

JAARVERSLAG SFA 2018

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 Bouw en Wonen, 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 2018 ontving SFA ook een projectsubsidie van het Europees Sociaal Fonds als financiële bijdrage aan het project Warmlopen voor de toekomst, gericht op het praktisch uitvoerbaar maken van duurzame inzetbaarheid .

FINANCIERING ALGEMEEN

Ontvangsten

a. Premie per werknemer

Eind 2018 waren er 8.448 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer was in 2018 € 52. Afdracht vindt plaats via de uitvoerder van het pensioenfonds, APG. APG is betrokken en goed bereikbaar.

b. Andere inkomsten (subsidies)

Agentschap NL heeft in 2017 een subsidie toegekend voor een verkenning naar praktische invulling voor duurzame inzetbaarheid. Het project duurde anderhalf jaar, het liep van juni 2017 tot en met december 2018. Voor 2018 is een (voorlopige) subsidie van (maximaal) €73.000 opgenomen, afhankelijk van het totaalbedrag aan uitgaven en goedkeuring projectfinanciën door het Agentschap.

Uitgaven

Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO)

SFA droeg in 2018 €18.000 bij aan het Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO) dat BNA jaarlijks laat uitvoeren. In het BVO is ook een paragraaf opgenomen over de cao, onder verantwoordelijkheid van SFA. ([link](#))

Warmlopen voor de toekomst.

De Argumentenfabriek ondersteunde SFA bij de duurzame inzetbaarheidsverkenning, Warmlopen voor de Toekomst, kosten € 14.000. Dat deed Frisse Blikken met een Future Search naar de randvoorwaarden voor werken in de toekomst, kosten € 15.000.

2. ACTIVITEITEN

2.1. 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. SFA biedt ook instrumenten aan op de website. In 2018 zijn bijvoorbeeld uit het project over duurzame inzetbaarheid Team Up en levenskaarten (persona's) voortgekomen.

De helpdesk is hét adres in de branche voor vragen over de cao, arbeidsvoorwaarden, contracten, arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden. Het aantal contacten met werkgevers en werkenden (werknemers en opdrachtnemers) blijft groeien.

De helpdesk informeerde werkgevers en werknemers, vervulde regelmatig de rol van sparringpartner, werd door werkgevers vaker gevraagd over personeelsbeleid in het algemeen. Er groeide een HR-rol voor kleinere en middelgrote bureaus, waar met weinig of geen stafmedewerkers wordt gewerkt. 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.

Veel vragen over de risico's en kansen met tijdelijke en vaste contracten, de branche groeide weer en dat was te merken aan het type vragen. Nieuwe bureaus met veel vragen over opzet personeelsbestand en contractering. Ook de beroepservaringsperiode was een veel besproken onderwerp. Contracten en kosten opleiding, wie betaalt wat.

De meest aangekaarte onderwerpen in 2018:

- Arbeidsrelaties. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, mogelijkheden stage-overeenkomsten, traineeships en de toepasbaarheid en interpretatie ervan.
- Overuren, hoe daar mee omgaan.
- Functieomschrijvingen en bijbehorend salarisoniveau.
- Rechten en plichten dienaangaande, verhouding tot de cao.
- Ontwikkelvoucher, wanneer te gebruiken naast reguliere opleiding en cursussen.
- Rechten van werknemers, plichten van werkgevers.
- Wat te doen bij sollicitaties.
- Risicobeheersing (werkgevers).
- Met een aantal bureaus is een vaste relatie opgebouwd als informatiebron en overlegpartner.

2.2. Warmlopen voor de toekomst

In de zomer van 2017 startte een verkenning naar de bekendheid en omgang met duurzame inzetbaarheid bij werknemers en werkgevers. De verkenning begon medio 2017, is afgerond in december 2018. De rapportage is te downloaden op de website. (titel en link)

Er is gekozen voor drie gespreksrondes met werkgevers en werknemers van verschillende bureaus (in type en omvang) waarbij de opbrengsten uit vorige rondes werden gebruikt voor verdieping van de gesprekken in de volgende rondes. Een ronde tafel bijeenkomst georganiseerd met CAOP volgde met arbeidsmarktdeskundigen met verschillende achtergronden. Daarnaast zijn 1:1 interviews gedaan met meerdere betrokkenen in de branche.

