

ARBEIDSMARKTONDERZOEK ARCHITECTENBRANCHE

arbeidsvoorwaardenvergelijking

ARBEIDSMARKTONDERZOEK ARCHITECTENBRANCHE

arbeidsvoorwaardenvergelijking

Uitvoerder onderzoek:
De Leeuw Consult b.v.

oktober 2008

SFA STICHTING FONDS
ARCHITECTENBUREAUS

Jollemanhof 14
1019 GW Amsterdam

Arbeidsvoorwaardenvergelijking

Onderzoek in opdracht van Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA)

Onderzoeksteam De Leeuw Consult
drs. Tor Inge Horpestad
ir. Roel Boumans

23 oktober 2008

Inhoudsopgave

1.	Achtergrond en vraagstelling.....	5
1.1	Operationalisering van de onderzoeksvragen	6
1.2	Gevolgde werkwijze.....	7
1.3	Opbouw rapportage.....	8
2.	Primaire arbeidsvoorwaarden	9
2.1.	Verzamelen van data	9
2.2.	Definitie primair loon.....	9
2.3.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Woondiensten	10
2.4.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus UTA-Bouwnijverheid	11
2.5.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Metaal Nijverheid	12
2.6.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Ingenieursbureaus	13
2.7.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Projectontwikkelaars.....	14
2.8.	Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Gemeenten	15
2.9	Samenvatting primaire Arbeidsvoorwaarden.....	16
3.	Praktijkscan van lonen en arbeidsvoorwaarden.....	17
3.1.	Toepassing van arbeidsvoorwaarden in de praktijk binnen Architectenbureaus	17
3.2.	Toepassing van primair loon en arbeidsvoorwaarden in de praktijk bij anderen.....	17
3.3.	Begin salaris stagiaires / instroom in de praktijk	17
4.	Secundaire Arbeidsvoorwaarden.....	18
4.1.	Inleiding	18
4.2.	Definitie secundaire arbeidsvoorwaarden	18
4.3.	Onderzochte secundaire arbeidsvoorwaarden.....	18
Ad 1.	Salaristabellen	20
Ad 2.	Arbeidsduur.....	20
Ad 3.	Vakantiegeld	20
Ad 4.	Ploegendienst	21
Ad 5.	Bereikbaarheidsdienst	22
Ad 6.	Overwerkvergoeding.....	23
Ad 7.	Vergoeding voor werken op bijzondere dagen.....	24
Ad 8.	Contractuele werktijd.....	25
Ad 9.	Onbetaald verlof.....	25
Ad 10.	Verlofdagen bij voltijddienstverband.....	26
Ad 11.	13 ^e maand.....	27
Ad 12.	Eenmalige uitkering	28
Ad 13.	Winstdelingsregeling.....	29
Ad 14.	Bonusregeling	30
Ad 15.	Telefoonvergoeding	31
Ad 16.	Mobiele telefoon en laptop.....	32
Ad 17.	Onkostenvergoeding	33
Ad 18.	Reiskosten woon- werkverkeer	34
Ad 19.	Reiskosten zakelijke reizen	35
Ad 20.	Bedrijfsautoregeling.....	36
Ad 21.	Thuiswerkfaciliteiten.....	36
Ad 22.	Bijdrage pensioenregeling werkgever / werknemer.....	37
Ad 23.	Collectieve ziektekostenverzekering (aanvullend).....	38
Ad 24.	Arbeidsongeschiktheid / WIA.....	38
Ad 25.	Beoordelingsafhankelijkbelonen.....	39
Ad 26.	Studiekostenregeling / opleidingsprogramma.....	40
Ad 27.	Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies	41
5.	Samenvatting belangrijkste bevindingen.....	42

Bijlage 1: Rapportage Basis en Beleid

1. Achtergrond en vraagstelling

In begin 2008 is De Leeuw Consult (DLC) benaderd door Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) om onderzoek te doen naar de arbeidsmarktpositie van de Architectenbureaus. Deze informatie heeft SFA nodig om vast te kunnen stellen hoe attractief de Architectenbranche voor huidig en toekomstig personeel is en om kennis te vergaren om de attractiviteit in de toekomst te bevorderen.

Aanleiding voor het onderzoek zijn onder andere indicaties dat de instroom onder druk staat.

SFA heeft zowel behoefte aan kwantitatieve als aan kwalitatieve gegevens. Het door DLC te verrichten kwantitatieve onderzoek dient een antwoord te geven op vragen als:

Hoe verhouden de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de Architectenbranche zich tot aanpalende branches als Projectontwikkelaars, Ingenieurs- en Ontwerpbureaus, de bouwsector (CAO voor de Bouwnijverheid), Woningbouwcorporaties (CAO Woondiensten) en overheid (CAO Rijk, Provincies en Gemeenten)?

- Het gaat hier om een vergelijking van regelingen en de toepassing daarvan (onder andere de feitelijk betaalde lonen).
- Is er bij feitelijke toepassing van de onderzochte primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden verschil tussen grote, middelgrote en kleine organisaties?

a. *Primaire arbeidsvoorwaarden*

- Relevante primaire arbeidsvoorwaarden zijn: loon en bonussen/prestatieloon.
- In de vergelijking van de primaire arbeidsvoorwaarden dienen de aanvangssalarissen en de positie van stagiaires (zowel leren/werken als werken/lernen) binnen de onderzochte branches duidelijk tot uitdrukking te komen.

b. *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

Bij de vergelijking van de secundaire arbeidsvoorwaarden dienen in ieder geval te worden betrokken: pensioenbijdrage, 13^e maand, winstdelingsregeling, wekelijkse / jaarlijkse arbeidsduur, overwerkvergoeding, auto / reiskostenregeling, onkostenvergoeding, optieregeling, elektronische communicatiemiddelen, persoonlijk ontwikkelingsplan, scholingsvergoeding en -verlof, faciliteiten ten behoeve van de balans werk / privé, mogelijkheden voor telewerken en dergelijke.

1.1. Operationalisering van de onderzoeksvragen

De vraagstelling van SFA is als volgt geoperationaliseerd:

- a) DLC vergelijkt de CAO van SFA qua loon met de CAO's van de door SFA genoemde aanpalende branches, waarbij DLC als vergelijkingsnorm de CATS[®]-functiezwaarte en -niveaus (zoals in de Architectenbranche toegepast) hanteren.

Concreet vergelijkt DLC het primair loon (maandloon jaar/uren) van de Architecten CAO met CAO's van:

- Woondiensten.
- UTA-Bouwnijverheid.
- Kleinmetaal / Metaal Nijverheid.
- Gemeenten: van 3 door SFA aan te geven Gemeenten.
- Ingenieursbureaus: enkele Ingenieursbureaus hebben een eigen CAO. Er is geen bedrijfstak CAO.
- Projectontwikkelaars: hiervoor dient gericht research te worden verricht ten einde gegevens te verzamelen. Er is geen bedrijfstak CAO.

De vergelijking van aanvangssalarissen is inbegrepen.

NB 1. In deze vergelijking zijn vakantiegeld, winstuitkeringen, toeslagen e.d. niet meegenomen. Deze worden bij de vergelijking van de secundaire voorwaarden ad b meegenomen.

NB 2. DLC gaat er vanuit dat in samenwerking met de opdrachtgever zoveel mogelijk de documentatie / het CAO-materiaal wordt verzameld. Zeker voor wat betreft Projectontwikkelaars, Ingenieursbureaus en de 3 Gemeenten.

- b) Vervolgens vergelijkt DLC deze CAO's op grond van de geboden secundaire voorwaarden (voor zover deze in de CAO's zijn vermeld; bijvoorbeeld percentage pensioenpremie, toeslagen, verlof, stagiaires (werken-leren en leren-werken) etc.). De vergelijking geschiedt niet in euro's, doch wordt in kwalitatieve termen gepresenteerd (+, 0, -).

- c) Door het onderzoeksbureau Basis & Beleid zal binnen de Architectenbranche een scan van werkelijke lonen / arbeidsvoorwaarden worden verricht.

Tussen DLC en Basis & Beleid zal worden afgestemd hoe/welke informatie in dit kader via Basis & Beleid verrichten bedrijfsbezoeken verzameld wordt, opdat een goede vergelijking van door hen en DLC verzameld materiaal mogelijk wordt.

- d) Voor wat betreft Bouw, Projectontwikkelaars, Ingenieursbureaus, Woondiensten en de drie Gemeenten zal DLC via steekproeven bij representatieve bedrijven gegevens verzamelen omtrent de wijze waarop de onder punt a en b genoemde arbeidsvoorwaardelijke items in de praktijk worden toegepast.

- e) DLC presenteert de uitkomsten van bovengenoemde desk research aan het SFA bestuur door middel van een bevindingenrapport.

1.2. Gevolgde werkwijze

Het inventariserend onderzoek heeft in juni en juli 2008 plaatsgevonden. In het onderzoek zijn voor zowel de primaire als voor de secundaire arbeidsvoorwaarden de CAO teksten / regelingen van de Architectenbureaus vergeleken met de CAO teksten / regelingen van andere branches. In samenwerking met SFA zijn deze branches geselecteerd en is de aanpak van het onderzoek bepaald. De werkwijze is als volgt geweest:

- SFA heeft informatie geleverd over CAO's van 2 Ingenieursbureaus en 2 Projectontwikkelaars.
- SFA heeft een lijst doorgegeven met contactpersonen in de branches Projectontwikkelaars, Ingenieursbureaus en Gemeenten. DLC beschikt zelf over informatie en contacten in de branches Woondiensten, UTA-Bouwnijverheid en Metaal Nijverheid.
- Basis & Beleid heeft de resultaten aangeleverd van een - beperkt - onderzoek naar de toepassing van de CAO voor de Architectenbranche.
- DLC heeft diverse telefonische gesprekken gehad met de contactpersonen om de beschikbare informatie door te spreken.
- Loontabellen zijn geanalyseerd en in lijn gebracht met CATS[®]-punten waardoor de loontabellen met elkaar vergeleken kunnen worden.
- Vervolgens is door DLC alle CAO informatie samengevoegd en in tabellen verwerkt.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn kwalitatief vergeleken met de secundaire arbeidsvoorwaarden van de Architectenbureaus CAO.
- De voor de begeleiding van het onderzoek ingestelde "klankbordgroep" heeft vervolgens het conceptrapport van aanvullend commentaar en opmerkingen voorzien.

1.3. Opbouw rapportage

De opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt de wijze van verzamelen van data (2.1) besproken, wordt een definitie gegeven van primair loon (2.2) en wordt het loon in de Architectenbranche vergeleken met de primaire beloning van werknemers van Woondiensten (2.3), Bouw (2.4), Metaal Nijverheid (ook toegevoegd omdat hier veel personeel werkzaam is met technische opleidingen) (2.5), Ingenieursbureaus (2.6), Projectontwikkelaars (2.7) en Gemeenten (2.8). Het gaat hier om een vergelijking van de regelingen / CAO-boekjes.

Hoofdstuk 3 geeft een scan van de werkelijke lonen en de andere arbeidsvoorwaarden in de praktijk binnen Architectenbureaus (3.1), van de toepassing van primair loon en arbeidsvoorwaarden in de praktijk bij anderen (3.2) en van het begin salaris stagiaires / instroom in praktijk (3.3). Deze is gemaakt naar aanleiding van de informatie uit contacten uit de Architectenbranche en de aanverwante branches.

Hoofdstuk 4 begint met een inleiding (4.1). Vervolgens wordt een definitie gegeven van secundaire arbeidsvoorwaarden (4.2) en er wordt een lijst met onderzochte secundaire arbeidsvoorwaarden weergegeven (4.3). Vervolgens worden de secundaire arbeidsvoorwaarden van de Architectenbranche vergeleken met de secundaire arbeidsvoorwaarden van Woondiensten, UTA-Bouwnijverheid, Ingenieursbureaus, Projectontwikkelaars, en Gemeenten (Ad 1 - Ad 27).

Verder zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden geclusterd in vijf clusters (tijd gerelateerd, extra, surplus, sociaal voorziening en ontwikkeling).

De scan van werkelijk toegepaste secundaire arbeidsvoorwaarden is in dit hoofdstuk verwerkt.

In hoofdstuk 5 volgt een samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

2. Primaire arbeidsvoorwaarden

2.1. Verzamelen van data

Regelingen en CAO-boekjes van de Architectenbureaus zijn vergeleken met de andere branches en Gemeenten. De regelingen en CAO-boekjes zijn verzameld op meerdere wijzen. Sommige gegevens zijn gevonden op www.caoweb.nl, zoals gegevens van Architectenbureaus en UTA-Bouwnijverheid. Sommige gegevens komen van SFA en uit het DLC bestand zoals Woondiensten, Projectontwikkelaars en Ingenieursbureaus. Regelingen en CAO-boekjes van Gemeenten zijn verzameld o.m. via www.car-uwo.nl en via de contactpersonen van de Gemeenten.

Om betaalde salarissen tussen bedrijven te kunnen vergelijken is het van belang een gemeenschappelijke “noemer” te hebben. Voor een juiste vergelijking moet de vraag gesteld worden wat er elders wordt betaald voor functies van vergelijkbare zwaarte.

