

JAARVERSLAG 2019

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 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. In dat kader wordt onderzoek gedaan, kennis gedeeld, HR-tools ontwikkeld voor de branche.

Centraal stond de helpdesk, de vraagbaak voor werkgevers, werknemers en opdrachtnemers over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden (arbo).

2019 was het jaar waarin enkele nieuwe projecten zijn gestart. Er is gewerkt aan een nieuwe toegankelijke opzet voor de cao voor medewerkers van architectenbureaus. Die opzet is doorgevoerd op de nieuwe website. De praktische voorbereiding van het nulnummer van The Human Factor is gestart, dat is een magazine over de menskant van werkenden in de branche. Er is ook begonnen met de beoogde opvolger van het functiehandboek.

2. FINANCIERING ALGEMEEN

Ontvangsten

Premie per werknemer

Op 1-1-2019 waren er 8.448 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer was € 53. Afdracht vindt plaats via de uitvoerder van het pensioenfonds, APG.

Eind van het jaar, op 31-12-2019, bedroeg het aantal werknemers 9.142.

Andere inkomsten (subsidies).

Geen andere inkomsten in 2019. Het ESF project Warmlopen voor de toekomst is in 2018 afgerond, in 2019 is een klein deel ervan financieel afgewikkeld bij de definitieve toekenning.

Projectuitgaven

SFA organiseert werkzaamheden zoveel mogelijk in projectvorm. De basis van de reguliere projectwerkzaamheden zijn de helpdesk, cao-ondersteuning en arbo. Daarnaast is specifiek aandacht besteed aan:

Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO)

SFA droeg in 2019 € 18.000 bij aan het gezamenlijke project Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO) dat SFA in samenwerking met BNA jaarlijks laat uitvoeren. In het BVO-rapport staat ook een hoofdstuk over arbeidszaken en de cao, onder verantwoordelijkheid van SFA.

Enquête reparatie derde WW-jaar

In opdracht van cao-partijen is een schriftelijke enquête uitgevoerd op de thuisadressen van alle actieve deelnemers, lees medewerkers van architectenbureaus, aangesloten bij het pensioenfonds voor medewerkers van architectenbureaus, ondersteund door Inkesta, gespecialiseerd in het organiseren van online verkiezingen. Kosten € 12.000.

Beoogde opvolger functiehandboek/Future Search

Er is begonnen met het vereenvoudigen van het functiehandboek (dit project loopt door in 2020). Daar past ook in Future search, de uitloop van ESF-project Warmlopen voor de toekomst, een nieuwe kijk op het functiehandboek. Totale kosten in 2019 € 87.532.

3. ACTIVITEITEN 2019

De kerntaak van SFA is de helpdesk: het ondersteunen van werkgevers en werknemers, beantwoorden vragen over werken in architectenbureaus over arbeidsvoorwaarden (cao en wetgeving), arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden. Dat is geen individuele belangenbehartiging. Die rol is niet aan SFA, maar aan brancheorganisatie BNA en de vakbonden.

3.1 Helpdesk 2019**Helpdesk**

SFA informeert en ondersteunt werkgevers en werkenden over en bij vragen over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en -omstandigheden door uitleg te geven over cao, regelgeving en hoe daar mee om te gaan als het niet duidelijk is. Dat gebeurt telefonisch, per e-mail, nieuwsbrief en op de site.

De helpdesk is hét adres in de branche voor vragen over de cao, arbeidsvoorwaarden, contracten, arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden. SFA kiest geen partij, draagt oplossingen aan vanuit cao, regelgeving, goed werkgever- en werknemerschap. Goed werkgever- en werknemerschap op basis van redelijkheid en billijkheid zijn belangrijke dragers. Het aantal contacten met werkgevers en werkenden (werknemers en opdrachtnemers) blijft groeien.