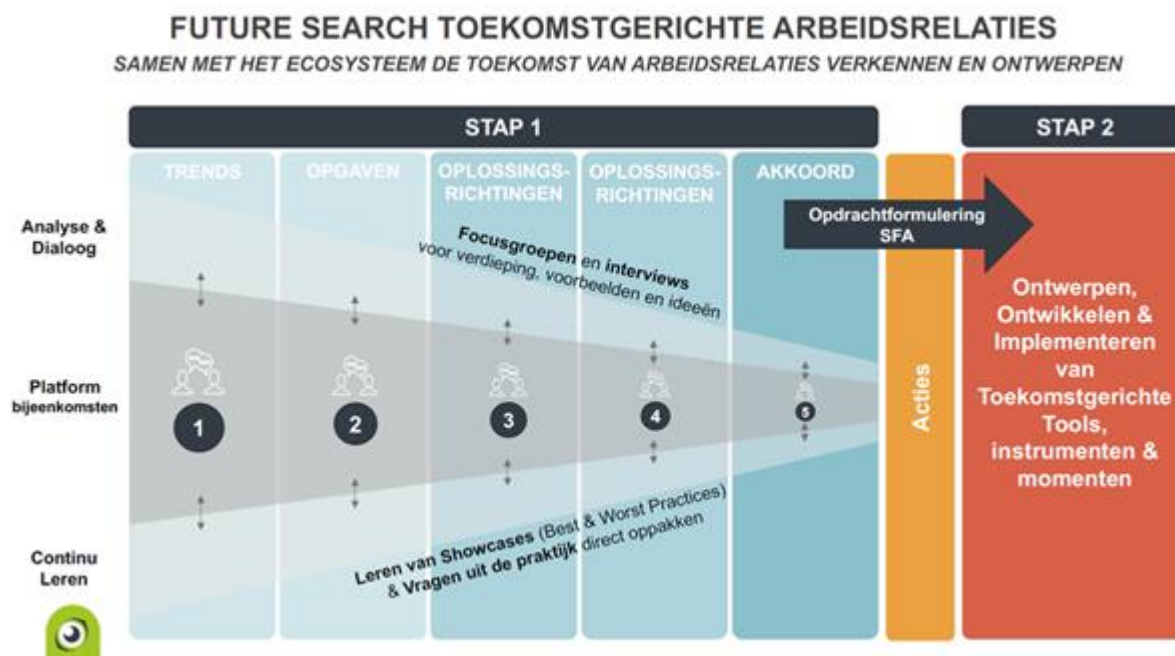
Verder in het project zijn pilots georganiseerd met architectenbureaus voor een andere benadering van functioneringsgesprekken. Het goede gesprek centraal, met collega's in je team of het bureau, Team Up! Genaamd. Er zijn voorstellen gedaan aan cao-partijen om duurzame inzetbaarheid in de cao prominenter op te nemen. Daar is aanleiding toe.

Bureaus zijn in toenemende mate gericht op duurzaam en circulair bouwen, duurzame inzetbaarheid van de medewerkers staat nog niet zo prominent in de belangstelling. Daarom ook deze verkenning. Het is een branche met toegewijde professionals (meer dan 70% van de medewerkers is architect, (technisch) ontwerper of bouwkundige, gefocust op het vak. Een vak in verandering. In het boek van Richard en Daniel Susskind, *the future of the professions* (Oxford University Press 2015) beschrijven

ze dat architectuur een van de zeven expertbranches is die door innovatie en digitalisering compleet en ingrijpend zullen veranderen, net als bijvoorbeeld de advocatuur onderwijs, zorg en journalistiek. De noodzaak van innovatie, het verzamelen van nieuwe kennis en vaardigheden hangt boven de branche. Omdat het zo'n intensief en veranderend beroep is, is aandacht voor jezelf belangrijk, met de nadruk op de veranderingen die jezelf moet oppakken. SFA richt zich op de mensenkant in de branche, the human factor, daarom was dit project als verkenning ook zo belangrijk. Vooralsnog is bewustwording de eerste belangrijke stap.

