



CAO-VERGELIJKING EN DIALOOGSESSIES SPORT

12 JANUARI 2024

RAPPORT WERKGROEP HCA CAO VERGELIJKING 2023

WAAROM OOK AL WEER EEN CAO-VERGELIJKING?



De Human Capital Agenda (HCA) wil de sport professionaliseren en werken aan loopbaanperspectief voor medewerkers. Als grootste vertegenwoordiger van werknemers in de sport neemt de FNV deelneemt aan de HCA. Samen met de stakeholders formuleren we doelstellingen en dragen we bij aan het realiseren van de gezamenlijke visie. Dat gaat in stappen. Eén van die stappen is het maken van een cao-vergelijking. In de periode mei 2023 – heden werkt FNV als kartrekker aan het uitwerken van die cao-vergelijking. Samen met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers vanuit het brede werkveld in de werkgroep HCA cao vergelijk.

De FNV heeft toegang tot een database waarin vergelijkingen kunnen worden gemaakt tussen verschillende cao's op alle arbeidsvoorwaardelijke afspraken die daarin worden vastgelegd.

Op basis van een eerste brede vergelijking tussen meerdere cao's binnen en buiten de sport, kiezen we uiteindelijk voor een vergelijking op tien punten binnen de sport cao's. Deze punten sluiten aan bij de knelpuntenanalyse van de HCA. In de dialoogsessies verdiepen we die vergelijking uit.

“Wat we helaas wel zien is dat veel van die jonge enthousiaste werknemers zich te vroeg in hun loopbaan genoodzaakt zien de sector weer te verlaten. Gebrek aan perspectief, weinig concurrerende arbeidsvoorwaarden en het gegeven dat de sector zich kenmerkt door veel snipperbanen zijn hierbij de belangrijkste factoren. Een belangrijk doel is dan ook om toe te werken naar meer volwaardige banen met doorgroeimogelijkheden binnen sport en bewegen, een sector die werknemers weet te boeien, maar die ze ook aan zich moet zien te binden”.

- I. Toe te werken naar meer volwaardige banen met doorgroeimogelijkheden binnen sport en bewegen, een sector die werknemers weet te boeien, maar die ze ook aan zich moet zien te **binden**.
- II. Een **volwassen sector** vraagt om dito **arbeidsvoorwaarden**. Als we professionals langer aan onze sector willen binden, of juist bewust willen laten doorstromen van en naar andere sectoren, dan vraagt dit om een volwassener pakket van arbeidsvoorwaarden – bijvoorbeeld op het gebied van opleiding en pensioenvoorziening -en een verbeterd loopbaanperspectief.
- III. Ook moet er beter zicht zijn op mogelijkheden voor een **volwaardige carrière** binnen de sport en beweegsector. Dit betekent dat op veel plekken in de sector zaken als pensioen en **opleidingsbudgetten** geregeld of opgewaardeerd moeten worden.

10 PUNTEN VAN DE CAO VERGELIJKING



VISIE HUMAN CAPITAL AGENDA SPORT EN BEWEGEN



Werkgevers en werknemers willen samen werken aan **goed werkgeverschap**, een **gelijker speelveld onderzoeken** en (zo) **het imago van de sector verbeteren**.
De **urgentie** is namelijk hoog. Nederland heeft de sport nodig!

HCA-aanbeveling 'professionals binden'

1. Afspraken flex en vast / zzp / inleen
2. Omvang contract(en) uren, combineren contracten

HCA-aanbeveling

'volwassen pakket van arbeidsvoorwaarden'

3. Hoogte Eindejaarsuitkering
4. Hoogte loon (start/uitloop)
5. Toeslagen (onregelmatigheidstoeslag)
6. Minimaal 14 (16) euro; jeugdloon
7. (Soorten) verlof / Generatieregelingen
8. Pensioenfonds: hoogte pensioenpremie + opbouw %

HCA-aanbeveling 'volwaardige carrière'

9. Opleidingsplan met budget en faciliteiten
10. Autonomie / regelruimte / werk-privé balans

1. DE BASICS VAN VERGELIJKEN


1a. Welke cao's zijn er in de sport?