De helpdesk vervulde in 2019 ook regelmatig de rol van sparringpartner, werd door werkgevers vaker dan in voorgaande jaren gevraagd over personeelsbeleid in het algemeen. De HR-rol voor kleinere en middelgrote bureaus met weinig of geen stafmedewerkers werd op prijs gesteld.

De groei heeft in 2019 doorgezet in de branche, met als gevolg veel vragen over de opzet van het personeelsbestand en contractering (zoals vragen over de risico's en kansen met tijdelijke en vaste contracten). Daarnaast zijn veel vragen gesteld over de beroepservaringperiode, contracten & kosten opleiding (wie betaalt wat).

De bij de helpdesk meest aangekaarte onderwerpen in 2019:

- Wat betekent de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) voor ons, wat zijn de belangrijkste veranderingen?
- Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, mogelijkheden stage-overeenkomsten, steeds meer buitenlandse werknemers met vragen over intern- en traineeships en de toepasbaarheid en interpretatie ervan. In het algemeen veel vragen over arbeidsovereenkomst/arbeitsrelatie.
- Functiehandboek. Functieomschrijvingen en bijbehorend salarisniveau. Regelmatig vraag hoe het werkt. Rechten en plichten dienaangaande, verhouding tot de cao.
- Ontwikkeluren, wanneer te gebruiken naast reguliere opleiding en cursussen.
- (Arbeidsrechtelijke) omgang met buitenlandse werknemers.
- Is de cao op ons van toepassing?

3.2 Nieuwsbrieven 2019

De nieuwsbrief is een vast onderdeel geworden van de werkzaamheden, gericht op actualiteit van belang voor de branche. Onderwerpen in 2019:

18 januari	Nieuwsbrief Uitnodiging Future Search workshop 5 maart
19 februari	Uitzoomen naar de toekomst (informatie Future search sessie)
28 maart	Cao onderhandelingsresultaat en Engelse pensioeninfo
12 april	Uitnodiging Future Search 9 mei 2019
24 april	Cao 2019-2021 definitief
26 april	Salaristabellen en reminder uitnodiging Future search 9 mei
28 mei	Enquête reparatie derde WW-jaar
3 juni	Wet Arbeidsmarkt in Balans
7 juni	Bedrijfsvergelijkend onderzoek
20 juni	Meerderheid werknemers is vóór reparatie derde WW-jaar
3 juli	Continue scholing gedurende de carrière van mensen

12 juli	Uitnodiging Future Search 10 september
5 september	De toekomst van werken
15 oktober	Verslag Future Search 4
17 oktober	Nieuwe cao – nog even geduld aub
21 oktober	Uitnodiging 5e en laatste Future Search
19 november	Nieuwe cao – is algemeen verbindend verklaard
16 december	Nieuwsbrief Wab (Wet arbeidsmarkt in balans)
18 december	Verslag Future Search 5
23 december	Aanvulling Wet arbeidsmarkt in balans

3.3. Warmlopen voor de toekomst

In de eerste maanden van 2019 is de Verkenning Warmlopen voor de toekomst, over duurzaam werken in de branche die liep van medio 2017 tot en met eind 2018, financieel en administratief afgerond met rapportages voor de subsidieverstrekker.

Uitkomsten verkenning: zeven aandachtsgebieden

Bij werkgevers en werknemers in de branche hebben we beluisterd dat de focus bij duurzame inzetbaarheid ligt op **persoonlijke ontwikkeling**. In de verkenning zijn zeven aandachtsgebieden gesignaleerd die relevant zijn bij ontwikkeling:

- werkplezier en trots;
- inspiratie/toekomst 2030;
- gewenst gedrag;
- samen;
- context / werkplek;
- taal / belevingswereld.

Van belang is wie het vertelt, de aansluiting met lange(re) termijn en blijven luisteren naar elkaar. In het [jaarverslag van 2018](#) is meer te lezen over de inhoud van het project.

