die meerkosten niet ten laste van de gemeentebegroting kunnen komen?



DATUM
10 juni 2024

Antwoord 8c

Uw veronderstelling is niet juist. Zie hiertoe de antwoorden op vraag 1 en 2a.

Vraag 8d

Op onze vraag hoeveel de interim directeur heeft gekost was het antwoord: € 230.000 voor 3 dagen per week. Een exorbitant bedrag voor het schrijven van een advies. Maar schijnbaar heeft u daar geen moeite mee heeft om dat uit te geven. Dat betekent dus dat als u zo kunt strooien met het belastinggeld voor een interim, er zeker geld is voor het zwembadpersoneel.

Waar heeft u dat bedrag ad € 230.000 vandaan gehaald? Hoe kunt u dit verantwoorden naar de raad?

Antwoord 8d

De inhuurkosten van de interimmanager sport bedragen €150 per uur inclusief de fee voor het bureau waarlangs de inhuur plaatsvindt. Wij herhalen nogmaals dat de opdracht bestaat uit en de dagelijkse aansturing van de afdeling Maastricht Sport en het uitbrengen van een advies over de toekomst van de afdeling Sport.

De (incidentele) kosten voor de interim directeur worden gedekt binnen de begroting van Maastricht Sport. Op dit moment zijn de functie manager Maastricht Sport en teammanager accommodaties niet ingevuld. De P-kosten van deze functies worden ondermeer gebruikt voor het dekken van de inhuur. Dit is conform de gemeentelijke richtlijn.

Vraag 9a

Opmerkingen van Capra

U heeft ook Capra om advies gevraagd maar vooraf gaf u al aan Capra te kennen dat het onwenselijk is om het zwembadpersoneel onder te brengen bij de gemeentelijke cao omdat u het te duur vindt. Dat is dus al een richting die u aangeeft bij de opdracht. Capra ontkent ook niet dat er een prijskaartje aan vasthangt.

Op de vraag hoe Capra aankijkt tegen het voorstel van de FNV om een ondernemerscao op te stellen, volgt een opmerkelijke zinssnede: Capra stelt zich namelijk de vraag of de Cao Gemeenten niet al zou moeten worden toegepast op het zwembadpersoneel in het kader van de Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs om uitbuiting tegen te gaan). De Liberale Partij Maastricht en meer partijen stellen zich ook die vraag. Verder stelt Capra dat het een keuze is om daarvoor middelen vrij te maken, een zeer terechte opmerking.

Wat vindt u van die kanttekeningen die Capra plaatst over het nog niet hebben ondergebracht van het zwembadpersoneel onder de gemeentelijke cao en de toepassing van de Waadi op deze casus? Vindt u niet dat u in strijd handelt met de Waadi? Welke juridische onderbouwing ligt hieraan ten grondslag om dat (nog) niet te doen?

Antwoord 9a

Capra heeft geadviseerd over de huidige constructie. Dat is niet hetzelfde als het plaatsen van kanttekeningen over het nog niet hebben ondergebracht van het zwembadpersoneel onder de cao gemeenten. Capra heeft ook niet geadviseerd om dit te doen. Wij stellen ons op het standpunt dat van strijdigheid met de Waadi geen sprake is en dat de gemaakte kanttekeningen bij de huidige constructie worden weggenomen na uitvoering van het advies van de interim manager (zie beantwoording raadvragen d.d. 2 mei 2024, meer expliciet de beantwoording van vraag 4a). Mede



DATUM
10 juni 2024

tegen de achtergrond van het voorgaande zien wij geen reden om het personeel onder te brengen bij de Cao Gemeenten.

Vraag 9b

Capra geeft daarbij nog eens aan dat ze óók begrijpen dat de druk op de gemeente vanuit het zwembadpersoneel, de FNV en mogelijk de politiek, steeds groter wordt om het zwembad personeel tegemoet te komen in hun vraag naar betere arbeidsvoorwaarden dan die nu voor hun gelden. In feite wijst Capra u op belangrijke punten. Echter u beweegt niet in de goede richting omdat u niet extra wenst te betalen. Daarom zal de Liberale Partij Maastricht deze casus ook niet laten rusten tot dat u eindelijk op het goede spoor zit.

