

JAARVERSLAG SFA 2017

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 FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Het bestuur is paritair samengesteld, de sociale partners namens werknemers en werkgevers hebben elk 50% van de bestuurszetels.

SFA ondersteunt de sociale partners met het voorbereiden en uitvoeren van de CAO, organiseert activiteiten gericht op het in arbeidsvoorwaardelijk opzicht optimaal kunnen functioneren van de architectenbureaus en de medewerkers. De menskant staat centraal, duurzame inzetbaarheid wordt daarbij steeds belangrijker.

De basisinkomsten, tevens hoofdbron bestaan uit een jaarlijkse bijdrage die door architectenbureaus worden betaald gebaseerd op het aantal werknemers dat er werkzaam is en aangesloten zijn bij het pensioenfonds voor architectenbureaus (PFAB). In 2017 ontving SFA ook projectsubsidies. De belangrijkste was een bijdrage in het kader van het Sectorplan, bestemd voor architectenbureaus om de kosten voor deelname van medewerkers aan de beroepservaringperiode deels te kunnen dekken. Daarnaast was er een bijdrage van het ministerie van SZW voor een verkenning naar de mogelijkheden van 'het beroep in de cao' belangrijker te maken. Tot slot ontving SFA een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor het SFA-onderzoek naar mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid tastbaarder te maken voor werknemers én werkgevers. Beide projecten worden in samenwerking met CAOP uitgevoerd.

SFA heeft hoofddoelen, vastgelegd in artikel 3 van de statuten. SFA verstrekt geen subsidies aan cao-partijen, de kosten van cao-overleg en –onderhandelingen worden gedragen door cao-partijen zelf. Belangrijk doel is het onderzoeken en ontwikkelen van mogelijkheden en middelen om het werken in de branche aantrekkelijker te maken. Dat gebeurt ook in samenwerking met de BNA en het CAOP. Belangrijke thema's in 2017 zijn duurzame inzetbaarheid, het faciliteren van werkenden in de branche en het onderzoeken van verbetermogelijkheden voor het functie- en loongebouw, waarbij aansluiting wordt gezocht naar de maatschappelijke veranderingen dienaangaande ongeacht de arbeidsrechtelijke status.

2. FINANCIERING ALGEMEEN

Ontvangsten

a. Premie per werknemer

Er is een directe relatie tussen de inkomsten van SFA en het aantal aangesloten werknemers bij het pensioenfonds voor architectenbureaus (PFAB). De economische crisis heeft dat goed zichtbaar gemaakt. In 2009 waren er 14.500 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds. In de jaren daarna is dat aantal afgenomen tot 6.000 (2015). In 2016 en 2017 was er weer sprake van bescheiden groei. Eind 2017 waren er 7768 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds. De jaarbijdrage per werknemer was in 2017 € 51. Afdracht vindt plaats via de uitvoerder van het pensioenfonds. Dat was tot en met 2017 Syntrus Achmea. Pensioenuitvoerder APG neemt die rol per 1 januari 2018 over.

b. Andere inkomsten (subsidies)

Er is een verkenning uitgevoerd naar de voor- en nadelen van een **op het beroep gerichte cao**. Die verkenning is op 50-50 basis met CAOP gedaan, ook qua kosten en subsidie. Het ministerie van SZW heeft hier voor de helft van de kosten in bijgedragen met een projectsubsidie (€8.000)

Het **sectorplan voor architectenbureaus** is gestart in 2015 en liep af in mei 2017. Het Sectorplan maakte het financieel mogelijk voor werknemers om de beroepservaringperiode (BEP) te volgen, cursuskosten werden voor ca. 45% vergoed uit het Sectorplan. Het Sectorplan was een door de regering ontwikkelde crisismaatregel ten gunste van werkgevers, en gericht op het aansterken van de werkgelegenheid door specifieke opleidings- en ontwikkeltrajecten mogelijk te maken. SFA voerde dit plan uit voor de architectenbranche, gesteund door de sociale partners. Voor die ondersteuning is een deel van de kosten (uren medewerkers, externe administratieve projectleider en accountant) vergoed.