Antwoord: Er zijn 4 'sport' cao's: **cao Sport, cao Sportverenigingen, cao Vermo, cao Zwembaden**

1b. Welke cao's zijn **aanpalend** aan de sport?

Antwoord: **cao Gemeenten, cao Sociaal Werk, cao Kinderopvang, cao Recreatie, cao Primair Onderwijs, cao Zorg en Welzijn**

1c. Vrijwilligers: Een groot deel van de sport kent functies uitgevoerd door onbetaalde vrijwilligers, op diverse locaties in het sportlandschap. Zij hebben geen cao in de sport, maar zijn óf gepensioneerd, of hebben hun hoofd-betrekking elders.



Er zijn heel veel medewerkers **zonder cao** werkzaam in de sport. Aantal onbekend. Het gaat om professionals in grote sectoren zoals fitness, klim- en paardensport. Ook zijn er **zzp-ers** aan de slag in veel sportbranches. Er zijn ook diverse **detacheerders** in de sport. Er zijn veel **vrijwilligers** bij o.a. sportverenigingen en zwembaden.

1. DE BASICS VAN VERGELIJKEN

2. Waardoor zijn er verschillende cao's in de sport?

Antwoord: een cao heeft een **werkingsfeer**. Die bepaalt of je als bedrijf een cao kunt gaan toepassen. Zo zijn er cao's waarbij een bedrijf winst mag maken, en cao's voor organisaties zonder winstoogmerk.

Soms is er **financiering** gekoppeld aan functies, zoals die van Buurtsportcoach. Maar meestal is financiering gekoppeld aan een project of via een exploitatiebijdrage. Hieraan zijn geen criteria gekoppeld voor arbeidsvoorwaarden, hooguit wel aan functie-eisen. De vrije markt kan een cao volgen, maar doet dat doorgaans niet.

De financiering en de werkingsfeer van een cao hangen nauw samen. Je kunt niet zomaar een cao 'kiezen'. Wel kun je een bedrijf zo organiseren dat deze onder een werkingsfeer valt. Of juist zo dat je geen cao of pensioen hoeft te voeren.



1. DE BASICS VAN VERGELIJKEN



3. Nut van een cao?

Antwoord: een cao is een **aanvulling op de wet**, en is zelf ook een wet. Een sector cao zorgt ervoor dat er in een sector **geen concurrentie** plaatsvindt **op arbeidsvoorwaarden**. Dit betekent dat iedereen in dezelfde functie binnen die sector minimaal verdient wat er in de cao is afgesproken. Een cao zorgt ook voor **ontwikkeling van de sector en van haar medewerkers**. Het is bovendien een **akkoord tussen werkgevers en werknemers** waarin beide partijen **inspraak** hebben en zich dus herkennen in hetgeen is opgesteld.

Een cao maakt het ook eenvoudiger jouw sector te **vergelijken** met andere sectoren. Omdat een cao **maatwerk** is, is het logisch dat er verschillen zijn.

De sportsector is heel breed, en loopt ook over in andere sectoren. Cao's zijn maatwerk waardoor er verschillen zijn en waardoor het soms appels met peren vergelijken is. Vergelijkingen kun je op heel veel punten doen, en wijzigen elk jaar weer.



2. VERDIEPING

De werkgroep koos 3 doelgroepen uit om de eerste cao vergelijking uit te diepen: zwemonderwijzer, buurtsportcoach en trainer-coach. In 2023 is de zwemonderwijzer uitgewerkt door de cao vergelijking in te vullen en dialogsessies te houden.

Zwemonderwijzer

Het zwembad is een voorziening waarin veel cao's voorkomen. De meest voorkomende zijn de cao Gemeenten, de cao Zwembaden en de cao Vermo. Daarnaast zie je ook de cao Sport, cao Kinderopvang en in mindere mate ook de cao Sociaal Werk en cao Zorg en Welzijn. Er zijn zwemscholen die geen cao (hoeven) toepassen. Er zijn zzp-ers aan de slag en er zijn detacheerders actief. Het is een MBO 3 / 4 functie, uitbetaald in de schalen 4 t/m 6, bij uitzondering schaal 7.

