

## JAARVERSLAG 2024

### 1. INLEIDING

Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) is in 1981 opgericht door de werkgevers- en werknemersorganisaties in de architectenbranche. Aan werkgeverszijde is dat de BNA, namens werknemers zijn dat FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Het bestuur is paritair samengesteld, dat wil zeggen dat de sociale partners elk 50% van het bestuur vormen.

SFA heeft als doel het ontwikkelen van activiteiten in de sector die gericht zijn op het in sociaaleconomisch opzicht optimaal functioneren van architecten. Daarnaast ondersteunt SFA de sociale partners met het voorbereiden en uitvoeren van de cao.

2024 was een uitdagend jaar voor SFA. De vooruitzichten voor de branche zijn de afgelopen jaren minder rooskleurig. Als gevolg van de verschillende crises die invloed hebben op de branche (woningcrisis, stikstofcrisis) en de gestegen rente waardoor beleggers afhaakten, zijn (met name woning-) bouwprojecten stil komen te liggen. Dit zorgt voor onzekerheid en ontslagen in de branche. Het aantal werkenden in de branche neemt als gevolg daarvan licht af en dat geldt daarmee ook voor de inkomsten van SFA.

### 2. FINANCIËN ALGEMEEN

#### 2.1 Baten

##### Premie per werknemer

Begin 2024 waren er 9.600 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer bedroeg € 54,--. Afdracht vindt plaats via APG, de uitvoerder van het pensioenfonds.

##### Andere inkomsten (subsidies)

- Subsidie activiteitenplan MDIEU  
In het kader van de Maatwerkregeling inzake Duurzame Inzetbaarheid stelt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidies beschikbaar. De kern van de financiering is dat als een bedrijf of organisatie aantoonbaar werkzaamheden in het kader van duurzame inzetbaarheid (laat) verricht(en), het ministerie 50% van die werkzaamheden vergoedt. Dat houdt in dat SFA 50% van de werkzaamheden zelf moet financieren. Dat is onder meer haalbaar door het opzetten van HR-maatwerk en het uitgeven van het blad The Human

Factor. Deze werkzaamheden behoren tot de (kern)taken van SFA en passen binnen het doel van de MDIEU-regeling.

- Subsidie 1: september 2022 tot en met augustus 2024  
De totale MDIEU-begroting over deze periode bedroeg circa €400.000,-. In juli 2022 is een subsidie van €201.507,- toegekend voor het uitvoeren van het MDIEU<sup>1</sup> activiteitenplan in de periode 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. De financiering en verantwoording van de 1e subsidie is over 3 boekjaren uitgespreid. Het is vooraf niet bekend of en wanneer een eventueel voorschot door het ministerie wordt toegekend en uitbetaald. Dat is er mede de oorzaak van dat -althoewel de verwachting was dat 2024 circa € 46.000,- in de min zou eindigen- het resultaat over 2024 uiteindelijk met €79.784,- in de plus eindigde.
- Subsidie 2: september 2024 tot en met december 2025  
In 2024 is een tweede subsidie voor MDIEU aangevraagd en verkregen. Deze subsidie loopt van september 2024 tot en met december 2025. De totale MDIEU-begroting over deze periode bedraagt €306.195- waarvan circa €156.000,- te verwachten subsidie en circa €150.000,- ten laste van SFA. Van de totale subsidie is circa €155.000,- aan interne kosten begroot en circa €151.000,- aan externe kosten (inclusief overhead en accountantskosten).

## 2.2 Lasten

### MDIEU

In 2024 heeft SFA veel werkzaamheden in het kader van MDIEU verricht (zie verder onder “4 *Activiteiten in het kader van MDIEU*”). De kern van de financiering is dat als een bedrijf of organisatie aantoonbaar werkzaamheden in het kader van duurzame inzetbaarheid (laat) verricht(en), het ministerie 50% van die werkzaamheden vergoedt. Dat houdt in dat SFA 50% van de werkzaamheden zelf moet financieren.

### Arbeidsmarkt Onderzoek

SFA heeft onderzoeksbureau Panteia in 2024 opgedragen om een onderzoek uit te voeren naar de stand van zaken van arbeidszaken en de cao. Hiervoor heeft Panteia SFA een bedrag van €18.000,- in rekening gebracht. Tot 2023 gaf de werkgeversorganisatie BNA Panteia de opdracht tot een Bedrijfs Vergelijkend Onderzoek (BVO). In dat BVO werd op verzoek van SFA een hoofdstuk over arbeidszaken en de cao opgenomen, dat vervolgens onder verantwoordelijkheid van SFA werd opgesteld. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft echter aangegeven deze gang van zaken als een verkapte vorm van subsidie te zien en deze handelwijze niet goed te keuren. SFA treedt sinds 2023 op als opdrachtgever van haar eigen onderzoek.

### Extra medewerkers

In verband met vervanging van de bureaumedewerkster tijdens zwangerschapsverlof, heeft SFA een extra medewerker moeten aantrekken. Deze medewerkster werkte van september 2024 tot en met

---

<sup>1</sup> MDIEU= Maatregel Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden, het ministerie van SZW stelt hiervoor een subsidie beschikbaar

februari 2025. Ook heeft SFA vanaf oktober 2024 een nieuwe HR-medewerkster in dienst genomen, in verband met het aflopen van het contract van de (externe) HR-medewerkster.

### The Human Factor

SFA heeft in 2024 een derde uitgave van het magazine The Human Factor gepresenteerd. Daarvoor is een externe redacteur aangetrokken (Schouten communicatie). Daarnaast zijn kosten gemaakt voor interviewers, fotograaf, drukker en verzending van het magazine in de branche. Deze uitgave is geheel aan duurzame inzetbaarheid gewijd, waarmee de kosten voor 50% onder de MDIEU-regeling vielen.

## **2.3 Resultaat**

Uiteindelijk is boekjaar 2024 afgesloten met een nettoresultaat dat aanzienlijk hoger uitkwam dan begroot. De financiering en verantwoording van de eerste subsidie is over drie boekjaren uitgespreid. Het is vooraf niet bekend of en wanneer een eventueel voorschot door het ministerie wordt toegekend en uitbetaald. Dat is er mede de oorzaak van dat -althoewel de verwachting was dat 2024 circa €46.000,- in de min zou eindigen- het resultaat over 2024 uiteindelijk met €79.784,- in de plus eindigde. Daarnaast wordt door alle drie werknemers een dag per week aan MDIEU besteed, zodat per saldo per werknemer een halve dag salaris onder de subsidie valt.