Aan de zeven aandachtsgebieden heeft SFA adviezen voor beleid en communicatie verbonden, adviezen die de focus op persoonlijke ontwikkeling doorvertalen tot in de haarvaten van benadering en activiteiten van SFA. Gaande het project en voor een branchebrede bijeenkomst (eind 2018) zijn we 'Warmlopen voor de toekomst' gaan gebruiken, als kernachtige, positieve uitnodiging aan een ieder in de branche om aan de slag te gaan met persoonlijke ontwikkeling.

In 2019 zijn de uitkomsten van Warmlopen voor de toekomst tot uitdrukking gekomen en zichtbaar geworden in de cao (inhoud, indeling en presentatie), de nieuwe website en opvolgprojecten als Future search, The human factor en Opvolger functiehandboek.

3.4 Activiteiten cao

In 2019 voerde SFA het secretariaat voor cao-partijen bij de afronding van de nieuwe cao 2019-2021. Tevens is gekozen voor een nieuwe opzet/indeling van de cao, gekoppeld aan thema's. De input uit de helpdesk is gebruikt ter informatie. Waar voelt men knelpunten, waar zit onduidelijkheid. Een van de uitkomsten van de cao-onderhandeling was een enquête onder alle werknemers aangesloten bij het Pensioenfonds over de vraag of zij voor of tegen een reparatie van het derde WW-jaar waren. SFA heeft die enquête uitgevoerd met Inkesta, gespecialiseerd in online verkiezingen. Een meerderheid van de ondervraagde medewerkers stemde voor. Dat heeft geresulteerd in het aansluiten van de branche bij een zogeheten verzamel-cao, ondersteund en uitgevoerd door Stichting Private Aanvulling WW (SPAWW). Begin 2020 is deze cao algemeen verbindend verklaard, zodat de reparatie van het derde WW-jaar voor de gehele branche geldt.

De nieuwe indeling in thema's is als volgt :

1. Over de cao, de essentiële kenmerken
2. Werkafspraken
3. Functie en salaris
4. Ontwikkeling
5. Gezondheid
6. Verlof.

Elk thema wordt in zijn essentie besproken en toegelicht met verwijzing naar de relevante artikelen. Dan volgen de artikelen, de protocollen en de bijlagen.

De bijlagen zijn:

1. Functioneren, beoordelen, gesprekscyclus
2. Opleiding en ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid
3. Medezeggenschap
4. Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid
5. Stichting Fonds Architectenbureaus
6. Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus
7. Code of conduct (overwerk en werk)
8. Stageregeling voor architectenbureaus.

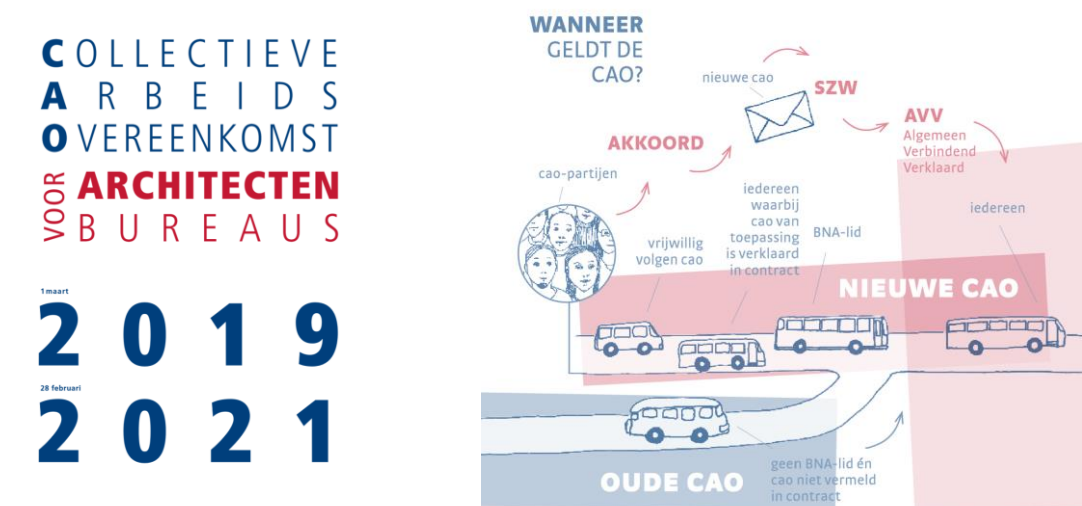
De belangrijkste vernieuwingen en veranderingen zijn verder:

