



## ‘WIE MIJ VEEL BIEDT HEEFT MIJ’

In 2008 heeft de Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) een film, getiteld ‘Wie me veel biedt heeft mij’ laten maken waarin studenten hbo en mbo aan het woord kwamen over hun toekomst in de architectenbranche. De SFA maakte zich destijds zorgen over een dreigend tekort aan gekwalificeerd personeel, met name tekenaars. Uit de film bleek dat noch de hbo- noch de mbo-studenten bouwkunde een toekomst als tekenaar voor zich zagen.

Het is nu 2018. Wat is er sindsdien gebeurd? We spraken met een van de jongeren uit de film, Jeroen Bakker (31).

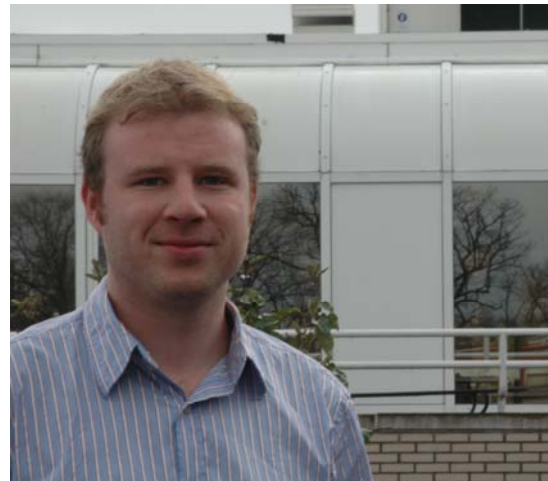
JOKE DEKKER

*In de film had je de ambitie om ontwerper te worden. Hoe is het verder met je gegaan?*  
“Tijdens de opleiding had ik het beeld dat tekenaar een saai beroep is en dat je als tekenaar op een architectenbureau hard moet werken voor weinig geld. Door een vriend ben ik na mijn afstuderen bij De Architectencombinatie terecht gekomen. De Architectencombinatie is een bureau dat werkt met teams. Als tekenaar – ja toch – had ik in mijn team een belangrijke rol. Een aanzienlijk deel van het eigenlijke technische ontwerp neemt de tekenaar voor zijn rekening. De architect/projectleider van mijn team benadrukte dat ook altijd. Door het werk dat ik afleverde kreeg ik steeds meer vrijheid om mijn eigen stempel op mijn werk te drukken. Ik ging mee naar klanten om mijn werk toe te lichten. Hard werken was het inderdaad. En vergeleken met een vriend van mij die bij een woningcorporatie werkte, verdiende ik aanzienlijk minder.”

*Je overwoog daarom om over te stappen?*  
“Nee, niet naar een woningcorporatie, dat is niet echt iets voor mij. Ik ben wel overstapt: naar het architectenbureau ZieZo. De vrees van de SFA voor een tekort aan tekenaars werd in 2010 en de jaren daarna nog niet bewaarheid, vanwege de economische recessie. Gelukkig kon ik toch een overstap maken naar een architectenbureau dat het mogelijk maakte om meer uren te werken en zodoende meer te verdienen”.

*Hoe werkte dat?* “Men kende daar een structuur van jaargesprekken. Daarin kwamen de opgaven van de organisatie voor de komende periode aan bod, en je wens op professioneel en persoonlijk vlak. In die tijd heb ik bijvoorbeeld een training ‘Presenteren voor bureaumedewerkers’ bij de BNA Academie gevolgd en projecten gedaan

waarin ik een rol kreeg om te presenteren. In het jaargesprek werden ook afspraken gemaakt over de inzet in tijd. Voor mij was het mogelijk om bovenop de standaard werkweek vier uur extra te werken. Daarmee kon ik mijn inkomsten met 10% verhogen. Niet gek toch? Ik werkte in die tijd toch vaak ’s avonds en in het weekend door. Daar stond tegenover dat ik ’s ochtends regelmatig wat later begon. In feite had ik een deal met mijn werkgever dat ik zelf kon bepalen wanneer ik werkte, als ik mijn projecten maar op tijd realiseerde en goede contacten onderhield met de klanten.”



*Daarmee liep je werkgever voorop?* “Ja en nee. In de praktijk was het niet bij alle architectenbureaus gebruikelijk om afspraken te maken over structurele meer- en minderuren ten opzichte van de standaard werkweek. Formeel bestond het recht erop wel. De cao voor de architectenbranche was net voor die tijd aangepast. Men wilde werkgevers en werknemers in de branche meer flexibiliteit bieden. De overwerkregeling die er voor die tijd was, ging vooral uit van het

tijd voor tijd principe. Door de flexibiliseringbepaling konden bureaus met vijf of meer medewerkers ook afspreken meeruren te gaan werken en laten uitbetalen. Later is dat verruimd tot alle bureaus. Het was trouwens ook mogelijk die meeruren in een levensloopregeling te storten of er extra pensioen voor op te bouwen.”