## **3. REGULIERE WERKZAAMHEDEN**

### **3.1 Helpdesk: individuele informatie**

Werkgevers en werknemers in de branche kunnen aan de bureaumedewerkers van SFA (arbeidsrechtelijke) vragen voorleggen via de helpdesk. Dit gebeurt zowel telefonisch als per mail. De helpdesk informeert vanuit een neutrale positie, SFA doet niet aan belangenbehartiging.

De vragen gaan onder andere over:

- De interpretatie van de cao;
- De toepassing van de cao;
- De toepassing van wettelijke regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

SFA levert per kwartaal een helpdeskoverzicht met een bijbehorende toelichting aan het bestuur. Het helpdeskoverzicht betreft een overzicht van het aantal gestelde vragen per onderwerp en bevat een geanonimiseerde uitwerking van een groot aantal vragen. Dit geeft een duidelijk beeld van het type vragen en de antwoorden.

In 2024 heeft SFA in totaal 653 (arbeidsrechtelijke) vragen beantwoord. Dit aantal ligt iets hoger dan in 2023, toen 633 vragen werden geregistreerd.

De aard van de vragen varieerde per kwartaal:

- Eerste kwartaal: veel vragen hadden betrekking op het functiehuis, met name op de functiewaardering. Hoe een functie moet worden ingeschaald en onder welke functiefamilie een functie valt. Daarnaast kwamen er vragen binnen over de mogelijkheden tot taakverlichting voor oudere werknemers in aanloop naar hun pensioen.
- Tweede kwartaal: ook in dit kwartaal stond het functiehuis centraal. Daarnaast waren er vragen over de verplichting tot het doorvoeren van de loonsverhoging: moet een werkgever die automatisch toepassen?
- Derde kwartaal: er kwamen opnieuw veel vragen binnen over het functiehuis. Daarnaast werd regelmatig gevraagd of werkgevers verplicht zijn de cao te volgen.
- Vierde kwartaal: in de laatste maanden van het jaar ging het merendeel van de vragen over de publicatie van de nieuwe cao en de bijbehorende communicatie.

In 2023 ontstond er veel onduidelijkheid in de branche over het moment waarop de loonsverhoging zou ingaan (1 september 2023). Dat week af van het tot dan toe gebruikelijke moment van loonsverhoging (1 juli) en dit leidde tot veel extra vragen. Dit was in 2024 niet het geval. Wel kwamen er vragen binnen over de verplichting voor werkgevers om de loonsverhoging per 1 juli (3,0%) automatisch door te voeren.

Uit het helpdeskoverzicht per kwartaal krijgt SFA inzicht in veelvoorkomende vragen. Wanneer patronen zichtbaar worden, beslist SFA of een toelichting op de FAQ-pagina van de website nodig is.

### **3.2 Website, nieuwsbrieven & LinkedIn: collectieve informatie**

Naast individuele informatie biedt SFA ook collectieve arbeidsrechtelijke informatie voor werkgevers en werknemers aan de branche, via haar website, nieuwsbrieven en LinkedIn.

#### Website

SFA biedt op haar website informatie over de cao en andere vanuit arbeidsomstandigheden relevante onderwerpen. Daarnaast gaat de website in op veel gestelde vragen (FAQ's) over de toepassing van de cao en andere arbeidsrechtelijke zaken en biedt SFA aan werkgevers en werknemers tools zoals model arbeidsovereenkomsten.

#### Nieuwsbrieven

In 2024 heeft SFA in totaal 15 nieuwsbrieven verstuurd: 7 reguliere SFA-nieuwsbrieven en 8 thematische MDIEU-nieuwsbrieven. De reguliere nieuwsbrieven waren onder andere gericht op de cao-onderhandelingen en -afspraken en het landelijk branche-evenement 'Architect van je eigen werk'. Ook werd aandacht besteed aan wetwijzigingen (zoals het wetsvoorstel VBAR) en aan het belang van goed arbobeleid en de RI&E. In de tweede helft van het jaar stond de praktische toepassing van HR-thema's centraal, zoals het plannen van beoordelingsgesprekken en de opzet van een HR-jaarplanning.

De nieuwsbrieven zijn via Mailchimp verstuurd aan een groeiende groep abonnees binnen de branche. In 2024 hebben zich 333 nieuwe personen aangemeld voor de nieuwsbrief. Eind 2024 waren er 3.542 abonnees. Elke editie is terug te vinden op de website. Inhoud en timing zijn afgestemd op relevante ontwikkelingen, zodat werkgevers en werknemers tijdig worden geïnformeerd.

Hieronder volgt een overzicht van de in 2024 verstuurd SFA-nieuwsbrieven:

23-01-24 - Cao 2024: onderhandelaarsakkoord

27-02-24 - Cao 2024 & Save the date event 19 juni 2024

23-04-24 - Architect van je eigen werk!

16-05-24 - Event voor iedereen in de architectenbranche

04-06-24 - Juni-nieuws | 19 juni event Architect van je eigen werk

30-09-24 - Wetgeving, HR & duurzaam werken

28-11-24 - Cao onderhandelingen, nieuw wetsvoorstel (VBAR), strenger handhaven en RI&E

### LinkedIn

In april 2024 is de LinkedIn-pagina van SFA gelanceerd. Eind december 2024 telde de pagina circa 360 volgers. SFA heeft als doel om haar bereik verder te vergroten door regelmatig relevante content te delen. Denk hierbij aan informatieve berichten over cao-afspraken, arbeidsvoorwaarden en juridische ontwikkelingen binnen de sector. Met deze aanpak beoogt SFA haar zichtbaarheid te versterken en professionals binnen de branche beter te informeren en betrekken.