1. Artikel 18 cao: opdrachtnemers (zzp'ers) krijgen voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden een uurtarief dat tenminste 150% van het bruto-uurloon van de werknemers waar zij mee worden vergeleken. We noemen dat de collectieve arbeids- en opdrachtovereenkomst (cao). Artikel 18 is een zogeheten spiegelbepaling.
2. Dit is ook uitgewerkt in de bijlage geschillencommissie. Opdrachtnemers hebben t.a.v. artikel 18 cao gelijke mogelijkheden als werknemers.

3. Er is met ingang van deze cao een eigen stageregeling. Voorheen werd gebruik gemaakt van de stageregeling voor de bouw.
4. Er is een code of conduct opgesteld voor overwerk, een terugkerend interpretatieconflict tussen werkgevers en werknemers. De code bevat spelregels ter voorkoming daarvan.
5. Een aparte bepaling over duurzame inzetbaarheid als inspanningsverplichting voor zowel werkgever als werknemer. Daarbij ook specifiek aandacht voor de ontwikkeluren waar werknemers recht op hebben.

De protocolonderwerpen uit de cao 2017-2019 mantelzorg en generatiepact waren lastig te concretiseren, ze zijn doorgeschoven naar de cao 2019-2021.

De cao is opnieuw in een boekje uitgebracht. Op de vernieuwde website staat de cao in digitale vorm met een uitgebreide zoekfunctie. In boekje en op website zijn infographics opgenomen.