Welk ander motief heeft u, behalve een financiële besparing om niet te zorgen voor een gelijkwaardige arbeidsrechtelijke positie (gem. cao) binnen hetzelfde bedrijf.

Het is immers geen verplichting om de zwembaden cao toe te passen. Er zijn genoeg gemeenten die het zwembadpersoneel gewoon onder de gem. cao laten vallen.

Antwoord 9b

Zie ons antwoord op vraag 3.

Vraag 9c

Bij vraag 6 serie 2 vroegen we naar de bevindingen van Capra echter u antwoordt u dat Capra adviseert niet in te stemmen met de ondernemerscao omdat die uiteindelijk resulteert in het overgaan naar de gemeentelijke cao, echter dat Capra op de Waadi wijst (want Capra vraagt zich af waarom het zwembadpersoneel nog niet is overgeheveld naar de gemeente cao in het kader van die wet) en aanbiedt ook andere cao's door te rekenen andere dan de zwembaden-cao, vermeldt u niet. Het Capra-advies is dus geen eenduidige uitkomst, maar doet u een aantal suggesties aan de hand en wijst u op een wet die u waarschijnlijk vergeet in acht te nemen. Dat is dus iets heel anders dan u hier antwoordt.

Antwoord 9c

Op basis van alle berekeningen en adviezen komen wij tot de conclusie dat het handhaven van de cao zwembaden, met inachtneming van het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden door middel van het 3 stappenplan, een verantwoord en goed uit te leggen standpunt is.

Vraag 9d

Hoeveel kostte het advies van Capra en wat doet u met dat advies?



DATUM
10 juni 2024

Antwoord 9d

De kosten voor het advies van Capra over de ondernemings-cao bedragen ongeveer €1500 excl. BTW. Het advies hebben wij benut om tot een goede afweging te komen.

Vraag 9e

Hoeveel heeft dit hele proces al gekost?

Antwoord 9e

Dit is niet de eerste vraag die wij ons stellen. Het is onze verantwoordelijkheid om binnen de spelregels van ons democratisch bestel de juiste stappen te zetten en de juiste afwegingen te maken. Daar horen ambtelijke en bestuurlijke overleggen bij, het inwinnen van extern advies als dat nodig is, het zorgvuldig beantwoorden van raadvragen, het tijdig informeren van de raad et cetera. In onze dagelijkse bedrijfsvoering houden wij niet nauwgezet bij welke ambtelijke of bestuurlijke uren aan welk onderwerp worden besteed. Wij zijn echter van mening dat in de onderhavige casus de tot nu toe gedane inspanningen en gemaakte kosten goed kunnen worden verantwoord.

Vraag 10a

Wegen de meerkosten van het zwembadpersoneel op tegen hun maatschappelijk rendement?

Op een gegeven moment vraagt u zich af of de meerkosten voor het zwembadpersoneel niet in een scheve verhouding staan met het maatschappelijk rendement.

Waarom twijfelt u aan het maatschappelijk rendement van het zwembadpersoneel niet duidelijk en wanneer is er volgens u sprake van een scheve verhouding?

De Liberale Partij Maastricht - en we weten wel zeker dat de hele gemeenteraad dit standpunt deelt – is wel van mening dat het maatschappelijk rendement van het zwembadpersoneel hoog is: 260.000 bezoekers jaarlijks, wekelijks: 800 kinderen particuliere zwemlessen, schoolzwemmen voor 3 scholen, 119 seniorenzwemlessen, 35 groepen/1350 mensen zorgzwemmen, 400 aquasport, vrij zwemmen 70.000 mensen, lessen verenigingen, het aspect van gezondheid en een vitaal leven etc. 1500 handtekeningen onder een steunbetuiging voor een gelijkwaardige en eerlijke beloning van het zwembadpersoneel, 400 handtekeningen via het FNV binnengekomen, daar kunt u niet omheen.

Antwoord 10a

Wij veronderstellen dat u refereert aan ons antwoord van 2 mei op uw vraag 9 van 16 maart. Daarin betogen wij dat het hanteren van de cao gemeenten leidt tot aanzienlijk hogere kosten dan het hanteren van de cao zwembaden en tegelijkertijd leidt tot een schralere programmering. Het is onze verantwoordelijkheid om een goede balans te vinden tussen te maken kosten en maatschappelijk rendement. In onderhavige kwestie zijn wij van oordeel dat we met het hanteren van de cao zwembaden inclusief het 3 stappenplan een juiste balans hebben gevonden. Naar ons oordeel ontstaat bij het hanteren van de cao gemeenten een stevige onbalans die leidt tot hoge kosten en minder maatschappelijk rendement.