De functie-salarisgroepen (A t/m N) binnen de Architectenbranche zijn gebaseerd op het CATS[®]-systeem. Voor de branches waar de salarissen mee worden vergeleken zijn ten behoeve van dit onderzoek de functies dan ook waar nodig “vertaald” naar de CATS[®]-functiezwaarden A t/m N van de Architectenbranche.

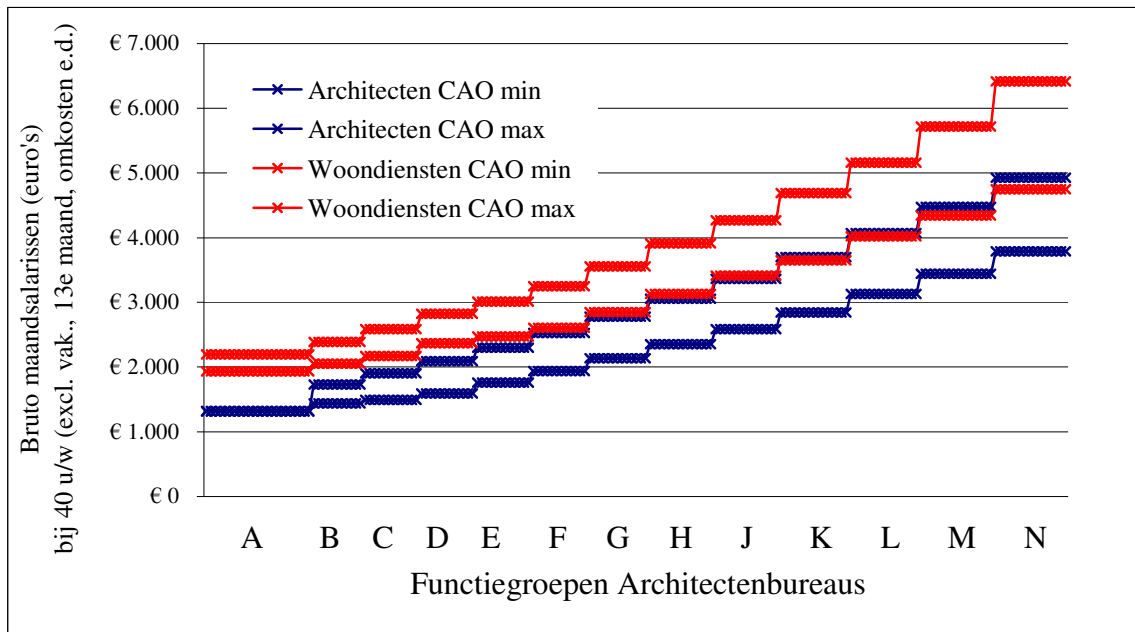
In de opgestelde grafieken zijn alle bruto maandsalarissen in verband met de vergelijkbaarheid omgerekend naar 40 uur per week. Het maandsalaris van een branche met een 36-urige werkweek is bijvoorbeeld vermenigvuldigd met 40/36.

2.2. Definitie primair loon



In dit onderzoek is primair loon gedefinieerd als salaris exclusief toeslagen voor vakantiegeld, 13^e maand, winstuitkeringen, toeslagen e.d.

2.3. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Woondiensten

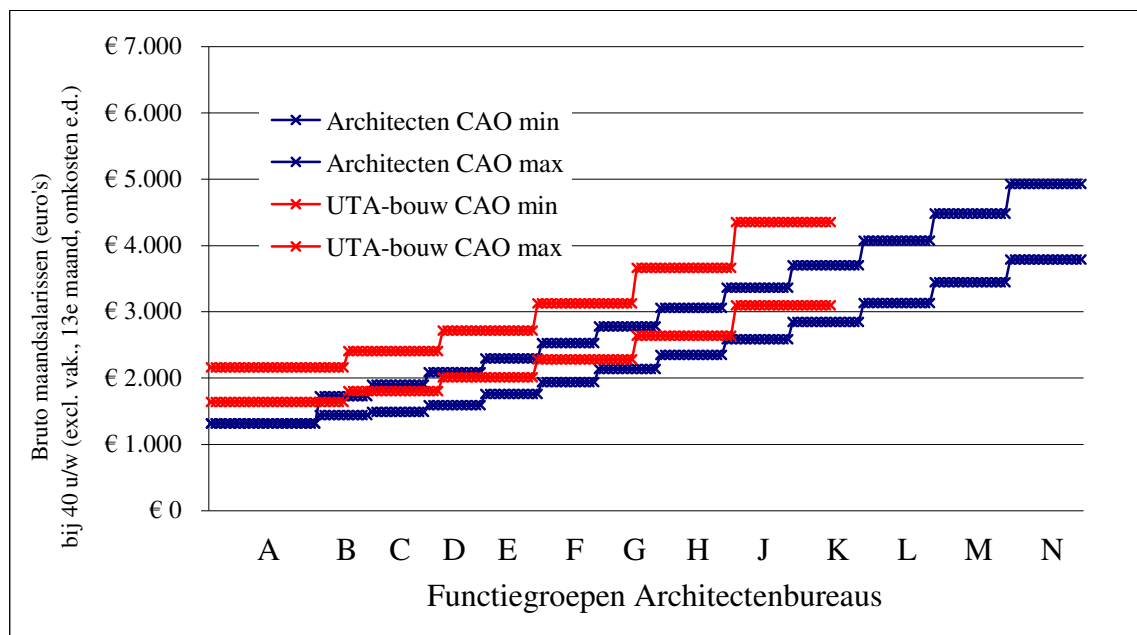


Figuur 1: Architectenbureaus versus Woondiensten CAO's (juni 2008)

Toelichting figuur 1:

Op basis van de CAO salaristabellen van juni 2008 heeft De Leeuw Consult een vergelijking tussen Architectenbureaus en Woondiensten opgesteld. In deze vergelijking zijn de maandsalarissen vergeleken op basis van een 40-urige werkweek. Voor Woondiensten zijn de tabellen aangepast naar een 40-urige werkweek. De salarissen in deze tabel zijn primaire lonen exclusief toeslagen voor vakantiegeld, 13^e maand, winstuitkeringen, toeslagen e.d. Het gemiddelde maximum salaris van Architectenbureaus ligt ruim 20% lager dan het gemiddelde maximum van Woondiensten. Voor het minimum salaris geldt hetzelfde. Dit maakt dat Woondiensten gunstig uitkomt in de salarisvergelijkingen. Geconcludeerd kan dus worden dat functies van gelijke zwaarte over de gehele linie meer betaald krijgen bij Woondiensten. Overigens geldt voor alle in deze vergelijking betrokken branches dat ze gemiddeld minder betalen dan de Woondiensten.

2.4. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus UTA (Uitvoerend, Technisch en Administratief) - Bouwnijverheid

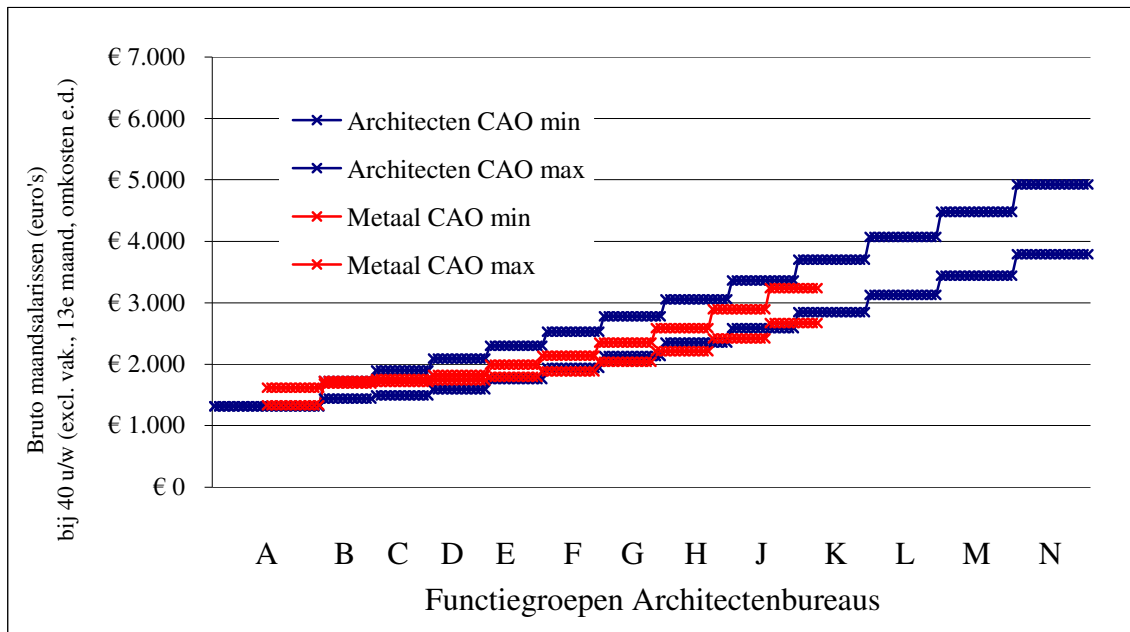


Figuur 2: Architectenbureaus versus UTA-Bouwnijverheid CAO's (juni 2008)

Toelichting figuur 2:

Op basis van de CAO salaristabellen van 2008 heeft De Leeuw Consult een vergelijking tussen Architectenbureaus en UTA-Bouwnijverheid opgesteld. In deze vergelijking zijn maandsalarissen vergeleken op basis van een 40-urige werkweek. De salarissen in deze tabel zijn primaire lonen exclusief toeslagen voor vakantiegeld, 13^e maand, winstuitkeringen, toeslagen e.d. Wij zien in deze vergelijking dat Architectenbureaus minder betalen dan UTA-Bouwnijverheid. Het gemiddelde maximumsalaris van Architectenbureaus ligt ca. 20% lager dan het gemiddelde maximum van UTA-Bouwnijverheid. Voor wat betreft minimumsalaris ligt het minimumsalaris van de Architectenbureaus gemiddeld ca. 15% lager dan dat van UTA-Bouwnijverheid. In de grafiek zien wij dat de rode loonlijn voor UTA-Bouwnijverheid niet verder loopt dan functiegroep K. Dit komt omdat de salaristabellen bij UTA-Bouwnijverheid tot dit niveau (niveau 6) zijn geregeld in de CAO van UTA-Bouwnijverheid. Salarissen boven dit niveau vallen buiten de CAO.

2.5. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Metaal Nijverheid

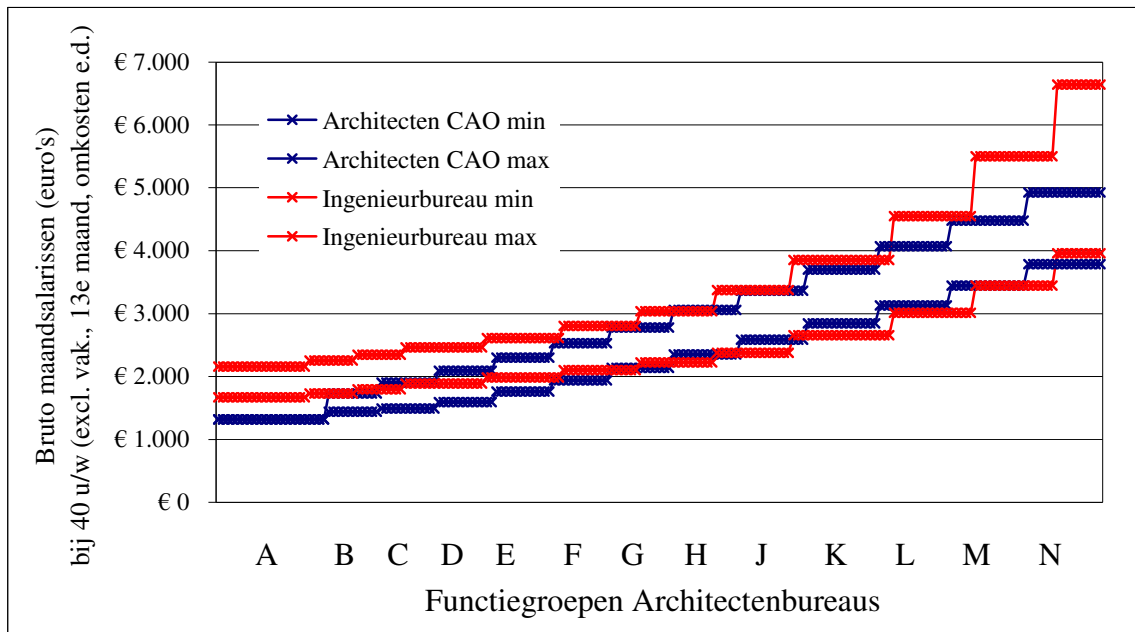


Figuur 3: Architectenbureaus versus Metaal Nijverheid CAO's (juni 2008)

Toelichting figuur 3:

DLC heeft ook een vergelijking tussen Architectenbureaus en Metaal Nijverheid uitgevoerd. Dit omdat in deze "grootste" bedrijfstak in Nederland veel personeel werkzaam is met een technische opleiding op lager, middelbaar en hoger niveau. Wij zien in deze grafiek dat CAO Architectenbureaus een beter perspectief biedt voor de medewerkers dan de CAO Metaal Nijverheid. Het gemiddelde maximumsalaris van de Architectenbureaus ligt ca. 10% boven het gemiddelde maximumsalaris van Metaal Nijverheid. Ook in deze grafiek zien wij dat de rode lijn niet verder loopt dan functiegroep K. Net als in de vorige vergelijking komt dit omdat de salarissen alleen tot een bepaald niveau zijn geregeld in de CAO van Metaal Nijverheid. Let op: de feitelijke lonen in de Metaal Nijverheid liggen ca. 10% boven het CAO traject.