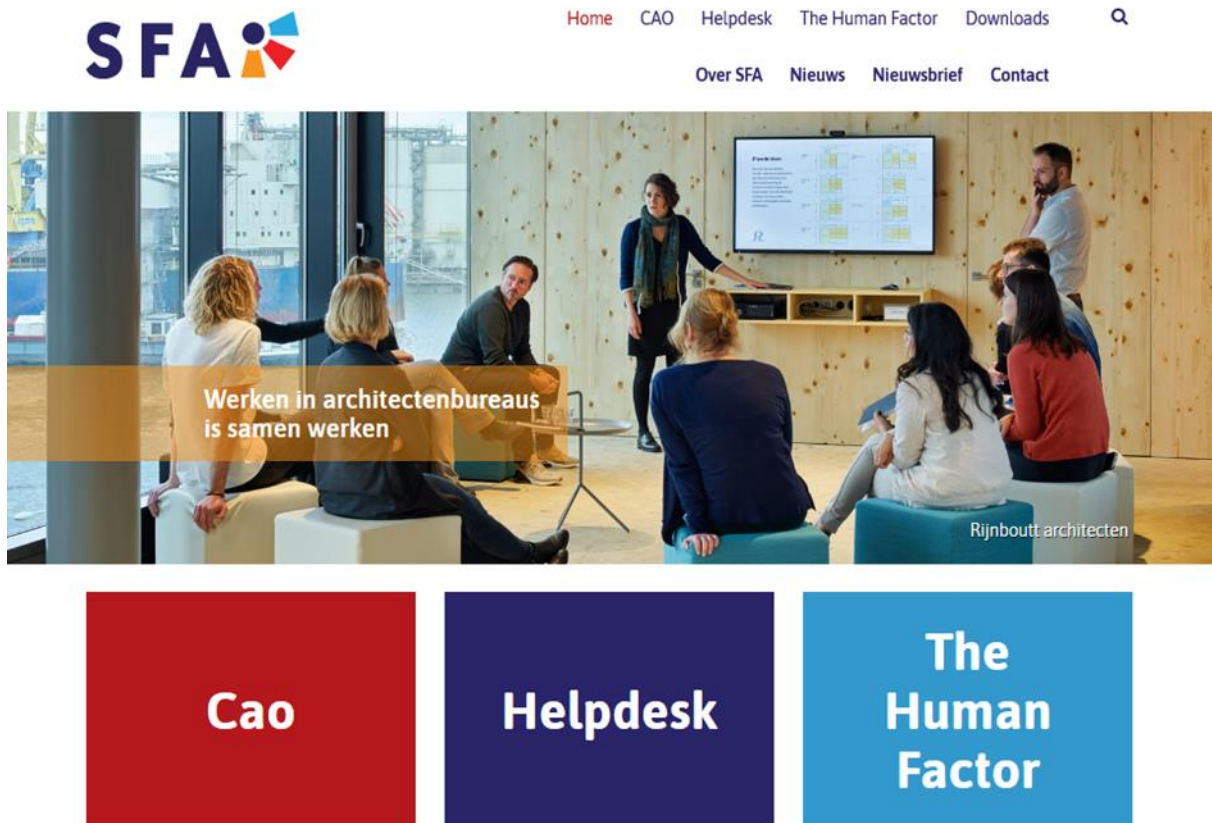


Figuur 1 – Cover cao 2019-2021 (links) en een van de infographics (rechts)

3.5 Vernieuwde website

90% van de architectenbureaus is klein, zonder HR deskundigheid. De interesse in en kennis van de cao is beperkt. De communicatie gaat daarom uit van toegankelijkheid, begrijpelijkheid en directe toepasbaarheid van communicatie en tools, zoals opgenomen in het beleidsplan.

Toegankelijkheid, begrijpelijkheid, toepasbaarheid zijn ook belangrijke uitgangspunten voor de nieuwe SFA-website, die eind mei 2019 is gelanceerd. De website is nu ook “responsive”, dat wil zeggen ook te raadplegen met mobiele telefoon of tablet. De informatie op de website is duidelijk gestructureerd, zo toegankelijk mogelijk (zo min mogelijk beleidstermen), met aandacht voor heldere vormgeving en toepassing van beeld (foto's en infographics).



Figuur 2 – SFA homepage 'above the line' (bovenste deel)

De nieuwe homepage heeft drie hoofdbuttons: Cao, Helpdesk en The Human Factor. In alle drie hoofdonderdelen is de thematische verdeling toegepast voor eenduidigheid en consistentie: Over de cao, Werkafspraken, Functie en salaris, Ontwikkeling, Gezondheid, Verlof.

Hoofdbutton Cao:

Na het bereiken van een cao-akkoord 2019-2021 is de volgorde van de cao-artikelen op de zes thema's aangepast. Artikelen en bijlagen zijn herschreven en herschikt.

Voor de online cao-informatie geldt net als in het cao-boekje: begonnen wordt steeds met een toelichting in heldere taal, daarna volgt het artikelendeel (op de website is er een directe koppeling toelichting).

Hoofdbutton Helpdesk:

Bevat het antwoord op veel gestelde vragen (FAQs), in de woorden van de vraagstellers en tools (bijvoorbeeld modelovereenkomsten van SFA maar ook algemeen beschikbare informatie van betrouwbare andere partijen). De online helpdesk, zowel de FAQs als de online tools, wordt regelmatig aangevuld op basis van analyse van de persoonlijke helpdeskvragen aan SFA.

Hoofdbutton The Human Factor:

Geeft beeld van de mensen in de branche, in tekst, interviews, infographics met onderzoeksgegevens van SFA, stakeholders en andere bronnen. Hoe gaan werkgevers en werknemers om met werken in de branche gezien vanuit de menselijke factor.