DATUM
10 juni 2024

Vraag 10b

Is dit enorme maatschappelijke rendement en de grote verantwoording die het zwembadpersoneel dagelijks op haar schouders neemt, het niet waard om onder de gemeentelijke cao te worden gebracht en gelijkwaardig te worden behandeld? Wat staat u in de weg?

Antwoord 10b

Wij zijn en blijven van oordeel dat het hanteren van de cao zwembaden inclusief het 3 stappenplan recht doet aan de inspanningen van de zwembadmedewerkers. Zie ook ons antwoord op vraag 10a.

Vraag 11a

Het eerste advies van de interim directeur was iedere sportmedewerker onder de cao Sport te laten vallen. Zijn tweede advies wijkt (aanbeveling 13) nogal af van zijn eerste: alle sportmedewerkers onder de gemeente cao behalve het zwembadpersoneel. Op onze vraag 3 antwoordt u dat de interim directeur van advies is veranderd door een voortdurende dialoog met zijn omgeving. Maar die omgeving bent u toch?

Antwoord 11a

Het advies is opgesteld op basis van vele gesprekken, zowel intern als extern, documenten en adviezen. Dat heeft geleid tot het onafhankelijk advies.

Vraag 11b

Wie blijven behalve het zwembadpersoneel nog in Maastricht Sport ?

Antwoord 11b

De afdeling Maastricht Sport bestaat uit meerdere onderdelen/entiteiten. Het Geusseltbad is een van deze entiteiten. Binnen het Geusseltbad worden de medewerkers van de stichting SPBS tewerkgesteld. De andere onderdelen zijn: accommodaties, sport en bewegingsstimulering en het bedrijfsbureau.

Vraag 11c

Bij vraag 12 a geeft u aan dat stap 3 aanpassing cao buiten uw invloedssfeer ligt. Dat vinden we een vreemd antwoord. Als het FNV toch met u onderhandelt over het onderbrengen van personeel onder de gemeentelijke cao of het opplussen van een andere cao en u voorstellen van de hand wijst, dan is uw invloedssfeer toch 100%?

Antwoord 11c

Wat wij hebben willen aangeven is dat de onderhandelingen over de landelijke cao zwembaden een aangelegenheid is tussen werkgevers en werknemers en derhalve buiten de invloedssfeer van de gemeente ligt.



DATUM
10 juni 2024

Vraag 11d

Tegemoetkoming college veel te rooskleurig afgeschilderd

Bij vraag 12c geeft u aan dat het zwembadpersoneel er gemiddeld 16,5% op vooruitgaat, en dat u oog heeft voor de arbeidsvoorwaarden van onze medewerkers. U schetst de verbetering veel rooskleuriger voor dan de realiteit.

In feite stond het zwembadpersoneel al op 1-0 achterstand: al jaren zijn ze er niet op vooruit gegaan i.t.t. het personeel onder de gemeente cao.

Bovendien betaalt de zwembaden-cao aanzienlijk slechter uit als de gemeente-cao. Zelfs met de minimale verbetering die u nu aanbiedt, halen ze die enorme achterstand nooit in. Jarelang hebben ze een enorme inkomstenderving opgelopen. Bovendien zijn de medewerkers onder de gemeente cao nog eens met terugwerkende kracht gecompenseerd vanaf 1 januari 2023, zij niet.

U geeft aan dat al het zwembadpersoneel vooruit zal gaan in 2 stappen, echter de medewerkers die in 2011 vanuit de NV zijn overgenomen krijgen GEEN schaalverhoging, vanaf 2011 zitten ze al in dezelfde schaal. Zij krijgen hooguit € 20 als EHBOvergoeding. Dus zij blijven flink onderbetaald. Vindt u dat u goed bezig bent als werkgever? Levert dit minimale gebaar het personeel nu werkelijk een betere positie op?

Antwoord 11d

Een klein aantal medewerkers was vanaf de start van de nieuwe sportorganisatie in 2011 al hoger ingeschaald en heeft daarom geen baat bij de concrete invoering van stap 1, een hogere inschaling. Dat hebben wij in ons antwoord van 2 mei op uw vraag 9 ook uitgelegd. Deze medewerkers hebben dus in de afgelopen jaren al profijt gehad van een hogere inschaling dan hun collega's.

