

JAARVERSLAG 2021

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 Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie. Het bestuur is paritair samengesteld, d.w.z. de sociale partners vormen elk 50% van het bestuur.

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

In 2021 vond een directeurswisseling plaats, Huub de Graaff nam na 10 jaar afscheid, Marianne Berenschot volgde hem als directeur op.

2. FINANCIERING ALGEMEEN

2.1 Ontvangsten

Premie per werknemer

Begin 2021 waren er circa 9.500 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. Op 31 december 2021 waren dat 10.050 actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer bedroeg € 53. Afdracht vindt plaats via APG, de uitvoerder van het pensioenfonds.

Andere inkomsten (subsidies)

In november 2021 is een subsidie van € 20.000 aangevraagd en verkregen voor het maken van een sectoranalyse in het kader van Duurzame Inzetbaarheid bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2.2 Bijzondere uitgaven

Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO)

SFA droeg in 2021 € 18.000 bij aan het Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO) dat BNA jaarlijks laat uitvoeren door onderzoeksbureau Panteia. In het BVO-rapport staat ook een hoofdstuk over arbeidszaken en de cao, onder verantwoordelijkheid van SFA.

Opvolger Functiehandboek

Het project vereenvoudiging functiehandboek (FHB) was in 2020 en 2021 arbeids- en kostenintensief (en loopt nog door in 2022). In 2021 is na twee pretests een uitgebreide praktijktest uitgevoerd waaraan ca. 15 bureaus deelnamen. De medewerkers van SFA hebben veel tijd besteed aan het houden van gesprekken met bureaus, het uitvoeren van de testen en het verwerken van de uitkomsten in een rapportage. Hierbij was zowel een interne als een externe medewerker van CAOP betrokken. Werkgeversvereniging AWWN en kenniscentrum CAOP zijn erbij betrokken om de ijkfuncties te preciseren en te wegen op basis van de ORBA-waarderingsystematiek. Een complex project waar zowel reguliere tijd van de medewerkers als ingehuurde capaciteit aan is besteed. Cao-partijen hebben in 2021 meerdere malen onder aansturing van SFA over dit onderwerp vergaderd.

2.3 Stand van zaken

Uiteindelijk is boekjaar 2021 afgesloten met een netto resultaat dat (iets) lager uitkwam dan begroot. De gerealiseerde baten lagen hoger dan begroot (€ 506.761 i.p.v. € 496.552) maar dat gold ook voor de bedrijfslasten (resp. € 503.699 tegenover € 487.300). Zowel de kantoorkosten als de algemene kosten vielen hoger uit dan begroot, maar het grootste verschil zit in de personeelskosten die zo'n € 25.000 hoger uitvielen dan begroot.

3 WERKZAAMHEDEN

Reguliere werkzaamheden:

3.1 Helpdesk

Werkgevers en werknemers in de branche leggen aan de bureaumedewerkers van SFA vragen voor die zij hebben over de interpretatie van de cao en toepassing van wettelijke regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Dat kan zowel telefonisch als per mail. De helpdesk informeert vanuit een neutrale positie, SFA kiest geen partij.

3.2 Communicatie

Nieuwsbrieven

Wat betreft communicatie stond 2021 vooral in het teken van de coronacrisis, de nieuwe cao en het afscheid van de SFA-directeur c.q. introductie van Marianne Berenschot als opvolger. In het eerste kwartaal is het nulnummer van The Human Factor over duurzame inzetbaarheid onder bureaus verspreid. Als gebruikelijk was er gedurende het jaar aandacht voor ondersteuning op het gebied van ontwikkeling. Voor de jaarwisseling werden bureaus voorbereid op een andere opzet van de salaristabel en de relevante wijzigingen op het gebied van arbeid en wetgeving.