Eén van de gesubsidieerde activiteiten sectorplan: workshop intern ondernemerschap

Uitgaven

Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO)

SFA droeg in 2017 €18.000 bij aan het BVO dat BNA jaarlijks laat uitvoeren. In het BVO is ook een paragraaf opgenomen over de cao, onder verantwoordelijkheid van SFA.

3. ACTIVITEITEN

Helpdesk

De kernactiviteit van SFA is het ondersteunen van werkgevers en werknemers op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en -omstandigheden. Dat gebeurt door uitleg te geven over cao en regelgeving telefonisch, per mail, nieuwsbrief en op de site en door instrumenten aan te bieden op de website. Zo zijn bijvoorbeeld in 2017 voor alle mogelijke arbeidsrelaties nieuwe modelovereenkomsten gemaakt, die gedownload kunnen worden, de helpdesk kan hulp bieden bij de uitwerking in concrete gevallen.

De SFA helpdesk is hét adres in de branche voor vragen over de cao, arbeidsvoorwaarden, contracten, arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden. Het aantal contacten groeide in 2017 (wederom) gestaag, zowel met werkgevers als met werknemers, het aantal contacten met opdrachtgevers en opdrachtnemers neemt ook toe.

De rol van de helpdesk veranderde. In de afgelopen (crisis)jaren is een specifieke HR-functie binnen veel bureaus opgeheven, daarmee verdween ook parate kennis. Vragen over HR namen toe met het aangaan van nieuwe arbeidsrelaties. Onze rol van sparringpartner groeide, voor een aantal bureaus is de helpdesk een vaste vraagbaak geworden voor personeelsbeleid. De helpdesk geeft antwoord vanuit een neutrale positie. SFA kiest geen partij, draagt oplossingen aan vanuit cao, regelgeving, redelijkheid en billijkheid. Goed werkgever- en werknemerschap zijn belangrijke dragers.

Inhoudelijke gezien was 2017 daarom een kanteljaar. Na een aantal jaren waarin het accent lag op vragen over beëindiging van arbeidsrelaties, verkleining van risico's of oplossingen voor nijpende problemen dienaangaande, kwam het aangaan van arbeidsrelaties en de voorwaarden waaronder meer in beeld. Er was nog wel een grote aarzeling zichtbaar voor het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De WWZ en de Wet DBA speelden daarbij een rol. Terughoudendheid bij het sluiten van opdrachtovereenkomst (angst voor schijnzelfstandigheid) en vanwege de nog altijd bescheiden orderportefeuilles was het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd een zorg bij veel bureaus. Veel vragen daarom over stage-contracten en traineeships.

SFA heeft voor de meest voorkomende arbeidsrelaties nieuwe modelovereenkomsten gemaakt en op de website gezet.

Samengevat waren de meest gestelde vragen in 2017:

- Arbeidsrelaties. Vooral nog over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, mogelijkheden stage-overeenkomsten en traineeships.
- Functieomschrijvingen en bijbehorend salarisniveau.
- Rechten en plichten dienaangaande, verhouding tot de cao.
- Bijzonder verlof, wat valt er wel en niet onder.
- (Bij werknemers) gerichte vragen over opstelling en onderwerpen bij sollicitatiegesprek, rechten en mogelijkheden.
- (Bij werkgevers) hoe wordt het risico bij het aangaan van arbeidsrelaties zo klein mogelijk.

Zowel werkgevers als werknemers wisten de helpdesk te vinden. Met een aantal bureaus is een vaste relatie opgebouwd als informatiebron en overlegpartner.

De werkwijze van SFA is luisteren, inleven, uitleggen, toelichten vanuit de feiten, de CAO, de wet- en regelkennis, de rechtspraak. Dat gebeurt in een goed gesprek en/of mailwisseling.

Beeld 2017: zelfbewustzijn medewerkers is gegroeid, grotere mondigheid en meer overtuiging bij sollicitatiegesprekken, de bekendheid met de materie wordt groter. Het vertrouwen in de orderportefeuille bij werkgevers groeide voorzichtig, niet overal was de economie aangetrokken, met name in de regio viel de groei nog tegen en de schommelingen in opdrachtportefeuilles leidden nog tot voorzichtigheid bij het aangaan van vaste verplichtingen.

