

3. Uitvoeren en een verslag van voorlichtings- en communicatieactiviteiten (activiteit F)

Portal IK WIL...Doen wat nodig is!



Het HR-instrumentarium dat in het kader van de pilots is verzameld heeft een plaats gekregen in een portal op de website van SFA, een digitaal servicecentrum met offline, online en live aanvulling (FAQ, modellen, voorbeelden, toelichting op cao en andere relevante regelingen en voorzieningen, helpdesk, e-mail, één op één gespreks- en coachingsmogelijkheden).

De duurzame inzetbaarheidscatalogus is in **IK WIL...Doen wat nodig is!** geïntegreerd. Dat is bewust gedaan om 'duurzame inzetbaarheid' geen los ding te doen zijn voor wie daar toevallig interesse in heeft. Het maakt de toepassing ook tijdlozer en daarmee duurzamer.

Op de SFA-website kan via de banner op de homepage direct doorgedaan worden naar **IK WIL...Doen wat nodig is!**

IK WIL...Doen wat nodig is! is er op gericht om werkkenden in de branche integraal aan te spreken.

Een deel van de diensten die SFA in het kader van DWNI heeft ontwikkeld wordt na afloop van het programma tegen betaling aangeboden. Het gaat om individuele dienstverlening. Het is echter de vraag in hoeverre een branche in zwaar weer in staat en bereid is om voor deze dienstverlening te betalen.

Het woord duurzame inzetbaarheid als zodanig wordt niet gebruikt, omdat dat niet aanspreekt (hierop is in de rapportages A. en E. ingegaan).

Innovatie

Traditioneel HR-beleid in de sfeer van instroom, doorstroom en uitstroom met persoonlijke ondersteuning is in een ander perspectief komen te staan. Minder mensen beschikbaar voor deze begeleiding, prioriteiten liggen vooral bij zakelijk overleven en daarmee glijdt kennis en kunde weg in organisaties. Alle signalen uit de branche wijzen erop dat bureaus niet wil terugkeren naar de traditionele basissituatie werkgever - werknemer met een contract voor onbepaalde tijd. Hoewel ze eraan zijn gehecht moeten werknemers vaststellen dat 'de baan voor het leven' niet meer bestaat. Er ontstaan van andere vormen van contractering en samenwerking en het is van belang dat die nieuwe situatie opgenomen wordt in HR-begeleiding, misschien is dat op enig moment wel een ontoreikende benaming in de branche. Mens en organisatie die ondernemend met elkaar verbonden worden met instrumenten die verbindend zijn, stonden centraal in het project. De verdere ontwikkeling zal tijd vergen, de workshops en pilots die in dit kader zijn uitgevoerd hebben ertoe geleid dat de betrokkenen op een andere manier naar zichzelf en de doelen van de organisatie zijn gaan kijken.

Bijlage:

- Screenshots **IK WIL...Doen wat nodig is!**

Routing

De routing door **IK WIL...Doen wat nodig is!** komt voort uit de centrale bevindingen uit het programma:

- Activeren: bureaus, medewerkers en zelfstandige professionals die zich opnieuw uitvinden
- Faciliteren en ontzorgen: voorzien in een terugtrekkende HR-functie
- 'Overleven' en 'vernieuwen': De begrippen 'Duurzame inzetbaarheid' en 'sociale innovatie' sluiten niet aan; 'overleven' en 'vernieuwen' wel.

De kracht is gezocht in eenvoud. Uit communicatieoverwegingen is bewust gekozen voor weinig stappen, zodat gebruikers deze kunnen onthouden en zich eigen maken. Omdat voor een integrale ontsluiting is gekozen, zijn trefwoorden gebruikt die het mogelijk maken om ook materiaal te ontsluiten van buiten de scope van het programma DWNI!

De routing heeft drie stappen:



Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is?

- Focus herijken werkgever, werknemer en zelfstandig professional.
- Stand van zaken in kaart brengen: Waar staan bureau en werkenden nu?
- Consequenties: van **moeten** naar **willen**.



De praktijk: Doe ik de dingen goed?

- Benchmarken met anderen in de branche en met andere branches.
- Niet zelf het wiel uitvinden.



Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig?

- Voor wie ontzorgd wil worden in routinematige zaken.
- En zelf de verantwoordelijkheid wil nemen voor wat er op aankomt
- Voor wie **moeten** heeft vervangen door **willen**.