### **3.3 Arbo**

SFA biedt architectenbureaus twee branche specifieke instrumenten om aan wettelijke verplichtingen op het gebied van arboleider te kunnen voldoen:

- De RI&E Architecten inventariseert en evalueert de risico's, die specifiek zijn voor het bureauwerk in de sector, zoals mentale belasting door werkdruk en langdurig beeldschermgebruik en biedt handvatten om deze aan te pakken.
- De Arbocatalogus Architecten biedt informatie hoe je aan bepaalde normen kunt voldoen (vooral op het gebied van beeldschermwerk en werkdruk). SFA heeft in 2023 in totaal 54 nieuwe inlogaccounts aangemaakt. Daarnaast ondersteunt SFA de accounthouders met inlogproblemen en overige technische zaken. SFA heeft in 2024 in totaal 38 nieuwe inlogaccounts aangemaakt, dat brengt het totaal op 929 accounts en is daarmee een daling ten opzichte van 2023 met 29,63%.

Nadat de RI&E Architecten in 2022 is getoetst en goedgekeurd, heeft een wetswijziging op het gebied van toetsing van de RI&E plaatsgevonden. Vanaf 1 juli 2022 gold een vernieuwd certificatieschema voor arbo-kerndeskundigen. Arbo-kerndeskundigen zijn gecertificeerde hogere veiligheidsdeskundigen, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundigen en de BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Dit heeft met name gevolgen voor bureaus met 25 of meer werknemers, want zij moeten sindsdien een externe toetsing laten uitvoeren.

Het RI&E-instrument voor architectenbureaus is nog steeds geldig. Wel gelden er aanvullende regels voor het proces van toetsing. SFA heeft in 2023 daarom na raadpleging van een externe deskundige (via website en nieuwsbrief) tips opgesteld hoe bureaus het proces van toetsing het beste kunnen aanpakken. De RI&E instrument voor architecten heeft een geldigheid van 3 jaar en verliep op 25 maart 2025.

In 2024 lag de focus op de vernieuwing van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor de architectenbranche. Met een nadruk op de wijzigingen in de Arboret (juli 2022) en de impact van de Arbovisie 2040 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De nieuwe aanpak richt

zich vooral op fysieke belasting, werk gerelateerde psychische klachten (PSA) en gevaarlijke stoffen. Preventie is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

#### Aanvraag uitstel

In 2024 werd bekend dat het Steunpunt RI&E is verhuisd naar de SER. Er is vertraging in de ontwikkeling van de nieuwe toetsingsmethodiek, waardoor toetsingen voorlopig stil liggen. Er wordt gewerkt aan een nieuwe methodiek die vanaf 2025 mogelijk impact heeft op de uitvoering van RI&E's in de sector. In overleg met de SER heeft SFA besloten om uitstel aan te vragen voor de hernieuwde toetsing van de RI&E. De zoektocht naar geschikte systemen voor een gestroomlijnde RI&E werd intussen voortgezet.

SFA werkt samen met de branche Uitgeverijen aan de ontwikkeling en actualisatie van de RI&E en de Arbocatalogus, zodat kennis, inspanningen en kosten efficiënt gedeeld kunnen worden.

Begin 2024 werd het gebruik van de OiRA-tool (Online Interactive Risk Assessment) onderzocht om de RI&E verder te ontwikkelen en bij te stellen. Deze gratis digitale tool helpt bedrijven bij het opstellen van een RI&E. Er is gekeken of en hoe de tool kan worden aangepast om bedrijven beter te ondersteunen bij RI&E. OiRA wordt echter in zijn huidige vorm als verouderd beschouwd. De Routeplanner van het Steunpunt is nog in ontwikkeling en lijkt voorlopig niet geschikt voor brede inzet in de branche.

#### Huidig systeem

Vooralsnog is het huidige systeem ThinkWorks in gebruik, met mogelijkheden om het Plan van Aanpak te verrijken met extra toelichtingen op basisoorzaken. Tegelijkertijd worden mogelijke alternatieven verkend. De focus van de verkenning ligt op gebruiksvriendelijkheid voor zowel kleine als grote organisaties, ondersteuning bij de nieuwe toetsingseisen en exportmogelijkheden voor bedrijven die willen overstappen op een ander systeem.

#### Nieuwe regelgeving

De afweging in beide branches is of wordt vastgehouden aan ThinkWorks of dat er wordt gekozen voor een nieuw systeem. In dat kader is in 2024 de software EHS Services getest als potentieel alternatief. Een definitieve keuze wordt in 2025 gemaakt. Met het oog op aanstaande nieuwe (arbo)wetgeving heeft SFA meerdere gesprekken opgestart, onder andere met de branche Uitgeverijen en met adviseur/toetser Theo-Jan Heesen van adviesbureau TrajectPlus. Deze gesprekken richten zich op de invoering van nieuwe regelgeving rond verzuim, ongewenst gedrag en de rol van vertrouwenspersonen binnen de sector. De ontwikkelingen in de toetsingsprocedure van de RI&E zijn richtinggevend voor de verdere implementatie van het instrument.

#### Bevestiging uitstel

Medio december 2024 werd uitstel voor het actualiseren van het branche specifieke RI&E instrument "Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA)" telefonisch door de SER bevestigd. Totdat de nieuwe erkenningsprocedure bekend is. De officiële bevestigingsbrief wordt echter per januari 2025 verwacht. Na ontvangst van de brief is er sprake van drie maanden uitstel om de nieuwe certificeringsregels toe te passen. De huidige arbocatalogus, waarin maatregelen en goede praktijken voor gezond en veilig werken in de sector zijn vastgelegd, blijft geldig tot uiterlijk 8 maart 2028. SFA vervult hiermee een essentiële rol als bruggenbouwer tussen regelgeving en praktijk, door architectenbureaus tijdig te informeren, te ondersteunen bij veranderingen en te voorzien van praktische instrumenten die bijdragen aan veilig en gezond werken in de sector.

### 3.4 Onderzoek op het gebied van arbeidszaken

Eén keer per jaar onderzoekt SFA onderwerpen en trends op het gebied van arbeidszaken in de branche. SFA bepaalt de inhoud van het onderzoek en maakt stellingen over de cao en vragen gesteld over onder andere de samenstelling van teams, het aantal stagiaires, de gesprekscyclus en onderwerpen zoals thuiswerken en het gebruik van ontwikkeluren. Het onderzoek wordt verricht door onderzoeksbureau Panteia. Panteia benadert bureaus en legt de stellingen voor en verwerkt deze in een rapport.

