

JAARVERSLAG 2023

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, 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.

2023 was een succesvol jaar voor SFA. De vooruitzichten voor de branche waren op dat moment minder rooskleurig: Ten gevolge van de diverse crisissen die invloed hebben op de branche (woningcrisis, stikstofcrisis) maar ook de gestegen rente waardoor beleggers afhaakten, zijn (met name woning-)bouw projecten stil komen te liggen. Dit zorgde voor onzekerheid en ontslagen in de branche. Het aantal werkenden in de branche neemt dientengevolge af, en daarmee ook de inkomsten van SFA.

2. FINANCIEN ALGEMEEN

2.1 Ontvangsten

Premie per werknemer

Begin 2023 waren er 9.897 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer bedroeg € 54. Afdracht vindt plaats via APG, de uitvoerder van het pensioenfonds.

Andere inkomsten (subsidies)

- Subsidie activiteitenplan MDIEU

In juli 2022 is een subsidie van € 201.507 toegekend voor het uitvoeren van het MDIEU activiteitenplan in de periode 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. Daarbij is een voorschot van € 40.301,- (20%) verleend.

2.2 Bijzondere uitgaven

MDIEU

In 2023 heeft SFA veel werkzaamheden in het kader van MDIEU (*Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden*) verricht. Zo zijn er vier regionale bijeenkomsten op een externe locatie georganiseerd.

Naast de kosten voor deze bijeenkomsten (huur locaties, catering en reiskosten medewerkers), is daarvoor een externe trainer aangetrokken (*Van den Berg Training en Advies*). Ook zijn ten behoeve van deze bijeenkomsten blocnotes en balpennen met het logo van SFA aangeschaft.

Arbeidsmarkt Onderzoek

SFA heeft onderzoeksbureau Panteia in 2023 opgedragen om een onderzoek uit te voeren naar de stand van zaken inzake arbeidszaken en de cao. Hiervoor heeft Panteia SFA een factuur van € 18.000,- in rekening gebracht.

Voorgaande jaren gaf de werkgeversorganisatie BNA Panteia de opdracht tot een Bedrijfs Vergelijkend Onderzoek (BVO). In dat BVO werd op verzoek van SFA een hoofdstuk omtrent arbeidszaken en de cao opgenomen, wat vervolgens tot stand kwam onder verantwoordelijkheid van SFA. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft echter aangegeven deze gang van zaken als een verkapte vorm van subsidie te zien, en deze handelwijze niet goed te keuren. SZW gaf tevens aan dat een concrete opdracht vanuit SFA tot een onderzoek wel mag worden gefinancierd middels facturatie vanuit SFA. Om die reden treedt SFA vanaf 2023 op als opdrachtgever van haar eigen onderzoek.

Opvolger Functiehandboek : Functiehuis

In 2023 hebben sociale partners een akkoord bereikt over vervanging van het (oude) *functiegebouw* door het (nieuwe) *functiehuis*.

Daarmee is het project "*nieuw Functiewaarderingssysteem*" in 2023 grotendeels afgerond. Voor SFA vloeiden hier in 2023 echter vervolg werkzaamheden uit voort, wat onder meer tot extra uren voor externe inzet vanuit CAOP (*Centrum voor arbeidsverhoudingen*) heeft geleid.

Externe HR medewerker

Voormalig HR medewerkster Teske Sowerbutts gaf in juli 2023 onverwacht aan haar tijdelijk contract dat afliep per 1 september 2023 niet te willen verlengen. Nu de werkzaamheden van een HR medewerker cruciaal zijn in het lopende MDIEU traject, moest SFA met spoed op zoek naar een nieuwe HR medewerker per 1 september 2023.

Gezien de zomerperiode en de schaarste aan (HR) werknemers heeft SFA haar toevlucht moeten nemen tot een (duurdere) externe HR medewerker die we via het bureau "*Daarom*" hebben aan kunnen trekken.

Externe communicatie medewerkster.

Vanwege de langdurige arbeidsongeschiktheid van de interne communicatiemedewerkster heeft SFA een externe communicatiemedewerkster aan moeten trekken. Gelukkig was deze ook bereid en in staat om als eindredacteur van de nieuwe uitgave van *The Human Factor* te fungeren.

The Human Factor

SFA heeft in juni 2023 een 2^e uitgave van het magazine The Human Factor gepresenteerd. Daarvoor is een externe redacteur aangetrokken (Schouten communicatie). Daarnaast zijn kosten gemaakt voor interviewers, fotograaf, drukker en verzending van het magazine in de branche. Deze uitgave is geheel aan duurzame inzetbaarheid gewijd, waarmee de kosten voor 50% onder de MDIEU regeling vielen.