2.6. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Ingenieursbureaus

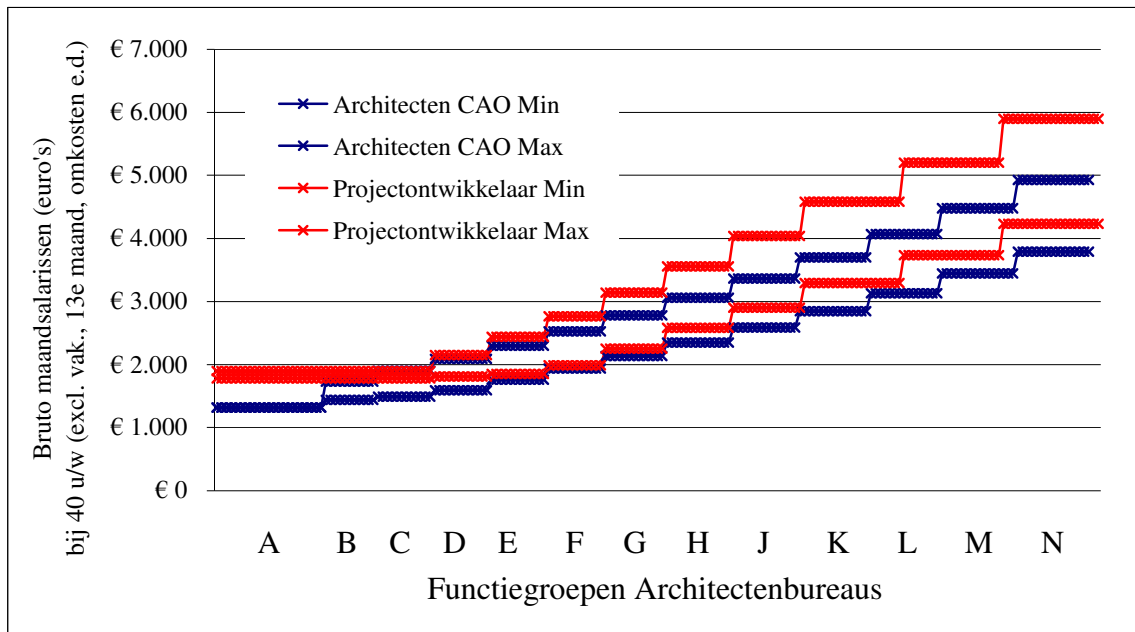


Figuur 4: Architectenbureaus CAO versus Ingenieursbureaus (juni 2008)

Toelichting figuur 4:

Wanneer wij de CAO minimumsalarissen analyseren, dan zien wij dat werknemers van Architectenbureaus in lagere functies (A - F) een lager salaris ontvangen dan werknemers van Ingenieursbureaus in lagere functies. Het gemiddelde maximumsalaris van de Architectenbureaus ligt ca. 15% lager dan het gemiddelde maximumsalaris van de Ingenieursbureaus. Het minimumsalaris van de Architectenbureaus ligt gemiddeld ca. 5% lager dan het minimumsalaris van de Ingenieursbureaus. Voor wat betreft functies in functiegroepen G - J liggen maximumsalarissen ongeveer gelijk. In functiegroep J - N liggen de minimumsalarissen bij de Architecten gemiddeld iets hoger (ca. 5%) dan bij de Ingenieursbureaus.

2.7. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Projectontwikkelaars

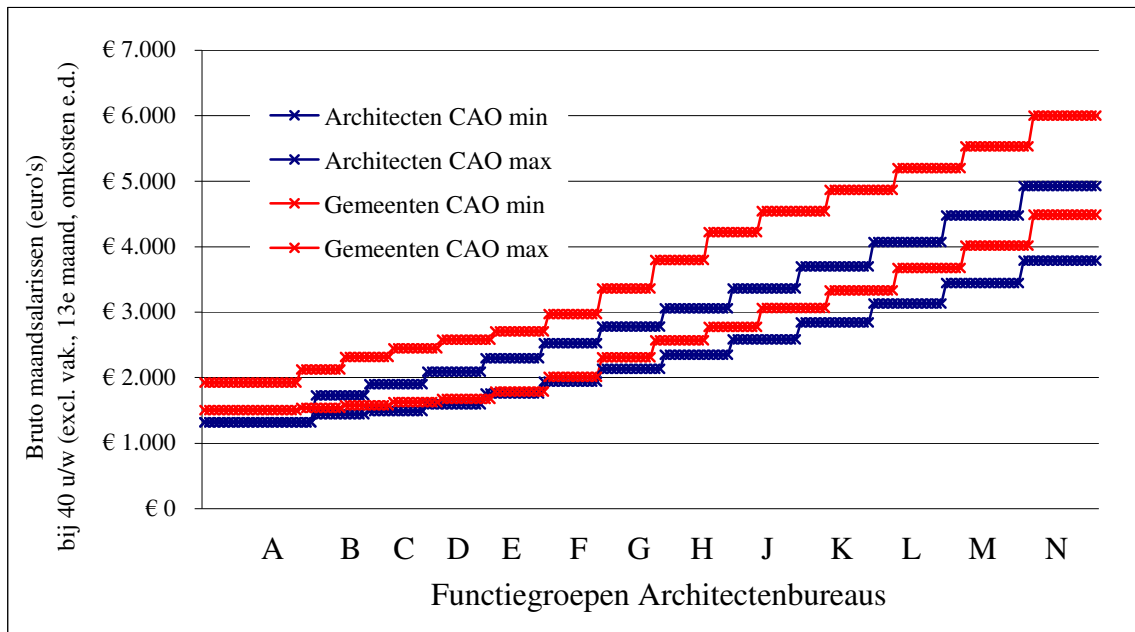


Figuur 5: Architectenbureaus CAO versus Projectontwikkelaars (juni 2008)

Toelichting figuur 5:

Het gemiddelde maximumsalaris van de Architectenbureaus ligt ca. 15% lager dan het gemiddelde maximumsalaris van Projectontwikkelaars. Het minimumsalaris van Architectenbureaus ligt gemiddeld ca. 10% lager dan bij Projectontwikkelaars. Voor functiegroepen D - E zijn de maximumsalarissen ongeveer gelijk. Voor wat betreft minimumsalarissen lopen deze in functiegroepen E - G ongeveer gelijk op.

2.8. Primaire loonvergelijking Architectenbureaus versus Gemeenten



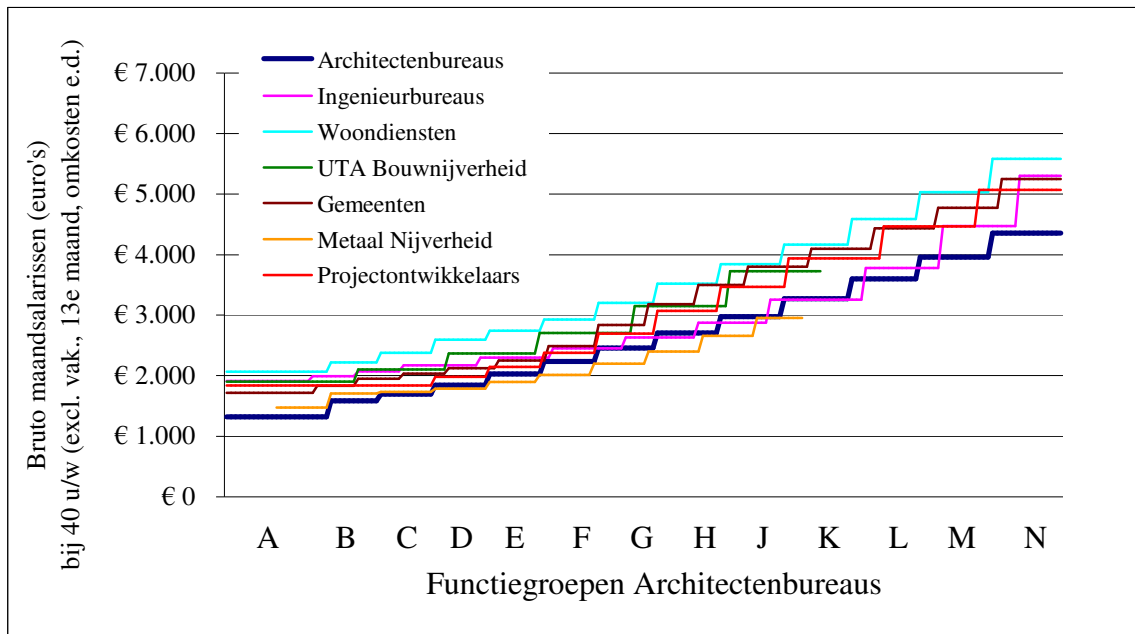
Figuur 6: Architectenbureaus CAO versus Gemeenten (juni 2008)

Toelichting figuur 6:

Gemiddeld ligt het maximumsalaris van werknemers in dienst bij Architectenbureaus 20% lager dan het gemiddelde maximumsalaris van Gemeenten. Gemeenten zijn over het algemeen goede betalende, maar men houdt zich in de praktijk ook strikt aan de maxima van de schalen.

Het minimumsalaris van de Architectenbureaus ligt gemiddeld ca. 10% lager dan de minimumsalarissen van Gemeenten. Dit geldt vooral voor de hogere functies. Bij functiegroep B - F zien wij dat de minimumsalarissen bij Gemeenten en bij de Architectenbranche ongeveer gelijk zijn.

2.9. Samenvatting primaire Arbeidsvoorwaarden



Figuur 7: Gemiddelde CAO salarissen met stappen per functiegroep

Toelichting figuur 7:

Voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden hebben wij in deze grafiek de gemiddelde CAO salarissen van de branches die deel uitmaken van dit onderzoek in één grafiek geplaatst.

Uit deze primaire loonvergelijkingen blijkt dat medewerkers van Architectenbureaus gemiddeld veelal lager beloond worden dan in de andere branches in dit onderzoek.

3. Praktijkscan van lonen en arbeidsvoorwaarden

3.1. Toepassing van primair loon en arbeidsvoorwaarden in de praktijk binnen Architectenbureaus.

Het onderzoek naar de werkelijke lonen en arbeidsvoorwaarden bij de Architectenbureaus is uitgevoerd door Basis & Beleid. Basis & Beleid heeft telefonische interviews gehouden met 12 Architectenbureaus over werkelijk betaald loon en arbeidsvoorwaarden.

Basis & Beleid heeft 5 vragen meegekregen van DLC (zie bijlage 1) die belangrijk zijn om een goed beeld te krijgen van de werkelijke betaalde lonen en arbeidsvoorwaarden. Een overzicht van de resultaten van dit onderzoek is te vinden in de “Resultaten onderzoek toepassing (collectieve) arbeidsvoorwaarden CAO voor personeel in dienst van Architectenbureaus” van Basis & Beleid.

Op welke onderdelen bureaus positief afwijken van de Architectenbureaus CAO is ook te vinden in de rapportage “Brancheonderzoek BNA 2007”.

3.2 Toepassing van primair loon en arbeidsvoorwaarden in de praktijk bij anderen.

De Leeuw Consult heeft contact gehad met P&O-functionarissen in diverse branches over de praktijk toepassingen van de CAO (primair loon en arbeidsvoorwaarden). Binnen Woondiensten, Projectontwikkelaars, Ingenieursbureaus en Gemeenten geeft men aan dat men in principe niet afwijkt van regelingen in de CAO. Wat betreft de praktische toepassing van de UTA-Bouwnijverheid CAO wordt aangegeven dat meer wordt betaald dan het minimum uit de CAO. Dit omdat het anders moeilijk is om aan personeel te komen.

Voor wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden geeft men in alle gevallen aan dat niet wordt afgeweken van de CAO.

3.3 Begin salaris stagiaires / instroom in de praktijk.

Architectenbureaus hebben een stageregeling met de bouw afgesloten waar stagiaires een vergoeding krijgen van bruto € 300,- per maand of bruto € 69,23 per week.

Uit onderzoek naar vergoedingen van stagiaires blijkt dat de andere bedrijven binnen dit onderzoek allemaal een paar honderd euro per maand aan de stagiaires betalen. De stagiairevergoeding wordt bepaald op basis van het niveau van de stagiaire. Een MBO-er krijgt bijvoorbeeld minder dan een WO-er. Bij een Ingenieursbureau wordt per maand € 275,- gegeven aan een MBO-er en € 350,- aan een WO-er. Bij Gemeenten kan het bedrag liggen tussen € 300,- tot ongeveer € 400,-.

Voor instroompersoneel geven bedrijven aan dat het salaris afhankelijk is van het functieniveau van instroom. Nieuwe mensen zonder ervaring beginnen onder in de schaal. Bij een Ingenieursbureau bijvoorbeeld betekent dit € 2400,- per maand voor een WO-er, € 2150,- voor een HBO-er en € 1850,- voor een MBO-er.

