

Inrichtingsplan overname exploitatie en beheer van de SportQube door de gemeente Nijmegen

Versie: 1.0

Datum: 25 april 2025

Stellers: Henry Wetenkamp
Suzanne Rademaker

Inhoudsopgave

OVO 'SportQube'

Inrichtings- en Personeelsplan

Inleiding	3
Waarom SportQube overhevelen naar Nijmegen?	3
Wat gaan we daarom doen?	3
Juridische uitgangspunten/randvoorwaarden OVO	3
Hoe richten we 'de SportQube' Nijmegen in?	4
Visie SportQube	5
Veranderstrategie	5
Cultuur	6
Structuur	6
Structuur	6
Sturing	7
Systemen en processen	7
Huurovereenkomsten (bijlage I)	8
Gevolgen voor het personeel	9
Proces overname personeel	9
Financiën	9
Planning	10
Communicatie	10
Participatieladder	10
Personeelsplan	1
Bijlage I Huurders	Error! Bookmark not defined.

Inleiding

De gemeente Nijmegen is sinds 2018 eigenaar van sportcomplex SportQube. Dit complex is tot stand gekomen op initiatief van gymnastiek- en turnvereniging de Hazenkamp en Stichting Top Judo Nijmegen. SportQube biedt ruimte voor top- en breedtesport, onderwijs, wetenschap, medische begeleiding en onderzoek/innovatie.

De exploitatie van de SportQube is uitbesteed aan Stichting Talent Centraal Nijmegen (TCN). TCN huurt de accommodatie van de gemeente en verhuurt ruimtes aan meerdere partijen. Samen met de partners is TCN er in de eerste 5 jaar in geslaagd duizenden Nijmeegse kinderen beter en meer te laten bewegen. De lokale maatschappelijke en sportieve impact van het concept is groot en waardevol.

TCN ontvangt momenteel een jaarlijkse subsidie ter dekking van het verschil tussen de kostprijs van het pand en de marktconforme huur die de gemeente in rekening brengt (circa 90.000 euro per jaar, conform artikel 13.3 en bijlage 6 huurovereenkomst gemeente en TCN). TCN heeft aangegeven circa 155.000 euro extra financiële steun bovenop deze jaarlijkse subsidie nodig te hebben om het exploitatietekort te dekken.

Waarom SportQube overhevelen naar Nijmegen?

Uitdagingen in de exploitatie van SportQube hebben geleid tot een problematische financiële positie en een bedreiging van de continuïteit. In oktober 2022 is in opdracht van de gemeente gestart met een situatieanalyse om zowel de problematiek als de mogelijke oplossingsrichtingen in kaart te brengen. De belangrijkste conclusie uit de analyse is dat het op korte termijn niet mogelijk is om op eigen kracht de financiële tekorten binnen de exploitatie van SportQube aan te vullen. Daarnaast is er een openstaande huurschuld aan de gemeente, ontstaan tijdens de corona epidemie. Deze bedraagt € 250.000,-. De huidige situatie is onder andere ontstaan door uitdagingen in de opstart, uitgangspunten exploitatie, corona, effecten corona op huurders, energiegebruik gebouw, inflatie en energieprijzen en contractuele afspraken.

In oktober 2022 is in opdracht van het college gestart met een situatieanalyse om zowel de problematiek als de mogelijke oplossingsrichtingen in kaart te brengen. Dit heeft geleid tot 4 scenario's. Deze zijn middels rondvraagmemo's voorgelegd aan het college. Het college heeft besloten om scenario 3 verder uit te werken: exploitatie en beheer SportQube door gemeente, tijdelijke financiële ondersteuning De Hazenkamp en Top Judo Nijmegen én herfinanciering schulden Hazenkamp.

Wat gaan we daarom doen?

We stellen voor om de exploitatie van de SportQube middels een Overgang van Onderneming (OVO) te insourcen bij de gemeente Nijmegen. Daarmee continueren we de mogelijkheid om duizenden inwoners de komende jaren (beter en meer) te laten bewegen. Een concept met een grote lokale maatschappelijke en sportieve impact blijft daardoor bestaan.

- We hevelen de exploitatie en het beheer van de SportQube en daarmee ook het personeel met een arbeidsovereenkomst met de stichting TCN over naar de gemeente Nijmegen, afdeling VSA bij bureau Sportbedrijf.
- De stichting TCN blijft bestaan en zij gaan zich richten op onderzoek en innovatie.