2.3 Resultaat

Uiteindelijk is boekjaar 2023 afgesloten met een nettoresultaat dat aanzienlijk hoger uitkwam dan begroot (+ € 114.114).

Het grootste verschil in de lasten zit hem in de personeelslasten; deze komen circa 2 ton lager uit dan begroot. Dit verschil zit hem deels in de aanzienlijk lagere kosten van CAOP (ca. € 30.000). Daarnaast wordt door alle drie werknemers een dag per week aan MDIEU besteed, zodat een halve dag salaris van alle drie dus door SZW wordt vergoed.

Het stichtingsvermogen bedraagt een ton meer dan 2023. Er staat SFA in 2024 echter een duur jaar te wachten: de kosten zullen aanzienlijk toenemen door onder meer de organisatie van het geplande event. De MDIEU subsidie is uitgespreid over drie fiscale boekjaren, van 2022 tot 2024.

3. WERKZAAMHEDEN

Reguliere werkzaamheden:

3.1 Helpdesk: individuele informatie

Werkgevers en werknemers in de branche kunnen aan de bureaumedewerkers van SFA (arbeidsrechtelijke) vragen voorleggen via de helpdesk. Dit doen zij zowel telefonisch als per mail.

De vragen gaan onder andere over:

- De interpretatie van de cao;
- De toepassing van de cao;
- De toepassing van wettelijke regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

De helpdesk informeert vanuit een neutrale positie, SFA doet niet aan belangenbehartiging.

SFA levert per kwartaal een helpdeskoverzicht met een bijbehorende toelichting aan het bestuur. Het helpdeskoverzicht betreft een overzicht van het aantal gestelde vragen per onderwerp en bevat een geanonimiseerde uitwerking van een groot aantal vragen zodat dit een duidelijk beeld geeft van het type vragen en de antwoorden.

In 2023 heeft SFA in totaal 633 (arbeidsrechtelijke) vragen per e-mail en telefoon beantwoord. Dit is een aanmerkelijke stijging ten opzichte van 2022 waarin 501 vragen werden beantwoord.

In het eerste kwartaal stonden deze vragen vooral in het teken van verlof en verlofberekeningen. Daarnaast werden er veel vragen gesteld over het doorvoeren van loonsverhogingen. In het tweede kwartaal werden er vooral vragen gesteld over de loonontwikkelingen en de nieuwe cao die op 1 maart 2023 i. werking trad. Het derde kwartaal stond in het teken van het nieuwe functiehuis. We merken dat er in deze periode vanuit de werkgever veel navraag werd gedaan over de mogelijke aankomende loonsverhoging zodat men hier rekening mee kan houden in de berekening van de salariskosten. De werknemers waren vooral benieuwd of ze erop vooruit zouden gaan in 2024. Het vierde kwartaal stond opnieuw in het teken van de nieuwe cao.

Sociale partners waren in de nieuwe cao een loonsverhoging per 1 september 2023 overeengekomen. Gebruikelijk in de branche was een jaarlijks loonsverhoging per 1 juli, dat leverde SFA veel vragen op vanuit de branche. Daarnaast werden er ook veel vragen gesteld over de invoering van het nieuwe functiehuis, zowel vanuit werkgevers als werknemers werden er veel inhoudelijke vragen gesteld over de invoering.

Door middel van het helpdeskoverzicht heeft SFA inzichtelijk welke vragen vaker terugkeren. Als er een patroon ontstaat, beslist SFA om bepaalde vragen met een toelichting op de FAQ (Frequently Asked Questions) pagina op haar website te plaatsen.

3.2 Website en nieuwsbrieven: collectieve informatie

Website

SFA biedt op haar website enerzijds informatie over de cao en andere vanuit arbeidsomstandigheden relevante onderwerpen anderzijds gaat de website in op veelgestelde vragen (FAQ's) over –de toepassing van- de cao en andere arbeidsrechtelijke zaken en biedt SFA aan werkgevers en werknemers tools zoals model arbeidsovereenkomsten.