Duurzame inzetbaarheid als begrip slaat nauwelijks aan. Het heeft geen concrete inhoud, het spreekt niet tot de verbeelding. De cao bijvoorbeeld bevat een artikel over de ontwikkelvouchert, gericht op de persoonlijke loopbaan en ontwikkeling van medewerkers, 35 uur is daarvoor beschikbaar een bij fulltime dienstverband met eventueel het equivalent in geld als werkgever en werknemer het daarover eens worden. Men kent dit artikel niet goed, er wordt veel minder gebruik van gemaakt dan wat de bedoeling was van cao-partijen.

In het project is gezocht naar middelen om het begrip te concretiseren, te laten landen. Dat is gebeurd met onder meer één-op-één gesprekken met werkgevers en werknemers, met een ronde tafelgesprek met deskundigen, een groot event in Pakhuis de Zwijger samen met de Argumentenfabriek en filosoof Lammer Kamphuis, met future search workshops georganiseerd door Frisse Blikken en met praktische verkenningen met tools voor architectenbureaus.



2.2.1. Zeven gezichtspunten

De focus lag op persoonlijke ontwikkeling. Welke aandachtsgebieden werden genoemd of kwamen naar voren in gesprekken en bijeenkomsten? Vanuit die invalshoek zijn specifieke aandachtsgebieden geformuleerd met bijbehorende vaststellingen en adviezen.

- Werkplezier en trots
- Inspiratie/toekomst 2030 (in aansluiting op de toekomstscenario's 2030 door de BNA opgesteld)
- Gewenst gedrag
- Samen
- Context/werkplek
- Taal/belevingswereld

Van belang daarbij is wie het vertelt, aansluiting met lange(re) termijn en blijven luisteren naar elkaar.



De focus samengevat:

Focus op ontwikkeling: vertaling naar beleid en communicatie

- *term duurzame inzetbaarheid wordt als abstract ervaren. Daarom het begrip ontwikkeling gebruiken.*
voorstel beleid: aanpassen termen in de cao¹, in hoofdstuktitels en thema's op de website. Ontwikkeld beleid altijd doorvertalen naar het hoe en wat in de praktijk.
voorstel communicatie: herschrijven in gewone / spreektaal
- *ontwikkelen = formeel & informeel*
voorstel beleid: 'ontwikkeling' uitleggen als breed begrip.

voorstel communicatie: werk met toelichting en praktijkverhalen.