Juridische uitgangspunten/randvoorwaarden OVO

Kantoor Hekkelman advocaten en notarissen heeft in opdracht van de gemeente Nijmegen een juridische analyse gemaakt betreffende het insourcen van het beheer en de exploitatie van de SportQube bij de gemeente Nijmegen, waaruit definitief blijkt dat we te maken hebben met een Overgang van Onderneming (OVO) omdat er sprake is van:

1. het gaat om een economische eenheid,
2. een overgang (ten gevolge van een overeenkomst) en
3. identiteitsbehoud.

Alle betrokken werknemers, die op basis van een arbeidsovereenkomst met TCN op of ten behoeve van de over te dragen activiteit werkzaam zijn, gaan van rechtswege (mee) over. Dit betekent dat ook werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst (loondienst) en werknemers die werken op basis van een arbeidsovereenkomst met een flexibele inzet (flex-uren) van rechtswege mee overgaan. Deze arbeidsovereenkomsten kunnen niet eenzijdig worden beëindigd vanwege de overgang van de onderneming. Verder kan als algemene stelregel worden aangenomen dat een werknemer met zijn hele arbeidsovereenkomst overgaat als zij/hij voor 50% of meer van zijn tijd werkt voor het deel van de onderneming dat wordt overgedragen.

Gevolgen overgang van onderneming: overgang alle rechten en verplichtingen. De betrokken medewerkers gaan van rechtswege over van TCN naar de gemeente Nijmegen met behoud van alle rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst(en). Voorgaande betekent dat de verkrijger gebonden wordt aan de arbeidsvoorwaarden van TCN en (als uitgangspunt) een eventuele toepasselijke cao (waarover bij de beantwoording van vraag 2 nog een aantal opmerkingen). Artikel 7:664 BW kent een specifieke regeling voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. De hoofdregel is dat de pensioenrechten mee overgaan. Op deze hoofdregel bestaat een aantal uitzonderingen. Een van de uitzonderingen is geschreven voor de situatie dat de verkrijger verplicht deelneemt in een bedrijfstakpensioenfonds.

Gevolgen overgang van onderneming: informatieverplichting Artikel 7:665a BW bepaalt dat een werkgever de werknemers die betrokken zijn (of worden) bij een overgang van onderneming in kennis moet stellen van het voorgenomen besluit:

- de voorgenomen datum van overgang,
- de reden van de overgang,
- de gevolgen van de overgang voor de werknemer en
- de in dat verband genomen maatregelen.

Er zijn ongeveer 20 mensen werkzaam bij SportQube op andere basis dan een arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld op basis van een vrijwilligersovereenkomst. Aangezien zij niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst gaan zij niet van rechtswege mee over.

Hoe richten we 'de SportQube' Nijmegen in?

Voor het inrichten van de entiteit 'de SportQube' hanteren we de wettelijke regels rondom de ovo en gebruiken we het ESH-model. Het ESH-model staat voor Evenwicht, Samenhang en Heterogeniteit. Het ESH-model is zowel een diagnostisch als ontwerpmodel van een organisatie. Bij organiseren gaat het om de beantwoording van de vraag - gegeven de missie en de visie - hoe de organisatie moet worden ingericht. De visie van het Sportbedrijf heeft daarom invloed op de inrichting van de SportQube.

De elementen van het ESH-model zijn:

- Strategie
- Cultuur
- Structuur
- Managementstijl/sturing
- Systemen en processen
- Personeel

Visie SportQube

'SportQube is een House of Talents waarmee we beogen talenten tot ontwikkeling te laten komen, aanbod en deelname aan breedte- en topsport stimuleren en faciliteren én een omgeving creëren die een bakermat is voor sport-innovatie'