Nieuwsbrieven

Door nieuwsbrieven attendeert SFA werkenden in de branche op relevante actuele informatie of wijzigingen op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden. Gedurende het subsidieproject MDIEU stuurt SFA naast de reguliere nieuwsbrief tot september 2024 een aantal thematische nieuwsbrieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In 2023 zijn in totaal 16 nieuwsbrieven verstuurd: 9 reguliere SFA-nieuwsbrieven en 7 MDIEU-nieuwsbrieven (voor de verstuurd MDIEU-nieuwsbrieven zie 3.7). Ontvangers van de nieuwsbrief geven zichzelf daarvoor op. In 2023 waren er 580 nieuwsbrief aanmeldingen.

In de reguliere SFA-nieuwsbrieven is in 2023 het meest aandacht besteed aan de overgang van het instrument voor functie-indeling (van functie*handboek* naar functie*huis*), daarnaast was er aandacht voor de nieuwe cao, wettelijke wijzigingen (bij tijdelijke contracten, per 1 januari 2024) en de resultaten van het arbeidszakenonderzoek van SFA onder bureaus.

Hieronder volgt een overzicht van de in 2023 verstuurde SFA-nieuwsbrieven:

26-01-2023 - Nieuw functiewaarderingsstelsel

23-02-2023 - Introductie functiehuis

16-05-2023 - Aankondiging nieuwe maatregelen over o.a. tijdelijke contracten

19-06-2023 - Resultaten SFA Arbeidszakenonderzoek

04-07-2023 - Onderhandelingsresultaat cao architectenbranche

24-08-2023 - Nieuwe cao definitief

12-09-2023 - Functiehuis, cao & 2 nieuwe SFA-ers

31-10-2023 - Cao en functiehuis

18-12-2023 - Ingangsdatum 2024 (over wets- e.a. relevante wijzigingen)

In aanvulling op de mails naar het reguliere nieuwsbriefbestand, heeft SFA op 28 november aan alle werkgevers van architectenbureaus een mailbericht gestuurd namens de cao-partijen om ook onder niet-ontvangers de inwerkingtreding van het functiehuis onder de aandacht te brengen.

3.3 Arbo

SFA biedt architectenbureaus twee branche specifieke 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). SFA heeft in 2023 in totaal 54 nieuwe inlogaccounts aangemaakt. Daarnaast ondersteunt SFA de accounthouders met inlogproblemen en overige technische zaken.

Nadat de RI&E Architecten in 2022 is getoetst en goedgekeurd, is er een wetswijziging op het gebied van toetsing van de RI&E geweest. Per 1 juli 2022 geldt een vernieuwd certificatieschema voor arbo-kerndeskundigen (voor het toetsen en adviseren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Arbo-kerndeskundigen zijn: gecertificeerde hogere veiligheidskundigen, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundigen en de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

Dit heeft met name gevolgen voor bureaus met 25 of meer werknemers, want zij moeten sindsdien een externe toetsing laten uitvoeren. Het RI&E-instrument zelf voor architectenbureaus is nog steeds geldig, wel gelden er aanvullende regels voor het proces van toetsing,

SFA heeft in 2023 daarom na raadpleging van een externe deskundige online (via website en nieuwsbrief) tips opgesteld hoe bureaus het proces van toetsing nu het beste aanpakken.

3.4 Onderzoek op het gebied van arbeidszaken

Eén keer per jaar onderzoekt SFA onderwerpen en trends op het gebied van arbeidszaken in de branche. Dit onderzoek loopt samen met het jaarlijkse Verdiepingsonderzoek van de werkgeversorganisatie BNA. (*Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus*).

Het onderzoek wordt verricht door onderzoeksbureau *Panteia*. Aan de door Panteia benaderde bureaus zijn stellingen voorgelegd over de cao en vragen gesteld over o.a. de samenstelling van

teams, het aantal stagiaires, de gesprekscyclus en onderwerpen zoals thuiswerken en het gebruik van ontwikkeluren.

Het rapportdeel Arbeidszaken geeft allereerst een typering van de bureaus naar het aantal werknemers, de verdeling naar soort contract bij werknemers, het aantal opdrachtnemers (zzp'ers), het aantal werknemers dat de architectentitel nastreeft, het aantal stagiaires. De onderwerpen waar daarna aandacht aan is besteed zijn:

- Praten over ontwikkeling en functioneren, ontwikkeluren
- Duurzame inzetbaarheid / taakverlichting oudere werknemers
- Thuiswerken
- Oordeel over de cao
- De voorkeur voor informatie(kanalen) van SFA

Uit het onderzoek blijkt dat bijna 90% van de bureaus vindt dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap. En dat bijna 75% van de bureaus ook vindt dat de cao goed aansluit op de eigen bureaupraktijk.