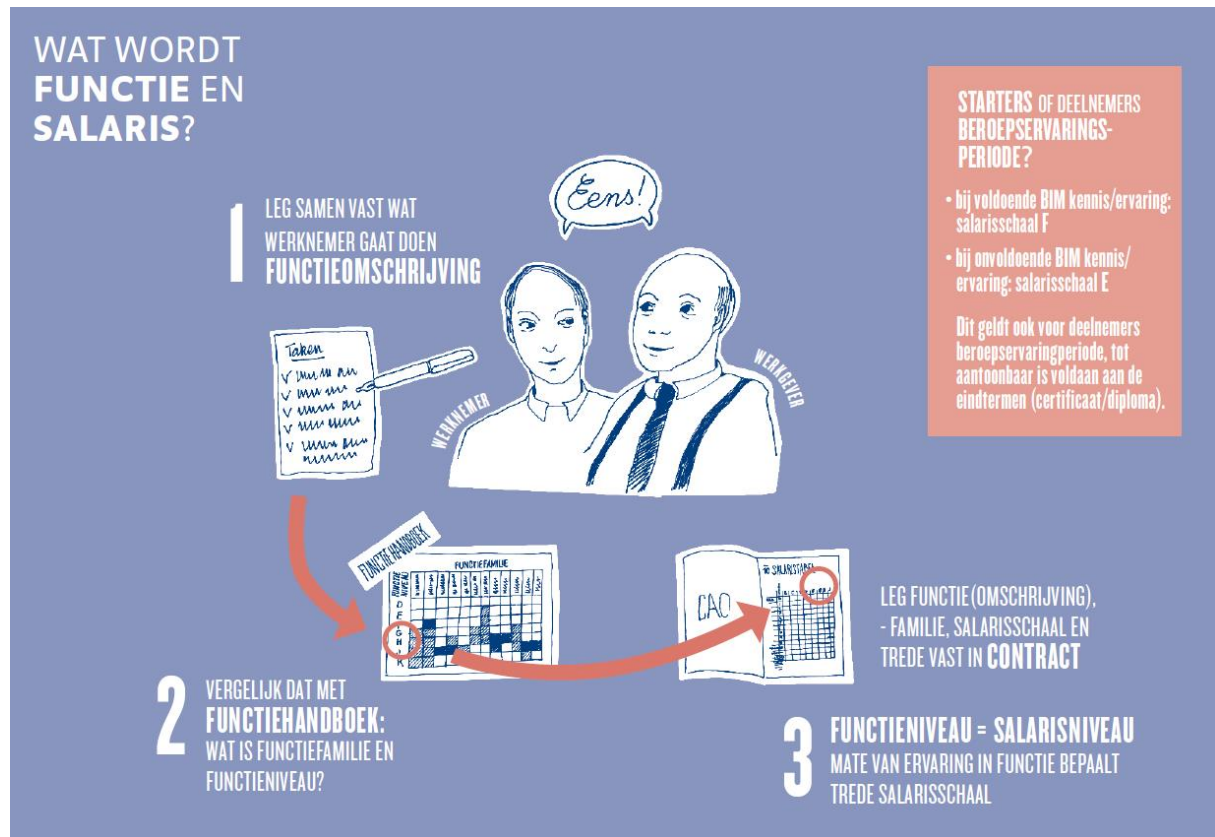
- *reflecteren: verleden en toekomst; ontwikkeling zichtbaar en expliciet maken* → o.a. Team up
voorstel beleid: gangbare praktijk ontwikkeling in project waarde geven, tool aanbieden.
voorstel communicatie: tool Team up aanscherpen, praktijkverhalen.
- *advies ontwikkelvoucher*
voorstel beleid: advies aan cao-partijen de naam te wijzigen in 'ontwikkeluren', met een prominentere plaats in cao. Nadruk leggen op de lange termijn, ook kijken naar perspectieven buiten de branche. Het is ook persoonlijke ontwikkeling met soft skills als beter samenwerken en ondernemerschap.
voorstel communicatie: een prominente plek op de website. Toelichten hoe men er mee om kan gaan en dat heel concreet maken. Ook uitleg over toepassing loopbaan buiten de branche.
- *ontwikkeling krijgt prominente plek in cao en op de website*
voorstel beleid: apart hoofdstuk over ontwikkeling in cao en apart thema op de website.
voorstel communicatie: thema ontwikkeling geldt voor 3 hoofdbuttons nieuwe website: de cao, de Helpdesk (FAQ/tools) en the human factor (cijfers en praktijkverhalen anderen) die met elkaar de kern van de website gaan vormen.
- *ontwikkeling in de haarvaten brengen: toevoegen in contracten, opvolger functiehandboek, gesprekscyclus, FAQ, etc.*
voorstel beleid: ontwikkeling wordt aan allerlei gerelateerde onderwerpen gekoppeld, wordt paraplu-begrip
voorstel communicatie: aandacht voor ontwikkeling in alle hier mee samenhangende communicatie-uitingen aanvullen.
- *competenties prominenter presenteren*
voorstel beleid: bestaande competentiemanual en -scan prominenter presenteren.
voorstel communicatie: bestaande tools op nieuwe website inclusief aanpassing termen en vorm.
- *voorbeelden uit de praktijk opnemen in the human factor.*
voorstel beleid: op de website nieuw deel getiteld The Human Factor. Wordt ook een publicatie in druk.
voorstel communicatie: de website vullen met verhalen uit de praktijk, drukwerkpublicatie.

