

Achtergrond

Waarom een nieuw functiewaarderingsstelsel?

Het bestaande functiehandboek was verouderd en werd door velen in de branche als te uitgebreid en onvoldoende aansluitend bij de praktijk ervaren.

Bij de cao-onderhandelingen van 2019 hebben cao-partijen afgesproken om het functiehandboek te herzien.ⁱ In de daaropvolgende cao-ronde van 2021 hebben cao-partijen het streven neergelegd om de nieuwe functie- en salarisindeling na extern deskundigenadvies en ledenraadpleging, op te nemen in de cao.ⁱⁱ Het nieuwe stelsel moest zoveel mogelijk bruikbaar zijn voor zowel kleine, als middelgrote als grote bureaus. Daarnaast moesten eenvoud en gebruiksgemak voorop staan.

Proces

Cao partijen hebben afgesproken om de functiewaarderingsmethodiek van ORBA te hanteren. Uitgangspunt was meetbaarheid van de functies in relatie tot de salarisschalen. Zowel de vakbonden als de werkgeversorganisatie hebben meerdere consultatie- en adviesrondes met hun wederzijdse functiewaarderingspecialisten gehad.

Daarnaast hebben meerdere adviesrondes met bureaus en medewerkers (afkomstig van verschillende bureaus) plaatsgevonden:

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-methodiek 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.

Advisering vanuit de praktijk heeft tot een langer traject geleid dan vooraf ingeschat, maar uiteindelijk heeft dit geleid tot een breed gedragen nieuw functiehuis, dat zoveel mogelijk aansluit bij de praktijk.

Wat is er hetzelfde gebleven?

De bestaande functies binnen bureaus blijven leidend, dus er is zoveel mogelijk aangesloten bij de huidige praktijk.

Voor de toepassing van de nieuwe functie-indeling wordt de in het bureau bestaande eigen functieomschrijving vergeleken met de nieuwe functiefamilies en ijkfuncties die in nauw overleg met bureaus en medewerkers tot stand zijn gekomen.

Vervolgens geldt: functie-indeling = salarisindeling. Ook in de nieuwe situatie zijn op deze hoofdregel uitzonderingen mogelijk, waarover afspraken zijn gemaakt in de cao.

Een lijstje met begrippen wordt nog opgesteld

Wat verandert er?

Er zijn nieuwe ijkfuncties opgesteld en de salaristabel is aangepast (artikel 22 cao) evenals de tekst van de artikelen 19 tot en met 21 van de cao. Het volledige functiehuis inclusief de ijkfuncties en de gewijzigde cao-artikelen zijn op de website van SFA te vinden.

Hieronder een samenvatting:

	FUNCTIEHANDBOEK en salarisindeling	FUNCTIEHUIS en salarisindeling
Aantal functiefamilies	13	9: Architectuur & ontwerp, Technisch ontwerp, Projectcoördinatie en een verzamelfunctie Bureau algemeen met zes functiefamilies.
Aantal functieniveaus	3 tot 9 per functiefamilie. Totaal zijn er - familie-overstijgend – 12 functieniveaus. De niveaus binnen de functiefamilies zijn aangeduid met een letter (B t/m N; de I wordt niet gebruikt).	2 tot 6 per functiefamilie. Totaal zijn er - familie-overstijgend - 9 functieniveaus. De niveaus binnen de functiefamilies zijn omschreven in ijkfuncties, aangeduid met een cijfer (1 t/m 9).
Functiewaarderingssystematiek	CATS	ORBA IJKfuncties zijn gewaardeerd op basis van vier hoofdkenmerken te weten; verwachte bijdrage; functionele beslissingen; vereiste bekwaamheden en werkgerelateerde bezwaren.
Aantal salarisniveaus	12 salarisniveaus, aangeduid als B t/m N.	10 salarisniveaus, aangeduid met de cijfers 1 t/m 10. De nieuwe salarisschaal 1 heeft het minimum en maximumbedrag van de huidige/oude salarisschaal D.