De ontwikkeluren blijken wat minder bekend: net als vorig jaar wordt bij 14% van de bureaus door alle medewerkers gebruik van de ontwikkeluren gemaakt, en bij 51% door een deel van de medewerkers. Bij ruim een kwart van de bureaus maakt echter niemand gebruik van de ontwikkeluren. Dat is jammer, want cao partijen zien de ontwikkeluren als een instrument om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, daarom heeft SFA dit onder de aandacht gebracht tijdens de netwerkbijeenkomst en in de nieuwsbrief.

Via de website van SFA is het [arbeidszakenonderzoek](#) te lezen.

Projectmatige werkzaamheden:

3.5 Cao

Cao arbeidsvoorwaarden inclusief functiehuis

De vigerende cao liep van 1 maart 2021 tot en met 28 februari 2023. In 2023 hebben diverse cao onderhandelingen plaatsgevonden. Deze onderhandelingen verliepen moeizaam. Uiteindelijk is besloten tot een cao van 10 maanden, te weten 1 maart 2023 tot en met 31 december 2023, met een salarisverhoging per 1 september 2023 van 3.75%.

Dit leverde SFA meer werk dan andere jaren op:

Ten eerste noodzaakte de korte looptijd van de cao tot meer onderhandelingen nu deze per 31 december 2023 al weer afliep.

Ten tweede zorgde de salarisverhoging per september in plaats van per juli voor vragen en onduidelijkheid in de branche.

Ten derde wilden cao partijen dat het nieuwe functiehuis per 1 januari 2024 algemeen verbindend zou worden verklaard. SFA heeft een verzoek daartoe bij het ministerie van SZW voorbereid en ingediend. Het Ministerie gaf echter aan dat een combinatie van AVV van de cao (tot 31 december 2023) en het functiehuis (vanaf 1 januari 2024) niet mogelijk was.

Ten slotte bleek het tijdrovend om de benodigde representativiteitsgegevens te verzamelen.

De 2^e onderhandelingsronde in 2023 leidde tot een cao met een looptijd van een jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Het verzoek om AVV van deze cao inclusief het functiehuis is wel goedgekeurd door het ministerie van SZW.

Omdat een nieuw functiewaarderingssysteem van groot belang is voor de totale branche en SFA met haar nieuwsbrieven niet iedereen bereikt, is besloten tot een eenmalige mailactie aan alle bureaus en werknemers. Daarvoor zijn de mailadressen via de pensioenuitvoerde APG opgevraagd en gebruikt.

Aanpassing Cao tekstueel

SFA heeft sinds 2021 tekstuele onjuistheden en onduidelijkheden in de cao verzameld en aangepast in de nieuwe ingediende cao.

Niet alle onduidelijkheden zijn aangepast, maar er is wel een flinke slag geslagen. De onduidelijkheid over de vraag welke bureaus nu wel of niet onder de (arbeidsvoorwaarden) cao vallen ten gevolge van de dubbelzinnigheid van de werkingssfeerdefinitie is niet opgeheven. Het is aan cao partijen om die definitie desgewenst aan te passen. Deze definitie wijkt bovendien af van de definitie die het pensioenfonds hanteert.

Dat heeft tot problemen geleid bij de AVV aanvraag tot wijziging van de bestaande verplichtstelling van het pensioenfonds.

3.6 AVV aanvraag tot wijziging van de verplichtstelling PFAB

Op verzoek van het bestuur van het PFAB (*Pensioenfonds voor de Architectenbranche*) heeft SFA bij het Ministerie van SZW algemeen verbindend verklaring aangevraagd voor de wijziging van de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds. Ten gevolge van de (wettelijke) verlaging van de toetredingsleeftijd, moest het pensioenfonds zijn verplichtstelling aanpassen.

Het pensioenfonds hanteert een andere werkingssfeerdefinitie en komt tot andere representativiteits gegevens dan de BNA. SFA is hier vanaf juli 2023 mee bezig geweest maar eind 2023 kon de door SZW verlangde duidelijkheid nog niet worden gegeven.

3.7 Opvolger functiewaarderingssysteem: Functiehuis i.p.v. functiehandboek

SFA is in 2019 in opdracht van cao-partijen gestart met het voorbereiden en ontwikkelen van een opvolger van het toenmalige functiewaarderingssysteem. Het project vereenvoudiging functiehandboek (FHB) is in 2022 afgerond, wat de totstandkoming van de inhoud van het nieuwe functiehuis betreft, 2023 was het jaar van de implementatie.