Wij benadrukken nogmaals dat wij van oordeel zijn dat met de effectivering van het 3 stappenplan de arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers substantieel worden verbeterd, bovenop de reguliere CAO-stijgingen die ook binnen de cao zwembaden hebben plaatsgevonden.

Vraag 11e

Op dit moment is het verschil met de collega's die onder de gemeente cao vallen nog steeds ca 20%.

- * 6,5% verschil in bruto loon
- * door de week en op zaterdag geen ORT
- * 5,3% verschil in werktijd 38 u werkweek, tegenover de 36 u werkweek onder de gemeente-cao.
- * Minder vakantiedagen
- * 8,7% verschil in IKB individueel keuze budget
- * Geen vergoeding woon-werkverkeer

Bovendien valt op dat dit personeel onder heel lage schalen werken, schalen die de meeste gemeenten niet eens meer hanteren en de beloning van de schalen van het zwembaden-cao ligt ook nog eens veel lager dan de gemeente cao.

Graag een onderbouwde reactie op alle punten.



DATUM
10 juni 2024

Antwoord 11e

Per punt is onze reactie als volgt:

** 6,5% verschil in bruto loon*

Door de invoering van stap 1 uit het 3 stappenplan is het salarisverschil sterk verminderd. Het exacte verschil is casusafhankelijk maar schommelt eerder rond 1.8%. Het verschil bedraagt dus momenteel geen 6.5% meer.

** door de week en op zaterdag geen ORT*

Klopt.

** 5,3% verschil in werktijd 38 u werkweek, tegenover de 36 u werkweek onder de gemeente-cao.*

De Cao Gemeenten kent een 36-urige werkweek. Wel wijzen we er op dat de gemeentelijke ambtenaren in Maastricht ervoor kunnen kiezen om 40 uur te werken en zo ADV opbouwen.

** Minder vakantiedagen*

Het verlofsaldo is in de cao zwembaden ruimer tov cao gemeente aangezien deze cao een extra vrijetijdsregeling kent. De gemeentelijk ambtenaren bouwen bovenop hun vakantiedagen wel adv uren op maar daarvoor verrichten ze wekelijks 4 uur onbetaald extra werk.

** 8,7% verschil in IKB individueel keuze budget*

Het verschil in ikb bedraagt geen 8,7% maar 8,2% daar het vakantiegeld in cao zwembaden 8,85% is in plaats van de gebruikelijke 8%. Door middel van stap 2 uit het 3-stappenplan is het de intentie om dit verschil te slechten.

** Geen vergoeding woon-werkverkeer*

De gemeente kent ook geen vergoeding woon-werkverkeer (in de zin van een kilometervergoeding). De werknemer van de gemeente kan wel de keuze maken om zijn Individueel Keuze Budget (IKB) te besteden aan de fiscale uitruil voor woon-werkverkeer op basis van de reisafstand met het openbaar vervoer, eigen motorvoertuig, eigen (brom)fiets of te voet. We onderzoeken nog of deze mogelijkheid ook kan toegepast worden voor de zwembadmedewerkers na het invoeren van stap 2 uit het 3-stappenplan.

Vraag 12a

gaat over het antwoord op onze vraag 12 c serie 2 daar zegt u dat u oog heeft voor de arbeidsvoorwaarden van uw medewerkers en dat u tegelijkertijd ook oog moet hebben voor het belang van onze bezoekers.

Waarom zouden die twee belangen elkaar bijten? Waarom zouden de belangen van de bezoekers aangetast worden of in het gedrang komen als u het personeel uitbetaalt zoals een goed werkgever dat behoort te doen?

Antwoord 12a

Wij hebben inmiddels afdoende betoogd dat wij van oordeel zijn dat er met de 3 stappen sprake is van goede arbeidsvoorwaarden. Daarnaast hebben we ook de verantwoordelijkheid om oog te houden voor de kostenkant van het zwembad. Is de hoogte van de gemeentelijke bijdrage aan het zwembad goed te verantwoorden? Is de prijs van het zwembadkaartje daarmee in balans? Of moet de prijs van het zwembadkaartje omhoog als de kosten substantieel toenemen? Wij zijn van oordeel dat op dit moment sprake is van een goede balans die wij niet willen verstoren.