Veranderstrategie

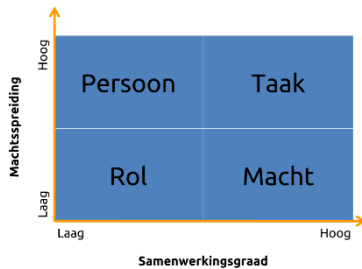
We kiezen voor een ontwikkelgerichte veranderbenadering (PDCA-cyclus) om de SportQube binnen Nijmegen in te richten. We gaan van A naar B op de manier van B. B is in dit geval de wijze waarop team Binnensport momenteel ingericht is en bestuurd wordt. Dit betekent dat we vooraf geen blauwdruk hebben hoe we het gaan doen, maar dit samen met de medewerkers en de stakeholders vormgeven. We zorgen dat hier in onze capaciteits- en tijdsplanning voldoende ruimte voor is. Het is een iteratief proces met zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyses die de richting/ontwikkeling gaan bepalen. Zoals afgesproken informeren we de OR op gezette tijden, evenals het Lokaal Overleg.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- De SportQube is en blijft een accommodatie voor sportgebruik en innovatie
- Het Sportbedrijf is verantwoordelijk voor de verhuur van de SportQube.
- TCN blijft verantwoordelijk voor innovatie
- De corebusiness van het Sportbedrijf is verhuur van accommodaties aan sport en andere organisaties
- SportQube wordt 1 van de 30 gemeentelijke binnensportaccommodaties
- SportQube is primair gericht op het faciliteren van turnen en judo.
- Optimalisatie van de exploitatie gebeurt door verhuur aan anderen dan turnen en judo
- Het Sportbedrijf heeft in haar accommodaties geen eigen horeca. Als er Horeca in een accommodatie aanwezig is dan is dit uitbesteed aan pachter. De horeca in de SportQube komt vanwege economische, technische of organisatorische (ETO-)redenen per 1 januari 2026 te vervallen.
- De medewerkers die overkomen van TCN worden in de gelegenheid gesteld om zich te ontwikkelen naar een rol en functie die aansluit bij beheer en exploitatie van binnensport. We gaan er daarbij vanuit dat ze bij de start van sportseizoen 2026 -2027 (sept 2026) bewust bekwaam zijn.
- We nemen de vigerende huurovereenkomsten 1-op-1 over waarbij we vanaf het nieuwe sportseizoen sept 2025 wel de indexering zoals eerder afgesproken toepassen op de huidige (mei 2025) huurprijs.
- De indexering van de huurprijs wordt jaarlijks per 1 januari bepaald en toegepast op het nieuwe sportseizoen dat daarop volgt. Voorbeeld: de indexering per 1-1-2026 wordt toegepast op het sportseizoen 2026-2027. Vanaf sportseizoen 2026 -2027 (sept 2026) worden er nieuwe huurovereenkomsten gesloten cf. model gemeente Nijmegen.
- Voor voortijdig aflopende contracten wordt maatwerk toegepast.
- Doorlopende huurcontracten worden door de gemeente overgenomen van TCN

Cultuur

Cultuurtypologieën Handy



Bij de inrichting van het beheer van de SportQube streven we naar de taak- of professionele cultuur volgens de typologieën van Handy. Hierbij merken we op dat een organisatie zelden 1 cultuur heeft. Vaker/meestal is het een mix van cultuurkenmerken.

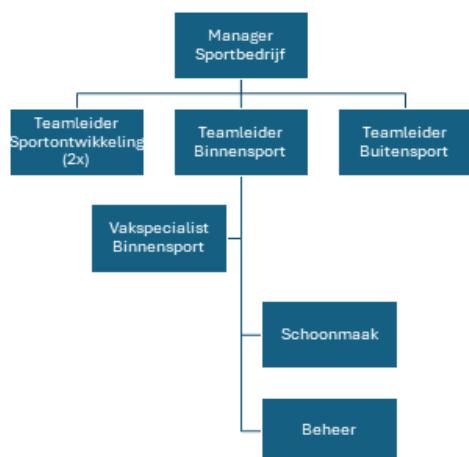
Kenmerken taak- of professionele cultuur:

1. **Flexibiliteit en responsiviteit:** De taakcultuur is flexibel en reageert snel op veranderingen. Het is in staat om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden en vereisten.
2. **Teamwerk:** In een taakcultuur staat teamwork centraal. Mensen werken samen in teams om specifieke taken en projecten uit te voeren. De samenwerking tussen teamleden is cruciaal voor het behalen van doelen.
3. **Weinig hiërarchie:** De hiërarchie in een taakcultuur is vaak beperkt. Besluitvorming kan decentraal plaatsvinden en er is sprake van een open communicatiestructuur.
4. **Resultaatgericht:** De focus ligt op het behalen van resultaten en het voltooien van taken. Werknemers worden beoordeeld op basis van hun bijdrage aan het bereiken van specifieke doelstellingen.
5. **Innovatie:** De taakcultuur moedigt innovatie en creativiteit aan. Medewerkers worden aangemoedigd om nieuwe ideeën te delen en te experimenteren.
6. **Autonomie:** Medewerkers hebben vaak een grote mate van autonomie en verantwoordelijkheid bij het uitvoeren van hun taken. Dit bevordert een gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid.
7. **Snelle besluitvorming:** Beslissingen worden vaak snel genomen, omdat er weinig hiërarchische lagen zijn die de besluitvorming vertragen. Dit draagt bij aan de responsiviteit van de organisatie.
8. **Competentiegericht:** Er wordt veel nadruk gelegd op de competenties van individuen. Mensen worden geselecteerd en beoordeeld op basis van hun vaardigheden en bekwaamheden om specifieke taken uit te voeren.