4. Secundaire Arbeidsvoorwaarden

4.1. Inleiding

Regelingen en CAO-boekjes van de Architectenbranche en aanverwante bedrijven zijn vergeleken met elkaar. Gegevens hierover zijn tevens visueel weergegeven (scoretabel; schijfdiagrammen). Informatie over de toepassing van regelingen in de praktijk is uitsluitend in woorden weergegeven.

De regelingen en CAO-boekjes zijn verzameld op dezelfde wijze als onder punt 2.1 aangegeven. Via telefonische gesprekken met de contactpersonen heeft DLC gegevens verzameld en tevens gevraagd naar de praktijk toepassing van de secundaire arbeidsvoorwaarden.

4.2. Definitie secundaire arbeidsvoorwaarden



Vergoedingen en regelingen die voor werknemers zijn geregeld, anders dan het contractuele salaris (primaire loon).

4.3. Onderzochte Secundaire Arbeidsvoorwaarden

Ad 1. Salaristabellen (zie hoofdstuk 2)	Cluster "Surplus":
Cluster "Tijd gerelateerd":	Ad 15. Telefoonvergoeding
Ad 2. Arbeidsduur	Ad 16. Mobiele telefoon en laptop
Ad 3. Vakantiegeld	Ad 17. Onkostenvergoeding
Ad 4. Ploegendienst	Ad 18. Reiskosten woon- werkverkeer
Ad 5. Bereikbaarheidsdienst	Ad 19. Reiskosten zakelijke reizen
Ad 6. Overwerkvergoeding	Ad 20. Bedrijfsautoregeling
Ad 7. Vergoeding voor werken op bijzondere dagen	Ad 21. Thuiswerkfaciliteiten
Ad 8. Contractuele werktijd	Ad 22. Bijdrage pensioenregeling werkgever/werknemer
Ad 9. Onbetaald verlof	Cluster "Sociale voorziening":
Ad 10. Verlofdagen bij voltijddienstverband	Ad 23. Collectieve ziektekostenverzekering
Cluster "Extra":	Ad 24. Arbeidsongeschiktheid / WIA
Ad 11. 13e maand	Cluster "Ontwikkeling":
Ad 12. Eenmalige uitkering	Ad 25. Beoordelingsafhankelijk belonen
Ad 13. Winstdelingsregeling	Ad 26. Studiekostenregeling / opleidingsprogramma
Ad 14. Bonusregeling	Ad 27. Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies

Toelichting:

De vergelijking geschiedt niet in euro's, doch wordt in kwalitatieve termen gepresenteerd (+, 0 en -).

Het onderzoek naar secundaire arbeidsvoorwaarden is gericht op 11 verschillende organisaties. Hiervan blijken twee organisaties dezelfde CAO te gebruiken. Het betreft twee Gemeenten. Deze twee tellen daarom als één in de verdere uitwerking van de vergelijkingen. Wanneer in de vergelijkingen geen concrete getallen worden genoemd, is gekozen voor indicatieve vergelijking. De derde Gemeente die in dit onderzoek is meegenomen, heeft op meerdere onderdelen de CAO aangepast en wordt daarom meegenomen in het onderzoek als een individuele waarneming.

De CAO van de Architectenbranche is gebruikt als uitgangspunt voor de vergelijkingen. De Architectenbranche wordt dan een 0 toegekend. Als een regeling relatief beter is dan wordt + toegekend, wanneer een regeling "minder" is dan wordt een - toegekend.

Hieronder worden verschillende arbeidsvoorwaarden beschreven. Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn geclusterd in vijf clusters.

- a) "Tijd gerelateerd" geeft de arbeidsvoorwaarden weer die sterk gerelateerd zijn aan een tijdsaspect.
- b) "Extra" geeft de arbeidsvoorwaarden weer die financiële extra's, boven op het standaardmaandloon, opleveren voor de werknemer. Deze arbeidsvoorwaarde heeft geen relatie met de tijd die de werknemer werkt.
- c) "Surplus" betreft arbeidsvoorwaarden die vaak van secundair belang zijn voor de werknemer, maar die het wel aantrekkelijk maken om een contract aan te gaan.
- d) "Sociale voorziening" gaat over pensioen, ziektekosten en arbeidsongeschiktheid.
- e) De arbeidsvoorwaarden die de mogelijkheden betreffen tot persoonlijke ontwikkeling worden weergegeven onder "Ontwikkeling".

Na een beschrijving van bovengenoemde vijf clusters volgt een beschrijving van wat de desbetreffende arbeidsvoorwaarden inhoudt voor Architectenbureaus. Vervolgens wordt beschreven wat de desbetreffende arbeidsvoorwaarde inhoudt voor andere bedrijven.

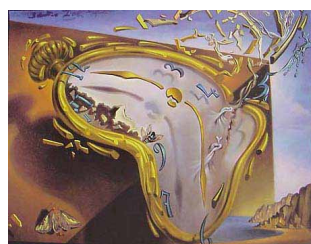
Ad 1. Salaristabellen (zie hoofdstuk 2)

Cluster “Tijd gerelateerd”:

“Tijd gerelateerde” onderdelen zijn: arbeidsduur (Ad 2), vakantiegeld (Ad 3), ploegendienst (Ad 4), bereikbaarheidsdienst (Ad 5), overwerkvergoeding (Ad 6), vergoeding voor werken op bijzondere dagen (Ad 7), contractuele werktijden (Ad 8), onbetaald verlof (Ad 9) en verlofdagen bij voltijddienstverband (Ad 10).

Ad 2. Arbeidsduur

Onderdeel	CAO - Architectenbureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
2 Arbeidsduur	40	36	40	40	40	40	40	40	36	36



Arbeidsduur betekent het aantal uren dat iemand voltijd werkt. Een gangbare werkweek in Nederland is 40 uur.

De Architectenbureaus hebben een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Een 40-urige werkweek is ook wat de onderzoekers in praktijk het meeste tegenkomen.

Bij Gemeenten en Woondiensten zien wij een 36-urige werkweek.

Ad 3. Vakantiegeld

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
3 Vakantiegeld	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%

In Nederland is vakantiegeld over het algemeen vastgesteld op 8% van het bruto loon, meestal uitgekeerd eind mei en opgebouwd over de periode 1 juni tot 1 juni. 8% vakantiegeld is ook het wettelijke minimum in Nederland.

Bij Architectenbureaus bedraagt het vakantiegeld 8% van 12 x het brutosalaris van de maand van de uitkering.

Ook bij andere organisaties wordt 8% vakantiegeld van 12 x het brutosalaris van de maand van de uitkering gerekend. Bij 3 organisaties is dit 8% vakantiegeld van het bruto jaarsalaris.

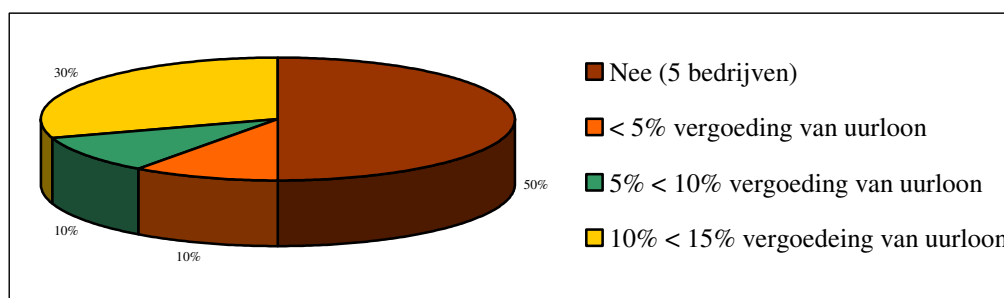
Ad 4. Ploegendienst

Onderdeel		CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
4	Ploegendienst	0	0	+	+	+	0	0	0	+	+

Ploegendienst houdt in het werken op onregelmatige uren volgens een vast rooster.

Ploegendienst komt niet voor in de CAO Architectenbureaus.

Voor bedrijfstakingen waar in ploegdiensten gewerkt wordt, bestaat vaak een vergoeding. In dit onderzoek zijn de “5” bedrijven meegenomen waar werken in ploegdiensten wel voorkomt. UTA-Bouwnijverheid kent de hoogste ploegdienstvergoeding met 15% ploegdienstvergoeding bij drieploegdiensten.



Figuur 7: Ploegdienstvergoeding (N=10); voorkomen en hoogte

Toelichting figuur 7:

In deze figuur zien wij hoe de vergoeding van werken in ploegen verschilt. Wanneer wij kijken naar de helft van de bedrijven waar vergoedingen wel voorkomen, dan is te zien dat de vergoeding ligt tussen < 5% en tot 15% (boven op het uurloon).

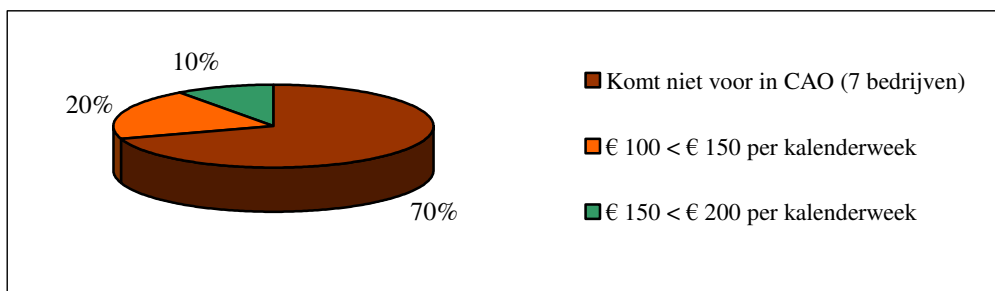
Ad 5. Bereikbaarheidsdienst

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
5 Bereikbaarheidsdienst	0	+	0	0	0	0	0	0	+	+

Bereikbaarheidsdienst is een vergoeding die wordt gegeven als iemand bereikbaar moet zijn buiten vaste werktijden. De vergoeding wordt dan gegeven in de vorm van een toeslag in euro's per dag / week.

In de CAO voor Architectenbureaus is bereikbaarheidsdienst niet geregeld. Wij hebben geen informatie over toepassing van deze regeling in de praktijk binnen Architectenbureaus.

Wij zien dat deze regeling binnen sommige organisaties wordt toegepast. In dit onderzoek komt deze regeling voor binnen Woondiensten en Gemeenten. Woondiensten kent een bereikbaarheidsdienstvergoeding van € 154,06 per volle week.



Figuur 8: Bereikbaarheidsdienstvergoeding (N=10)

Toelichting figuur 8:

In figuur 8 zien wij dat een bereikbaarheidsdienstvergoeding in 7% van de onderzochte bedrijven niet voorkomt. Wanneer bereikbaarheidsdienstvergoeding voorkomt, dan ligt de vergoeding tussen € 100,- < € 150,- (20%) en € 150,- < € 200,- (10%) per kalenderweek.

Ad 6. Overwerkvergoeding

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
6 Overwerkvergoeding	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-

Overwerkvergoedingen gaan over overwerk op reguliere werkdagen (niet bijzondere dagen, zie Ad 7). Hoe overwerk wordt vergoed, verschilt tussen branches. In de meeste gevallen zijn de vergoedingen voor de eerste uren na werktijd minder hoog dan wanneer een werknemer langer doorwerkt. In dit geval gaat het om een gemiddelde overwerkvergoeding voor alle overwerkuren in een werkweek (maandag tot vrijdag).

Overwerkvergoeding is geregeld in de CAO voor Architectenbureaus. In de regeling staat: “Het aantal overuren kan naar keuze van de werknemer worden uitbetaald of binnen 6 maanden in vrije tijd worden opgenomen. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald. De werkgever is geen overwerkvergoeding verschuldigd voor overwerk verricht door werknemers vanaf functiegroep J.” Voor werknemers in functiegroep A tot en met functiegroep H bedraagt de toeslag:

- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur: 25%;
- maandag tot en met donderdag tussen 22.00 en 24.00 uur: 50%;
- maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur, vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur en zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur: 100%.

Verder zegt de regeling binnen Architectenbureaus:

“De gemiddelde normale arbeidsduur zal per 13 weken met niet meer dan 12% worden overschreden. Dit percentage kan met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging verruimd worden naar 15% indien het bedrijfsbelang hiertoe noodzaakt.” In de praktijk wordt een tijd-voor-tijdregeling toegepast indien de marge van 12% uur overwerk wordt overschreden (zie rapportage Basis en Beleid).

Binnen andere bedrijven komen wij regelingen tegen waar de overwerkvergoeding lijkt op die van Architectenbureaus. Van de andere bedrijven in dit onderzoek kennen Woondiensten en Ingenieursbureau de hoogste vergoedingen. Woondiensten kennen bijvoorbeeld regelingen als:

- gedurende 2 uur direct voorafgaande aan en/of direct volgende op de normale arbeidstijd: 25%;
- gedurende vroegere of latere uren: 50%;
- echter tussen 00.00 en 06.00 uur: 100%.

Bij andere bedrijven zijn de vergoedingen lager. Projectontwikkelaar 1, 2, en 3 kennen geen overwerkvergoeding.