In 2023 is het functiehuis ingevoerd. SFA heeft hier aandacht aan besteed door:

- Een aparte functiehuis pagina aan te maken op de website waarin uitgebreid is toegelicht hoe het proces van functie-indeling er vanaf 2024 uit gaat zien;
- Informatie te delen via de nieuwsbrief;
- Telefonisch en per e-mail vragen te beantwoorden;
- Het opstellen van een bezwaar- en beroepsprocedure;

- Het plannen van twee digitale bijeenkomsten over de implementatie van het functiehuis voor bureaus. Tijdens deze bijeenkomsten bood SFA de mogelijkheid aan bureaus om vragen in te sturen over de implementatie van het functiehuis. De veel gestelde vragen zijn verwerkt in de FAQ op de website.

Middels deze weg heeft SFA bureaus ondersteund bij het invoeren van het functiehuis. Van de hulp die wij boden werd goed gebruik gemaakt, zo zijn er 99 vragen binnen gekomen op de helpdesk die specifiek over de overgang naar het nieuwe functiehuis gingen en daarnaast is de bijeenkomst door 50 architectenbureaus bijgewoond.

3.8 Activiteiten in het kader van MDIEU

Activiteitenplan

In 2021-2022 heeft SFA een sectoranalyse laten uitvoeren, genaamd 'Sectoranalyse: Duurzame inzetbaarheid in de architectenbranche'. Het doel van deze analyse was om te onderzoeken hoe het gesteld is met de duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van werkenden in de branche. De resultaten van de analyse brachten knelpunten aan het licht, waarop SFA een activiteitenplan heeft uitgewerkt in het kader van "Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid" (MDIEU). Het plan heeft als doel om gedurende twee jaar de duurzame inzetbaarheid van werknemers, werkgevers en zzp'ers in de architectenbranche te stimuleren.

SFA heeft in 2022 een externe project coördinator aangetrokken om de financiële verantwoording van dit 2-jarige project te begeleiden. In september 2022 is het MDIEU-activiteitenplan officieel van start gegaan en heeft SFA een HR-medewerker aangenomen om samen met de rest van het team de activiteiten op te zetten. De HR medewerkster heeft aangegeven haar jaarcontract dat afliep per 1 september 2023 niet te willen verlengen. SFA heeft vervolgens vanaf 1 september 2023 een (extern) HR medewerkster aangetrokken die de reeds opgestarte werkzaamheden heeft voortgezet.

Regionale bijeenkomsten

In het activiteitenplan stond 1 landelijke bijeenkomst gepland in maart 2023. SFA heeft ervoor gekozen om er 4 regiobijeenkomsten van te maken zodat het bereik groter zou zijn. De eerste bijeenkomst heeft plaatsgevonden in Rotterdam op donderdag 9 maart. Daarna volgde Eindhoven op 23 maart, Arnhem op 29 maart en ten slotte Zwolle op 6 april. De sessies waren aan het eind van de middag gepland. De opkomst bestond in totaal uit 36 enthousiaste personen. Het programma behelsde een interactieve presentatie, workshop en de mogelijkheid om onderling informatie uit te wisselen. Centraal stond de manier waarop architectenbureaus hun gesprekscyclus hebben ingericht, welke problemen ze daarbij ondervinden en welke tools ze inzetten.

Doel vanuit SFA was daarnaast om informatie op te halen over de wijze waarop SFA de branche kan ondersteunen. Gebleken is dat binnen de branche behoefte bestaat aan:

- Gespreksformulieren
- Praktische ondersteuning rond de gesprekscyclus: stappenplan, template gespreksuitnodiging etc.
- Een tool om persoonlijke feedback te registreren

- Een instructiedocument voor het voeren van gesprekken: grote lijnen van het gesprek, rol/gespreksvorm, gespreksonderwerpen
- Praktische handvaten voor het brede onderwerp Duurzame Inzetbaarheid
- Uitleg voor werkgevers en werknemers over specifieke cao-aspecten waaronder de ontwikkeluren
- Trainingen in gesprekstechnieken.

Het ontwikkelen en inrichten van een gesprekscyclus kan een tijdrovende klus zijn. Daarnaast is er niet één methode die bij elk bureau even goed past. Om ondersteuning te bieden, gaat SFA tools ontwikkelen die het proces rond de gesprekscyclus vergemakkelijken.