Het rapport geeft allereerst een typering van de bureaus naar het aantal werknemers, de verdeling naar soort contract bij werknemers, het aantal opdrachtnemers (zzp'ers), het aantal werknemers dat de architectentitel nastreeft, het aantal stagiaires. De onderwerpen waar daarna aandacht aan is besteed zijn:

- Praten over ontwikkeling en functioneren, ontwikkeluren.
- Duurzame inzetbaarheid, taakverlichting oudere werknemers.
- Thuiswerken.
- Oordeel over de cao.
- De voorkeur voor informatie(kanalen) van SFA.

Uit het onderzoek 2024 blijkt dat 88% van de bureaus het toepassen van de cao essentieel voor goed werkgeverschap beschouwt en 77% vindt dat de cao goed aansluit bij de praktijk van het bureau.

Het gebruik van ontwikkeluren is in 2024 verder toegenomen. Bij 21% van de bureaus maakt iedereen gebruik van de ontwikkeluren, tegenover 14% vorig jaar. Bij 52% van de bureaus maakt een deel van de medewerkers gebruik van de uren, wat vrijwel gelijk is aan vorig jaar. Slechts 13% van de bureaus maakt geen gebruik van de ontwikkeluren, een verbetering ten opzichte van de 28% vorig jaar. Het percentage dat onbekend is met de ontwikkeluren is gedaald van 7% naar 3% (blz. 20 van het arbeidszakenonderzoek).

Deze positieve ontwikkeling is mede het resultaat van gerichte inspanningen van SFA om het gebruik van ontwikkeluren te stimuleren. In 2024 heeft SFA dit tot een prioriteit gemaakt en diverse initiatieven ontplooid:

- **Nieuwsbrieven:** SFA heeft acht thematische MDIEU-nieuwsbrieven verspreid, waaronder een editie die specifiek inging op duurzaam werken: ontwikkelen in functie en loopbaan. Deze toelichting biedt werknemers en werkgevers handvatten om gezamenlijk invulling te geven aan ontwikkeltrajecten, afgestemd op zowel de huidige functie als toekomstige loopbaanambities.
- **The Human Factor Magazine:** in het SFA-magazine *The Human Factor* is de rubriek 'Drie vragen aan' een terugkerend onderdeel, waarin professionals hun ervaringen en inzichten delen over persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. In de 2024-editie kwamen opnieuw inspirerende praktijkvoorbeelden aan bod over hoe ontwikkeluren in de praktijk worden benut.

- **Netwerkbijeenkomst:** tijdens de netwerkbijeenkomst op 15 januari 2024 in Amsterdam heeft SFA het thema ontwikkeluren expliciet onder de aandacht gebracht. In deze bijeenkomst, bijgewoond door vertegenwoordigers van 12 architectenbureaus, werd besproken hoe ontwikkeluren effectief kunnen worden ingezet binnen de gesprekscyclus.

In het rapport wordt verder benadrukt dat 85% van de bureaus aangeeft dat het verbeteren van de werkdruk en de mentale gezondheid van medewerkers steeds belangrijker wordt. Werkprocessen verbeteren (38%) en digitalisering (30%) worden het vaakst genoemd als prioriteit voor 2024. Via de website van SFA is het [arbeidszakenonderzoek](#) te lezen.

### 3.5 Aanpassing cao (tekstueel)

SFA heeft sinds 2021 tekstuele onjuistheden en onduidelijkheden in de cao verzameld en aangepast in de nieuwe ingediende cao. Niet alle onduidelijkheden zijn aangepast, maar er is wel een flinke slag geslagen. De onduidelijkheid over de vraag welke bureaus wel of niet onder de (arbeidsvoorwaarden) cao vallen, als gevolg van de dubbelzinnigheid van de werkings sfeerdefinitie, is niet opgeheven. Het is aan cao-partijen om die definitie desgewenst aan te passen. Deze definitie wijkt bovendien af van de definitie die het pensioenfonds hanteert. Dat heeft tot problemen geleid bij de AVV-aanvraag tot wijziging van de bestaande verplichtstelling van het pensioenfonds.

### 3.6 Verplichtstellingsbesluit (pensioenen)

In verband met de wettelijke verlaging van de toetredingsleeftijd voor pensioenen van 21 naar 18 jaar, moest ook het reglement van het Pensioenfonds Architectenbureaus (PFAB) worden aangepast en moest de aangepaste regeling algemeen verbindend worden verklaard. Op verzoek van het bestuur van het PFAB, heeft SFA deze procedure in gang gezet. Er waren echter meerdere overleggen met het PFAB en de BNA en met het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid nodig om de algemeen verbindend verklaring voor elkaar te krijgen. De moeizame procedure werd veroorzaakt door de verschillende definities uit de cao-arbeidsvoorwaarden enerzijds en uit het verplichtstellingsbesluit pensioenen anderzijds en de daaruit voortvloeiende onduidelijke representativiteitscijfers.

### 3.7 Cao arbeidsvoorwaarden

In 2023 hebben cao-partijen na moeizame onderhandelingen een arbeidsvoorwaarden cao voor acht maanden afgesloten. Deze liep op 31 december 2023 af. In 2024 hebben opnieuw cao-onderhandelingen plaatsgevonden. Uiteindelijk is een cao tot stand gekomen tussen de werkgeversvereniging Branche Vereniging Nederlandse Architectenbureaus (BNA) en de vakbond De Unie. Deze cao liep van 1 januari tot en met 31 december 2024. Het nieuwe functiehuis (opvolger van het functiehandboek) vormde de kern van deze cao. De procedure inzake algemeen verbindend verklaring verliep moeizaam. Veroorzaakt door de verschillende definities uit de cao arbeidsvoorwaarden enerzijds en uit het verplichtstellingsbesluit pensioenen anderzijds en de daaruit voortvloeiende onduidelijke representativiteitscijfers.

Het verzoek om AVV van deze cao inclusief het functiehuis is uiteindelijk goedgekeurd door het ministerie van SZW. In 2024 heeft SFA gezorgd voor een bezwaar en beroepsprocedure behorend bij het nieuwe functie huis. In verband hiermee is ook de cao-tekst aangepast over de bezwaar- en de geschillenregeling. SFA heeft veel tijd gestoken in communicatie over en rondom de invoering van het nieuwe functiehuis, nu dit een kernonderdeel van de primaire arbeidsvoorwaarden is.