Structuur

Binnen de SportQube is momenteel niet echt sprake van een organisatiestructuur. Er is een manager en een aantal parttime en vrijwillige medewerkers die door de manager aangestuurd worden. De manager heeft een dubbelrol nl. manager bij TCN en verenigingsmanager bij de Hazenkamp. Er zijn meer medewerkers met een dubbelrol.

Deze organisatie-eenheid wordt onderdeel van het Sportbedrijf van de gemeente Nijmegen bij VSA. De medewerkers worden onderdeel van het team Binnensport. Dit team wordt integraal geleid door een teamleider. Het team is verantwoordelijk voor de exploitatie en het beheer van alle binnensportaccommodaties van de gemeente Nijmegen. De teamleider is verantwoording verschuldigd aan de bureaumanager Sportbedrijf. Er komt dus géén aparte entiteit SportQube.



Sturing

De SportQube wordt nu, zoals hiervoor beschreven, geleid door een medewerker die ook managementstaken heeft. Deze specifieke rol wordt gedurende het sportseizoen 2025 – 2026 uitgefaseerd.

Bij de inrichting van de entiteit hanteren we de vigerende sturings- en inrichtingsprincipes. Team Binnensport heeft nu 21 medewerkers en wordt geleid door een teamleider. Hij/zij stuurt zoals eerder opgemerkt integraal. Bij integraal management is een manager HR-verantwoordelijk voor de medewerkers waaraan leiding wordt gegeven en daarnaast is hij/zij ook verantwoordelijk voor de inhoud en de middelen.

Het team wordt door het insourcen van de SportQube uitgebreid met 5 medewerkers. Dit valt buiten de marge van de maximale teamomvang volgens de sturings- en inrichtingsprincipes. Vanwege natuurlijk personeelsverloop binnen het Sportbedrijf verwachten we dat dit een tijdelijke situatie betreft. We zullen dit uiteraard zorgvuldig monitoren en kijken of maatregelen nodig zijn.

Systemen en processen

De Wet Overgang van Onderneming is van toepassing verklaard, dit gaat echter enkel over het personeel. Voor wat betreft alle andere (facilitaire en onderhouds)overeenkomsten moeten we bepalen of we deze willen overnemen. In de praktijk echter is daar een stuk minder ruimte op. Immers, in de overeenkomsten zijn opzegtermijnen en redenen voor opzegging opgenomen. Wanneer wij de overeenkomsten niet overnemen blijft de verplichting tussen TCN en de andere partij bestaan, totdat TCN de overeenkomst heeft (kunnen) beëindigd of TCN of de contractpartij zelf is geliquideerd. BOVSA beoordeelt welke van de beheercontracten (tijdelijk) overgenomen worden door de gemeente Nijmegen en welke door TCN moeten worden beëindigd. Juridische zaken adviseert hoe en door wie de beëindiging moet worden uitgevoerd. Daarnaast adviseren ze in welke vorm we (tijdelijk) beheercontracten overnemen. We vragen TCN om de contracten per 1 juli 2025 te beëindigen of zo snel als mogelijk is.

Huurovereenkomsten (bijlage I)

In de huurovereenkomsten tussen TCN en Hazenkamp en STJN is opgenomen dat Hazenkamp en Topjudo de ruimtes die daarin zijn benoemd exclusief huren. Met TCN is verder afgesproken dat zij deze ruimtes mogen onderverhuren waarbij TCN 5 procent van deze onderverhuur ontvangt voor de administratie. TCN voert de onderverhuur uit, stuurt de facturen en ontvangt het geld. TCN ontvangt daar dus 5 procent van.

De overeenkomst tussen de gemeente en TCN moet opgezegd worden en voor de overige huurovereenkomsten moet een in de plaatsstelling komen.

Overname van de huurcontracten met de permanente huurders gebeurt contractueel via een tripartite overeenkomst (tussen gemeente- TCN- en partij waarvan we het contract van overnemen). De overeenkomst die we overnemen is daar onderdeel van. Als er geen getekend document is moet eerst onderling (met TCN en de partij waarvan het contract overgenomen wordt) worden vastgesteld wat wordt overgenomen. Dat kan dan het niet getekende document zijn.