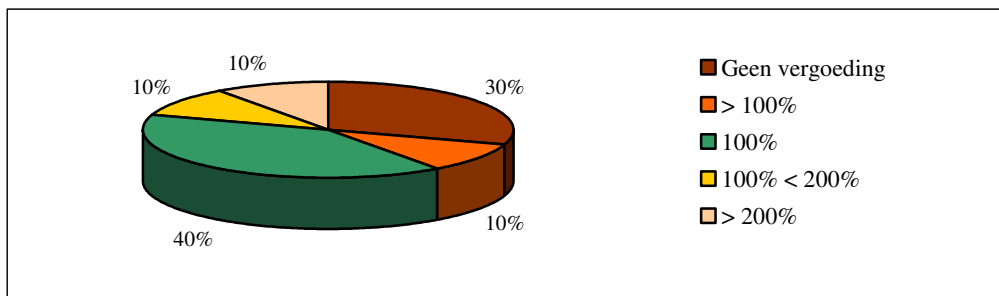
Ad 7. Vergoeding voor werken op bijzondere dagen

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
7 Vergoeding voor werken op bijzondere dagen	0	+	-	-	-	-	-	-	-	-

Bijzondere dagen zijn alle officiële zon- en feestdagen. Wij hebben ervoor gekozen om de vergoedingen voor werken op bijzondere dagen apart te bekijken. Sommige bedrijfstakingen in dit onderzoek hebben goede regelingen voor overwerk door de week, maar “schrallere” regelingen voor overwerk op bijzondere dagen (en andersom). Vergoedingen voor overwerk op bijzondere dagen zijn aanzienlijk hoger (in %) dan overwerkvergoedingen op normale werkdagen.

De Architectenbureau CAO kent een overwerkvergoeding van 125% voor werken op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00. Hier gelden dezelfde regelingen voor overwerkvergoeding als bij Ad 6 “Overwerkvergoeding”. In de cirkel diagram zijn de Architectenbureaus meegenomen in de categorie 100% < 200%.

Binnen andere bedrijven komen wij het meest tegen dat overwerk op zon- en feestdagen wordt vergoed met 100%. Bij Woondiensten komen wij de “ruimste” regeling tegen, waar een vergoeding van 200% wordt gegeven voor werken op feestdagen.



Figuur 9: Vergoeding voor werken op bijzondere dagen (N=10)

Toelichting figuur 9:

Hier zien wij weer dat een groot deel van de bedrijven (30%) geen vergoeding geeft voor werken op bijzondere dagen. Ook hier gaat het om Projectontwikkelaars. Wat betreft de rest van de resultaten valt op dat de meeste organisaties die betrokken zijn bij dit onderzoek een vergoeding van 100% kennen wanneer werk wordt uitgevoerd op bijzondere dagen.

Ad 8. Contractuele werktijd

Onderdeel		CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
8	Contractuele werktijd	0	0	0	0	-	0	-	0	0	0

Contractuele werktijden geven een tijdsraam aan werknemers hoe zij uren kunnen inplannen. In een werkweek moet de werknemer zijn uren binnen de contractueel overeen gekomen werktijd inplannen. Werk buiten contractuele werktijden wordt vaak gezien als overuren (zie verder overwerkvergoeding Ad 6).

Contractuele werktijden komen voor in de CAO van Architectenbureaus. Hoe Architectenbureaus dit toepassen is niet bekend.

Bij andere bedrijven komen contractuele werktijden ook voor. Bij twee bedrijven kwam wij geen contractuele werktijden tegen (Ingenieursbureau 1 en Projectontwikkelaar 2).

Ad 9. Onbetaald verlof

Onderdeel		CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
10	Onbetaald verlof	0	-	-	+	-	-	-	-	+	+

Voor een werknemer bestaat de mogelijkheid dat hij / zij voor een langere periode vrij neemt dan het aantal overeengekomen vakantiedagen. Hier spreken wij van onbetaald verlof. Soms noemen organisaties dit ook "sabbatical". Onbetaald verlof wordt vaak geregeld samen met een levensloopregeling.

Onbetaald verlof komt bij de Architectenbureaus CAO voor in verband met levensloopregeling en in het kader van de Wet arbeid en zorg.

Ad 10. Verlofdagen bij voltijd dienstverband

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
9 Verlofdagen bij voltijddienstverband	0	-	-	-	+	-	0	0	-	-

“Verlofdagen bij voltijddienstverband” is het aantal dagen dat een werknemer vrij heeft per jaar als de werknemer voltijd werkt. In Nederland is het wettelijk vastgesteld dat werknemers recht hebben op ten minste 20 vakantiedagen bij voltijd dienstverband.

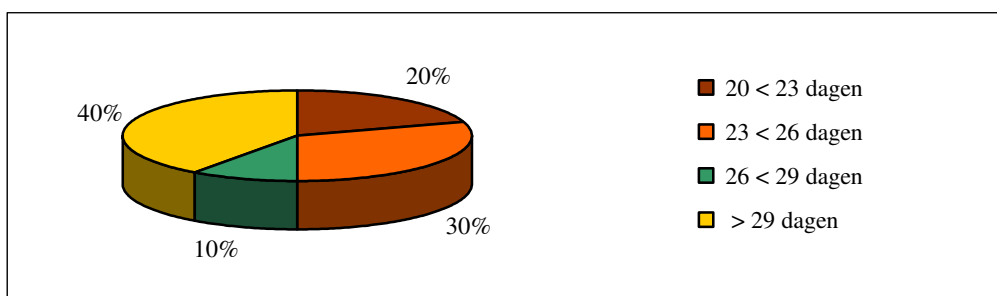
In de Architectenbureaus CAO is verlofdagen bij voltijddienstverband geregeld. Met ingang van 1 januari 2008 heeft de werknemer, in verband met verlenging van de werkweek van 38 uur naar 40 uur per week, per vakantiejaar recht op 30 werkdagen vakantie.

Bij andere bedrijven verschillen verlofdagen bij voltijddienstverband. Vaak is het aantal verlofdagen afhankelijk van leeftijd. Bijvoorbeeld bij Ingenieursbureau 2:

Het aantal verlofdagen per kalenderjaar waarop de medewerker recht heeft bij een voltijddienstverband bedraagt voor de medewerker:

- geboren in 1962 of later: 30 dagen
- geboren in 1957 t/m 1961: 31 dagen
- geboren in 1952 t/m 1956: 32 dagen
- geboren in 1947 t/m 1951: 34 dagen
- geboren vóór 1947: 38 dagen

Dit is ook de regeling die de meeste vakantiedagen kent. Gemeenten kennen 22 verlofdagen bij voltijddienstverband. De Gemeente kan een regeling vaststellen die medewerkers op basis van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd extra vakantie-uren toekent. Binnen Gemeenten is er ook de mogelijkheid om ADV dagen op te bouwen. In dit onderzoek zijn wij geen organisaties tegengekomen die alleen het minimum aantal verlofdagen geven.



Figuur 10: Aantal verlofdagen bij voltijd dienstverband (N=10)

Toelichting figuur 10:

De organisaties in dit onderzoek lopen uiteen voor wat betreft het aantal verlofdagen dat wordt gegeven bij voltijd dienstverband. NB: In deze cirkel diagram is een gemiddelde leeftijd gebruikt als uitgangspunt voor het vaststellen van aantal vakantiedagen.

Cluster “Extra”:

Arbeidsvoorwaarden die binnen “Extra” vallen zijn: 13^e maand (Ad 11), eenmalige uitkering (Ad 12), winstdelingsregeling (Ad 13) en bonusregeling (Ad 14).

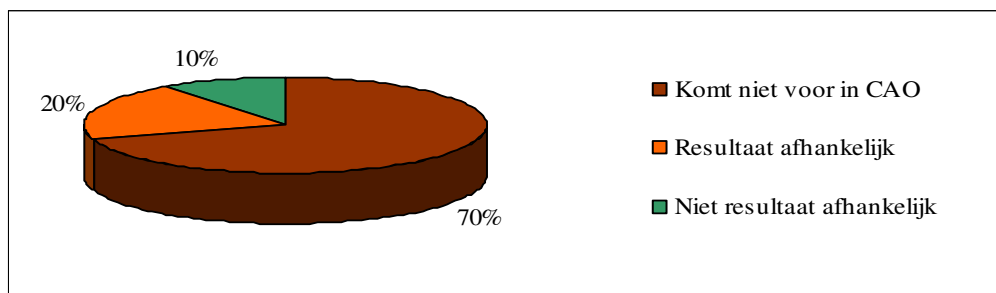
Ad 11. 13^e maand

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
11 13 ^e maand	0	0	0	0	0	+	+	+	0	0

De 13^e maand is een extra vergoeding, die de werkgever kan geven aan werknemers. Dit wordt vaak gezien als een bonus. In sommige gevallen wordt de uitkering van de 13^e maand in verband gebracht met het halen van de resultaten. In andere gevallen wordt een 13^e maand standaard uitgekeerd. De 13^e maand wordt meestal uitgekeerd aan het eind van het jaar en bedraagt 1 x het maandsalaris.

In de CAO voor Architectenbureaus is de 13^e maand niet geregeld. Voor bedrijven, waar de CAO van Architectenbureaus van toepassing is, is de 13^e maand een facultatieve arbeidsvoorwaarde en niet verplichtende afspraak.

Bij andere bedrijven in dit onderzoek zien wij dat de 13^e maand niet standaard uitgekeerd wordt. In die gevallen dat een 13^e maand wel uitgekeerd wordt, kwamen wij regelingen tegen waar enerzijds de 13^e maand standaard wordt uitbetaald en anderzijds de 13^e maand afhankelijk is van het halen van resultaten.



Figuur 11: Overzicht “Hoe vaak komt een 13^e maand voor? (N=10)

Toelichting figuur 11:

In deze figuur zien wij dat 70% van de onderzochte bedrijven geen 13^e maand kent. Wij zien ook dat, als de 13^e maand wordt uitgekeerd, het vaak (in 20% van de gevallen) afhankelijk is van het bedrijfsresultaat. In 10% van de gevallen is er sprake van resultaat afhankelijkheid.

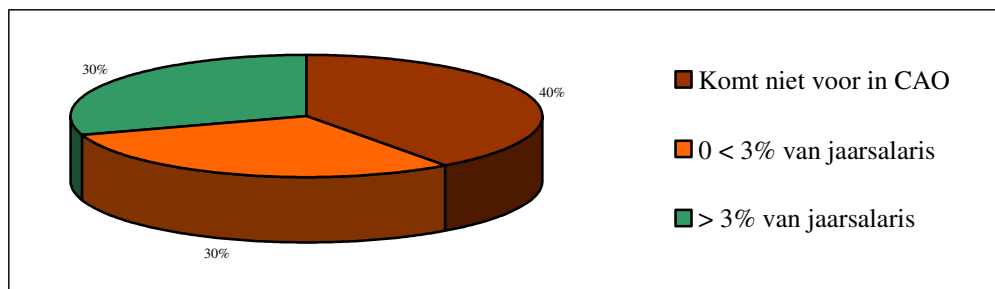
Ad 12. Eenmalige uitkering

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
12 Eenmalige uitkering	0	+	+	+	0	0	0	+	+	+

In sommige gevallen kiezen bedrijven voor een eenmalige uitkering. Dit is geen (van individueel presteren afhankelijke) bonus maar een bedrag dat het bedrijf kan afspreken met de werknemer in verband met goede bedrijfsresultaten.

De “eenmalige uitkering” komt niet voor in de CAO van Architectenbureaus. De onderzoekers hebben geen informatie over toepassingen van “eenmalige uitkering” binnen Architectenbureaus in de praktijk.

Sommige bedrijven maken geen gebruik van “eenmalige uitkering” (Ingenieursbureau 1, Projectontwikkelaar 1 en 2). Binnen andere bedrijven wordt deze regeling wel toegepast. Binnen bedrijven varieert de “eenmalige uitkering” tussen 0,25% tot boven 3% van het jaarsalaris (zie figuur 12). De hoogste eenmalige uitkering komt voor bij een Projectontwikkelaar die een “eenmalige uitkering” kent van 6% van jaarsalaris.



Figuur 12: Eenmalige uitkering (aangegeven in % van jaarsalaris, N=10)

Toelichting figuur 12:

In deze figuur zien wij dat in 40% van de onderzochte CAO's de “eenmalige uitkering” niet wordt toegepast. Wij zien ook dat als deze regeling voorkomt, de grootte van de uitkering verschilt.

Ad 13. Winstdelingsregeling

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
13 Winstdelingsregeling	0	0	0	+	+	0	0	+	0	0

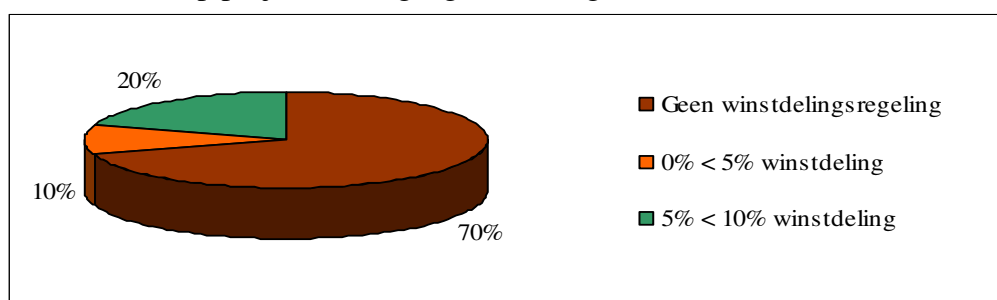
Een winstdelingsregeling wordt ook wel een winstuitkering of tantième genoemd. Werknemers delen mee in de behaalde winst. Meestal gaat het dan om deling in de winst.