In 2019 gaf de homepage onder deze drie hoofdbuttons een directe link naar het thema Warmlopen voor de toekomst, zodat actuele (ESF-project)informatie makkelijk te vinden was.

3.6 Project Future Search

Future Search is in 2018 gestart met drie sessies, in 2019 zijn er twee gehouden. SFA verkende samen met werkgevers en werknemers uit de branche hoe toekomstige arbeidsrelaties eruit kunnen zien. Wat is nodig is om relevant te blijven. Dat geldt voor werkenden, voor werkgevers en voor SFA. Van iedere sessie is een podcast beschikbaar.

Via trends, opgaven/uitdagingen, oplossingsrichtingen is gewerkt aan het concretiseren van oplossingsrichtingen. Ingezoomd is op moderne functieprofielen, die ook input vormden voor het project vernieuwing functiehandboek.

De respons op de geschetste uitwerking voor een vereenvoudigde opvolger van het functiehandboek was over het algemeen positief. Indeling in drie, scherper neergezette, niveaus sloot wel aan op hoe wordt gewerkt bij de meeste bureaus. De flexibiliteit van 'rollen' sprak aan. Stoppen met een rol als je die niet naar verwachting vervult, of – dat kan ook - als er sprake is van tijdelijke vervulling. Werken aan ontwikkeling was voor alle categorieën een thema. Sommigen hadden goede ervaring met het werken met competenties, gerelateerd aan het functiehandboek. Die horen bij elkaar. Uitspraken die we noteerden: *“Naast de basis die verplicht is, zie ik het als werken met een ‘doos met blokken’ met vrijheid voor een eigen invulling.”*, *“Variabel belonen is een stip op de horizon, aantrekkelijk en stimulerend, maar vooralsnog is het lastig te implementeren.”*

Tijdelijke beloningen worden nauwelijks gegeven, zijn moeilijk te objectiveren en te implementeren. Zeker binnen een team, waar allen te maken hebben met eenzelfde opdracht. Sommige rollen werden beschouwd als onderdeel van een functie, bijvoorbeeld mentorschap.



Figuur 3 – sessie Future search

3.7 Beoogd opvolger functiehandboek

SFA is op verzoek van cao-partijen in 2019 gestart met een opvolger van het functiehandboek. Input voor dit proces zijn onder meer opgedane inzichten uit Future Search. Er zijn ook diverse gesprekken gevoerd met werkgevers en werknemers.

Het project wordt begeleid door een stuurgroep samengesteld uit de cao-delegaties, een externe deskundige en het SFA-bureau. Complexe materie, het moet werkbaar zijn voor kleine, middelgrote én grote bureaus. Het project loopt door in 2020.

Cao-partijen zullen uiteindelijk ook beslissen over de invoering van de opvolger. Het huidige functiehandboek is het vertrekpunt. Vereenvoudiging daarvan is een veelgehoorde wens in de branche. De opvolger zal duidelijker en makkelijker in het gebruik moeten zijn. Voor de stuurgroep is het voorwaarde dat de systematiek meetbaar is/blijft, dat het geen bezuiniging is en dat de koppeling tussen functie en beloning zichtbaar blijft. In essentie betreft het project:

- vereenvoudiging in functiefamilies
- beperking functieniveaus
- de niveau-omschrijvingen zijn ijkpunt voor salarisindeling.
- introductie 'rollen' voor flexibiliteit en ontwikkeling.

De respons uit de branche op het doel ontwerpende functiefamilies te vereenvoudigen was voornamelijk positief. Grote bureaus vroegen aandacht voor het voorkomen van conflicten met hun eigen uitwerking van het functiehandboek. Aandachtspunt voor verdere uitwerking is ook het in de praktijk toepassen van langere salarisketens en de criteria voor een periodiektoekenning.