In 2021 heeft SFA 16 nieuwsbrieven verstuurd, hieronder chronologisch gepresenteerd:

- 14/01/2021 - Verlengde lockdown, helpdesk SFA en oproep
- 22/01/2021 - Nieuwe steunmaatregelen coronacrisis
- 22/02/2021 - We gaan afscheid nemen
- 01/03/2021 - Nu beschikbaar: twee ontwikkelsubsidies
- 25/03/2021 - Rijksbouwmeester ontvangt blad The Human Factor
- 28/04/2021 - Onderhandelaarsakkoord cao 2021-2023
- 20/05/2021 - Cao-akkoord definitief
- 08/06/2021 - Marianne Berenschot nieuwe directeur SFA
- 28/07/2021 - Op avontuur met thuiswerken
- 05/08/2021 - Nieuw: directeur, telefoonnummer, cao-tekst 2021-2023
- 26/08/2021 - SLIM: subsidie voor leren en ontwikkelen
- 01/10/2021 - Afscheid Huub de Graaff
- 07/10/2021 - Cao algemeen verbindend verklaard
- 03/11/2021 - Salaristabel januari 2022
- 22/11/2021 - Werk jij mee aan onze sectoranalyse?
- 14/12/2021 - 2022: wat verandert er

Magazine The Human Factor

The Human Factor is een nieuw blad van SFA, voor en over de mensen in de architectuurbranche met interviews, columns, cijfers en achtergrondverhalen. Architectuur is mensenwerk maar de mens staat nogal eens in de schaduw van de projecten. SFA stelt met dit blad de mens achter de architectuur centraal. Het nulnummer heeft duurzame inzetbaarheid als thema en gaat uitgebreid in op allerlei aspecten rondom ontwikkeling van zowel werknemers als werkgevers.

Op 23 maart 2021 is het nulnummer gepresenteerd aan rijksbouwmeester Floris Alkemade, tegelijkertijd is het blad per post gestuurd naar alle architectenbureaus in Nederland.



[Link naar de online publicatie](#)



Foto: v.l.n.r. Victor Frequin, Zamaney Menso, Floris Alkemade, Huub de Graaff.

3.3 ARBO

SFA biedt architectenbureaus twee branchespecifieke instrumenten om aan wettelijke verplichtingen op het gebied van arbobeleid te kunnen voldoen. De [RI&E Architecten](#) inventariseert en evalueert de risico's, de [Arbocatalogus Architecten](#) biedt informatie hoe je aan bepaalde normen kunt voldoen (vooral op het gebied van beeldschermwerk en werkdruk).



Over de RI&E Architecten: de in 2020 met een module epidemie/pandemie aangevulde RI&E (risico-inventarisatie & evaluatie) is door Steunpunt RI&E erkend. De RI&E zit in een inlogomgeving en biedt waar relevant links naar de arbocatalogus. Een inlogaccount is voor architectenbureaus gratis, SFA verstrekt de inloggegevens. Vragen over de inlog hebben geleid tot een aanpassing van de handleiding.

Over de Arbocatalogus Architecten: in 2020 ontving SFA de aankondiging van SZW dat de Arbocatalogus vernieuwd moet worden. Daarom zijn in 2020 de thema's Beeldschermwerk en Werkdruk grondig herzien en aangepast aan nieuwe wetten en inzichten. De afronding van de herziening vond plaats in 2021, waarna het ministerie de arbocatalogus heeft getoetst en goedgekeurd. Het instrument Arbocatalogus heeft nu een zwaardere status: het blijft een naslagwerk voor alle werkenden in de branche, maar bij conflicten zullen de aanbevelingen en adviezen voortaan een grotere rol spelen.

De Arbocatalogus Architecten staat op de SFA-site en is ook zelfstandig te lezen, zonder ingelogd te zijn in de RI&E. Bij de herziening is ook de online presentatie van de Arbocatalogus geoptimaliseerd.

Projectmatige werkzaamheden:

3.4 Cao

Begin 2020 is de cao geüpdatet, overwegend als gevolg van de wetsopvolging van de WWZ (Wet werk en zekerheid) door de WAB (Wet arbeidsmarkt in balans). De uitbreiding van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de WAB had bijvoorbeeld implicaties voor cao-artikel 14 (Buitenwerkingstelling Ketenbepaling).