### 3.8 Fonds cao

Aangezien de vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Fonds Architectenbureaus (*Fonds cao*) op 31 december 2024 afliep, heeft SFA dit bij cao-partijen op de agenda's gezet. Er is een nieuwe fonds cao voor 5 jaar afgesloten (van 1 januari 2025 tot 31 december 2029). Deze cao is algemeen verbindend verklaard door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Dat is belangrijk voor het voortbestaan van SFA, omdat werkgevers die onder de werkingssfeer van de Cao voor Architectenbureaus vallen (*Cao Arbeidsvoorwaarden*) of vrijwillig zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Architectenbureaus, een jaarlijkse bijdrage verschuldigd zijn aan SFA. De hoogte van die bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door cao-partijen vertegenwoordigd in het bestuur van SFA.

### 3.9 Protocolcommissie

Er heeft in 2024 een aantal vergaderingen van de *Protocolcommissie Pensioenen* plaatsgevonden, waar ook SFA deel van uitmaakt. De nieuwe pensioenwet vereist dat sociale partners kiezen voor een (nieuwe) pensioenregeling. Sociale partners gaan inhoudelijk over de regelingen en over uitvoering. Aanvankelijk werd gekozen voor een datum van 'invaren' per 1 januari 2026, maar dit bleek niet haalbaar. Partijen richten zich nu op een datum van invaren van 1 januari 2027.

Sociale partners hebben in principe de keuze gemaakt voor het type regeling 'de Solidaire Premiereregeling (SPR)', maar zijn nog in onderhandeling over de invulling daarvan. Werkzaamheden rondom deze regeling vinden onder supervisie van het bestuur van het PFAB plaats. SFA is betrokken vanwege haar rol als tussenpersoon van de bonden en de werkgeversorganisatie BNA.

## 4. PROJECTMATIGE WERKZAAMHEDEN MDIEU

### 4.1 Duurzame Inzetbaarheid

Eerder heeft SFA een sectoranalyse laten uitvoeren over Duurzame Inzetbaarheid. De resultaten van de analyse brachten knelpunten aan het licht. Daarop heeft SFA een activiteitenplan uitgewerkt: "Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid" (MDIEU), met als doel de duurzame inzetbaarheid van werknemers, werkgevers en zzp'ers in de architectenbranche te stimuleren. In 2024 heeft SFA verschillende activiteiten uitgevoerd die hieraan hebben bijgedragen.

### 4.2 Regiobijeenkomst

Op 15 januari 2024 organiseerde SFA een netwerkbijeenkomst met het thema duurzame inzetbaarheid. De bijeenkomst bood werkgevers, werknemers en zzp'ers uit de architectenbranche ruimte om ervaringen uit te wisselen en inspiratie op te doen voor het versterken van een

toekomstgerichte HR-aanpak. Centraal stond de vraag hoe bureaus op een praktische manier de gesprekscyclus kunnen inzetten om ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren.

Aan de hand van praktijkvoorbeelden, waaronder een presentatie van Groosman Architecten over het gebruik van AFAS-software, verkenden deelnemers welke (online) tools ondersteuning kunnen bieden. Daarnaast werd stilgestaan bij thema's als werkdruk, ziekteverzuim en sociale veiligheid. De bijeenkomst sloot aan op eerdere signalen uit de sectoranalyse en vragen aan de HR-helptdesk en gaf deelnemers informatie en concrete handvatten. Met een kleinschalige setting (15 deelnemers van 12 bureaus) was er volop ruimte voor uitwisseling en reflectie. De bijeenkomst werd beoordeeld met een 7,8. Dit toont aan dat de deelnemers de sessies en de interactieve opzet zeer waardeerden.

### 4.3 Landelijke bijeenkomst

In navolging van de bijeenkomst op 15 januari heeft SFA op 19 juni 2024 het landelijke evenement '*Architect van je Eigen Werk!*' georganiseerd. Het was een inspirerende dag, gericht op werkdruk en vitaliteit binnen de architectenbranche. De bijeenkomst vond plaats in het prachtige gebouw van de Bibliotheek Utrecht en trok 111 deelnemers, waaronder werknemers, werkgevers, zelfstandigen en studenten. Het doel was een dag te bieden die zowel informatief als onderhoudend was. Met ruimte voor ontmoeting, kennisdeling en concrete handvatten voor een gezonde werkpraktijk.

Het programma was zorgvuldig samengesteld rondom het centrale thema hoe architecten en bureaus kunnen omgaan met werkdruk en deze kunnen verminderen. De dag startte om 10.00 uur met plenaire sprekers en een paneldiscussie waarin praktijkervaringen en inzichten werden gedeeld. In de middag volgde een interactief programma met keuze uit tien verschillende workshops en lezingen. Deze sessies boden deelnemers praktische tools en technieken op het gebied van fysieke, mentale en digitale fitheid, gericht op het versterken van duurzame inzetbaarheid.

De organisatie van dit eerste landelijke evenement was uitdagend, intensief en waardevol. Al in een vroeg stadium begon SFA met het in kaart brengen van geschikte locaties, waarbij tien opties zijn onderzocht op bereikbaarheid, capaciteit en uitstraling. In de maanden voorafgaand aan het evenement is intensief gecommuniceerd om de doelgroep te bereiken en te enthousiasmeren voor deelname. De communicatie verliep onder andere via de SFA-nieuwsbrief, een speciale evenementpagina op de website, aandacht in het SFA-magazine *The Human Factor*, externe netwerken en een gerichte online advertentiecampagne.

Voor de invulling van het programma werd contact gelegd met workshophouders, sprekers, studenten en standhouders. Daarbij was diversiteit in inhoud en perspectief een belangrijk uitgangspunt, zodat een breed en relevant aanbod kon worden gegarandeerd. Ook op logistiek vlak vergde het evenement de nodige voorbereiding om te zorgen voor een professionele, gastvrije en goed georganiseerde ervaring. Zo werd een registratiesysteem opgezet voor deelnemers, zijn leveranciers geselecteerd voor promotiemateriaal en is er een goodiebag samengesteld. Samen met een externe eventmanager is een draaiboek opgesteld.