Afronding sectorplan

In 2016 was er bij veel architectenbureaus grote onzekerheid over de orderportefeuille en de werkgelegenheid. niet direct aan projecten gerelateerde kosten werden zoveel mogelijk beperkt. Dat was ook zichtbaar in de aarzelende belangstelling voor de subsidiemogelijkheden van het Sectorplan. Een deel van de kosten zou toch door bureaus moeten worden betaald. Het Sectorplan was bedoeld om noodzakelijke investeringen in opleidings- en ontwikkelkosten van medewerkers in economisch slechte tijden toch te kunnen blijven doen. In de architectenbranche was een nieuwe situatie ontstaan per 1 januari 2015 door de invoering van de Wet op de Architectentitel. Afgestudeerden aan de TU's kregen vanaf die datum niet meer automatisch de architectentitel, voortaan moest eerst twee jaar beroepservaring worden opgedaan. Het aantal afgestudeerden in 2016 dat daar voor koos (of kon kiezen) was minimaal vanwege de financiële onzekerheid bij architectenbureaus, er werden weinig banen aangeboden, extra kosten werden bij voorkeur niet gemaakt. Dat had grote invloed op de beschikbare subsidie. De projectomvang moest tot tweemaal toe worden verkleind in overleg met Agentschap.nl. In 2017 draaide de stemming om, de economie trok aan en dat werd zichtbaar in het toenemend aantal nieuwe medewerkers bij architectenbureaus. Doorgaans op basis van korte contracten voor bepaalde tijd, waardoor de aarzeling bleef om te investeren in deze medewerkers. In het laatste jaar van het Sectorplan nam de belangstelling toe, achteraf gezien had het sectorplan een jaar later moeten beginnen of een jaar langer moeten doorlopen. Dat was helaas niet mogelijk. In totaal zijn 355 modules van een half jaar mede gefinancierd uit het Sectorplan. Het aantrekken van de markt vertaalde zich ook in een groeiend aantal (langer durende) tijdelijke contracten voor afgestudeerde bouwkundigen, die met behulp van het sectorplan hun architectentitel konden verwerven. Door die tegenvallende belangstelling heeft SFA extra kosten moeten maken.

Functiehandboek

In de cao 2015-2017 was een protocol opgenomen om het functiehandboek (FHB) te actualiseren met voorbeeldfuncties (BIM- en hybridefuncties) en te zoeken naar vereenvoudiging. Er is een klankbordgroep opgericht met vertegenwoordigers van bureaus en vakbonden. De voorbeeldfuncties zijn ter weging voorgelegd aan bureau De Leeuw Consult (DLC), eigenaar van het waarderingssysteem CATS waar het FHB op is gebaseerd. Begin 2018 zijn voorbeeldfuncties Technisch Ontwerpen+BIM en hybridefuncties gepubliceerd op de website.

In aansluiting op deze update is in de cao 2017-2019 een protocol opgenomen om te onderzoeken of en zo ja hoe veranderde en veranderende opvattingen over werken, met meer aandacht voor rollen, taken en toegevoegde waarde kunnen worden opgenomen in een sectorbreed geldend handboek of informatieplatform. Doel hiervan is werkgever en werknemer meer en ook dynamischer houvast geven bij het maken van afspraken over werkzaamheden, verantwoordelijkheden en beloning. Het FHB wordt als (te) complex ervaren door met name de kleinere bureaus.

Shared Service Center

Met BNI, NVTL en NVSP is gesproken over het gebruik kunnen maken van de helpdesk met als tegenprestatie de SFA-premie. Besturen waren positief, het omzetten naar de praktijk bleek vooralsnog lastig. De bijdrage voor SFA zou door leden zelf opgebracht moeten worden, de verenigingen konden of wilden dat niet uit hun eigen begroting organiseren. SFA aarzelde over de administratieve lasten hiervan. Een patstelling min of meer die in 2018 opnieuw wordt bekeken. De belangstelling voor SFA is er. Huub de Graaff, directeur SFA, heeft lezingen gehouden voor en discussies gevoerd met leden van de verschillende verenigingen, de reacties daarop waren positief, verder is het nog niet gekomen. Het BNI bestuur stond er positief tegenover, maar vond het een keuze voor de leden individueel.