SFA heeft zelf de vier bijeenkomsten georganiseerd. Er was geen draaiboek binnen SFA voor een dergelijke externe bijeenkomst. Onder meer het zoeken naar een geschikte locatie per regio, en de communicatie en organisatie van de bijeenkomst zelf kostten veel tijd.

Met onze eigen nieuwsbrief bereiken we in potentie 3500 lezers. SFA heeft echter geen algemeen adressenbestand, hetgeen de communicatie sterk bemoeilijkt: Vanwege het (relatief) beperkte bereik van de nieuwsbrieven), hebben we:

- De Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus (BNA) gevraagd om de uitnodiging te delen met hun leden via de nieuwsbrief en HR-afdeling;
- Via internet gezocht naar e-mailadressen van architectenbureaus en hier een uitnodiging per e-mail naar verstuurd;
- eigen netwerk en contacten rechtstreeks per mail en telefoon benaderd.

HR portal

Met de informatie uit de regiobijeenkomsten zijn we verder onderzoek gaan doen naar de mogelijkheden omtrent HR-portalen voor werkgevers en werknemers. De conclusie die we hieruit hebben getrokken is dat werknemers en werkgevers verschillende behoeften hebben. Zo hebben werknemers vooral behoefte aan een eigen portaal om ontwikkeling vast te leggen en werkgevers hebben voornamelijk behoefte aan een portaal dat helpt met het ondersteunen van de gesprekscyclus om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.

Voor werknemers hebben we onder andere in samenwerking met het Architectenregister de mogelijkheden verkend om zelf een portaal te bouwen. Gezien het aanbod reeds in de markt en de mogelijkheden om deze te koppelen aan bestaande (HR) systemen hebben we ervoor gekozen deze verkenning stop te zetten en werknemers en werkgevers in 2024 tijdens de regio bijeenkomst kennis te laten maken met een (gratis) online portaal.

HR Maatwerk

Vanuit de sectoranalyse is de behoefte naar boven gekomen voor meer handvaten voor de gesprekscyclus. Teske Sowerbutts heeft daarom in 2023 documenten en protocollen opgesteld die deze ondersteunen. De documentatie is terug te vinden op de SFA website.

Daarnaast zijn vanuit HR maatwerk in 2023 initiatieven gestart om HR-informatie makkelijker toegankelijk te maken. Zoals de zogenaamde “werknemersreis” zodat werkgevers, werknemers en ZZP'ers handvatten, tips en tricks krijgen om duurzaam inzetbaar te zijn gedurende alle fases van hun carrière.

HR Maatwerk bestaat niet alleen uit nieuwe initiatieven, maar zit ook verweven in de helpdeskvragen, veel HR gerelateerde ondersteuning wordt gezocht via een helpdeskvraag. De externe HR medewerkster heeft in 2023 deze vragen opgepakt.

MDIEU-nieuwsbrieven:

In 2023 zijn de thematische MDIEU-nieuwsbrieven gestart. Hiervoor is een eigen variant SFA-logo ontworpen. Hierdoor onderscheiden de nieuwsbrieven zich ten opzichte van de reguliere SFA-nieuwsbrieven die informatie over bredere en andere onderwerpen bevat.



Per MDIEU-nieuwsbrief is ingezoomd op een thema, waar mogelijk wordt ingehaakt op een logisch moment in het jaar. In de nieuwsbrieven is opgeroepen om naar de regio-bijeenkomsten van SFA te komen en er is verslag gedaan welke informatie SFA in de branche heeft opgehaald.

In 2024 volgen nog 6 thematische MDIEU-nieuwsbrieven. De opzet is dat de informatie opbouwt tot een nuttig “naslagwerk”, dat ook na de subsidieperiode door de branche kan worden benut.

09-02-2023 MDIEU thema 1: vakantieverlof

16-02-2023 MDIEU thema 2: uitnodiging regiobijeenkomsten

27-03-2023 MDIEU thema 3: ontwikkeluren en cao à la carte

18-04-2023 MDIEU thema 4: regiobijeenkomsten leveren waardevolle informatie op

06-06-2023 Nadere uitwerking thema 4: Wat hebben de MDIEU-bijeenkomsten opgeleverd?

03-10-2023 MDIEU thema 5: thuiswerken en duurzame inzetbaarheid

23-11-2023 MDIEU thema 6: gesprekscyclus

3.9 The Human Factor

SFA heeft een eigen magazine over het thema duurzame inzetbaarheid gemaakt: “*The Human Factor*” -1 is eind juni 2023 uitgebracht. Het doel is het belang van en bewustwording over Duurzame inzetbaarheid onder de aandacht brengen. Met onder meer interviews met werkenden uit de architectenbranche, met een vakbondsbestuurder en met relevante stakeholders uit het onderwijs- en scholingsveld. Het eindresultaat is een professioneel ogend magazine van 40 pagina's.