Tijdens het evenement werd SFA ondersteund door een team van externen en werkstudenten, die hielpen bij de ontvangst van gasten en het soepel laten verlopen van het programma. Dankzij hun inzet en de positieve respons van de deelnemers kijkt SFA terug op een geslaagde dag. Met dit

evenement heeft SFA een concrete en waardevolle bijdrage geleverd aan de bewustwording met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in de architectenbranche.

#### 4.4 HR-portal

Er is in 2024 verder onderzoek gedaan naar de mogelijkheden omtrent HR-portalen voor werkgevers en werknemers. Werknemers hebben vooral behoefte aan een eigen portaal om hun ontwikkeling vast te leggen. Werkgevers hebben voornamelijk behoefte aan een portaal dat hen helpt met het ondersteunen van de gesprekscyclus om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Voor werknemers is, onder andere in samenwerking met het Architectenregister, de mogelijkheid verkend om zelf een portaal te bouwen. Gezien het bestaande aanbod in de markt en de mogelijkheden om deze te koppelen aan bestaande (HR)-systemen hebben we ervoor gekozen deze verkenning stop te zetten en werknemers en werkgevers in 2024 tijdens de regiobijeenkomst kennis te laten maken met een (gratis) online portaal. In het vervolgtraject (MDIEU 2, vanaf september 2024) heeft SFA geen werkzaamheden in het kader van een HR-Portal verricht.

#### 4.5 HR-Maatwerk

Veel architectenbureaus zijn klein en hebben geen eigen HR-afdeling. Er is een hoge werkdruk en te weinig aandacht voor soft skills, duurzame inzetbaarheid en kennis van cao en wetgeving. Om deze knelpunten aan te pakken, heeft SFA een HR-ondersteuning opgezet en een HR-medewerkster aangesteld om bureaus te ondersteunen met advies op maat.

In 2024 is de eerste versie van de online HR-kennisbank gelanceerd. Deze is ontwikkeld om architectenbureaus – met name kleine en middelgrote – te ondersteunen bij hun HR-vraagstukken en beleid rondom duurzame inzetbaarheid. De inhoud richt zich op praktische thema's zoals de gesprekscyclus, werkdruk, ziekteverzuim en de verschillende fasen van de werknemersreis. De kennisbank vormt een laagdrempelige bron van informatie voor zowel werkgevers als werknemers en zzp'ers en sluit aan bij de behoefte aan sectorspecifieke ondersteuning. De vragen die via de helpdesk binnenkomen, vormen waardevolle input voor verdere uitbreiding.

Belangrijkste activiteiten en resultaten HR-Maatwerk programma:

- **HR-ondersteuning:** biedt maatwerkadvies over gesprekscycli, duurzame inzetbaarheid, in- en uitdiensttreding, en ontwikkelmogelijkheden voor (oudere) werknemers.
- **Werknemersreis:** een digitale gids met zes stappen in de loopbaan (van werving tot vertrek), aangevuld met thema's als 'In gesprek' en 'Lief en leed'. Dit bevordert gestructureerd HR-beleid.
- **HR-helpdesk:** tijdens het MDIEU-traject zijn 1.258 inhoudelijke HR-vragen beantwoord. Steeds meer bureaus gebruiken de nieuwsbrief en website als informatiebron.
- **Vertrouwenspersoon abonnement:** voor kleine bureaus zonder interne vertrouwenspersoon is een branche-oplossing ontwikkeld in samenwerking met Trustool. Doel: sociale veiligheid en voorkoming van escalatie en verzuim.
- **Informatievoorziening:** nieuwsbrieven (bereik: 3.450 bureaus), websitebezoek (77.035 waarvan 62.264 nieuw), en evenementen zorgen voor brede verspreiding van kennis.
- **Concrete tools:** gespreksformulieren, toolkit werkgeluk, en visuele ondersteuning van HR-processen.

In 2024 is de HR-ondersteuning verder geprofessionaliseerd en uitgebreid. Het HR-steunpunt van SFA werd vaker geraadpleegd. De vragen werden steeds specifieker en inhoudelijker. De ondersteuning richtte zich op maatwerkadvies rond thema's als duurzame inzetbaarheid, werk-privébalans en de inrichting van de gesprekscyclus. Ook is in 2024 gewerkt aan het versterken van de zichtbaarheid van het HR-steunpunt en het ontwikkelen van aanvullende content voor de kennisbank.

De HR-maatwerkondersteuning bestond daarnaast uit het beantwoorden van vragen via de helpdesk. Vanaf 28 augustus 2023 nam een externe HR-medewerker deze taak over van haar voorganger. Zij behandelde de uiteenlopende vragen van bureaus tot en met 30 september 2024. Vanaf september 2024 is de functie overgenomen door een vaste HR-medewerker binnen het SFA-team, wat zorgt voor continuïteit en structurele inbedding van de HR-ondersteuning. Door deze combinatie van persoonlijke ondersteuning en digitale ontsluiting is de toegang tot HR-kennis in de sector aanzienlijk vergroot.

#### **4.6 MDIEU-nieuwsbrieven**

In 2024 zijn de thematische MDIEU-nieuwsbrieven, waarmee in 2023 was gestart, voortgezet. Elke MDIEU-nieuwsbrief heeft een thema dat aansluit op een logisch moment in het jaar. In 2024 waren er acht thematische MDIEU-nieuwsbrieven. De informatie wordt opgebouwd tot een nuttig naslagwerk, dat ook na de subsidieperiode door de branche kan worden gebruikt.

10-01-24 MDIEU - Fysieke en mentale gezondheid  
06-02-24 MDIEU - Goed werkgeverschap, goed werknemerschap, goed opdrachtnemerschap  
12-03-24 MDIEU - Ontwikkeling in functie en loopbaan  
25-06-24 MDIEU - Sociale veiligheid en abonnement vertrouwenspersoon  
04-07-24 MDIEU - Werkdruk  
27-08-24 MDIEU - Werknemersreis, HR-jaarplan en herziene website HR | the human factor  
14-11-24 MDIEU - Personeelsplanning en beoordelingsgesprekken  
19-12-24 MDIEU - Samen sterker: effectief omgaan met verzuim!

#### **4.7 The Human Factor**

In juni 2024 verscheen de derde editie van *The Human Factor*, het jaarlijkse magazine van SFA dat aandacht vraagt voor een gezonde, veilige en vitale beroepsuitoefening binnen de architectenbranche voor werknemers, werkgevers én de groeiende groep zzp'ers. Het magazine is voorzien van QR-codes om de koppeling tussen offline en online te versterken.