De belangrijkste stakeholders zijn betrokken bij het project, bestuur en cao-partijen, ook de BNA in het kader van de ontwikkelde toekomstscenario's 2030 ([link](#)), alsmede Bureau Architectenregister dat in dezelfde periode het onderzoek Ruimte voor de Architect publiceerde (december 2018), waar SFA ook aan meewerkte. ([link](#)) Een klankbordgroep samengesteld uit nieuwsgierige vooruitstrevende bureaus, de BNA en een vertegenwoordiger van de vakbonden kwam driemaal bijeen. De complete rapportage verschijnt in 2019.

2.3. Functiehandboek

Warmlopen voor de toekomst maakte ook duidelijk dat het functiehandboek niet meer aansluit bij de bureaupraktijk. Het fhb is in 2002 ontwikkeld, bijgesteld in 2011, nu is een nieuwe bijstelling nodig. Grotere bureaus hebben of maken een eigen versie, daar is niets mis mee overigens, het functiehandboek is een onderlegger. Kleinere bureaus worstelen er vaak mee. Te complex. Cao-partijen hebben in de cao 2017-2019 een protocolopdracht opgenomen om te kijken of en hoe het functiehandboek aangepast kan worden aan deze tijd en mee kan in de toekomst. In 2017 zijn nieuwe functies beschreven en getoetst. Begin 2018 zijn voorbeeldfuncties Technisch Ontwerpen+BIM en hybridefuncties gepubliceerd op de website. Een illustratie en routing op de

website zijn toegevoegd voor uitleg en toegankelijkheid. De koppeling met de cao is uitdrukkelijker gelegd.



In de verkenning over duurzame inzetbaarheid is met bureaus ook gesproken over de werkbaarheid van het functiehandboek. Die gesprekken hebben geholpen om het denken over de toekomst van het fhb te concretiseren. In 2019 wordt het fhb op de schop genomen met behoud van het goede en ruimte voor het nieuwe. In het nieuwe fhb aandacht voor de flexibilisering van functies met rollen en taken. Is dat meetbaar, zijn er beloningsmogelijkheden die daar op aansluiten, dat zijn belangrijke vragen. De meetbaarheid is een belangrijke voorwaarde.

2.4. Website

De website van SFA was toe aan vernieuwing, de gebruiksvriendelijkheid loopt achter, de overzichtelijkheid ook. Er is een programma van eisen gemaakt. De site wordt kleiner en duidelijker met drie hoofdonderwerpen de helpdesk, de cao en the human factor. The Human Factor zal ruimte bieden aan aandacht voor de werkenden in de branche, de menselijke aspecten. Eerste interviews zijn gedaan.

Medio 2019 zal de nieuwe website klaar zijn.

2.5. Voorbereiding cao 2019-2021

In het laatste kwartaal is gestart met de voorbereiding van de nieuwe cao met voorstellen uit Warmlopen voor de toekomst, aandachtspunten uit de helpdesk en ontwikkelingen in het veld.