Een digitaal doe-het-zelf-HR-pakket

Als resultante van de sondering van de sector in workshops, netwerk, denktank en gebruikersgroep is een beperkt digitaal (doe-het-zelf) HR-pakket samengesteld, bestemd voor werkgevers en werkenden. Een deel van het pakket kan begeleid worden door of via SFA, met name de workshops. Dat gebeurt zodanig dat organisaties het zelf over kunnen nemen en het instrument in huis verder kunnen gebruiken. Materiaal dat is ontwikkeld in het programma DWNI! is in combinatie gebracht met bestaand materiaal.

Alles is samengebracht in: **IK WIL...Doen wat nodig is!**

Informatie, voorbeelden, ondersteuning en diensten zijn op drie manier te categoriseren, soms zelfs in elkaar overlopend. Er is activerend, faciliterend (en ontzorgend) en integrerend aanbod. Doordat zakelijk en persoonlijk, mens en organisatie op een andere manier met elkaar verbonden worden, kan op een nieuwe manier naar jezelf en je toegevoegde waarde worden gekeken en vervolgens naar elkaar en elkaars rollen en verantwoordelijkheden. Het ondernemende karakter kan in en voor de organisatie in praktijk worden getest en getoetst (businessmodel generatie), kan innovatief worden getest in de praktijk met andere disciplines projectgericht (Community of practice). De eigen rol in relatie met de verantwoordelijkheden die iemand in organisatie wil nemen of die van hem verwacht wordt (Circle of Influence) en testen, voorbeelden en modellen om competenties en rollen beter in beeld te kunnen krijgen. Tot slot wordt in de portal aansluiting gezocht met de juridische en praktische werkelijkheid met modellen en voorbeelden.



Hieronder een selectie eruit:

DOEN WAT NODIG IS	Activerend	Faciliterend en ontzorgend	Integrerend
Workshop en netwerkaanbod gericht op het (samen) initiatief nemen tot vernieuwing, met als elementen: <ul style="list-style-type: none"> • Circle of influence • Businessmodeling • Community of practice 	X		X
Loopbaanplatform met als elementen: <ul style="list-style-type: none"> • Scans, loopbaanpaden en competenciescan • Coaching (personal coaching; coaching persoonlijk leiderschap; communicatiecoaching) 	X		
HR-facilitering met als elementen <ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden, modelcontracten en – formulieren • Factsheets gespreksvoering • HR-coaching • Communicatiecoaching 	(X)	X	X
Praktijkvoorbeelden	X	X	X
Helpdesk en begeleiding en advies	X	X	X

De mogelijkheden voor een in- en uitleenservice en een e-portfolio zijn verkend. Enerzijds wordt er vanuit de branche om gevraagd. Daarop is nader met gebruikers in de branche in gesprek gegaan en ontstonden daar vraagtekens bij. SFA heeft de uitwerking daarom even aangehouden. Wanneer ideeën zijn uitgekristalliseerd wordt in een later stadium wellicht een bruikbare toepassing ontwikkeld.

Bijlagen:

- Screenshots **IK WIL...Doen wat nodig is!**
- Screenshots Workshops
- Screenshots Loopbaanplatform

Diverse communicatie-uitingen

Naast toegang via de portal is over **Doen wat nodig is!** met de branche gecommuniceerd via diverse kanalen.

Website en nieuwsbrief

Via website en nieuwsbrief is intensief met medewerkers in de branche contact onderhouden over **Doen wat nodig is!** Het bereik van de nieuwsbrief is groot, circa 3.000 adressen. We merken dat mensen elkaar attenderen op activiteiten, zodat ook niet-abonnees worden bereikt.

De activiteiten van **Doen wat nodig is!** hebben geleid tot een aanpassing van de website van SFA, waarin bestaande informatie, diensten en activiteiten zijn aangevuld met de resultaten uit het project.

Naast de digitale communicatiemiddelen is ook gebruik gemaakt van een fysiek communicatiemiddel: een boekenlegger ter gelegenheid van de lancering van de portal **IK WIL...Doen wat nodig is!**



Bijlagen:

- Nieuwsbrief 16
- Nieuwsbrief 17
- Nieuwsbrief 18
- Nieuwsbrief 20
- Nieuwsbrief 22
- Nieuwsbrief 23
- Nieuwsbrief 24
- Nieuwsbrief 25
- Nieuwsbrief 28
- Nieuwsbrief 30
- Nieuwsbrief 32
- Nieuwsbrief 33
- Nieuwsbrief 34
- Boekenlegger

Artikel

Naar aanleiding van het project is een artikel aangeboden aan Cobouw.