De 2024-editie van *The Human Factor* bevat onder meer een dubbelinterview met twee zelfstandig werkende architecten over 'gezonder de eindstreep halen', een toegankelijke uitleg over de 'werknemersreis' en aandacht voor de HR-tools die SFA aanbiedt via haar website. Ook wordt het abonnementsmodel voor een vertrouwenspersoon toegelicht, dat speciaal is ontwikkeld voor de architectenbranche.

De totstandkoming kende een zorgvuldig traject. Eind 2023 begon het SFA-team, gecoördineerd door een extern eindredacteur, met een inhoudelijke verkenning van relevante thema's. Gelijktijdig werden

schrijvers en een foto graaf geselecteerd en is gericht onderzoek gedaan naar passende gesprekspartners, zowel binnen als buiten de sector. Ook werd gezocht naar een column die bewustwording voor het thema duurzame inzetbaarheid versterkt.

Vanaf januari 2024 volgde de uitvoeringsfase met het plannen van interviews en fotoshoots, afstemmen van productie met vormgever en het opvragen van branchecijfers bij Stichting Pensioenfonds Architectenbureaus. Daarbij lag de focus op trends in deeltijdwerk, man/vrouw-verdeling en leeftijdsopbouw. In de periode februari tot en met april vonden de telefonische interviews, tekstproductie en fotoshoots op locatie plaats, gevolgd door interne checks en selectie van beeldmateriaal. In april/mei werden de drukproeven gecontroleerd en is het offertetraject voor drukwerk afgerond.

Van *The Human Factor 2024* zijn 3000 exemplaren gedrukt. In de week voorafgaand aan het SFA-event van 19 juni werd het magazine verspreid onder alle architectenbureaus (twee per bureau, op basis van APG-gegevens). Ook stakeholders zoals vakbonden, BNA, TU's, Academies van Bouwkunst en het Architectenregister ontvingen exemplaren. Tijdens het SFA-event in Utrecht werd het magazine uitgereikt aan aanwezigen. Daarnaast is het online beschikbaar via de website van SFA, waar geïnteresseerden ook een gedrukt exemplaar konden aanvragen.

Na publicatie vond een evaluatie plaats en ontvingen geïnterviewden extra exemplaren. Het magazine is mede tot stand gekomen met MDIEU-subsidie (Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden) van het ministerie van SZW. Tegen het einde van het vierde kwartaal van 2024 zijn exemplaren van zowel *The Human Factor 2023* als 2024 actief verspreid onder een bredere groep betrokkenen binnen de branche. Naast architectenbureaus en reguliere stakeholders zijn de magazines ook gedeeld met potentiële kandidaten voor de editie van 2025, zoals bureaus en professionals die mogelijk interessant zijn voor interviews of bijdragen (o.a. architectenbureaus, PEP-studenten, afgestudeerden van de TU, etc.). Er werden 40 exemplaren van de edities 2023 en 2024 beschikbaar gesteld voor PEP-collega's, ter ondersteuning van hun jaaruitreiking in januari 2025.

Ook externe samenwerkingspartners van SFA – waaronder zzp'ers en collega's van ingehuurde agencies – hebben een exemplaar ontvangen. De verspreiding vond vaak persoonlijk plaats, bijvoorbeeld tijdens afspraken, via goodiebag of op verzoek per post. Daarnaast zijn enkele exemplaren beschikbaar gesteld bij de ingang van het SFA-kantoor, zodat bezoekers er een kunnen meenemen. Deze aanvullende verspreiding heeft bijgedragen aan een groter bereik én aan het versterken van de zichtbaarheid van duurzame inzetbaarheid, zowel binnen als buiten de sector.

#### 4.8 Vertrouwenspersoon

In 2024 heeft SFA verdere stappen gezet om bureaus in de architectenbranche te ondersteunen bij het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer. Hoewel het wetsvoorstel tot verplichtstelling van een vertrouwenspersoon voor organisaties met tien of meer medewerkers nog in behandeling is bij de Eerste Kamer, is er vanuit de Arboret wél al de verplichting voor werkgevers om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Een vertrouwenspersoon kan hierin een belangrijke rol spelen.

SFA heeft daarom in 2024, in samenwerking met De Vitale Vertrouwenspersoon en TrusTool, een toegankelijk [aanbod](#) ontwikkeld voor alle bureaus binnen de architectensector. Dit biedt bureaus – ongeacht hun grootte – toegang tot onafhankelijke gecertificeerde externe vertrouwenspersonen. SFA

faciliteert het aanbod, maar is zelf geen partij in de uitvoering of begeleiding van meldingen. Het pakket omvat onder meer toegang tot LVV-geregistreerde vertrouwenspersonen, een communicatiepakket met o.a. introductiemateriaal en een protocol, een eerste gratis contactmoment voor werkenden en een optionele jaarrapportage. Dankzij de lage instapkosten is het aanbod ook voor kleine bureaus aantrekkelijk.

In [The Human Factor 2024](#) (blz. 19 en 20) werd dit aanbod uitgebreid toegelicht. Het magazine belichtte het belang van tijdige inzet van een vertrouwenspersoon om ongewenst gedrag te voorkomen of aan te pakken. Met dit initiatief biedt SFA concrete handvatten aan bureaus om invulling te geven aan sociale veiligheid, vooruitlopend op toekomstige wetgeving.

## 5. BESTUUR EN BUREAU

### 5.1 Dagelijks Bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Zamaney Menso, voorzitter, bestuurder FNV
- Victor Frequin, secretaris-penningmeester namens BNA

### 5.2 Algemeen Bestuur (AB)

Het algemeen bestuur bestaat uit de leden van het DB aangevuld met:

- Jan Admiraal, bestuurder vakbond De Unie
- Jerry Piqué, bestuurder CNV
- Gert-Jan Groeneveld, controller architectenbureau Gortemaker Algra Feenstra
- Joke Kwakernaak, bureaumanager bij Arco Architecten.
- Jaap Overbeek, bestuurssecretaris BNA

Er vonden in 2024 3 DB en 3 AB vergaderingen plaats.