De winstdelingsregeling is niet geregeld in de CAO van de Architectenbureaus. Voor bedrijven, waar de CAO van Architectenbureaus van toepassing is, is de winstdelingsregeling een facultatieve arbeidsvoorwaarde en niet verplichtende afspraak. In de praktijk wordt deze regeling toegepast binnen Architectenbureaus. Architectenbureaus stellen zelf deze regelingen op wat betekent dat de regelingen verschillen tussen bureaus. Zie rapport van Basis & Beleid.

Bij andere bedrijven in dit onderzoek komt de winstdelingsregeling voor binnen Ingenieursbureau 1 en 2 en bij een Projectontwikkelaar 3. Bij een Ingenieursbureau kan dit oplopen tot 7% van jaarsalaris. Deze regeling wordt toegepast in praktijk.

Een winstdelingsregeling komt bij de bedrijven die deel uitmaken van het onderzoek niet veel voor. De regelingen voor de winstdeling zijn zeer verschillend. Wat wij het meest zijn tegengekomen is een winstdelingsregeling waar de werknemer een percentage van het jaarsalaris extra krijgt als het bedrijf winst heeft gemaakt.

In één geval zien wij ook dat het bedrag een percentage van de nettowinst is. In dit geval heeft de Projectontwikkelaar ook vastgelegd hoe de winst wordt uitbetaald. Werknemers krijgen niet een percentage van de winst volledig uitbetaald, maar volgens bepaalde spelregels. (Een helft wordt uitbetaald naar rato van het bruto maandsalaris, en de andere helft wordt verdeeld op basis van de inzet op projecten, omgang met collega's en inzet voor de werksfeer.)



Figuur 13: Winstdelingsregeling (N=10); voorkomen en omvang

Toelichting figuur 13:

Zoals wij kunnen zien in figuur 13 komt “winstdeling” bij 70% van de organisaties in dit onderzoek niet voor. Wij zien ook dat 10% van de onderzochte bedrijven een winstdelingsregeling kent waar de werknemer tussen de 0% en 5% van het jaarsalaris ontvangt als het bedrijf goede resultaten behaalt. 20% van de bedrijven kent een winstdelingsregeling waar de werknemer tussen 5% en 10% van het jaarsalaris ontvangt als het bedrijf goede resultaten behaalt.

Ad 14. Bonusregeling

Onderdeel		CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
14	Bonusregeling	0	+	+	0	+	0	+	+	+	+



Een bonusregeling wordt apart gezien van de winstdelingsregeling, omdat een bonusregeling vaak afhankelijk is van individueel gehaalde doelen. In die gevallen dat het gaat om een gezamenlijk gehaald doel is dit meegenomen onder winstdelingsregeling. Als het gaat om een bonus die gekoppeld is aan individuele prestaties dan wordt het meegenomen onder bonusregeling. De bonus bestaat uit een percentage van het jaarsalaris

van een individuele werknemer.

In de Architectenbureaus CAO komt een bonusregeling niet voor. Over toepassing van de bonusregeling in de praktijk binnen Architectenbureaus is niets bekend. Uit eerder onderzoek blijkt dat bureaus positief afwijken van de CAO als het gaat om prestatiebeloning (zie Brancheonderzoek BNA 2007).

Binnen andere bedrijven wordt de bonusregeling toegepast bij bijzondere prestaties. Bij een Gemeente komt een bonusregeling alleen voor bij hogere functies (schaal 12 - 19) en bedraagt deze 1,5 maal het maandsalaris.

In dit onderzoek zien wij dat er onduidelijkheden bestaan rond het geven van een bonus. In de meeste gevallen wordt gesproken over een mogelijkheid om een bonus te geven, maar of dit gebeurt en de omvang van het bedrag zijn niet altijd duidelijk.

Cluster “Surplus”:

“Surplus” onderdelen zijn: telefoonvergoeding (Ad 15), mobiele telefoon en laptop (Ad 16), onkostenvergoeding (Ad 17), reiskosten woon- werkverkeer (Ad 18), reiskosten zakelijke reizen (Ad 19), bedrijfsautoregeling (Ad 20) en thuiswerkfaciliteiten (Ad 21).

Ad 15. Telefoonvergoeding

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
15 Telefoonvergoeding	0	0	0	0	0	+	+	0	+	+

Telefoonvergoeding gaat over vergoeding van gesprekskosten bij vaste lijn. De telefoonvergoeding komt vaker voor in verband met mobiele telefoon. Het komt niet vaak meer voor dat werknemers een telefoonabonnement vergoed krijgen voor een vaste lijn. In plaats daarvan krijgen werknemers een mobiele telefoon die wordt gebruikt voor zakelijk telefoneren.

Telefoonvergoeding komt niet voor in de Architectenbureaus CAO.

Sommige bedrijven hanteren de regel dat zakelijke gesprekskosten via een vaste lijn vergoed worden. Telefoonvergoeding (alleen gesprekskosten bij vaste lijn) zien wij vooral terugkomen bij overheidsinstellingen.

Ad 16. Mobiele telefoon en laptop

Onderdeel		CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
16	Mobiele telefoon en laptop	0	0	0	0	0	+	+	+	+	+

Mobiele telefoon en laptop zijn niet geregeld in de Architectenbureaus CAO. In de praktijk komt het wel voor dat projectleiders een mobiele telefoon of laptop krijgen (zie rapport Basis & Beleid).

Binnen andere bedrijven komt een vergoeding voor een mobiele telefoon vaak voor. Een vergoeding voor laptop komt incidenteel voor. Bereikbaarheid in de vorm van een mobiele telefoon blijkt de belangrijkste reden te zijn voor het verstrekken van deze arbeidsvoorwaarden. Bij een Gemeente wordt de vaste lijn soms vervangen door een mobiele telefoonlijn ook voor op kantoor. In relatie tot de mobiele telefoon wordt ook de mogelijkheid om de mobiele telefoon te gebruiken voor privé gesprekken genoemd. Mobiel telefoongebruik voor privé gesprekken is fiscaal belast. Bij een Projectontwikkelaar kwamen wij regelingen tegen voor een "thuis PC".

Ad 17. Onkostenvergoeding

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
17 Onkostenvergoeding	0	+	+	-	-	0	+	+	+	+

Een onkostenvergoeding is een vergoeding die ontvangen wordt voor al dan niet gemaakte onkosten. Vaak is dit bedoeld als tegemoetkoming in de kosten en niet per se bedoeld om de onkosten geheel te vergoeden.

In de Architectenbureaus CAO is “Onkosten vergoeding” geregeld onder “tegemoetkoming kosten”. Het gaat hier vooral over reiskosten en studiekosten. Naar deze laatste kostenvergoeding wordt apart gekeken (zie ad 26). In de Architectenbureaus CAO is er ook sprake van een verblijfskostenvergoeding. Uit praktijk blijkt dat bijvoorbeeld door projectleiders gemaakte onkosten gedeclareerd kunnen worden (zie rapportage Basis & Beleid).

Bij andere bedrijven (uitvoerende bedrijven) zoals UTA-Bouwnijverheid, komen regelingen voor m.b.t. gereedschap- en werkkledingvergoeding. Verder zien wij in de bouw ook regelingen voor reis- en verblijfskosten als de werknemer ver van huis moet werken. Het gaat dan om werken buiten de Gemeenten waar de werknemer woont. Dan worden ook reistijd (uren) vergoed. Bij andere organisaties gaat het om onkosten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van de functie. Bijvoorbeeld abonnementen van vakbladen en warme maaltijd bij overwerk.

“Onkostenvergoedingen” voor kosten, gemaakt in dienstverband, komen in de meeste CAO’s voor. De hoogte en omvang van deze regelingen verschillen tussen organisaties.

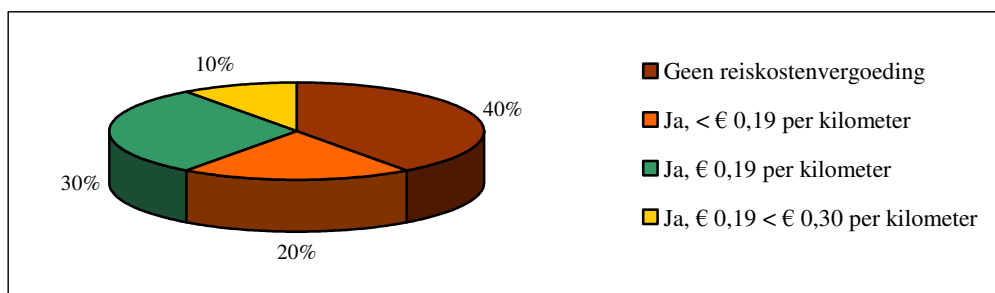
Ad 18. Reiskosten woon- werkverkeer

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
18 Reiskosten woon- werkverkeer	0	0	+	+	0	+	+	+	+	0

Reiskosten woon- werkverkeer is een vergoeding voor de kosten die een werknemer maakt om van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te komen.

Reiskosten woon- werkverkeer is niet geregeld in de Architectenbureaus CAO. In praktijk komt het voor dat reiskosten woon- werkverkeer worden vergoed binnen Architectenbureaus (zie rapportage Basis & Beleid).

Binnen andere bedrijven is reiskosten woon- werkverkeer geregeld in de CAO. Wij zien vooral verschillen in de vergoeding voor reiskosten in verband met gebruik van eigen auto. De hoogste vergoeding komt wij tegen bij UTA-Bouwnijverheid. Die kent een vergoeding van € 0,28 per kilometer voor gebruik van eigen auto. Reiskosten met openbaar vervoer worden meestal vergoed als werknemers 2^e klasse reizen.



Figuur 14: Reiskosten Woon- werkverkeer (N=10)

Toelichting figuur 14:

Zoals wij kunnen zien in figuur 14 komt een vergoeding van € 0,19 voor bij 30% van de bedrijven in dit onderzoek. Dit is ook het hoogste bedrag dat organisaties kunnen geven zonder dat dit extra fiscaal wordt belast.

Ad 19. Reiskosten zakelijke reizen

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
19 Reiskosten zakelijke reizen	0	+	+	0	+	0	0	0	+	+

Reiskosten zakelijke reizen is geregeld in de Architectenbureaus CAO. In de CAO staat: “De werknemer, die toezicht uitoefent op een bouwwerk buiten zijn vaste woonplaats of in opdracht van zijn werkgever tijdelijk elders werkzaamheden verricht, ontvangt een vergoeding voor de door hem gemaakte reis- en verblijfkosten.” Over toepassing van reiskosten zakelijke reizen in praktijk binnen Architectenbureaus zie rapportage “Basis & Beleid” (bijlage).

Bij andere organisaties zijn zakelijke reiskosten uitgebreider geregeld in de CAO. In sommige organisaties komt het voor dat vergoeding voor zakelijke kilometers hoger is dan woon-werkverkeer kilometers. Een vergoeding voor onkosten tijdens zakelijke reizen wordt ook gegeven. Er is hier een verschil tussen organisaties die vergoedingen geven voor gemaakte kosten en organisaties die niet alleen vergoeding geven voor gemaakte kosten, maar ook extra vergoedingen boven de gemaakte kosten. Bij de Gemeenten komen wij de “beste” regelingen tegen voor reiskostenvergoeding zakelijke reizen (openbaar vervoer 1^e klasse en onkostenvergoeding wordt vergoed). Deze regelingen worden ook in praktijk toegepast.

Ad 20. Bedrijfsautoregeling

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
20 Bedrijfsautoregeling	0	0	+	0	+	+	+	+	+	0

De bedrijfsautoregeling is een regeling waarbij een auto ter beschikking wordt gesteld aan de werknemer.

In de Architectenbureau CAO komt de bedrijfsautoregeling niet voor. In praktijk blijkt dat sommige Architectenbureaus beschikken over bedrijfsauto's. Soms wordt een bedrijfsauto gegeven vanaf een bepaald niveau (projectleider) (zie rapport van Basis & Beleid).

Bij sommige andere bedrijven komt een bedrijfsautoregeling voor. Het gaat dan om een regeling vanaf een bepaald functieniveau. Voor wat betreft de bedrijfsautoregeling hebben wij niet gekeken naar het aanschafbedrag voor een auto die ter beschikking wordt gesteld. Hier kunnen grote verschillen voorkomen. Wij hebben met name onderzocht of er een bedrijfsautoregeling bestaat of niet. Vooral bij de Projectontwikkelaars zijn deze regelingen aanwezig.

Ad 21. Thuiswerkfaciliteiten

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
21 Thuiswerkfaciliteiten	0	0	0	0	+	0	+	+	+	+

Thuiswerkfaciliteiten zijn niet uitgebreid onderzocht. De belangrijkste vraag is of het überhaupt mogelijk is om thuis te werken. Een voorwaarde is dat toegang tot de computer server op het werk goed geregeld is.

Thuiswerkfaciliteiten komen niet voor in de CAO van Architectenbureaus. Hoe Architectenbureaus dit toepassen in de praktijk is de onderzoekers niet bekend.

Bij sommige andere bedrijven komt een dergelijke regeling wel voor en in de praktijk blijkt dat deze dan wordt toegepast.