*In hoeverre kwam de jaarurensystematiek aan bod in de jaargesprekken?* “Ik vertelde je dat in een jaargesprek de opgaven van de organisatie voor de komende periode werden besproken en je wensen op professioneel en persoonlijk vlak. Impliciet werd meteen gekeken of het verwachte werk in de beschikbare tijd kon worden gedaan. Toen cao-partijen in het kader van de flexibilisering van de cao de jaarurensystematiek afspraken, was het de bedoeling dat werkgever en werknemer voorafgaand aan de periode van een jaar afspraken je inzet op het werkaanbod af te stemmen. Idee er achter is dat mensen minder uren werken als er minder werkaanbod is en meer uren werken als er meer werkaanbod is. In de praktijk is gebleken dat bureaus niet goed een jaar vooruit kunnen kijken. Per kwartaal lukt veel beter, met een doorkijkje naar de periode daarna. In de loop van de tijd lukte het het bureau ZieZo steeds beter om dat in de vingers te kijken. De jaarurensystematiek werd een vast bespreekpunt in het jaargesprek met iedere medewerker en ieder kwartaal werd in het bureauoverleg de orderportefeuille tegen de bezetting aangelegd. We keken dan gezamenlijk of we pieken of dalen verwachten waar we afspraken over konden maken.”

*Je hebt inmiddels ook ervaring met telewerken?* “Wat toen nog niet officieel was geregeld in de cao en ook niet bij het bureau ZieZo, waar ik regelmatig werk mee naar huis nam. Bij telewerken werk je structureel thuis en zijn er op bureauniveau duidelijke afspraken gemaakt over rechten en plichten. Telewerken doe ik nu sinds een jaar of vier. Het bureau Innovance, waar ik sinds 2013 werk, biedt hele goede telewerkfaciliteiten. Ik heb nu – anders dan toen ik begin 20 was – niet zo’n behoefte om meer uren te werken. De techniek maakt het inmiddels ook mogelijk om op afstand gebruik te maken van teken-softwarepakketten. Ik gebruik de telewerkfaciliteiten vooral om aan de randen van de werkdagen wat te verschuiven. Op maandag en dinsdag breng ik mijn dochters

naar de creche en peuterspeelzaal en check ik vervolgens mijn e-mail. Dan ga ik na de ochtendspits naar kantoor. Op maandag blijf ik meestal lang doorwerken op kantoor. Op donderdag maak ik juist een korte dag, zodat ik de kinderen kan ophalen. De donderdagavond gebruik ik meestal om thuis een paar uur geconcentreerd te werken aan een bepaalde klus.”

*Is de inhoud van je werk de afgelopen jaren veranderd?* “Dat kun je wel zeggen. Ik ben begonnen als tekenaar. Bij bureau ZieZo heb ik verschillende – beperkte - cursussen gedaan om me te ontwikkelen. Toen ik echter bij Architectenbureau Innovance terecht kwam was ‘employability’ helemaal in. Mijn toenmalige baas wees me op de noodzaak om aan mijn inzetbaarheid te werken. Hij stimuleerde me om erover na te denken, wat voor werk ik over pakweg vijf jaar zou willen doen. De SFA organiseerde in die tijd themabijeenkomsten over employability, waar mijn baas naar toe was geweest. Hij wees me op de website van de SFA. Daar zijn instrumenten te vinden gericht op de ontwikkeling van medewerkers bij architectenbureaus.”

*Je wilde projectleider worden?* “Ja, ik wilde in de toekomst projectleider worden. Op de website van de SFA kon ik een digitaal spiegelinstrument invullen, dat me een soort scorekaart opleverde waarin de kennis en vaardigheden die ik in huis had, werden afgezet tegen de competenties die nodig zijn voor het beroep van projectleider. Daarmee kreeg ik een beeld van datgene wat ik nog zou moeten bijleren. Over deze scorekaart ben ik eens met mijn baas gaan praten. Hij was het in grote lijnen met de uitkomsten eens en hij stimuleerde me om op de SFA-site te kijken in de databases met cursus- en opleidingsmogelijkheden. Uiteindelijk heeft dat ertoe geleid dat ik de hbo-opleiding bouwkunde in deeltijd heb gedaan. Op basis van mijn scorekaart ben ik gaan praten over vrijstellingen en in een behoorlijk aantal gevallen met succes. De opleidingskosten zijn gefinancierd door bureau Innovance. Er geldt een – aflopende – terugbetaalregeling als ik binnen vijf jaar bij een ander bureau zou gaan werken. Onder dezelfde condities kreeg ik daarnaast vier uur per week tijd om te studeren. Ook kreeg ik van het bureau in die tijd kleine projecten, waarvoor ik als aspirant-projectleider verantwoordelijk was. Blijkbaar

naar tevredenheid. Want ik ben bij hetzelfde bureau projectleider geworden.”