Route naar 2020

De profielen van de ondersteunende functies worden besproken met werkgevers en werknemers. Simultaan wordt gewerkt aan een aantrekkelijke gebruiksvriendelijke ontsluiting van het vereenvoudigde functiehuis. Na de feedback op alle niveau-omschrijvingen vindt de weging ervan plaats door AWWN met behulp van de ORBA functiewaarderingsystematiek met consultering van de functiewaarderingsdeskundigen van werknemersorganisaties. De stuurgroep legt het eindresultaat voor aan cao-partijen. Na goedkeuring volgt invoering.

3.8 The Human Factor

Gestart is in 2019 met de voorbereiding, interviews en columnisten, vormgeving en drukker. Streven is eind eerste kwartaal 2020 verschijning van het nulnummer.

The Human Factor (THF) gaat over de mensen in de branche, hun drijfveren en gevoelens. Het gaat ook over weerbaarheid, teveel werknemers kwamen aan de zijlijn in de crisis zonder plan voor een vervolg. Duurzame inzetbaarheid is de paraplu, persoonlijke ontwikkeling is het onderwerp om verder uit te pluizen. Hoe werkt dat bij de werkenden, wat is er voor nodig, welke voorbeelden zijn

inspirerend. Er komt een magazine, een nulnummer en er wordt gepubliceerd op de vernieuwde website. De aftrap wordt gegeven met het nulnummer dat zo breed mogelijk wordt verspreid op de bureaus.

3.9 Arbo

Belangrijkste aandachtspunt op arbo-gebied was in 2019 de verplichte check van de RI&E Architectenbureaus. De branche-specifieke RI&E is aangemeld voor opname en (vernieuwde) erkenning door het steunpunt RI&E instrumenten. Erkenning houdt in dat bureaus met maximaal 25 medewerkers zijn vrijgesteld van toetsing. Onze RI&E is opgesteld door een gespecialiseerd bureau, vervolgens gecontroleerd en getoetst. Dit geldt voor een termijn van 5 jaar. Bij individuele bedrijven gaat dit via ISO-certificering.

Via nieuwsberichten is aandacht gevraagd voor arbo-onderwerpen: 'Elke organisatie moet een preventiemedewerker hebben' (2 april) en 'Week van de RI&E' (11 juni).

4. BESTUUR EN BUREAU

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur kwam in 2019 vier keer bij elkaar, op 29 januari, 15 mei, 10 september en 26 november.

De belangrijkste besluiten betroffen:

- vaststelling richting en voortgang werkplan 2019
- uitbreiding personeel
- financiële ruimte THF
- financiële ruimte vereenvoudiging FHB.

Het dagelijks bestuur bestond uit:

- Osman Yildiz, voorzitter, bestuurder FNV Bouwen en Wonen
- 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 12 februari, op 22 mei, 25 september en 11 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 financieel jaarverslag over 2018
- de begroting en de hoogte van de werkgeversbijdrage voor 2019
- het voorbereiden van nieuwe richting functiehandboek
- het voorbereiden van The Human Factor
- opdracht nieuwe website
- vaststelling richting en voortgang werkplan 2020
- vaststellen Fonds-cao inclusief AVV-aanvraag.

Bureau

De SFA-medewerkers in 2019 waren:

- Huub de Graaff, directeur
Beleid, projecten Future Search, opvolger functiehandboek, ondersteuning bestuur en cao-partijen
- Arnoud van Adrichem, (per 1 oktober 2019)
HR, The Human Factor, Shared service center
- Joke Dekker,
functie-indeling & -inschaling en projecten Future Search, opvolger functiehandboek
- Marisa Kroon,
ondersteuning en secretariaat
- Joke Willekes,
communicatie (algemeen en projecten).

Met medewerking van:

Francoise Nick, illustraties & vormgeving;
Anneliese Smoorenburg, arbo advies.