Buurtsportcoach

De buurtsportcoach is een door de overheid gefinancierde functie die op 4 niveau's wordt ingezet. De MBO4 functie wordt ingeschaald in schaal 7. De HBO functies (vakleerkrachten) in schaal 8 of 9. De leidinggevende functies in schaal 9 of 10. De meeste cao's die voorkomen zijn cao Sport, cao Vermo, cao Gemeenten en cao Onderwijs. Er zijn organisaties die de HBO functies opplussen gelijk aan de cao Onderwijs, er zijn ook organisaties die schaal 6 in de cao Zwembaden toepassen. Er zijn ook commerciële partijen op de markt die buurtsportcoaches aanbieden en soms wel en soms niet een cao volgen.

Trainer-coach

Deze functie is breed. Er zijn betaalde trainer-coaches in dienst bij sportbonden en dus uitbetaald via de cao Sport. Er zijn betaalde trainer-coaches in dienst bij verenigingen via de cao Sportverenigingen. Er zijn trainer-coaches als onbetaalde vrijwilliger actief.

2. VERDIEPING

Zwemonderwijzer

De cao vergelijking op de 10 punten laat zien wat de verschillen zijn voor medewerkers in de zwembaden, afhankelijk van waar ze werken. De dialogosessies lieten zien dat medewerkers in de zwembaden erg bewust zijn van de verschillen en dit als niet prettig ervaren. Het is voor hen een reden om de branche te verlaten of om van werkgever te veranderen binnen de branche. Het stoort de vaste krachten bovendien dat de contracten klein zijn (<20 uur), en dat de branche veel jonge mensen inzet tegen een aangepast loon (jeugdloon of flexkracht). Ook zien ze een toename van vrijwilligers, zzp-ers voor hetzelfde werk, en inhuur.

De belangrijkste verschillen zijn:

Eindejaarsuitkering: alleen in de cao Vermo (8,33%) en cao Sport (€900,- plus 1,2%). Ook in de cao Gemeenten (8,33% in keuzebudget) Wordt door medewerkers als een belangrijke arbeidsvoorwaarde gezien. Dus niet in de cao Zwembaden.

Onregelmatigheidstoeslag: In de cao Vermo en cao Zwembaden is deze toeslag alleen op zondag te verdienen. Werkgevers zien het werken in een zwembad niet als onregelmatig werk. Werknemers zien dit anders: juist op tijden dat anderen vrij zijn, moeten zij werken. De cao Gemeenten kent een ORT buiten dagvensters én in het weekend die ook geldt voor de zwembadmedewerkers.

Startsalaris en uitloop: startsalarissen zijn ongeveer gelijk, maar je moet er in de cao Zwembaden 38 uur voor werken. Uitloop is in de cao Vermo en cao Gemeenten veel beter. Detacheerders plussen de cao die van toepassing is vaak op met 2% salaris. Tabel toont maximum eindsalaris.

jan-23	werkweek	EJU	schaal 5	schaal 6	ORT zat	ORT zon
cao zwem	38	geen	€ 2.564	€ 3.125	geen	25% tijd
cao vermo	36	8,33%	€ 2.845	€ 3.146	geen	50% €
cao gemeenten	36	8,33%	€ 2.874	€ 3.323	40%	65% €
cao sport	38	€900+1,2%	€ 2.945	€ 3.178	geen	geen

2. VERDIEPING

Zwemonderwijzer vervolg

Uit de dialoogsessies kwam ook naar voren dat er in de zwembaden gebruik wordt gemaakt van het **jeugdloon**. In de cao Zwembaden was dit in 2023 geldig voor medewerkers t/m 19 jaar. Hier krijg je dus voor hetzelfde werk minder betaald omdat je een andere leeftijd hebt. In de cao Vermo krijgen mensen wel een vakvolwassen loon als ze hetzelfde werk doen als een ouder iemand. Behalve als ze in de flexfunctie werken. De cao Sport kent geen jeugdloon, de cao Gemeenten ook niet. De cao Gemeenten is de enige met **minimaal 14 euro bruto** als startsalarij (schaal 1). Voor de cao Zwembaden en cao Vermo moet je voor minimaal 14 euro in schaal 4.4 worden uitbetaald. Dit verschil wordt als ongelijk ervaren, blijkt uit de dialoogsessies. Een startende toezichthouder krijgt bij de gemeente meer betaald dan een startende zwemonderwijzer in andere zwembaden.