We gaan in gesprek met de permanente huurders i.c. CWZ, Fysio Bottendaal, Filimo, Agoge, STJN en Hazenkamp. In dit gesprek informeren we hen over de zgn. tripartite overeenkomst. Op basis van deze overeenkomst continueren we de door TCN gemaakte huurafspraken met hen. De overige huurders worden als volgt geïnformeerd:

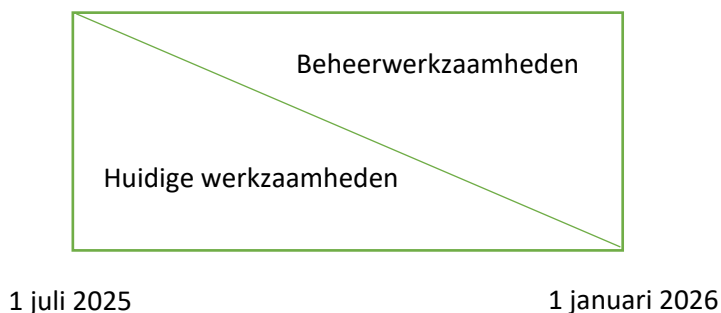
- Seizoen huurders die wekelijks een ruimte huren in een vast rooster, krijgen een brief.
 - Incidentele huurders die tenminste éénmaal per jaar huren krijgen dezelfde brief als de seizoenhuurders.
- We informeren de huurders nadat er eerst een totaaloverzicht van het geheel is van wat we overnemen (financiële gevolgen en risico's bekend). Wanneer er naar aanleiding van de brief behoefte ontstaat aan een gesprek dan kan dat.

Gevolgen voor het personeel

In de SportQube werken medewerkers met verschillende soorten contracten. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst met TCN, medewerkers met een vrijwilligersvergoeding van TCN, medewerkers met een flexurencontract met TCN, een medewerker vanuit het Werkbedrijf verbonden aan TCN en medewerkers met een vrijwilligersvergoeding van de Hazenkamp. We volgen voor de overname van personeel de wetsbepalingen voor de overgang van onderneming (OVO). Daarin staat dat we enkel de medewerkers met een arbeidsovereenkomst in dit geval met TCN over moeten nemen in dienst van de gemeente Nijmegen met alle rechten en plichten die ze in hun huidige functie bij TCN hebben. Dit betreft 5 medewerkers. Hiermee worden individuele gesprekken gevoerd. Medewerkers met een vrijwilligersvergoeding en medewerkers met een flexcontract van TCN neemt de gemeente Nijmegen niet over in dienst. Voor deze medewerkers verzoeken we TCN om z.s.m. de contracten te beëindigen. Betreffende de medewerkers die met een vrijwilligersvergoeding van de Hazenkamp werken, heeft de gemeente geen enkele verplichting en is het aan de vereniging om deze contracten voort te zetten of te beëindigen.

De 5 medewerkers die overkomen naar de gemeente Nijmegen en nu horecamedewerker, medewerker verhuur of medewerker exploitatie en verhuur zijn, volgen vanaf 1 juli 2025 een ontwikkelplan om op 1 januari 2026 de rol van beheerder te kunnen vervullen. In de transitieperiode tot 1 januari nemen de horecawerkzaamheden, de verhuur werkzaamheden en de exploitatiewerkzaamheden van deze medewerkers af en de beheerwerkzaamheden toe.

De snelheid waarmee de werkzaamheden van de horeca medewerkers afnemen en de ontwikkelstappen tot beheerder toenemen voor de over te nemen medewerkers, gaat in goed overleg met de huurders die mogelijk de horeca gezamenlijk willen gaan exploiteren. Waarbij de einddatum van de exploitatie van de horecavoorziening door de gemeente Nijmegen per 1 januari 2026 wel een hard gegeven is. Teamleider en manager sturen hierop.