In het najaar van 2020 zijn de onderhandelingen over een nieuwe cao gestart. SFA combineert het secretariaat met technisch voorzitterschap. Ten voorbereiding op de gesprekken zijn ten behoeve van cao-partijen enkele gespreksnotities gemaakt over modernisering van de cao. Ook is een heidemiddag georganiseerd met enkele deskundige buitenstaanders. De onderhandelingen liepen door in 2021. Oktober 2021 is de cao algemeen verbindend verklaard.

3.5 Beoogd opvolger functiehandboek

SFA is in 2019 in opdracht van cao-partijen gestart met het voorbereiden en ontwikkelen van een opvolger van het functiehandboek. Cao-partijen zullen uiteindelijk beslissen over de invoering van de opvolger.

3.5.1 Doel opvolger functiehandboek

Het huidige functiehandboek is het vertrekpunt. Vereenvoudiging is het belangrijkste doel; minder functiefamilies, heldere functieomschrijvingen waarop bureaus hun eigen functieomschrijvingen kunnen ijken met het oog op de salarisindeling. De opvolger zal duidelijker en makkelijker in het gebruik moeten zijn. Voor cao-partijen is van belang dat de systematiek meetbaar is, dat het geen bezuiniging is, en dat de koppeling tussen functie en beloning zichtbaar blijft.

3.5.2 Proces

Gedurende het totstandkomingsproces zijn de vereenvoudigde functiefamilies besproken met werkgevers en werknemers in de branche van grote-midden-kleine bureaus. In 2020 zijn de profielen van de functies in een eerste praktijktest met werkgevers en HR-medewerkers getoetst. Na verwerking van feedback op alle functieniveau-omschrijvingen zijn de ijkfuncties gewogen door AWWN op basis van de ORBA-systematiek en besproken met de functiewaarderingsdeskundigen van FNV en CNV.

In 2021 is een koppeling gemaakt met het salarisgebouw. Een (pre)test in januari onder enkele bureaus was aanleiding voor cao-partijen tot verandering van de functie- en salarisindeling, met meer details. Deze is in mei/juni nogmaals aan deze bureaus voorgelegd, als pretest voor een omvangrijke praktijktest in augustus/september. Daarin is een vereenvoudigde opvolger van het functiehandboek doorlopen op bruikbaarheid en aansluiting op de beroepspraktijk en is gekeken welke effecten een dergelijke overgang zou hebben. Met de bevindingen is een vervolgfase van start gegaan, waarbij een 2^e groep van architectenbureaus kritisch meedenkt en helpt om de aansluiting op het werken in bureaus verder te optimaliseren.

3.5.3 Stand van zaken functiewaarderingsstelsel

Op basis van de praktijktest en de input van deze tweede groep beraden cao-partijen zich en nemen ze een beslissing over het vervolg.

Als er volgens cao-partijen een goed pakket ligt, zullen cao-partijen daarmee naar hun achterbannen gaan. Daarna komt het moment waarop cao-partijen tot besluitvorming over invoering ervan overgaan. Een complex en tijdrovend proces, doordat meerdere malen tussentijds input is gevraagd en verkregen maar gegeven de noodzaak van draagvlak vanuit de branche zal dit naar verwachting de kans op acceptatie van het eindproduct vergroten.

3.6 Sectoranalyse in het kader van MDIEU regeling

In 2017/2018 heeft SFA subsidie verkregen voor het ESF project “*duurzame inzetbaarheid*”; daar is destijds vanuit SFA, maar ook vanuit de branche zelf, veel tijd en energie in gestoken. Het heeft wel een prachtig rapport opgeleverd, over waar men in de branche tegen aanloopt als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Overkoepelende conclusie was dat met name ontwikkeling van medewerkers een speerpunt moest zijn.