Pensioen is voor mensen met een vast contact een belangrijke arbeidsvoorwaarde. In de zwembaden werkt naar schatting 80% met een vast contract. De verschillen tussen de pensioenfondsen zijn groot en medewerkers zijn zich bewust van die verschillen. ABP heeft het beste pensioen (Cao Vermo en Cao Gemeenten), SPR (cao Zwembaden) kent de laagste opbouw. In de zwembaden is er ook nog een bedrijfstakpensioenfonds bij Sportfondsen Groep Nederland, dat is net iets beter dan het SPR pensioenfonds.

jan-23	jeugdloon	min 14 euro	Pensioen	opbouw/premiedeel werknemer
cao zwem	t/m 19 jr	schaal 4.4	SPR	21,8% / 10,9%
cao vermo	flex t/m 20 jr	schaal 4.4	ABP	27,9% / 8,37%
cao gemeenten	nee	schaal 1	ABP	27,9% / 8,37%
cao sport	nee	eind 3, half 4	PFZW	28% / 14%

3. DIALOOGSESSIES

In de dialoogsessie konden we dieper ingaan op de andere punten uit de cao-vergelijking.

Het is de ambitie om in de sport te groeien van banen van 0,5 fte gemiddeld naar 0,75 fte. Wat is daarvoor nodig in de zwembranche?

1. Betere arbeidsvoorwaarden (primair en secundair)
2. Ontschotten van het werkveld (gelijke arbeidsvoorwaarden)
3. Opleidingen (om banen te verbreden)

Deze drie punten komen ook terug in hoe de uitstroom te beperken en de instroom te bevorderen. Daarbij wordt ook genoemd: [erkenning](#) van het vak [zwemonderwijzer](#) door de overheid. Het is nu een vrij beroep, de branche bepaalt de regels. Meer uren werken is niet voor iedereen de ambitie. Sommigen werken al bijna fulltime. Het werken in een zwembad is bovendien zwaar werk, als je alleen lesgeeft is 25 uur wel een mooi aantal. Bij Optisport zetten ze nu in op het vergroten van contracten van 20 naar 25 uur.

Bij het combineren van banen wordt vaak geopperd het werken in het water te combineren met een baan op kantoor.

Jongeren verlaten (te) snel de sector, dat wordt onderschreven. Redenen: te zwaar werk, te laag salaris, geen toeslagen. Ze worden wel begeleid door ervaren werknemers, maar door personeelstekorten staat dit onder druk.

3. DIALOOGSESSIES

Autonomie wordt als goed ervaren, mensen hebben zeggenschap op hoe ze hun werk invullen binnen bestaande afspraken. Ze zouden meer zeggenschap willen hebben op verlof opnemen en op leeftijdsbeleid.

De **opleidingsmogelijkheden** worden als goed ervaren. Er wordt veel (verplicht) aangeboden, en dat is zowel vak gerelateerd als op persoonlijke ontwikkeling. Voor loopbaanwensen klopt men aan bij de direct leidinggevende, vaak de locatiemanager of de directeur. Er zijn ook diverse mogelijkheden tot meelopen en snuffelen in andere functies binnen en buiten het bedrijf. Werknemers hebben veel zien veranderen en zien nog veranderingen komen. Dat gaat over toename van digitalisering en het hebben van pedagogische en communicatieve vaardigheden. Ook moet men steeds meer bijhouden (administreren).