Er zijn in totaal 3500 exemplaren gedrukt. Alle architectenbureaus hebben een exemplaar toegestuurd gekregen en –op verzoek- meerdere. De betrokken stakeholders (de vakbonden De Unie, de CNV en FNV), de werkgeversorganisatie BNA; het architectenregister, de Technische Universiteiten en de Academies voor Bouwkunst) hebben eveneens exemplaren gekregen om uit te delen. Bij landelijke activiteiten in de branche worden eveneens exemplaren uitgedeeld.

3.10 Vertrouwenspersoon

Vanwege de aandacht rondom grensoverschrijdend gedrag bij onder meer het programma "The Voice", heeft SFA in 2022 onderzocht of en hoe SFA de branche op dit gebied ondersteuning kan bieden. Gebleken is dat in de branche behoefte bestond aan een model-gedragscode omtrent ongewenst gedrag. SFA heeft deze gedragscode opgesteld (inclusief klachtenregeling), die te vinden is op de [SFA-website](#).

Het wetsvoorstel inzake de verplichtstelling van een vertrouwenspersoon, is nog niet aangenomen. SFA houdt dit voor de branche in de gaten en zal te zijner tijd indien nodig en/of wenselijk, nadere stappen zetten.

Het wetsvoorstel betreft het verplichtstellen van en een (interne of externe) vertrouwenspersoon voor organisaties vanaf 10 medewerkers. Daarnaast gaat de wetgever ervan uit dat de brancheorganisatie een oplossing regelt voor kleine werkgevers. SFA is in 2023 een onderzoek gestart naar hoe wij bureaus in de toekomst kunnen ondersteunen bij het naleven van deze wet. SFA is in gesprek met een partij om hier een passend aanbod in te bieden, laagdrempelig en zelfs voor bureaus met minder dan 10 medewerkers passend.

3.11 Protocolcommissie

Er heeft in 2023 een aantal vergaderingen van de *Protocolcommissie Pensioenen* plaatsgevonden, waar ook SFA deel van uitmaakt. Er is een nieuwe pensioenwet in de maak, die vereist dat Cao partijen kiezen voor een (nieuwe) pensioenregeling.

Aanvankelijk werd gekozen voor een datum van "invaren" per 1 januari 2026, maar gebleken is dat dit niet haalbaar is. Partijen richten zich nu op een datum van invaren van 1 januari 2027.

Sociale partners hebben in principe de keuze gemaakt voor het soort regeling, maar zijn nog in onderhandeling over de invulling daarvan. Werkzaamheden rondom deze regeling vinden door en onder supervisie van het bestuur van het PFAB plaats, maar SFA is betrokken vanwege haar rol als tussenpersoon van de bonden en de werkgeversorganisatie BNA.

4. BESTUUR EN BUREAU

4.1 Dagelijks Bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Zamaney Menso, voorzitter, bestuurder FNV
- Victor Frequin, secretaris-penningmeester namens BNA

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 2023 3 DB en 4 AB vergaderingen plaats.

DB-vergaderingen:

- 08/02/2023
- 15/09/2023
- 24/11/2023

AB-vergaderingen:

- 21/02/2023
- 06/06/2023
- 28/09/2023
- 15/12/2023

4.3 Bureau

2023 was geen stabiel jaar qua personele bezetting. Een aantal collega's verliet de organisatie en er was sprake van langdurige ziekte bij zowel een intern als een extern medewerkster.

In 2023 verwelkomden we een nieuwe (tijdelijke) jurist arbeidsrecht en op inhuurbasis een HR-medewerker en Communicatiemedewerker.

De SFA-medewerkers in 2023 waren:

- Marianne Berenschot (directeur)
- Joke Dekker (functiewaardering; extern vanuit CAOP)
- Jik Hagoort (jurist arbeidsrecht) tot 1 september 2023
- Madeleine Schouten (extern vanuit Schouten Communicatie)
- Kirsten Soester (HR medewerkster; extern vanuit Daarom)
- Teske Sowerbutts (HR medewerkster) tot 1 september 2023
- Lotte van Staalduinen (jurist arbeidsrecht) tot 31 december 2023
- Joke Willekes (communicatie)
- Serap Zengin (bureau-ondersteuning & administratie).