Het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderkent dat langer doorwerken voor werkenden in verschillende branches problemen kan opleveren; Daarom heeft zij de regeling “*Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid*” (MDIEU) in het leven geroepen. Branches kunnen op basis van die regeling aanspraak maken op een subsidie voor een sectoranalyse van € 20.000 zodat op sectoraal niveau een goede inschatting kan worden gemaakt welk pakket van instrumenten het meest effectief is.

In het vierde kwartaal van 2021 heeft SFA een subsidie van € 20.000 voor het maken van een sectoranalyse in het kader van de MDIEU regeling aangevraagd en verkregen.

SFA heeft CAOP de opdracht verleend om die sectoranalyse uit te voeren. CAOP heeft alle in de branche bestaande en relevante informatie bestudeerd (desktop research) en daar waar relevant in een rapport verwerkt; daarnaast zijn diepte interviews gehouden met een tiental werkgevers plus een aantal werknemers en zzp'ers. Het ging daarbij om het uitvragen van werkgevers en werknemers in de branche met het doel informatie op te halen waar werkenden in de branche (dus zowel werkgevers als werknemers als zzp'ers indien mogelijk) "hick-ups" zien om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. Dat kan zijn gerelateerd aan ARBO, werkdruk etc.

Het Ministerie van SZW heeft kaders gesteld voor deze sectoranalyse; CAOP was in haar vraagstelling en uitwerking dus mede gebonden door de eisen die het ministerie aan de subsidie regeling heeft gesteld.

CAOP heeft een sectoranalyse gemaakt en weergegeven in een zeer leesbaar en nuttig rapport. (Dit [rapport](#) is in 2022 gepubliceerd op de SFA-website.)

4. BESTUUR EN BUREAU

4.1 Dagelijks Bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Zamaney Menso, voorzitter, bestuurder FNV Bouwen & Wonen
- Victor Frequin, secretaris-penningmeester namens BNA, zakelijk directeur OZ-Architects
- Ondersteuning namens het bureau tot 1 augustus 2021 door Huub de Graaff en vanaf 1 augustus 2021 door Marianne Berenschot, directeur.

4.2 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 Vakmensen
- Gert-Jan Groeneveld, controller architectenbureau Gortemaker Algra Feenstra
- Joke Kwakernaak, bureaumanager bij Arco Architecten.

Er vonden in 2021 vier DB en vijf AB vergaderingen plaats (in het tweede kwartaal is een extra AB-vergadering ingelast i.v.m. de goedkeuring van de jaarrekening).

DB-vergaderingen:

04/02/2021

06/05/2021

16/09/2021

25/11/2021

AB-vergaderingen:

18/02/2021

20/05/2021

17/06/2021

23/09/2021

09/12/2021

De belangrijkste onderwerpen betroffen:

- AB 18/02/2021: De protocolcommissie pensioenen moet besluiten nemen met het oog op de nieuwe pensioenregeling. De premie is verhoogd van 23 naar 26% en de pensioenleeftijd van 67 naar 68 jaar.
- AB 20/05/2021: Medewerker A. is uit dienst gegaan en besloten is om de opvolging op te schorten tot na de komst van de nieuwe directeur.
- AB 17/06/2021: De jaarrekening 2020 is goedgekeurd, evenals de aanstelling van de nieuwe directeur.
- AB 23/09/2021: De afloop van de SPAWW-cao.

4.3 Bureau

De SFA-medewerkers in 2021 waren:

- Huub de Graaff, directeur tot 1 augustus
- Marianne Berenschot, directeur vanaf 1 augustus
- Arnoud van Adrichem, tot 1 mei
- Joke Dekker (extern vanuit CAOP)
- Marisa Kroon, tot begin december
- Lotte van Staalduinen, vanaf 15 november
- Joke Willekes.

5. Wat gaan we doen in 2022?

5.1 Professionaliseringslag (organisatie SFA intern):

- structureren lopende contracten
- overzichten facturen
- maken jaaragenda (wie doet wat wanneer, frequentie nieuwsbrieven)
- cyclus functioneringsgesprekken.