Doorgroeimogelijkheden zijn er in de zwembaden. Dat wordt ook gestimuleerd door leidinggevendenden. Veel werkenden hebben er ook behoefte aan en kloppen actief aan bij hun leidinggevende om dit loopbaanpad met hen uit te stippelen. De mensen komen van verschillende achtergronden voordat ze in de zwembranche terecht zijn gekomen. Voor velen is dit de zoveelste baan of functies. Mensen die al langer werken in het zwembad, hebben al een heel loopbaanpad doorlopen. Sommigen zitten aan het einde van dat pad, en hebben een leidinggevende of coördinerende functie gekregen. Deze mensen werken 15 jaar of langer in de branche. Een functiehuis met één loongebouw zou helpen om meer samen te werken in de sport en zo doorgroeimogelijkheden te bevorderen. Want voor velen is schaal 7 het eindstation, waar de buurtsportcoach start in schaal 7. Het zou fijn zijn loopbaanpaden door te laten lopen zodat je een leven lang inzetbaar blijft om mensen in beweging te krijgen en te houden. Mensen weten nu niet hoe verder te groeien dan schaal 7 in de meeste cao's toepasbaar in de zwembaden.

4. CONCLUSIES – HOE VERDER?

Onze aanpak is:

1. Om in 2024 door te gaan met de vergelijking door ook de **Buurtsportcoach en Trainer-coach te verdiepen**. Hier werken we alle 10 punten voor uit, zoals bij de zwemonderwijzer.
2. Aan de HCA tafel **focussen we ons op punt 9 en 10**. Hierbij bekijken we de cao's in de sport op opleidingsbudgetten, diverse fondsen en werken voorbeelden uit wat dit in de praktijk betekent. We werken toe naar concrete afspraken, mogelijk pilots, inspiratie voor hoe **'een volwaardige carrière' vorm te geven**. En daarmee: een agenda met concrete werkafspraken eind 2024.
3. **Punten 1 en 2 vaststellen via terugkerend onderzoek**, om welke aantallen het gaat. Dit moet worden gemonitord. Dit kan zowel vanuit de HCA tafel als vanuit bestaande arbeidsmarktmonitoren. Ook in cao's kunnen hierover afspraken gemaakt worden/ zijn.
4. De punten **3 t/m 8 zijn nu geen HCA punten**, maar liggen bij werkgevers en werknemers om in onderhandelingen te bespreken. We houden jaarlijks de vergelijking actueel op deze punten en rapporteren de grootste afwijkingen aan de HCA-tafel ter duiding en discussie.
5. Ook is het nodig te kijken naar meer consistentie in financiering, zeker in aansluiting bij de opleidingsprofielen (punt 4). Inschaling wordt zo eenduidiger en consistentier.

HCA-aanbeveling 'professionals binden'