4. CAO 2017-2019

Begin 2017 zijn de onderwerpen voor de nieuwe cao (2017-2019) voorbereid, er is gestart met een kennismakingsbijeenkomst met specifiek aandacht voor de gevolgen van veranderde regelgeving.



Startbijeenkomst voorafgaand aan onderhandelingen cao 2017-2019, vlnr: Victor Frequin, Osman Yildiz, Huug Brinkers, Jasper Kraaijeveld, Huub de Graaff (SFA), Renée Liefing, Robert Wonnink

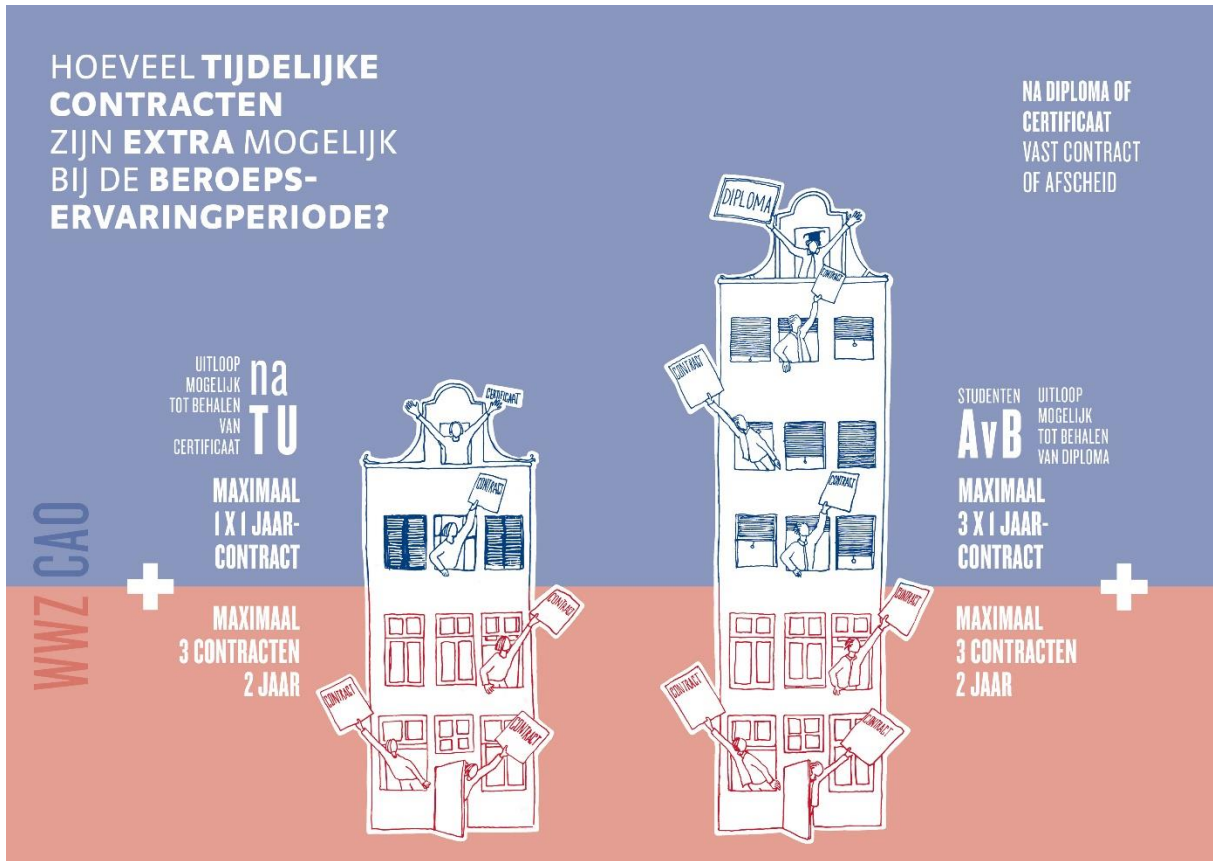
Ook is een nieuwe benadering van de cao gekozen. De cao moet bij voorkeur werkgevers en werknemers het gevoel geven dat het een nuttig en handzaam instrument is, een verzameling afspraken waar je wat aan hebt, een satisfier zogezegd. We hebben ons gericht op de vraag 'hoe' dat het beste kan. Er is gekozen voor een verdere vereenvoudiging van de cao-tekst in aansluiting op veranderde maatschappelijke opvattingen. Daarnaast een uitgebreid tweede deel met informatie'tegels', over de belangrijkste onderwerpen en thema's in de cao met infographics. Uitgewerkt door SFA in nauw overleg met cao-partijen. Op verzoek van cao-partijen is deze nieuwe cao-benadering ook in boekvorm uitgebracht.