Proces overname personeel

- Informerend overleg met de medewerkers van TCN
- Oriënterende gesprekken met de medewerkers van TCN
- Inventarisatie belangstelling
- Medewerkers uitnodigen voor een belangstellingsgesprek
- Concept arbeidsovereenkomst opstellen
- Concept arbeidsovereenkomst voorleggen aan medewerkers van TCN
- 2 weken bedenktijd
- Definitief maken arbeidsovereenkomst en ondertekening door medewerker

Financiën

De oorspronkelijke begroting van de SportQube sluit met een negatief saldo van € 418.500. Na insourcing door gemeente Nijmegen is het begrote tekort nagenoeg gelijk. De eerder aan de Stichting Talent Centraal verstrekte subsidie van € 226.000 (€ 130.000 + € 96.000) komt te vervallen en is in de nieuwe begroting ingezet ter dekking van loonkosten (€ 177.000) en schoonmaak (€ 45.000).

Planning

- Verkennende gesprekken plus opdracht nov-dec 2024
- Inrichtingsplan incl personeelsplan jan-april2025
- Besluitvorming april-mei 2025
(volgorde: mt-VSA, portefeuillehouder, directie, ter info OR en LO, collegebesluit)
- Gesprekken medewerkers april 2025
- Aanbieden arbeidsovereenkomst mei 2025
- Ondertekenen arbeidsovereenkomst juni 2025
- Implementatie juli - dec 2025

Communicatie

Voor de communicatie worden meerdere kanalen benut. De medewerkers van team Binnensport en de SportQube worden zowel mondeling als via mailings op de hoogte gehouden betreffende overheveling van de SportQube naar Nijmegen. Medewerkers die betrokken zijn maar meer op afstand staan, worden middels INsite op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen. De OR wordt zoals afgesproken regelmatig geïnformeerd via de commissie Bedrijfsvoering. Hieronder de participatieladder die we bij het insourcen van de SportQube gebruiken.

Participatieladder

<u>Doelgroep</u>	<u>Informereren</u>	<u>Raadplegen</u>	<u>Advies</u>	<u>Co productie</u>	<u>Zelfbeslissen</u>
Hele organisatie					
Afdeling	✓				
Team (bouwteam organisatie)	✓	✓	✓	✓	
Functionarissen	✓	✓			

Personeelsplan

Personeelsplan (was - wordt overzicht afdeling)											
Was					Wordt						
Werkgever	Taakomschrijving	Fuwa	Formatie	Bezetting	Bureau	Bureaunaam	Oms functiegroep	Functie omschrijving	Fuwa	Formatie totaal	Bezetting
TCN	Exploitatie/beheer		10	10	VA53	team3 Binnensport	Beheerder	Beheerder	6	10	10
TCN	medewerker verhuur		23	23	VA54	team3 Binnensport		Beheerder	6	23	23
TCN	leidinggevende horeca		20	20	VA55	team3 Binnensport		Beheerder	6	20	20
TCN	medewerker horeca		10	21*	VA56	team3 Binnensport		Beheerder	6	21	21
TCN	medewerker horeca		13,5	13,5	VA57	team3 Binnensport		Beheerder	6	13,5	13,5

* werkt al meer dan 3 maanden 11 uur per week extra bovenop de vaste aanstellingsuren (10)

Bijlage I Huurders

Permanente huurders			
Huurder			
De Hazenkamp Gymsports			
Stichting Topjudo Nijmegen			
CWZ Sportgeneeskunde			
Fysiotherapie Bottendaal			
Filimo Kindcentrum BV			
Seizoenhuurders met een vast rooster			
Tomoda Nijmegen			
HAN			
Agoge Jiu-Jitsu Nijmegen			
Karate Chikara			
Aikido Centrum Nijmegen			
Boxing Bootcamp Nijmegen			
Flex dansstudio			
Aqua Novo Nijmegen			
Denise Danst			
Sparta Nijmegen			
Oranjeblauw			
Olympia Cuijk			
Radboud SportCentrum			
NSTV KUNST			
Haltertraining Ton Leenders			
Druturnia			
Vaccinaties op reis.			
Vitaal & Fitter			
Rugby Accademie Oost			
Incidentele huurders			
ROC Nijmegen Sport en bewegen			
Topsport Gelderland			
Gemeente Nijmegen (Toezicht & handhaving)			
Gemeente Nijmegen (Buurtsportcoaches)			
Gemeente Nijmegen (overige)			
KNGU			
KNGU Opleidingen			
Gastouderbureau Viaviela			
BOSAN Turnacademie			

Swieps Bommel			
Mondial College			
Montessori College			
Pro College			
Incidentele huurders			
NSG Groenewoud			
SSGN			
ROC Nijmegen Sport op Maat			
ROC Nijmegen Sport en bewegen locatie Boxmeer			
Stichting Tomoda Support			
Basisschool de Lanteerne			
Introductie PABO/ALO			