Cluster “Sociale voorziening”:

Onderdelen die binnen het cluster “Sociale voorziening” vallen zijn: bijdrage pensioenregeling werkgever / werknemer (Ad 22), collectieve ziektekostenregeling (aanvullend) (Ad 23) en arbeidsongeschiktheid / WIA (Ad 24).

Ad 22. Bijdrage pensioenregeling werkgever / werknemer

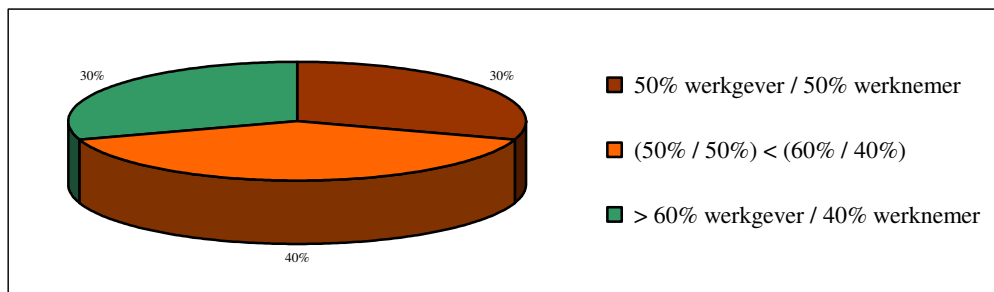
Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
22 Bijdrage pensioenregeling werkgever / werknemer	55/45	60/40	57/43	80/20	58/42	50/50	50/50	50/50	70/30	70/30



Iedere organisatie in dit onderzoek beschikt over een pensioenregeling voor de werknemers. Het gaat hier om aanvullende pensioenregelingen boven de AOW. Hoeveel de werknemers bijdragen en hoeveel de werknemer zelf moet bijdragen verschilt.

In de Architectenbureaus CAO is de bijdrage werkgever/werknemer in de pensioenpremie geregeld. Werkgever draagt met 55% bij en de werknemer 45%.

Bij andere bedrijven zijn dergelijke regelingen ook opgenomen in de CAO. De verdeling van de premiebedragen tussen werkgever en werknemer is soms moeilijk te achterhalen. De regelingen zijn heel verschillend en ook vrij complex. In dit onderzoek hebben wij specifiek gekeken naar de bijdragen van werkgever en werknemer in de pensioenpremie. De hoogste bijdrage van werkgever komen wij tegen bij een Ingenieursbureau waar de werkgever bijdrage is 80% en de werknemer bijdrage is 20%.



Figuur 15: Pensioenpremie bijdragen werkgever / werknemer (N=10)

Toelichting figuur 15:

De organisaties in dit onderzoek verschillen wat betreft de bijdragen van werkgever en werknemer in de pensioenpremie.

Ad 23. Collectieve ziektekostenverzekering (aanvullend)

Collectieve ziektekostenregelingen zijn regelingen waarbij de directie van een organisatie een collectief contract heeft afgesloten dat voordelen biedt voor de werknemer.

De brancheorganisatie in de Architectenbranche heeft een kortingsregeling voor een aanvulling op de zorgverzekering afgesproken met een verzekeringsmaatschappij. Medewerkers van Architectenbureaus die bij de brancheorganisatie zijn aangesloten kunnen hier gebruik van maken.

Bij andere organisaties komen ook collectieve ziektekostenregelingen voor. Het gaat dan om de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij een collectieve ziektekostenverzekering die de werkgever heeft afgesloten. Voor de werknemer betekent dit een goedkopere ziektekostenverzekering.

De collectieve ziektekostenregelingen die organisaties aanbieden zijn verschillend van inhoud en daardoor niet goed te vergelijken.

Ad 24. Arbeidsongeschiktheid / WIA

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
24 Arbeidsongeschiktheid / WIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

In dit onderzoek hebben wij m.b.t. Arbeidsongeschiktheid / WIA gekeken of een werkgever een verzekering heeft afgesloten voor zijn werknemers tegen arbeidsongeschiktheid.

Bij Architectenbureaus is arbeidsongeschiktheid geregeld in de CAO.

Alle andere organisaties in dit onderzoek hebben een arbeidsongeschiktheidsregeling. Deze regelingen verschillen niet echt van elkaar.

Cluster “Ontwikkeling”:

Arbeidsvoorwaarden die binnen het cluster “Ontwikkeling” vallen, zijn: beoordelingsafhankelijk belonen (Ad 25), studiekostenregeling / opleidingsprogramma (Ad 26) en persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies (Ad 27).

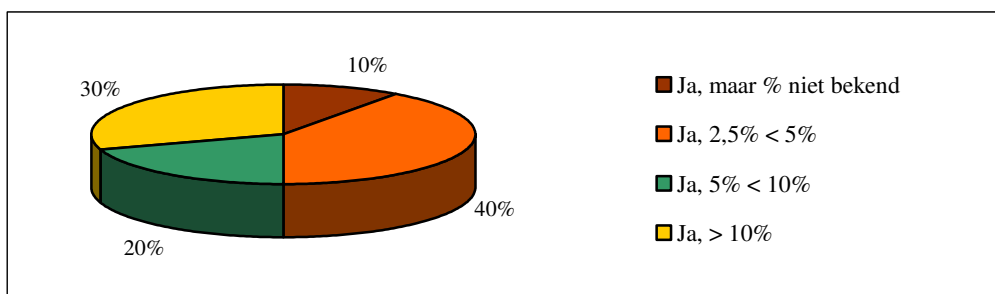
Ad 25. Beoordelingsafhankelijk belonen

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
25 Beoordelingsafhankelijk belonen	0	-	-	-	+	-	0	-	+	+

Werkgevers hebben de mogelijkheid om individuele werknemers te stimuleren om goed te presteren door hen beoordelingsafhankelijk te belonen. Op deze manier kan men een hoger salaris geven aan die werknemer die goed presteert. Dit komt vaak voor, maar het percentage dat werknemers extra kunnen verdienen verschilt. In dit onderzoek hebben wij gekeken naar het hoogst mogelijke percentage dat verdiend kan worden. Dit percentage is afhankelijk van de prestatie en de positie waar de medewerker zich bevindt in de salarisschaal.

“Beoordelingsafhankelijk belonen” is iets wat Architectenbureaus kunnen toepassen. In de CAO van de Architectenbureaus is te vinden: “De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of het gezamenlijke personeel een beoordelingsregeling vaststellen, die geldt voor alle werknemers”. In afwijking hiervan kan de werkgever op basis van de beoordeling bij de toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging afwijken van het bedrag in de bijbehorende salarisschaal met een marge van min 2,5 tot plus 7,5%. Dit laat onverlet de mogelijkheid van het onthouden van een periodiek.”

Bij andere bedrijven zien wij ook een toepassing van beoordelingsafhankelijk belonen. Bij een Gemeente kan een werknemer 12% meer loon verdienen. Dit wordt ook toegepast in de praktijk.



Figuur 16: Beoordelingsafhankelijk belonen (N=10); voorkomen en omvang

Toelichting figuur 16:

Alle organisaties in dit onderzoek zeggen het principe toe te passen van “beoordelingsafhankelijk belonen”. Wij zien dat bij 40% van de organisaties het beoordelingsafhankelijke deel tussen 2,5% en 5% van het salaris ligt. Bij 30% is dit meer dan 10%.

Ad 26. Studiekostenregeling / opleidingsprogramma

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2	
26	Studiekostenregeling en opleidingsprogramma's	0	0	0	-	0	0	-	-	+	+

Voor Studiekosten en opleidingsprogramma's zijn vaak regelingen ontwikkeld waar de werknemer een vergoeding krijgt voor studiekosten of opleidingsprogramma's.

In de Architectenbureaus CAO zijn studiekosten en opleidingsprogramma's geregeld in de vorm van een vergoeding van les-/examengeld, reis- en verblijfkosten en voorgeschreven leermiddelen. Bij de Architectenbureaus worden in de praktijk de studiekosten vergoed. Het studeren wordt ook gestimuleerd (zie rapport van Basis & Beleid). De Architectenbranche kent een regeling voor Permanente Beroepsontwikkeling (PBO). Op 10 september 2008 gaat de BNA Academie van start.

Bij andere bedrijven komen dergelijke regelingen ook voor. In sommige organisaties zijn de regelingen beter en meer specifiek dan in andere organisaties. Soms is de studiekostenvergoeding beperkt tot een bepaald percentage van het maandsalaris. In andere gevallen worden niet alleen studiekosten vergoed, maar ook de reiskosten en/of verblijfkosten in verband met de studie. Bij de Gemeenten komen wij de beste regelingen tegen. Daar kent men ook een "loopbaanacademie" en werknemers krijgen individuele coaching en begeleiding.

Ad 27. Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
27 Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies	0	+	+	+	0	+	+	+	+	+

Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies is een regeling waar de werkgever een individueel plan maakt met de werknemer om de ontwikkeling van de werknemer te bevorderen.

CAO-afspraken over het al dan niet opstellen van een persoonlijk loopbaanplan of loopbaanadvies komen niet voor in de Architectenbureaus CAO. In praktijk wordt studeren gestimuleerd, maar er is geen sprake van een persoonlijke loopbaanplan / loopbaanadvies.

Bij andere bedrijven wordt het persoonlijke loopbaanplan / loopbaanadvies vaak wel geregeld. Bij Gemeenten en in de bouw treft men regelingen waar de werkgever de werknemer verplicht om een persoonlijk loopbaanplan op te stellen. Bij andere organisaties wordt alleen gesproken over een loopbaanplan zonder verplichtingen. In de praktijk wordt er gesproken over een loopbaanplan met werknemers tijdens beoordeling- en functionerings-gesprekken.

Voorbeeld uit CAO Woondiensten:

Employabilitybeleid

Het huidige en toekomstig functioneren van een werknemer en de onderneming van zijn werkgever zijn nauw met elkaar verbonden. De werkgever voert een beleid dat erop is gericht de inzetbaarheid van zijn werknemers nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor hun inzetbaarheid behouden blijft. De werknemer is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daarvoor in te spannen. Het employabilitybeleid van de werkgever bestaat uit een scholings- en trainingsbeleid en uit een leeftijdsbewust beleid. Basis voor de afspraken die werkgever en werknemer hierover maken zijn het personeelsbeleidsplan van de werkgever en het persoonlijk loopbaanplan (PLP) van de werknemer.

Artikel 10.1 Persoonlijk loopbaanplan (PLP) - normbepaling

- 10.1.1 Een werknemer kan, desgewenst met ondersteuning van zijn werkgever, een persoonlijk loopbaanplan opstellen. Doel van dit plan is het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer uitgaande van de eigen mogelijkheden en doelen in relatie tot de mogelijkheden en doelen van de organisatie. Het persoonlijk loopbaanplan beslaat in beginsel een periode tot drie jaar en kan jaarlijks worden bijgesteld.
- 10.1.2 Een persoonlijk loopbaanplan bestaat in elk geval uit de volgende onderdelen:
- de doelstelling van de werknemer voor (de ontwikkeling van) zijn werk binnen of buiten de organisatie en de periode waarbinnen hij dit doel wil realiseren;
 - de scholing en/of training die de werknemer daarvoor nodig heeft gedurende de looptijd van het persoonlijk loopbaanplan;
 - de maatregelen die nodig zijn om de werknemer inzetbaar te houden, vooral de werknemer van 40 jaar en ouder.
- 10.1.3 De werknemer dient uiterlijk in de maand oktober bij de werkgever een persoonlijk loopbaanplan in voor het volgende kalenderjaar.
- 10.1.4 Wanneer de werkgever een personeelsbeleidsplan heeft vastgesteld toetst hij het persoonlijk loopbaanplan daaraan en overlegt met de werknemer over het doel van zijn plan en de faciliteiten die de werkgever verstrekt om dat doel te bereiken. Vervolgens wordt het persoonlijk loopbaanplan door werkgever en werknemer, inclusief de gemaakte afspraken, vastgelegd en kan de werknemer gebruikmaken van de faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 of 10.5.
- 10.1.5 Wanneer de werkgever geen personeelsbeleidsplan heeft vastgesteld, verstrekt de werkgever aan de werknemer op basis van het persoonlijk loopbaanplan de faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 of 10.5 tenzij het plan kennelijk en in overwegende mate geen relatie heeft met de doelstellingen van de onderneming en de mogelijkheden van de werknemer (marginale inhoudelijke toetsing).

Artikel 10.2 Persoonlijk loopbaanplan (PLP) per onderneming - keuzebepaling

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor persoonlijke loopbaanplannen van werknemers.

Artikel 10.3 Persoonlijk loopbaanadvies - standaardbepaling

Als de werkgever een beoordelingssysteem (artikel 4.10) heeft ingevoerd, krijgt de werknemer eenmaal in de drie jaar recht op een persoonlijk loopbaanadvies bij een vooraf door de werkgever geselecteerd bureau. Dit loopbaanadvies wordt vervolgens betrokken bij het persoonlijk loopbaanplan van de werknemer. Daarnaast wordt in de branche een project voor loopbaanontwikkeling gestart.

5. Samenvatting belangrijkste bevindingen

Uit de primaire loonvergelijkingen blijkt dat Architectenbureaus medewerkers veelal lager belonen dan in de andere branches in dit onderzoek.