Bijlage:

- Artikel: In de nieuwe realiteit worden werkgever en werknemers ondernemers

Factsheets

De uitkomsten van **Doen wat nodig is!** zijn ook vastgelegd in factsheets, als richtlijn voor gespreksvoering en als schema van de gesprekscyclus.

Bijlagen:

- Factsheet gespreksvoering bureaueigenaar
- Factsheet gespreksvoering (toekomstige) medewerker
- Factsheet gespreksvoering bureau-intermediair
- Visualisatie gesprekscyclus

Helpdesk

De helpdesk van SFA is de belangrijkste ingang voor de branche om contact te leggen en tevens te verwijzen naar de nieuwsbrieven en de website. Gedurende het programma heeft het projectteam met vele bureaueigenaren en werknemers in de branche meegedacht over wat in hun specifieke situatie nodig was om te doen. Met mensen die zich meldden bij de helpdesk kwamen we per e-mail, telefoon en soms live in gesprek. Vanuit het gedachtengoed van **Doen wat nodig is!** is bijvoorbeeld geadviseerd over vraagstukken als het samen werken aan een update van het verdienmodel van het bureau, de dialoog, of het inrichten van de gesprekscyclus of de medezeggenschap.

SFA is ervan overtuigd geraakt dat de combinatie van het ontwikkelde instrumentarium en het in co-creatie meedenken en zoeken met de mensen in de branche een sterke is.

Praktijkverhalen n.a.v. pilots

Naar aanleiding van de workshops en netwerken zijn diverse praktijkverhalen opgetekend, waaruit empowerment spreekt.

Bijlagen:

- Casus: 'Cirkel van betrokkenheid en cirkel van invloed'
- Artikel: 'Hoe werknemers ondernemend worden'
- Artikel: 'COP Bronckhorst: Wat was nodig voor hen?'
- Artikel: 'Meedoen met businessmodeling: wat levert het op'



Social media

Vanuit het programma **Doen wat nodig is!** zijn diverse social media geactiveerd:

- Twitter @sfaarchitecten
- LinkedIn sfa bureau-intermediair

De communicatie via social media heeft helaas onvoldoende respons opgeleverd. Sociale media spelen geen rol van betekenis, discussiegroepen op LinkedIn lopen snel dood, Twitter mist in dezen doel. De branche is moeilijk bereikbaar, werknemers en zelfstandig professionals zijn als groep niet verenigd.



Doen wat nodig is!



Welkom bij **Doen wat nodig is!** van SFA, het Sociaal Fonds van de Architectenbranche.

Een belangrijk onderdeel van de SFA is **Doen wat nodig is!** om werkenden in de branche te informeren, te faciliteren en te adviseren. Samen met partijen in en buiten de branche, in netwerken, met de BNA, met de sociale partners en met kennisinstellingen bijvoorbeeld.

Voor wie: Voor alle werkenden in de branche: werkgevers, werknemers - of ze nu tijdelijk of vast in dienst zijn-, voor stagiaires, zp'ers en ingeleende medewerkers. Voor een bureau, of een netwerk van bureaus.

IK WIL...Doen wat nodig is! geeft u per stap links naar het producten- en dienstenaanbod op de SFA website.

Veel diensten zijn gratis, als onderdeel van de taakstelling van SFA, voor specifieke diensten en maatwerk vragen wij een bijdrage.

Nieuwsgierig? Of gericht op zoek naar meer informatie?

Doen wat nodig is!



Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is?



De praktijk: Doe ik de dingen goed?



Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig?





Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is?