DATUM
10 juni 2024

Vraag 12b

Ook hier weer een antwoord dat we niet begrijpen. U stelt namelijk ook dat u oog heeft voor de arbeidsvoorwaarden van medewerkers maar tegelijkertijd ook voor een verantwoorde bedrijfsvoering moet zorgen. Waarom zijn dat twee strijdige belangen? Hoe dan? Waarom is het qua bedrijfsvoering wél verantwoord om het personeel op Mosae Forum wél onder een goede cao te laten vallen en waarom is dat niet verantwoord voor het personeel bij de Geusselt?

Wat is het verschil in bedrijfsvoering t.a.v. het personeel dat onder de gemeente-cao valt en dus beter betaald word, die bedrijfsvoering is toch ook verantwoord? Waarom zou de bedrijfsvoering niet verantwoord zijn als u gemeentepersoneel niet meer onder verschillende cao's laat vallen?

Antwoord 12b

Zie ons antwoord op vraag 10a en op vraag 12a.

Vraag 13

Gaan we richting staken?

Helaas, maar wel te begrijpen, dat het zwembadpersoneel langzaam maar zeker wordt gedreven richting staken. De staking van openbare werken staat iedere bewoner van Maastricht nog vers in het geheugen. Elke bewoner van de stad had begrip voor het personeel. Gelukkig heeft deze staking u snel op uw schreden terug doen keren en een verbetering van de positie van dit personeel opgeleverd.

Mislukte onderhandelingen Gemeente OR-FNV en nog steeds niet terug aan de tafel

We hebben vernomen dat u niet terug aan de onderhandelingstafel gaat zitten om serieus te onderhandelen, dus zal er wekelijks gefaseerd gestaakt worden:

1. Geen zwemlessen meer gegeven worden voor diplomazwemmen (ca 800 kinderen). De grootste inkomstenbron van het zwembad.
2. Geen schoolzwemmen meer voor de drie scholen: Montessori (betaald uit de ouderbijdragen), de Letterdoes en El Habib (gesubsidieerd).
3. Geen Seniorenzwemlessen meer voor ouderen die niet kunnen zwemmen (119 zwemlessen).

Natuurlijk hopen wij met de OR en het FNV dat u inziet dat de gemeente zich moet gedragen zoals een goed werkgever dat betaamt, dat het vreemd is binnen dezelfde organisatie diverse cao's te hanteren, en dat de kosten niet opwegen tegen de verdiensten. Het is natuurlijk vreemd dat er een constructie is opgetuigd waardoor collega's verschillend worden beloond voor hetzelfde werk binnen dezelfde organisatie.

Wat vindt u dat er weer een afdeling van de gemeente Maastricht gaat staken om fatsoenlijk betaald te krijgen?

Antwoord 13

Medewerkers hebben het recht om via staking op te komen voor hun belangen. Dat neemt niet weg dat wij betreuren dat het zover komt omdat we hard bezig zijn om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en daarin al een eerste stap hebben gezet. Uiteindelijk leiden de drie stappen naar onze overtuiging tot een verantwoorde verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Vraag 14a



DATUM
10 juni 2024

Verbetering bedrijfsvoering

En natuurlijk valt er iets over de verbetering van de bedrijfsvoering te zeggen, want in 2018 trad er een interim directrice aan (die door heel Nederland zwembaden saneert) en het tekort in 2019 terugbracht tot 4 ton. We zijn weer terug bij af. Het tekort is weer enorm gestegen: 2021 tekort van 1,9 mln. - 2022 1,3 mln. en 2023 zal niet veel afwijken).

Grote uitgaven voor 3 managers/coördinatoren, een interim directeur (€ 230.000), niet goed letten op het maken van onnodige kosten. Coördinatoren die niet inspringen bij lesuitval, maar veel vergaderen, terwijl voorheen vergaderen tot het uiterste beperkt was. Nu wordt gemiddeld 80 uur per week vergaderd, voorheen was dat een kwart, 20 uur per week. Wekelijks vallen 15 lessen uit. Lessen zijn de grootste inkomstenbron. Voorheen plande en coördineerde hoofd zwembaden dit alles.