4.4 Werkzaamheden intern

Als SFA hebben we in 2023 onze reguliere werkzaamheden en een project (MDIEU) tegelijkertijd uitgevoerd. Om dat goed te kunnen doen, is een eenduidige, gestructureerde manier van samenwerken van belang. SFA ontplooit zich steeds verder als professionele organisatie. Zo werken we actief aan de herstructurering van Teams. De manier waarop de oude structuur geïmplementeerd was, werkte inefficiënt. De bureaumedewerker heeft onder andere een Outlook/Team cursus gevolgd.

Daarmee heeft ze op micro niveau de e-mails kunnen automatiseren. Als klein team is het belangrijk om zo efficiënt mogelijk te werken. We hebben de telefoonlijn beperkt naar één medewerker, zodat deze de beller bij praktische vragen kan helpen of kan verzoeken om een e-mail te sturen als het bv. om arbeidsrechtelijke vragen gaat. Op deze manier gaat de registratie van vragen en antwoorden accurater.

Er wordt deels vanuit huis gewerkt, waardoor collegas elkaar niet dagelijks zien. Elke maandag is er bureau overleg. Soms via Teams, soms op kantoor. Omdat we een gezonde samenwerking belangrijk vinden, hebben we elke eerste maandag van de maand een kantoordag met een gezamenlijke lunch op kantoor.

Verlofapp

In 2023 is de online verlofapp Rework aangekocht en geïmplementeerd. Rework is een eenvoudige verlofapp die SFA heeft aangekocht voor de verlofadministratie van interne medewerkers. In deze verlofapp kunnen de verlofuren genoteerd worden en is er inzicht in de verlofaanvragen van de verschillende medewerkers.

5. WAT GAAN WE DOEN IN 2024?

Ontwikkelingen cao/pensioen

Cao partijen zullen de onderhandelingen over pensioen en arbeidsvoorwaarden in 2024 voortzetten. SFA zal hen daarbij blijven ondersteunen.

De SFA Cao loopt af per 31 december 2024; SFA zal er bij cao partijen op aandringen om de vijfjarige cao zo tijdig mogelijk voordien te verlengen, zodat tijdig AVV kan worden aangevraagd.

Organiseren bijeenkomsten

- Bijeenkomst HR Portal

In 2024 gaat SFA verder met de uitwerking van de activiteiten die zijn opgenomen in het activiteitenplan en het delen van MDIEU-nieuwsbrieven (die zich specifiek richten op HR-onderwerpen). We zijn van plan een (of meer, afhankelijk van wat hier uitkomt) bijeenkomst(en) te organiseren die erop gericht zijn om zoveel mogelijk input uit de branche op te halen als het gaat om de wenselijkheid van het opstellen van een HR portal.

- Landelijk event

Er bestaat nog geen evenement dat gericht is op de hele branche en waar zowel werkgevers als werknemers als zzp'ers als studenten als stakeholders in de branche elkaar kunnen ontmoeten. SFA wil hiertoe een eerste stap zetten. De bedoeling is dit rondom een MDIEU thema te doen als afsluiting van het MDIEU traject.

HR portal

Met de input en informatie die we tijdens de bijeenkomsten ophalen, gaan we onderzoeken of we een eigen HR portal kunnen opzetten, en aan welke eisen dat moet voldoen.

HR Maatwerk

We gaan verder met het ontwikkelen van HR Maatwerk.

The Human Factor

Het streven is om halverwege 2024 een nieuwe uitgave van The Human Factor uit te brengen. Deze zal aansluiten bij het thema van het nul-nummer, te weten Duurzame Inzetbaarheid.

De input vanuit de regionale bijeenkomsten zal hier (ook) een plek krijgen.

6. CONCLUSIE

De verwachtingen in het jaarverslag van 2022 waren niet zo rooskleurig en het aantal werkenden in de branche is zoals voorzien afgenomen, maar uiteindelijk was 2023 een goed jaar voor SFA: SFA heeft veel voor de branche kunnen doen, desgevraagd maar ook op eigen initiatief.

SFA heeft zich als organisatie stabiel kunnen ontwikkelen, en dit zal naar verwachting dankzij de in gang gezette professionaliseringslag ook in 2024 het geval zijn. SFA staat er qua vermogen goed voor, maar het MDIEU traject komt in 2024 tot een eind, waardoor ook de subsidie zal wegvallen. In 2024 zal blijken wat dit voor de financiële situatie van SFA betekent.