*Wordt het spiegelinstrument binnen jullie bureau ook door anderen gebruikt?* “Mijn werkgever gebruikt het spiegelinstrument de laatste jaren in de jaargesprekken. In de voorbereiding spiegelt hij iedereen tegen zijn eigen functie en – als dat aan de orde is – tegen een functie waar iemand zich naar zijn idee naar toe zou kunnen ontwikkelen. In het kader van de jaargesprekken worden in ieder geval afspraken gemaakt over competenties die voor het vervullen van de huidige functie nog moeten worden versterkt. Daarnaast over de loopbaanontwikkeling. Je moet trouwens niet denken dat iedereen daarvoor gelijk een studie gaat beginnen. Er is bijvoorbeeld iemand binnen ons bureau die eigenlijk geen idee had over haar loopbaan. Mijn werkgever heeft haar uitgenodigd om met die vraagstelling aan de gang te gaan. Zij is voor haar oriëntatie voor drie maanden uitgeleend aan mijn eerste werkgever, de Architectencombinatie.”

*Begrijp ik dat de uitkomst van het spiegelinstrument is gebaseerd op je eigen taxatie, afgezet tegen een functie waarmee je je wilt vergelijken?* “Dat begrijp je goed. Je kunt het ook door een ander laten invullen, dan is het gebaseerd op zijn taxatie, afgezet tegen dezelfde functie. De eventuele verschillen tussen de scores zijn interessant om te bespreken.

Inmiddels is het voor de architectenbureaus trouwens mogelijk om kennis en ervaring die je in de praktijk hebt opgedaan extern te laten erkennen. EVC heet dat, erkenning van verworven competenties. Mijn collega heeft dat gedaan. Hij deed als tekenaar veel calculatieklussen. Door middel van een assesment is vastgesteld wat hij in huis had. In het kader van de EVC-procedure heeft hij vervolgens een opleidingsprogramma op maat gevolgd en ook hij beschikt nu over een hbo-diploma bouwkunde. Omdat mijn baas deze collega graag wilde behouden voor ons bureau, is er in feite een functie voor hem gecreëerd. Hij is projectleider/calculator geworden.”

*Hoe belangrijk waren die instrumenten van de SFA in dat ontwikkelingsproces?* “Cruciaal was eigenlijk mijn baas. Hij hield me een spiegel voor en daagde me uit om echt werk te maken



van mijn ontwikkeling. Een jaarlijkse bijscholingscursus is natuurlijk wel aardig, maar om echt een ontwikkelingsstap te zetten, was dat te weinig voor mij.

Toen hij me had laten inzien dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid en me op mijn kwaliteiten wees, waren de instrumenten op de SFA-website wel handig. Bij een vriend van mij werkte het trouwens anders. Zijn baas is niet zo gericht op de ontwikkeling van zijn personeel. Door mijn verhaal is hij zelf op de SFA-site gaan kijken. Hij heeft het spiegelinstrument ingevuld en de scorekaart aan zijn werkgever laten zien. Zo heeft hij zelf het gesprek geopend en zijn baas als het ware overtuigd van het belang van het werken aan inzetbaarheid. Hij ambieert een functie in de constructie en is inmiddels een vergelijkbaar traject als ik gestart. Gelukkig is in de cao het een en ander geregeld over faciliteiten, anders zou hij nog een lastig gesprek met zijn werkgever moeten voeren. Op basis van de cao heeft hij nu ook met zijn werkgever afgesproken dat hij projecten mag doen, in de richting van zijn ambitiesfunctie.”

*Ik zag dat jouw naam ook wordt genoemd op de SFA-website.* “Ja, dat klopt. Je moet eens op de website gaan kijken. Er staat een toolbox op met HR-instrumenten, het spiegelinstrument waar ik het net over had en de database met cursus- en opleidingsmogelijkheden. Verder wordt de uitwisseling tussen bureaus gestimuleerd. Op de website is een digitaal forum te vinden en een overzicht van themabijeenkomsten waarvoor je je kunt opgeven. Daarnaast is een oplossingsbank voor werknemers en werkgevers met antwoorden op veel gestelde vragen. Die bank is interessant om ideeën op te doen. Voor medewerkers helpt het als ze een voorstel naar voren brengen dat elders in een bureau is beproefd. Hetzelfde geldt eigenlijk voor de praktijkvoorbeelden. Een van de praktijkvoorbeelden gaat over het employabilitybeleid van Architectenbureau Innovance. De manier waarop ik bij dit bureau

ben opgeklommen van tekenaar naar projectleider is daar uitgelicht. Waar de SFA trouwens ook veel aandacht aan besteed is het arbeidsomstandighedenbeleid. Ik vind het goed dat dat gebeurt. In de praktijk wordt je in beslag genomen door je werk en let je niet op je eigen arbeidsomstandigheden. Het is goed dat de bureaus hier door middel van een nieuwsbrief systematisch door de SFA op worden gewezen. Zelf vind ik met name praktijkvoorbeelden interessant. Ik merk dat mijn werkgever vooral wordt aangesproken door rekenvoorbeelden en nieuwe technische snufjes.”