#### **DB-vergaderingen:**

- 09/02/2024
- 24/05/2024
- 13/09/2024

#### **AB-vergaderingen:**

- 01/03/2024
- 31/05/2024
- 27/09/2024

### 5.3 Bureau

Het dagelijks werk wordt uitgevoerd door de directeur, bureaumedewerker en communicatiemedewerker. In 2024 is door de behoefte en vertrek van de externe HR-medewerkster het team uitgebreid met een HR-medewerkster. Een aantal collega's verliet de organisatie en in september verwelkomde SFA een nieuwe tijdelijke bureaumedewerker vanwege een zwangerschapsverlof. Daarnaast wordt extra expertise ingehuurd in het kader van het subsidietraject MDIEU, onder andere een projectcoördinator H. Bouchier en eventmanager M. van Boheemen.

De SFA-medewerkers in 2024 waren:

- Marianne Berenschot (directeur)
- Joke Dekker (functiewaardering; extern vanuit CAOP)
- Lineda Sahi (HR-medewerkster)
- Madeleine Schouten (extern vanuit Schouten Communicatie)
- Kirsten Soester (HR-medewerkster; extern vanuit Daarom)
- Monique van der Groen (bureau-ondersteuning & administratie; tijdelijk vervanging van Serap tijdens zwangerschapsverlof)
- Joke Willekes (communicatie)
- Serap Zengin (bureau-ondersteuning & administratie).

#### 5.4 Werkzaamheden intern

In 2024 heeft SFA zich verder geprofessionaliseerd. In 2023 was het doel slimmer plannen en efficiënter werken. Er werd een start gemaakt met de herstructurering van Teams, in 2024 is dit voortgezet en nu is het werkbaar. Daarnaast zijn de reguliere werkzaamheden verder gestandariseerd en zijn er interne handleidingen opgesteld. Er is een jaaragenda (wie doet wat wanneer, frequentie nieuwsbrieven, post LinkedIn) in het wekelijkse bureauoverleg opgenomen.

Er wordt deels vanuit huis gewerkt, waardoor collegas elkaar niet dagelijks zien. Omdat we een goede samenwerking belangrijk vinden, hebben we elke eerste maandag van de maand een kantoordag met een gezamenlijke lunch op kantoor.

##### Actie debiteuren

Werkgevers betalen 1x per jaar een bijdrage per werknemer aan SFA. Uit de cijfers van APG, de uitvoerder van de stichting pensioenfonds architectenbureaus, blijkt dat er openstaande facturen zijn. SFA heeft besloten om de bureaus die betaalachterstand hebben een betalingsherinnering te versturen. Daarnaast zijn 38 bureaus gebeld, om persoonlijk na te vragen waarom er een betalingsachterstand is. Deze actie wordt per kwartaal uitgevoerd.

##### Verlofapp

Rework is een eenvoudige verlofapp die SFA heeft aangekocht voor de verlofadministratie van interne medewerkers. In deze verlofapp kunnen de verlofuren genoteerd worden en is er inzicht in de verlofaanvragen van de verschillende medewerkers.

## 6. WAT GAAN WE DOEN IN 2025?

##### Ontwikkelingen cao/pensioen

Cao partijen zullen de onderhandelingen over pensioen in 2025 hervatten. SFA blijft hen daarbij ondersteunen. De vigerende arbeidsvoorwaarden cao loopt tot juli 2026, maar als cao-partijen besluiten tot tussentijdse wijziging, dan steunt SFA hen ook hierbij.

### MDIEU

In 2025 gaat SFA verder met de uitwerking van de activiteiten die zijn opgenomen in het activiteitenplan. Dat loopt van september 2024 tot en met december 2025, waaronder het delen van MDIEU-nieuwsbrieven (die zich specifiek richten op HR-onderwerpen).

### Landelijk event

Het event dat SFA in juni 2024 organiseerde, werd onder meer erg gewaardeerd omdat het gericht is op de hele branche, waarbij zowel werkgevers als werknemers, zzp'ers, studenten én stakeholders in de branche elkaar konden ontmoeten. Daarnaast biedt het SFA de kans om extra aandacht voor duurzame inzetbaarheid en de rol van SFA daarbij te genereren. We zijn van plan om ook in 2025 een landelijk event te organiseren over duurzame inzetbaarheid en de invloed van AI op werkdruk en werkgeluk.

### HR-Maatwerk

We gaan verder met het ontwikkelen van HR-Maatwerk. Enerzijds omdat ruim 60% van de architectenbureaus klein zijn (1-5 werknemers) en geen eigen HR medewerker hebben, anderzijds om ook te sparren met grotere bureaus. SFA biedt de branche een Q&A op haar website om de branche van specifieke arbeidsrechtelijke informatie te voorzien. We zijn van plan hier een extern jurist bij te betrekken om een kennisbank op te zetten.

### The Human Factor

Het streven is om halverwege 2024 een nieuwe uitgave van The Human Factor uit te brengen. Ook hierin veel aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid.

### Aanpassen statuten

Cao partijen vertegenwoordigd in het bestuur van SFA hebben besloten om de doelstellingen van SFA zoals in de statuten zijn vastgelegd, met een bepaling uit te breiden. In vervolg hierop zal SFA de procedure tot het aanpassen van de statuten opstarten.

### LinkedIn

In 2024 is SFA gestopt met Twitter; in plaats daarvan is SFA in december 2024 een account op LinkedIn begonnen. We willen in 2025 het aantal volgers vergroten en zijn van plan om tweemaandelijks een "*wist-u-dat*" te communiceren. Hiermee hopen we het bereik en de naamsbekendheid van SFA te vergroten.

### RI&E nieuwe methodiek (SER)

Gezien de wijzigingen vanuit het ministerie, en nieuwe (Arbo) wetgeving zullen we extra aandacht aan RI&E moeten besteden.

## **7. CONCLUSIE**

Het aantal werkenden in de branche is zoals voorzien licht afgenomen, maar uiteindelijk was 2024 met name dankzij de verkregen MDIEU-subsidie wederom een goed jaar voor SFA: SFA heeft veel voor de branche kunnen doen, gevraagd én op eigen initiatief. Het landelijk event dat SFA

organiseerde, was erg tijdrovend en vereiste extra inspanning van de werknemers, maar we kijken er met grote tevredenheid op terug.