5.2 Functiewaarderingsysteem

SFA stuurt op finaliseren van het nieuwe functiewaarderingsysteem in 2022, met als doel invoering per 1^e kwartaal 2023. Inzet is alle input vanuit de praktijktest en van de 2^e groep architectenbureaus te combineren en zo mogelijk in het voorgestelde model te schuiven, om uiteindelijk een vernieuwd functiewaarderingsysteem te kunnen voorleggen aan de wederzijdse achterbannen waar zoveel mogelijk draagvlak voor is.

5.3 Sectoranalyse

We hebben subsidie aangevraagd en gekregen voor het maken van een sectoranalyse in het kader van de MDIEU regeling (*Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden*). Er ligt een rapport, zowel SFA zelf als de BNA als de bonden hebben input kunnen leveren. In februari 2022 heeft SFA het definitieve rapport bij het-Ministerie SZW ingediend.

5.4 Vertrouwenspersoon

Dankzij de diverse schandalen rondom seksuele intimidatie, is de behoefte aan een vertrouwenspersoon binnen architectenbureaus erg actueel. Binnen kleine bureaus is dat lastig te organiseren.

SFA wil bureaus bijstaan in het vergemakkelijken hiervan. Hetzij door zelf een vertrouwenspersoon te leveren, hetzij een netwerk op te zetten zodat de toegang tot een vertrouwenspersoon wordt vergemakkelijkt.

5.5 Nieuwe pensioenregeling

SFA begeleidt cao-partijen bij het komen tot een nieuwe pensioenregeling. Naar verwachting zullen cao-partijen in 2022 hun keuze voor een nieuwe regeling bepalen.

5.6 Reikwijdte cao

Er zijn (gerenommeerde) architecten die van mening zijn dat ze op dit moment niet onder de cao vallen, omdat meer dan 50% van hun omzet niet met architecten werkzaamheden wordt behaald. Voor het draagvlak van de cao, evenals voor het “level playing field” in de branche, is dit een onwenselijke situatie. SFA wil in samenwerking met een externe advocaat laten uitzoeken of we ons als branche hierbij neer moeten leggen, of dat cao-partijen er door aanpassing van de werkingssfeerbepaling voor kunnen zorgen dat dergelijke architecten(bureaus) toch onder de cao vallen. In het laatste geval is de vraag wat eventuele nadelige consequenties hiervan (kunnen) zijn. Afhankelijk van dat antwoord, kunnen eventuele stappen worden gezet om de reikwijdte van de cao te vergroten.

5.7 Activiteitenplan (in het kader van MDIEU-regeling)

5.7.1 Achtergrond

De branche bestaat voor zo'n 65% uit bureaus met 1 tot 5 medewerkers. Deze kleine bureaus kunnen zelf geen HR medewerker in dienst hebben. Daarnaast ontbreekt vaak de tijd om stil te staan bij het welzijn van de medewerkers. Dat bleek onder meer uit het onderzoek *Duurzame Inzetbaarheid* uit 2017-2018 (ESF-project) maar komt ook in de huidige sectoranalyse weer naar voren: men realiseert

zich dat gezond kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd belangrijk is, maar komt er in de praktijk en de waan van de dag niet aan toe om daar structureel tijd en aandacht aan te geven.

5.7.2 HR Maatwerk

De behoefte aan en de gedachten over het opzetten van HR maatwerk bestaat al langer binnen SFA, het zou mooi zijn als we dit in de vorm van een activiteitenplan zouden kunnen gieten. In het kader van de MDIEU-regeling zou dan maximaal de helft gesubsidieerd kunnen worden. De voorwaarde is dat SFA minimaal € 250.000 moet investeren, om maximaal € 125.000 subsidie te kunnen verkrijgen.

5.7.3 Belang voor de branche

Belang werkgevers: Hun eigen gezondheid; goed werkgeverschap: de Arbowet legt werkgevers een zorgplicht op: ze moeten ervoor zorgen dat hun werknemers gezond (zowel fysiek als mentaal) tot aan hun pensioen kunnen doorwerken. Maar ook financieel; werknemers met problemen qua inzetbaarheid, zijn uiteindelijk dure werknemers.