Wat is door de interim directeur aan verbetering bedrijfsvoering gedaan behalve het schrijven van een advies? Heeft u wel voldoende zicht op de bedrijfsvoering?

Antwoord 14a

In de onderstaande tabel geven wij de juiste cijfers weer. Daaruit blijkt dat het tekort op de exploitatie in de afgelopen jaren, met uitzondering van het corona-jaar, is afgenomen. De totale gemeentelijke bijdrage aan het zwembad, inclusief de vastgoedkosten, is eveneens afgenomen met uitzondering van het corona-jaar.

Jaar	Tekort exploitatie	Totaal gemeentelijke bijdrage incl. vastgoed
2019	€ 621.000,-	€ 1.500.000,-
2020	€ 1.056.000,-	€ 1.300.000,-
2021	€ 268.000,-	€ 1.000.000,-
2022	€ 551.000,-	€ 1.300.000,-
2023	€ 300.000,-	€ 1.000.000,-

De kostenkant van het zwembad wordt maandelijks gemonitord en bewaakt, zowel binnen het team zwembad als in de afdeling vastgoed.

Vraag 14b

Wat kosten de coördinatoren die u heeft aangesteld?

Antwoord 14b

Wij nemen aan dat u doelt op de 4 coördinatoren in het zwembad. Deze zijn tewerkgesteld in schaal 7 van de CAO zwembaden hetgeen neerkomt op een bruto salaris van € 3609 bruto per maand.

Vraag 14c

Wachlijsten van 1000 kinderen die moeten leren zwemmen, personeel dat afhaakt na opgeleid te zijn, omdat de supermarkt of DHL veel beter betaalt voor een baan zonder al die verantwoordelijkheid. Het Ministerie dat schoolzwemmen weer gaat invoeren, veel gemeenten die hun zwembaden hebben gesloten en dus beroep gaan doen op het Geusselt.

Bent u daar klaar voor - als het nu al zo mis loopt door niet goed management, er vallen al wekelijks 15 lessen uit, wachtlijst van 1000 leerlingen, daardoor gemis aan inkomsten, staking in zicht, personeel dat wegloupt?



DATUM
10 juni 2024

Antwoord 14c

Wij zijn het niet met u eens dat er sprake is van slechte bedrijfsvoering. Dat blijkt ook niet uit de cijfers. Dat neemt niet weg dat er ook binnen het Geusseltbad verbeteringen mogelijk zijn.

Wij herkennen ons niet in het beeld dat u schetst met betrekking tot de hoge lesuitval.

De wachtlijst is inderdaad lang doch dit is te wijten aan de lesuitval ondermeer tijdens de corona-periode. Om deze wachtlijst in te lopen werd er een aanbod zwemlessen binnen de beschikbare uren van het Geusseltbad al opgetrokken. We zien dat dit langzaam leidt tot het teruglopen van het aantal mensen op de wachtlijst.

Vraag 14d

Hoe zijn de hierboven vermelde tekorten opgebouwd?

Antwoord 14d

Wij veronderstellen dat u doelt op de tekorten die u noemt onder vraag 14a. Zie daarvoor de kolom in ons antwoord op vraag 14a.

Vraag 15

Fase 2

Mocht u dan nog niet terug aan de tafel gaan zitten, dan zal naar verwachting de volgende fase intreden:

Dan komen de lessen van de 35 zorggroepen aan de beurt.

Natuurlijk hopen wij dat u zich opstelt zoals een goed werkgever betaamt en met de OR en FNV om de tafel gaat zitten met als doel aan hun wensen tegemoet te komen, anders moeten wij, indien u het niet doet, een politiek gebaar maken en met een motie komen om extra geld te voteren voor het zwembadpersoneel van de Geusselt.

Heeft u toch de intentie om hier samen met de OR en de FNV uit te komen? Of blijft u bij uw besluit om het zwembadpersoneel niet verder tegemoet te komen? Heeft u al bedacht wat deze vertroebelde verhoudingen de organisatie weer gaan opleveren?

Antwoord 15

Zoals eerder in de beantwoording van uw vragen aangegeven blijven wij bij ons standpunt dat het 3 stappenplan op een verantwoorde manier tegemoet komt aan de door de medewerkers gewenste verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Hoogachtend,

Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Hubert Mackus

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

Schriftelijke vragen