Voor wat betreft de secundaire voorwaarden is het beeld als volgt:

Overzicht secundaire arbeidsvoorwaarden:

Onderdeel	CAO - Architecten bureaus	CAO - Woondiensten	CAO - UTA Bouwnijverheid	Ingenieursbureau 1	Ingenieursbureau 2	Projectontwikkelaar 1	Projectontwikkelaar 2	Projectontwikkelaar 3	CAO - Gemeente 1	CAO - Gemeente 2
1 Salaristabel	ja	ja	ja	ja	ja	Nee	Nee	Nee	ja	ja
Cluster "Tijd gerelateerd"										
2 Arbeidsduur	40	36	40	40	40	40	40	40	36	36
3 Vakantiegeld	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
4 Ploegendienst	0	0	+	+	+	0	0	0	+	+
5 Bereikbaarheidsdienst	0	+	0	0	0	0	0	0	+	+
6 Overwerkvergoeding	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-
7 Vergoeding voor werken op bijzondere dagen	0	+	-	-	-	-	-	-	-	-
8 Contractuele werktijd	0	0	0	0	-	0	-	0	0	0
9 Onbetaald verlof	0	-	-	+	-	-	-	-	+	+
10 Verlofdagen bij voltijddienstverband	0	-	-	-	+	-	0	0	-	-
Cluster "Extra"										
11 13e maand	0	0	0	0	0	+	+	+	0	0
12 Eenmalige uitkering	0	+	+	+	0	0	0	+	+	+
13 Winstdelingsregeling	0	0	0	+	+	0	0	+	0	0
14 Bonusregeling	0	+	+	0	+	0	+	+	+	+
Cluster "Surplus"										
15 Telefoonvergoeding	0	0	0	0	0	+	+	0	+	+
16 Mobiele telefoon en laptop	0	0	0	0	0	+	+	+	+	+
17 Onkostenvergoeding	0	+	+	-	-	0	+	+	+	+
18 Reiskosten woon- werkverkeer	0	0	+	+	0	+	+	+	+	0
19 Reiskosten zakelijke reizen	0	+	+	0	+	0	0	0	+	+
20 Bedrijfsautoregeling	0	0	+	0	+	+	+	+	+	0
21 Thuiswerkfaciliteiten	0	0	0	0	+	0	+	+	+	+
Cluster "Sociale voorziening"										
22 Bijdrage pensioenregeling werkgever / werknemer	55/45	60/40	57/43	80/20	58/42	50/50	50/50	50/50	70/30	70/30
23 Collectieve ziektekostenverzekering (aanvullend)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
24 Arbeidsongeschiktheid / WIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cluster "Ontwikkeling"										
25 Beoordelingsafhankelijk belonen	0	-	-	-	+	-	0	-	+	+
26 Studiekostenregeling / opleidingsprogramma	0	0	0	-	0	0	-	-	+	+
27 Persoonlijk loopbaanplan / loopbaanadvies	0	+	+	+	0	+	+	+	+	+

Uitleg: 0 = uitgangspunt is de Architectenbranche
 += relatief beter dan de Architectenbranche
 -= relatief minder dan de Architectenbranche

Toelichting:

Voor wat betreft de secundaire arbeidsvoorwaarden zien wij dat Architectenbureaus gemiddeld scoren.

- Voor wat betreft het cluster “Tijd gerelateerd” valt op dat de Architectenbranche bij de uitbreiding van de wekelijkse arbeidsduur per 1 januari 2008 bewust een afweging heeft gemaakt tussen tijd en geld. Tegenover de uitbreiding van de werkweek van 38 naar 40 uur heeft gedeeltelijk een salarisverhoging en gedeeltelijk een uitbreiding van het aantal vakantiedagen gestaan. Bij Gemeenten zien wij bijvoorbeeld dat het mogelijk is om ADV dagen op te bouwen voor meer vrije dagen. Daar zien wij ook een arbeidsduur van 36 uur per week.
- Onder het cluster “Extra” is te zien dat organisaties extra vergoedingen, boven op het standaard maandloon, bieden aan de werknemer. Deze vergoedingen kunnen ook gebruikt worden om de branche aantrekkelijker te maken ten opzicht van andere branches. Bij een Projectontwikkelaar zien wij dat alle “Extra” worden gegeven. Bij deze vergelijking komt de Projectontwikkelaar beter uit dan de Architectenbranche.
- Het cluster “Surplus” is een ander cluster van regelingen dat ook iets extra's oplevert voor de werknemer. Deze worden ook gebruikt om de branche aantrekkelijker te maken ten opzicht van concurrenten. Duidelijke verschillen zien wij hier tussen de Architectenbranche en een Gemeente. In de praktijk zijn de verschillen minder omdat dit “surplus” in de praktijk ook binnen de Architectenbranche wordt gegeven.
- Voor wat betreft de “sociale voorzieningen” wordt zichtbaar dat er verschillen zijn, maar deze regelingen worden soms gezien als minder belangrijk als het gaat om aantrekkelijkheid voor een bepaalde branche.
- Het laatste onderdeel “ontwikkeling” is belangrijk voor een goede ontwikkeling van de werknemers. Gemeenten en Woondiensten scoren hoog op deze regelingen. De Architectenbranche blijkt iets minder te scoren op dit onderdeel, maar de branche heeft de regelingen op dit punt de afgelopen tijd aangepast om meer mogelijkheden te bieden aan de werknemers.

Bijlage 1

Rapportage Basis & Beleid

Resultaten onderzoek toepassing (collectieve) arbeidsvoorwaarden CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus.

In het kader van het arbeidsmarktonderzoek architectenbureaus heeft Basis & Beleid in juli 2008 met architecteigenaren, bureaumanagers en P&O-adviseurs van twaalf architectenbureaus een telefonisch interview gehouden. De bureaus waren verspreid over geheel Nederland en varieerde in grootte: minder dan twee medewerkers tot en met bureaus met meer dan 40 medewerkers.

Het doel van deze interviews was meerledig:

- Globaal in kaart brengen hoe de (collectieve) arbeidsvoorwaarden worden toegepast.
- In kaart brengen van de te verwachten instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.
- Gegevens verzamelen voor het identificeren van de aantrekkelijkheid van de branche en op welke wijze deze vergroot kan worden.
- Input leveren voor de op te stellen enquêtes.

Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een aantal vragen gesteld over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden op architectenbureaus. Deze vragen zijn opgesteld door de betrokken onderzoekers/adviseurs van De Leeuw Consult.

Vraag 1

Worden de CAO-tabellen toegepast voor het inschalen/vaststellen van salaris van de medewerkers (indeling op basis van functiehandboek met bijbehorende loontabellen?).

- Alle bureaus passen de CAO-tabellen toe voor het inschalen/vaststellen van het salaris. Uit de vervolgvragen blijkt dat het handboek ruimte biedt om hier flexibel mee om te gaan. Zowel qua inschaling in de schalen als het doorlopen van de schalen (bijvoorbeeld meerdere periodieken tegelijk).
- Een aantal geïnterviewden vindt de functieprofielen voor de ondersteunende functies te algemeen. Eén bureau gebruikt hiervoor de functieprofielen van de grafimedia die volgens dezelfde systematiek (CATS) zijn opgesteld.

Vraag 2

Wordt bij de indeling van bepaalde functies afgeweken van CAO-tabellen?

Zo ja, voor welke functies en hoeveel medewerkers betreft dit?

- In de praktijk wordt soms binnen een functiefamilie, bijvoorbeeld een tekenaar, een medewerker zwaarder ingeschaald dan wat de werkgever eigenlijk voor deze functie en profiel van de medewerker in gedachten heeft of op grond van een juiste toepassing van het functieboek reëel zou zijn. Dit wordt ingegeven door marktomstandigheden: concurrenten bieden meer of de werknemer wordt op basis van zijn vorige salaris hoger ingeschaald.
- Daarnaast wordt soms flexibel omgegaan met het indelen van functies. Indien bijvoorbeeld een tekenaar ook projectleiderstaken uitvoert, verruimt dit de mogelijkheden voor het inschalen en doorgroei in de salarisschalen.

- Twee bureaus hebben eigen functieprofielen opgesteld voor een betere aansluiting op de werkzaamheden en het profiel van het bureau. Eén bureau heeft de functies verdeeld in junior-, medior- en seniorniveau. Het wordt hierdoor volgens hen beter mogelijk het niveau van de werkzaamheden te interpreteren. Deze functieprofielen zijn gekoppeld aan de salarisschalen van de CAO Architectenbureaus.
- Eén bureau maakt alleen voor de ondersteunende functies uitzonderingen op de inschaling, omdat ze hierin niet goed passen. Indeling in een andere functie is ook geen optie, want die sluit (helemaal) niet aan.

Vraag 3

Wijkt men voor bepaalde functiegroepen (gehele functiefamilie) af van de CAO-tabellen? Zo ja, voor welke families, waarom en hoeveel medewerkers betreft dit?

- Afwijkingen voor gehele functiegroepen (gehele functiefamilie) in combinatie met de salaristabellen komen bij vakinhoudelijke families niet voor. Het huidige functiehandboek biedt voldoende ruimte binnen functiefamilies te schuiven. Daarnaast bieden de gecombineerde functies op een aantal bureaus ruimte om meerdere functiefamilies toe te passen.
- Indien afwijkingen plaatsvinden heeft dit vooral betrekking op functies in de hogere schalen als teamcoördinator en bureaumanager. Voor een deel heeft dit te maken met marktomstandigheden of de zwaarte van de functie.

Vraag 4

Welke feitelijke beloning vindt plaats? Welke verdeling in de schaal komt voor? Zitten bijvoorbeeld alle medewerkers in het eind van hun schaal, zitten medewerkers in het midden, aan het begin?

- De feitelijke beloning in de schalen verschilt en is vooral afhankelijk van ervaring en doorgroei. Op veel bureaus is men voorzichtig met het hoog inschalen van medewerkers. Einde van de schaal en geen doorgroeimogelijkheden betekent dat medewerkers alleen door collectieve loonsverhogingen of door persoonlijke toeslagen in salaris kunnen groeien. Dat gaat vaak 'steken' onder de betrokken medewerkers. In het algemeen bieden de bureaus graag perspectief op groei (naast werk ook in salaris).
- Medewerkers die al lang op het bureau werken en dezelfde werkzaamheden verrichten, zitten vaak aan het eind van de schaal. Nieuwe en jonge medewerkers zitten vaak aan het begin of in het midden van de schaal.

Vraag 5

Beloont u anders dan de huidige CAO aangeeft? Zo ja, op welke terreinen en wat is het verschil en de reden voor deze afwijking?

Op een aantal terreinen wijken de bureaus positief af ten opzichte van de CAO.

De meest genoemde regelingen zijn:

- Winstdelingsregeling (9 maal):
Voor iedereen een gelijke regeling (4 maal).
 - Een door de directie vastgestelde winstdelingsregeling, deze kan per jaar verschillen (1 maal).
 - Afhankelijk van discretie van de directie met mogelijke kleine afwijkingen per werknemer (maar ongeveer een maandsalaris) (1 maal).
 - Winstdelingsregeling op basis van resultaat op basis van bureauresultaat en persoonlijke prestaties.
 - Uitkering ligt minimaal tussen 1,5 en maximaal 2,5 maal het maandsalaris (1 maal).
 - De uit te keren winstdelingsregeling is afhankelijk van de jaarcijfers, winstpercentage van het bureau en individueel ziekteverzuim (1 maal).
 - Naarmate de winst hoger is, wordt de winstuitkering ook procentueel hoger (percentage van de loonsom) (1 maal).

- Diverse extra vergoedingen:
 - Projectleiders krijgen een telefoon, laptop en auto (1 maal).
 - Projectleiders krijgen een telefoon en kunnen gemaakte kosten declareren (1 maal).
 - Vergoeden van reiskosten woon-werkverkeer (3 maal).
 - Bureau beschikt over vier bedrijfsauto's voor dienstreizen/ woon-werkverkeer (1 maal).
 - Bureau manager beschikt over een leaseauto (1 maal).
 - Architecten en projectleiders krijgen een auto (1 maal).
 - Overslaan van periodieken/extra snelle doorgroei (1 maal).
 - Onkostenvergoeding voor WO-opgeleide medewerkers (1 maal).
 - Onkostenvergoeding vanaf het niveau van projectleider (1 maal).
 - OV-vergoeding, een fiets en spaarloonregeling (1 maal).
 - Alles wat fiscaal mogelijk is, waaronder fietsregeling en fitness (1 maal).

- Opleidingsmogelijkheden (8 maal):
 - Wordt vergoed en gestimuleerd (70% van de medewerkers studeert bij).
 - Stimuleren en vergoeden van opleidingen.
 - Volgen en vergoeden van opleidingen (meestal korte cursussen). Deze worden aan het eind van het jaar geïnventariseerd.
 - Vergoeden van opleidingskosten en volgen van een opleiding onder werktijd (3 maal).
 - Terugbetalingsregeling voor het volgen van langdurige opleidingen - bijvoorbeeld HTS - voor een functie binnen het bureau.
 - Bieden van aanvullende opleiding voor (jonge) architecten.

- Regelingen op het terrein van arbeidstijden (2 maal):
 - Een aangepaste arbeidstijdenregeling voor het compenseren van overwerk.
 - Een combinatie van een overwerkvergoeding voor de eerste uren overwerk en een tijd-voor-tijdregeling indien de marge van 12,5% uur overwerk wordt overschreden