De cao is het belangrijkste arbeidsvoorwaarden-instrument in de branche, cao-partijen hechten er aan dat de bekendheid van de cao groter wordt bij werkgevers en werknemers.

De cao-delegaties bestonden uit:

- BNA:
Victor Frequin, voorzitter, zakelijk directeur OZ,
Renée Liefing, algemeen directeur Rijnboutt
met ondersteuning van Jasper Kraaijeveld, beleidsmedewerker BNA

- Vakbonden:
Osman Yildiz, voorzitter, FNV Bondgenoten
Robert Wonnink, CNV Vakmensen
Huug Brinkers, De Unie
- Secretaris: Huub de Graaff, directeur SFA



Een van de infographics uit het cao-boekje 2017-2019

5. THE HUMAN FACTOR

In lijn met de nieuwe cao-benadering is afgesproken een zwaarder accent te leggen op het wel en wee van de mensen in de branche, wat beweegt hen, wat zijn de bepalende en omringende factoren, samengevat in “the human factor”. Er is in feite weinig over die invalshoek bekend buiten het Branche Vergelijkend Onderzoek (BVO), dat BNA jaarlijks organiseert. In 2017 is besloten om vanaf 2018 in woord en beeld specifiek aandacht te besteden aan die menselijke aspecten.

6. HET BEROEP IN DE CAO: DE MOGELIJKHEDEN VAN EEN BEROEPENCAO VERKEND

De samen met het CAOP uitgevoerde verkenning was bedoeld om de inhoudelijke relatie te leggen met de collectieve arbeids- en opdrachtvereenkomst (cao) 2015-2017. Een nieuwe benadering van de cao door cao-partijen voor algemeen verbindend verklaring ingediend bij SZW. Aanleiding was de groeiende groep zzp'ers, die niet onder de cao vallen. In sommige beroepen is er hevige concurrentie op arbeidskosten tussen werknemers en zzp'ers. Uit onderzoek van de BNA bleek dat die ontwikkeling ook in de architectenbranche actueel werd. De helpdesk bevestigde dat beeld met veel vragen van werkgevers over zzp en schijnzelfstandigheid, ook over de risico's bij het terugvragen van oud-werknemers onder een andere (arbeidsrechtelijke) titel. Met het oog op toekomstig beleid is deze verkenning gedaan naar de voor en nadelen van een op het beroep gerichte cao, waarbij een van de onderzoeksvragen was of het verschil tussen werknemer en zzp'er met zo'n cao overbrugd kon worden. In onze branche is 75% van de medewerkers architect en/of bouwkundige.