De cao-delegaties bestonden uit:

- BNA:
 - Victor Frequin**, voorzitter, zakelijk directeur OZ Architect,
 - Renée Liefing**, zakelijk directeur/partner Rijnbout Architecten
 - Jasper Kraaijeveld** (ondersteuning) beleidsmedewerker BNA

- Vakbonden:
Osman Yildiz, voorzitter, FNV bouw en wonen.
Jerry Piqué, CNV Vakmensen
Huug Brinkers, vakbond De Unie
- Secretaris: Huub de Graaff, directeur SFA

4. BESTUUR EN BUREAU

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur kwam in 2018 vier keer bij elkaar, op 1 februari, 24 mei, 14 september en 27 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 Bouw en Wonen) en
- Victor Frequin, secretaris-penningmeester namens de BNA, zakelijk directeur van OZ-Architects.
- Ondersteuning namens het bureau door Huub de Graaff, directeur.

Algemeen bestuur

Het algemeen bestuur kwam ook vier keer bij elkaar, op 15 februari, op 29 mei, 4 oktober en 12 december.

Het algemeen bestuur bestond uit de leden van het DB en

- Huug Brinkers, bestuurder Vakbond De Unie,
- Jerry Piqué, bestuurder CNV Vakmensen,
- Gert-Jan Groeneveld, controller architectenbureau Gortemaker Algra Feenstra
- Joke Kwakernaak, bureaumanager bij Arco Architecten.

De belangrijkste besluiten betroffen:

- de vaststelling van het financiële jaarverslag over 2017,
- de begroting en de hoogte van de werkgeversbijdrage voor 2018
- het voorbereiden van nieuwe richting functiehandboek
- het voorbereiden van the human factor
- opdracht nieuwe website
- vaststelling richting en voortgang werkplan 2018.

Het bureau

Joke Dekker, senior beleidsmedewerker CAOP. Functiehandboek, Warmlopen voor de Toekomst.
Huub de Graaff, directeur. Beleid, Warmlopen voor de Toekomst, ondersteuning bestuur en cao-partijen.

Marisa Kroon, MKB management. Secretariaat vanaf juni 2018.

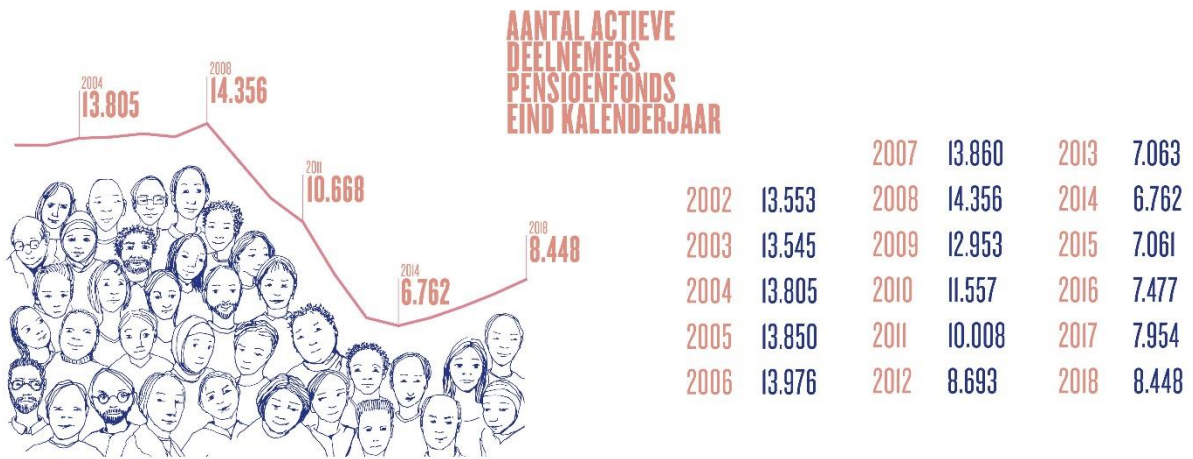
Joke Willekes, communicatie, coördinatie bureau.

Met medewerking van:

Francoise Nick, vormgeving.

Ingrid Oosterheerd, secretariaat t/m mei 2018.

Anneliese Smoorenburg, ARBO advies.



illustratie Françoise Nick