1. Afspraken flex en vast / zpp / inleen
2. Omvang contract(en) uren, combineren contracten

HCA-aanbeveling

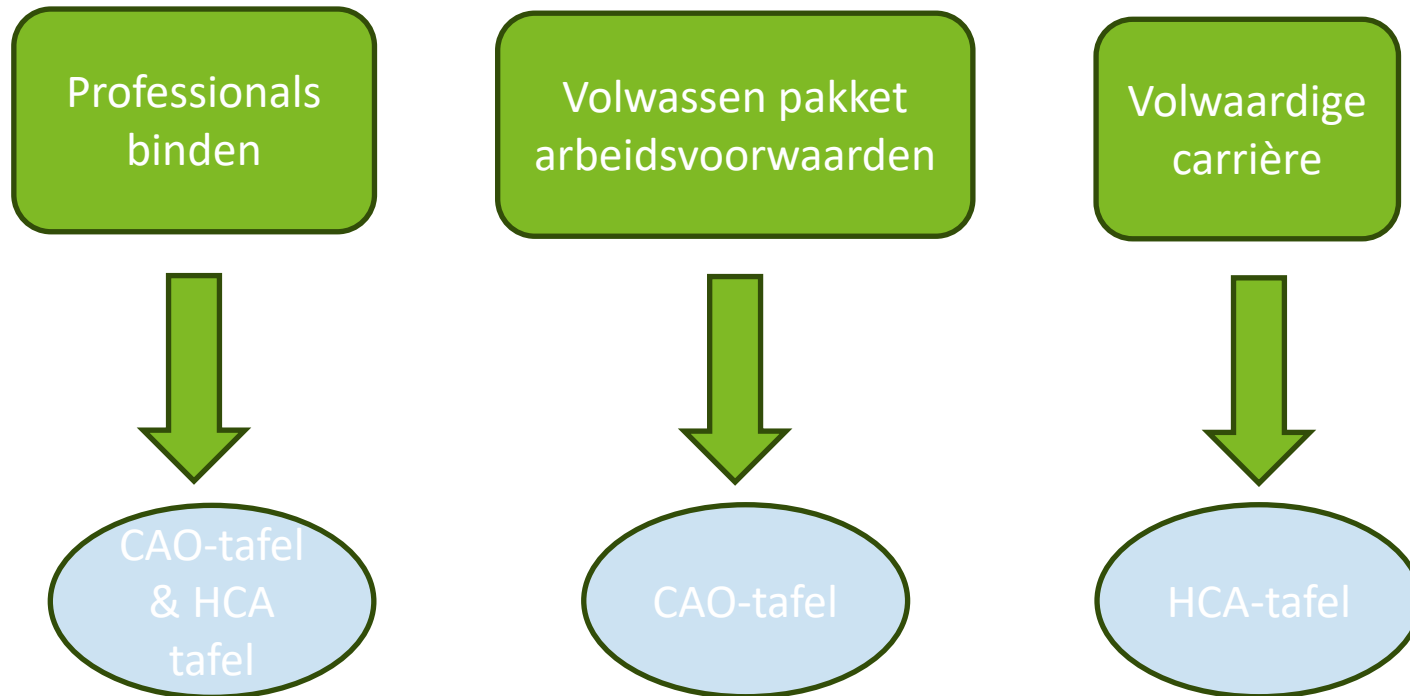
'volwassen pakket van arbeidsvoorwaarden'

3. Hoogte Eindejaarsuitkering
4. Hoogte loon (start/uitloop)
5. Toeslagen (onregelmatigheidstoelage)
6. Minimaal 14 (16) euro; jeugdloon
7. (Soorten) verlof / Generatieregelingen
8. Pensioenfonds: hoogte pensioenpremie + opbouw %

HCA-aanbeveling 'volwaardige carrière'

9. Opleidingsplan met budget en faciliteiten
10. Autonomie / regelruimte / werk-privé balans

CAO-TAFEL EN HCA-TAFEL



4. CONCLUSIES – HOE VERDER?

En verder:

1. Ontwikkelen van **één functiehuis** krijgt steun van de zwembadmedewerkers. Een gelijk spelveld ontstaat bij meer duidelijkheid over functieprofielen en aansluiting bij (MBO) opleidingen. Dit eenduidig borgen leidt tot meer erkenning van een vakgebied.
2. Doorlopende leerlijnen en loopbaanpaden binnen en buiten de sport verdient verkenning. De **cao vergelijking op de 10 punten daarom uitbreiden** naar minimaal 2 liefst 4 aanpalende cao's.
3. De HRM functie ligt nu bij managers en leidinggevenden. Je kunt ze daarop bijscholen. Maar je kunt ook kijken of je voor de sector breed een (aantal) **personeelsadviseur(s)** aanstelt, gericht op loopbaanontwikkeling en bredere loopbaanpaden.
4. **Samenwerken** in en buiten de sector kan op veel steun rekenen. Mensen zien zichzelf als professional in de sport, maar ook in het bredere domein van vitaliteit en gezondheid. Zij denken niet in schotten, zijn er juist voor deze weg te halen.
5. **Beloning** is naast **groei** belangrijk voor je **waardering**. Sport professionals blijven graag in beweging. **Financiering** van de sport een zeer belangrijke onderlegger voor 'hoe verder'.

VISIE HUMAN CAPITAL AGENDA SPORT EN BEWEGEN





**GRAAG JULLIE
REACTIE/FEEDBACK.**