De auteurs hebben de mogelijkheden verkend van een beroepsgerichte cao voor beroepen die onder druk staan. Een beroepencao zou een gelijk speelveld kunnen creëren tussen werknemers en opdrachtnemers, binnen en tussen sectoren. Dit in aansluiting op de collectieve arbeids- en opdrachtvereenkomst (cao) 2015-2017 die ontwikkeld is voor de branche, maar niet algemeen verbindend verklaard kon worden wegens strijd met de Wet op de Mededinging. Zo'n type cao kan ook of juist bijdragen aan de professionalisering en kwaliteitsverbetering van het beroep, afgezien van de arbeidsrechtelijke status. Een beroepencao kent ook nadelen en belemmeringen. Wie valt er onder welke cao als er meer cao's op een bedrijf van toepassing zijn? Wie bepaalt dat dan? En hoe verhoudt de beroepencao zich tot overige werkenden in sectoren? Vooralsnog lijkt er bij werkgevers, werknemers en beroepsverenigingen vooral draagvlak te zijn om het beroep meer positie te geven in de sector- of bedrijfs-cao. De verkenning werd gepresenteerd in september 2017 tijdens een aan dit onderwerp gewijd openbaar debat van de Albeda Leerstoel / CAOP onder leiding van Jaap Uijlenbroek.

De [verkenning](#) is te downloaden van de website.

7. ESF: CONCRETISEREN VAN DUURZAME INZETBAARHEID

In de tweede helft van 2017 is gestart met een verkenning naar concrete mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid (DI) tastbaar te maken. DI is een begrip dat veel gebruikt wordt, maar dat nauwelijks beet te pakken is. De architectenbranche heeft regelmatig te maken met innovaties, veranderingen die soms ingrijpend uitpakken voor bureaus en medewerkers. BIM (Bouw Informatie Model) is een recent voorbeeld. Nieuwe technologie, andere werkwijze met gevolgen voor het bureau want vraagstelling wordt anders en niet iedereen kan daar mee omgaan. Leeftijd speelt ook een rol, evenals werkplezier. Het project loopt door tot eind december 2018. Er is gekozen voor drie gespreksrondes met werkgevers en werknemers, met enkele pilots om nieuwe benaderingen te testen en een slotbijeenkomst. De zijn mede bedoeld om de cao op dit punt te concretiseren op een manier die aansluit bij de beleving en behoefte van werkgevers en werknemers. Al snel werd duidelijk dat het belangrijkste instrument uit de cao nauwelijks bekend is, de ontwikkelvoucher. Een werknemer die fulltime werkt heeft recht op 35 ontwikkeluren. Het bestaan daarvan is beperkt bekend en ontwikkel en opleidingsuren worden in veel gevallen al verwerkt in opleidingstrajecten. Hierdoor komt de persoonlijke ontwikkeling van werknemers in de schaduw te staan van het bureaubelang. We stelden ook vast dat werknemers het een lastig onderwerp vinden, moeilijk voorstelbaar in eigen situaties. De eerste gespreksronde is benut om zowel bij werkgever als werknemer bewustwording te realiseren.

Voor het onderzoek ontvangt SFA een bijdrage van het Europees Sociaal Fonds.



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

8. BESTUUR

Het dagelijks bestuur kwam in 2017 vier keer bij elkaar, op 14 februari, 13 mei, 19 september en 14 november.

De belangrijkste besluiten betroffen:

- vaststelling richting en voortgang werkplan 2017
- al dan niet voortzetting Sectorplan.

Het dagelijks bestuur bestond uit Osman Yildiz, voorzitter (FNV Bondgenoten) en Victor Frequin (secretaris-penningmeester namens de BNA & zakelijk directeur van OZ). Ondersteuning namens het bureau door Huub de Graaff, directeur.

Het algemeen bestuur kwam ook vier keer bij elkaar, op 28 februari, op 30 mei, 10 oktober en 28 november. Het algemeen bestuur bestond uit de leden van het DB en Huug Brinkers (bestuurder bij De Unie), Robert Wonnink (bestuurder CNV Vakmensen), Gert-Jan Groeneveld (controller bij architectenbureau De Jong, Gortemaker, Algra) en Joke Kwakernaak (HR-verantwoordelijk bij Arco architecten).

BNA-beleidsmedewerker Jasper Kraaijeveld is als toehoorder bij de AB-vergaderingen aanwezig.

De belangrijkste besluiten betroffen:

- de vaststelling van het financiële jaarverslag over 2016, de begroting en de hoogte van de werkgeversbijdrage voor 2017
- vaststelling voorstel werkgevers-werknemerspremie 2018
- vaststelling richting en voortgang werkplan 2017.