Belang werknemers: Hun gezondheid en werkplezier.

Belang zzp'ers: Hun gezondheid, werkplezier en financiële situatie (vaak ontbreekt een afdoende AOV en pensioenregeling).

5.7.4 Inhoud werkzaamheden activiteitenplan

- SFA wil namens de branche voor een vertrouwenspersoon zorgen.
- SFA wil tools en scans en competentiemateriaal ontwikkelen /updaten en beschikbaar stellen.
- SFA wil een gesprekscyclus ontwikkelen en bureaus behulpzaam zijn.
- SFA wil een online portal opzetten t.b.v. het gebruik van ontwikkeluren.
- SFA wil een platform functie ontwikkelen voor zzp'ers. Dit betreft een groeiende groep en de geschetste problemen gelden wellicht nog meer voor hen dan voor de werkenden in een klein bureau. Daarnaast vallen zij qua tarief onder de cao, maar wordt er niet specifiek iets voor deze groep aangeboden.
- SFA wil een Human Factor nr. 1 maken waarin duurzame inzetbaarheid opnieuw centraal staat, onder meer met info over voorgaande punten.

5.7.5 Kansen MDIEU

SFA wil voorgaande leveren om de branche te ondersteunen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Met het ESF-onderzoek *duurzame inzetbaarheid* en het opnemen van duurzame inzetbaarheid in de cao (hoofdstuk 4 en bijlage 8) is daar al een begin mee gemaakt. Zo wordt in het ESF-rapport een aantal van voorgaande opties voor de toekomst expliciet genoemd. We hoeven dus niet bij nul te beginnen. Een aantal instrumenten is ook al ontwikkeld, maar nog te weinig bekend.

Het activiteitenplan biedt de kans om hier deels gesubsidieerd mee verder te gaan en een grote stap te zetten. SFA kan hier, naast cao partijen, ook het architectenregister bij betrekken; specifiek met de vraag wat een architect als wettelijke bij- en nascholing kan opvoeren in het architectenregister.

BNA biedt nu al in-company cursussen aan op het gebied van HR, maar dat is gericht op de grote bureaus. Het zou mooi zijn als BNA hier ook een rol in zou krijgen.

Als SFA voldoet aan de subsidievoorwaarden, kan tot 50% worden gesubsidieerd. Subsidie kan worden verleend niet alleen voor het ontwikkelen van materiaal en handvatten voor werkgevers, maar ook voor de kosten van het inschakelen van externen en voor directe loonkosten van SFA medewerkers, bv een dag per week voor de directeur, 2 dagen voor een aan te trekken (HR) medewerker.

5.7.6 Uitdagingen MDIEU

Financiering: Om voor de MDIEU-subsidie in aanmerking te komen, moet SFA minimaal € 250.000 investeren waarvan dan maximaal € 125.000 gesubsidieerd kan worden. Dit is haalbaar indien elk jaar (iets meer dan) € 40.000 en uitgaven van (iets meer dan) € 80.000 verspreid over drie jaar kunnen worden opgevoerd.

Uiteindelijk (achteraf) moet minimaal 60% aantoonbaar worden uitgeput, om het risico op terug betalen te voorkomen.

Organisatie: er worden strenge eisen aan de projectcoördinatie gesteld. Er moet in geval van vergoeden van interen en/of externe uren een goede urenverantwoording worden bijgehouden. Met het oog hierop is een externe projectcoördinator aangezocht.

De werkzaamheden zelf moeten binnen een bestek van 24 maanden worden uitgevoerd.

6. Conclusie

2021 was een overgangsjaar voor SFA. De cao werd algemeen verbindend verklaard, dat gaf stabiliteit, maar binnen SFA waren er nogal wat personele wisselingen waaronder de wijziging van directeur. Naar verwachting zal 2022 druk qua werkzaamheden, maar stabiel qua personele bezetting worden. De verwachting is dat de ingezette toename van het aantal architecten gestaag zal toenemen.