	FUNCTIEHANDBOEK en salarisindeling	FUNCTIEHUIS en salarisindeling
		<p>De nieuwe salarisschalen 1 en 2 zijn korter dan de overige, dit hangt samen met de in 2022 gerealiseerde verhoging van het minimumuurloon in de branche. Die had tot gevolg dat een aantal opeenvolgende salaristreden in de onderste salarisschalen hetzelfde bedrag lieten zien.</p> <p>Nieuw is dat de hoogste salarisschaal 10 (met dezelfde bedragen als voormalige N), geen ijkfunctie kent. In de cao zal echter een algemene mogelijkheid worden opgenomen voor indeling in een hogere schaal. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn bij het mede-leidinggeven aan een bureau, bij een structureel betere creatieve of commerciële prestatie dan op basis van de ijkfunctie mag worden verwacht of in verband met de continuïteit van het bureau.</p>
<p>Functiefamilie Projectcoördinatie in relatie tot functiefamilies AO & TO</p>	<p>Er is een aparte functiefamilie Projectcoördinatie die doorloopt t/m N, terwijl de functiefamilie Technisch ontwerp doorloopt t/m L.</p>	<p>Projectcoördinatie is geïntegreerd in Architectuur & ontwerp (AO) en Technisch ontwerp (TO) Technisch ontwerp is o.a. door integratie Projectcoördinatie in niveau omhooggegaan en begint en eindigt op hetzelfde niveau als AO.</p> <p>Naar aanleiding van signalen uit de branche is er daarnaast een (kleine) functiefamilie Projectcoördinatie (sec) gekomen, om bureaus te faciliteren die daar gebruik van willen maken.</p>
<p>Functiefamilie AO en ontwerpende specialismen</p>	<p>Binnen Architectuur zijn er naast architectuur sub functiefamilies interieurarchitecten en stedenbouw, waarbij interieurarchitectuur lager start en eindigt dan architectuur.</p>	<p>Geen onderscheid naar ontwerpdiscipline binnen de functiefamilie Architectuur & ontwerp, geen onderscheid naar niveaus. NB: dat is één reden waarom nu de term Architectuur & ontwerp wordt gebruikt, een andere reden ligt in de wettelijke titelbescherming.</p>

	FUNCTIEHANDBOEK en salarisindeling	FUNCTIEHUIS en salarisindeling
Functiefamilie TO en bouwkundige specialismen	Naast Technisch ontwerp zijn er aparte functiefamilies voor specialistische bouwkundige functiefamilies	Bouwkundige specialismen zijn inbegrepen in de functiefamilie Technisch ontwerp.
Functiefamilies voor het gehele bureau	<p>7 functiefamilies:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 3 generalistische families (Bureauondersteuning, Bureaucoördinatie en Facilitaire zaken) met niveau tot en met N. – 4 specialistische families (Administratie / Financiën, Informatica / Automatisering, Personeel en Organisatie en Marketing en Communicatie) met niveau tot en met M. 	<p>1 verzamelfunctiefamilie Bureau algemeen, met daaronder 6 functiefamilies:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bureau-organisatie – Personeel & organisatie – Financiën – Marketing & communicatie – Informatica & automatisering – Business development (nieuw) <p>Het hoogste niveau is nu 7. In de cao zal echter een algemene mogelijkheid voor indeling in een hogere schaal worden opgenomen. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn bij het mede-leidinggeven aan een bureau, bij een structureel betere creatieve of commerciële prestatie dan op basis van de ijkfunctie mag worden verwacht of in verband met de continuïteit van het bureau.</p> <p>Door de vereenvoudiging zijn er 'lege' niveaus, zonder ijkfunctie, onder andere op niveau 2 en 5.</p>
Tijdelijke salarisuitzonderingen (artikel 21 cao)	Tijdelijke uitzonderingen salarisindeling voor afgestudeerden van HBO en TU in een (technisch) ontwerpfunctie: zij kunnen starten in E of F.	<p>Tijdelijke uitzonderingen voor starters zijn nu vormgegeven als aanloopschaal binnen salarisschaal 4 en zijn gemaximeerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> – maximaal 3 jaar voor mbo-gediplomeerden – maximaal 2 jaar voor hbo-gediplomeerden – maximaal 1 jaar voor wo-gediplomeerden. <p>Deze tijdelijke uitzonderingen zijn aan voorwaarden verbonden en facultatief.</p> <p>Na kwalificatie voor registratie in het architectenregister gaat de werknemer minimaal naar salarisschaal 5, salaristrede 0.</p>

Algemene spelregels indeling

- Wat is de basis voor indeling?