*Wat moet ik me voorstellen bij arbeidsomstandighedenbeleid?* “Nou, tips voor een goede houding om achter bureau en tekentafel te werken en een checklist voor risipreventie. Voorbeelden van meubilair en hulpmiddelen voor een goede werkhouding, en ook bijvoorbeeld anti-rsi software. Voor werkdruk is er ook een checklist en als hulpmiddel onder andere een cursus timemanagement. Mocht je ondanks al deze goede zorgen toch uitvallen, dan is er een modelverzuimprotocol.

Voor werkgevers is er een branchespecifiek instrument voor architectenbureaus om de wettelijk verplichte risicoinventarisatie en – evaluatie (RIE) uit te voeren. Tenslotte is er een arbocatalogus voor de branche die oplossingen aanreikt voor de belangrijkste risico's. De oplossingen die ik zonet noemde zijn daarin ook opgenomen.”

*Je vertelde net dat je vader ook in de architectenbranche werkt.* “Inderdaad, als architect. Omdat het werk hem de laatste jaren zwaar viel heeft hij de balans opgemaakt en besloten een stapje terug te doen en een andere invulling aan zijn taak te geven. Hij heeft een aantal coördinerende taken afgestoten, en beperkt zich tot het ontwerpen in meer enge zin en het begeleiden van stagiaires. Hij krijgt regelmatig mbo- en hbo-studenten die een snuffelstage komen doen. Het liefst begeleidt hij studenten bij hun afstudeeropdracht. Hij vindt dat je dan echt samen wat opbouwt.

Mijn vader heeft sinds vorig jaar één dag per week deeltijdpensioen. Dit jaar is daar één dag per week levensloopverlof bij gekomen. Ik verwacht dat hij medio volgend jaar helemaal stopt bij zijn bureau. En ik sluit niet uit dat hij

daarna als ZZP-er nog enkele klussen blijft doen.”

*Je hebt zelf ook contacten met het onderwijsveld?* “Sinds een aantal jaren vertegenwoordig ik namens de BNA het architectenveld in het contact met de mbo opleiding. Ik signaleerde regelmatig dat de beelden die het onderwijs heeft van de architectenbranche niet kloppen. Als je daarover in gesprek gaat, ben je voor je het weet een officiële vertegenwoordiger van de architectenbranche. Gelukkig heb ik van de BNA een beroepanalyse gekregen, waarin is beschreven welke mensen de architectenbranche nu en in de toekomst nodig heeft en over welke competenties zij dienen te beschikken om als bedrijfstuk goed te kunnen presteren. Met zo'n boekwerk kun je een beter gefundeerd signaal afgeven dan wanneer je alleen uit je eigen ervaring spreekt. Ik heb de indruk – ook als ik vertegenwoordigers uit andere regio's spreek – dat de beroepanalyse echt heeft gezorgd voor een beter zicht op de architectenbranche bij de scholen. We zijn blij dat de SFA deze analyse heeft laten maken. Dat geldt trouwens ook voor de PR over de architectenbranche in de richting van de studenten, die de SFA in gang heeft gezet. Ik vind het van groot belang dat zowel studenten als scholen een realistisch beeld hebben van het werk op een architectenbureau.”

*Wat bedoel je met realistisch?* “Ik zal je eerst vertellen wat ik niet realistisch vind. Niet realistisch is te denken dat alle medewerkers op een architectenbureau ontwerpers zijn en de hele dag creatieve concepten maken, alsof ze allemaal architecten zijn. Ook niet realistisch is de gedachte dat de medewerkers op een architectenbureau alleen maar technische uitwerkingen maken van de creatieve concepten van de architecten. Het laatste beeld heerste bij mij op school. Wat ik aantrof in mijn eerste baan was gelukkig iets heel anders. We werkten in een team samen met de architect aan een creatief concept en de technische uitwerking ervan. Heel belangrijk was dat de architect het hele team liet meedelen in de credits. Daarmee waren we samen trots op het bouwwerk dat we ontwikkelden. En we hadden samen ook veel plezier. Uit eigen ervaring kan ik bouwkundestudenten zeggen dat de architectenbranche hen veel te bieden heeft!”