Bij indiensttreding en functiewijziging worden functie-inhoud en het bijbehorende salaris vastgesteld. Dat gaat met behulp van het functiehuis architectenbureaus. De hierin omschreven ijkfuncties zijn gewogen, qua indeling en salaris aan elkaar gerelateerd. Dit samenhangende functiehuis is gemaakt als ijkinstrument voor in de praktijk voorkomende functies. Doel is om gelijk(waardig) werk gelijk te belonen. Voor -via derden ingehuurde- arbeidskrachten geldt dat principe ook.

- Grote, middelgrote en kleine bureaus

Het functiehuis architectenbureaus bevat functiefamilies met ijkfuncties die de meest voorkomende functies in de branche typeren. De eigen functie blijft altijd het uitgangspunt, deze wordt voor de functie- en salarisindeling met de ijkfuncties vergeleken.

De branche bestaat uit kleine, middelgrote en grote bureaus. In de praktijk kunnen bij een klein bureau bredere functies voorkomen en bij een groot bureau meer gespecialiseerde functies. En een klein bureau zal wellicht minder ijkfuncties gebruiken, bij een groot bureau worden waarschijnlijk meer ijkfuncties herkend.

Bij de totstandkoming van het functiehuis zijn kleine en (middel)grote architectenbureaus betrokken. De ijkfuncties zijn voor alle bureaugroottes bruikbaar. Vergelijk de eigen functie met de ijkfuncties qua doel, kerntaken, bevoegdheden & verantwoordelijkheden, contacten en werk- en denkniveau.

- Hoofdregel functie- en salarisindeling

De regels voor functie-indeling zijn stapsgewijs:

1. Uitgangspunt is de omschrijving van de functie zoals deze in de bureaupraktijk voorkomt.
2. Vergelijk de eigen functieomschrijving met de ijkfuncties binnen de passende functiefamilie. De ijkfunctie waar de eigen functieomschrijving het meest mee overeenkomt, bepaalt het functieniveau (aangeduid met cijfer).
3. Dit functieniveau bepaalt de salarisschaal.

- Combinatiefunctie

In de praktijk kan een functie lijken op meerdere ijkfuncties. Dit kunnen ijkfuncties uit verschillende functiefamilies zijn die op eenzelfde functieniveau liggen.

Als de functie structureel een combinatie is van ijkfuncties van verschillende functieniveaus, dan geldt het hoogste functieniveau voor de indeling en inschaling, mits dat hoogste functieniveau een substantieel deel is van de functie. 'Substantieel' kan zijn: een substantieel aandeel van de arbeidsduur of een onmisbaar deel van de functie (de werkzaamheden waarvoor dat hoogste niveau vereist is zijn namelijk niet los te koppelen).

- Hoe om te gaan met ijkfunctieniveaus op afstand van elkaar?

De functiefamilies Bureau algemeen bevatten enkele ijkfuncties op afstand van elkaar: 1, 3, 4, 6, 7. Zo komt daar Bureau-organisatie 1 en 3 voor maar geen niveau 2. Hoe ga je in dat geval om met enerzijds indeling? Je vergelijkt de functie zoals deze in de praktijk voorkomt met de ijkfuncties. Zit de functie tussen de ijkfuncties in, dan kun je de indeling op niveau 2 stellen.

- Jaarlijkse groei in salaris

In het jaarlijkse beoordelingsgesprek beoordeelt de werkgever het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer. Als werknemer de functie normaal tot goed vervult, stijgt hij/zij in de salarisschaal een salaristrede (bijvoorbeeld van 5.3 naar 5.4). Is het maximum van de salarisschaal bereikt, dan is bij goed functioneren nog 10% boven de hoogste salaristrede mogelijk. Voor deze uitloop geldt géén automatisme of recht van een werknemer.

- Promotie

Als een werknemer promotie krijgt, dan stijgt zijn salarispectief.

Bij de promotie gaat werknemer naar hetzelfde bedrag in de hogere salarisschaal. Als het oude salaris in de nieuwe salarisschaal tussen twee salaristreden in valt, wordt werknemer op de hoogste van beide ingeschaald.

Spelregels bij overgang huidige werknemers naar het nieuwe functiehuis

- Wanneer gaat de wijziging in?

Bureaus dit dat willen, kunnen vanaf nu met dit nieuwe functiesysteem aan de slag, want het kader ligt vast. Vanaf 1 januari 2024 is invoering verplicht.

- Uitgangspunten bij de overgang

- Iedere werknemer gaat over met tenminste zijn oude salaris en behoudt zijn perspectief inclusief indexatie.
- Als het perspectief nu hoger is dan het perspectief van de nieuwe salarisschaal, dan geldt voor werknemer een persoonlijke salarisschaal die hoger is dan de functionele salarisschaal.

- Hoe gaan huidige werknemers over?

1. Doorloop voor elke werknemer het proces van functie-indeling.

1. Uitgangspunt is de omschrijving van de functie zoals deze in de bureaupraktijk voorkomt.
2. Vergelijk de eigen functieomschrijving met de ijkfuncties binnen de passende functiefamilie. De ijkfunctie waar de eigen functieomschrijving het meest mee overeenkomt, bepaalt het functieniveau (aangeduid met cijfer).
3. Dit functieniveau bepaalt de salarisschaal.

2. De uitkomst qua salariering kan zijn:

- a. Het huidige salaris valt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal en het maximum van de nieuwe salarisschaal is gelijk of hoger dan de oude salarisschaal.

Werknemer gaat over naar hetzelfde bedrag in zijn nieuwe salarisschaal.

- b. Het huidige salaris valt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal en het maximum van de nieuwe salarisschaal is lager dan de oude salarisschaal.

- Voor werknemer geldt dan een persoonlijke salarisschaal waarvan het maximum gelijk is aan zijn oude perspectief. De persoonlijke salarisschaal is voor werknemer dus hoger dan zijn functionele schaal, gezien het werk dat hij doet. Werknemer behoudt zijn persoonlijke salarisschaal als hij een andere functie moet gaan vervullen door redenen die in de risicosfeer van de werkgever liggen, bijvoorbeeld in geval van arbeidsongeschiktheid of reorganisatie. Kiest werknemer er zelf voor om een andere functie te gaan vervullen, dan vervalt de persoonlijke salarisschaal.

Bij de overgang gaat werknemer over naar hetzelfde bedrag in zijn persoonlijke salarisschaal.

- Er kan ook een reden zijn om een werknemer in een hogere functionele schaal in te delen, gezien het werk dat hij doet. Dit kan bijvoorbeeld van toepassing zijn bij het medeleidinggeven aan een bureau of in verband met de continuïteit van het bureau. Werknemer gaat dan over naar hetzelfde bedrag in de overeengekomen functionele schaal. Valt het oude salaris tussen twee salaristreden in de nieuwe schaal, dan geldt de hoogste van beide.

c. Het huidige salaris is lager dan het minimum van de nieuwe salarisschaal. Werknemer gaat dan over naar salaristrede 0 van de nieuwe salarisschaal.

Als werkgever gebruik maakt van een tijdelijke salarisuitzondering, dan kan nog een gedeeltelijke aanloopschaal van toepassing zijn, gedurende de tijd die resteert gerekend vanuit artikel 21 cao lid B.

3. Werkgever en werknemer leggen de overgang schriftelijk vast in een addendum bij de arbeidsovereenkomst. Hiervoor kun je het servicedocument gebruiken. Deze vind je op de webpagina.

- Wat als er bezwaar tegen de indeling ontstaat?

Er wordt nog een aparte bijlage opgesteld met de bezwaar en beroepsprocedure. Deze is gebaseerd op de bestaande Orba bezwaarprocedure.

Komt er een evaluatie?

SFA verzamelt vragen en opmerkingen die ontstaan bij het implementeren van het functiehuis.

SFA zal vragen zoveel mogelijk beantwoorden. Mochten er inhoudelijke problemen ontstaan die een beslissing van cao partijen vergen, dan zal SFA deze aan cao partijen voorleggen.

Cao-partijen hebben afgesproken het functiehuis en de implementatie daarvan twee jaar na verplichte invoering te zullen evalueren

ⁱ Zie cao 2019-2021 Protocolafpraak 1

ⁱⁱ Zie cao 2021-2023 Protocolafpraak 1