→ **Waarom?**

- Focus herijken werkgever, werknemer en zelfstandig professional (zp).
- Stand van zaken in kaart brengen: Waar staan bureau en werkenden nu?
- Consequenties (van **moeten** naar **willen**)
- (In actie)

→ **> Workshops en netwerken**

- [Workshop Innovatie](#) €
- [Workshop Businessmodeling](#) €
- [Workshop Community of practice](#) €
- [Een eigen Community of practice \(netwerk\)](#) €
- [Workshops Bureau-intermediair](#) [€]
- [Advies en begeleiding op maat](#) €

→ **> Loopbaanplatform**

- [Doe-het-zelf testen](#): Wat wil ik? Wat kan ik?
- [E-portfolio](#)
- [Loopbaanpaden](#)
- [Loopbaanadvies en -begeleiding](#) €

→ **> Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid**

- [Een jaarlijks persoonlijk urenbudget](#) voor iedere werknemer
(tip: zet het persoonlijk urenbudget in in het kader van uw [loopbaanontwikkeling](#))

→ **> Begeleiding en advies**

- [Advies en begeleiding op maat](#) €

→ **> Helpdesk**

- [Helpdesk](#)



De praktijk: Doe ik de dingen goed?

- **Waarom?**
 - [Benchmarken met anderen in de branche en met andere branches](#)
 - [Niet zelf het wiel uitvinden](#)
- **> Benchmarkgegevens**
 - [Feiten en cijfers](#)
 - [Monitorrapportage Volwaardige Arbeidsverhoudingen](#)
 - [Peiling Mens en Organisatie](#)
- **> Workshops en netwerken - kennis delen en leren van elkaar**
 - [Workshop Innovatie](#) €
 - [Workshop Businessmodeling](#) €
 - [Workshop Community of practice](#) €
 - [Een eigen Community of practice \(netwerk\)](#) €
 - [Workshops Bureau-intermediair \[€ \]](#)
 - [Workshop Gesprekken en gespreksonderwerpen](#) €
 - [Begeleiding en advies op maat](#) €
- **> Goede praktijkvoorbeelden**
 - [Hoe Sacha innoveert](#)
 - [Peter Albers over zijn loopbaan](#)
 - [Atelier PRO architecten en MARQUART Architecten](#) over de gesprekcycclus en het personeelsbeheer
 - [Hoe werknemers ondernemend worden. Een interview met Désirée de Jonge van Bureau Wissing](#)
 - [Meedoen met businessmodeling: Wat levert het op](#)
 - [COP Bronckhorst: Wat was nodig voor hen?](#)
- **> Loopbaan**
 - [Doe-het-zelf-testen: Wat wil ik? Wat kan ik?](#)
 - [E-portfolio](#)
 - [Loopbaanpaden](#)
 - [Loopbaanadvies- en begeleiding](#) €
- **> Scans**
 - [Competentiescan](#)
 - [Quickscan monitor arbeidsverhoudingen](#)
 - [Doe-het-zelf-loopbaantesten: Wat wil ik? Wat kan ik?](#)
 - [Loopbaanadvies- en begeleiding](#) €
- **> Begeleiding en advies**
 - [Begeleiding en advies op maat](#) €
- **> Helpdesk**
 - [Helpdesk](#)



Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig?

→ Waarom?

- Voor wie ontzorgd wil worden in routinematige zaken
- En zelf de verantwoordelijkheid wil nemen voor wat er op aan komt
- Voor wie **moeten** heeft vervangen door **willen**

→ > Algemene Informatie

- [CAO voor architectenbureaus](#)
- [Collective Agreement for architectural firms](#)
- [Functiehandboek](#)
- [In- en uitleen van medewerkers](#)
- [Helpdesk](#)

→ > Werken in de branche

- [Iemand in dienst nemen, hoe gaat dat?](#)
- [Beroepscompetentieprofielen](#)
- [Functiehandboek](#)
- [Competentiemanual](#)
- [Modelfuncties](#)
- [Loopbaanpaden](#)
- [De branche als toekomstige werkgever](#)
- [In- en uitleen van medewerkers](#)
- [Modelcontracten](#)

→ > Voorbeeld(formulieren)

- [Stappenplan **Doen wat nodig is!**](#)
- [Gesprekscyclus](#)
- [Functionerings- en beoordelingsformulieren](#)
- [Ontwikkelingsplan medewerker](#)
- [Scholingsplan bureau](#)
- [Modelcontracten](#)
- [Praktijkvoorbeeld: \[Atelier PRO architecten\]\(#\) en \[MARQUART Architecten\]\(#\) over de gesprekscyclus en het personeelsbeheer](#)

→ > Gezond werken

- [Arbowet](#)
- [The Dutch Working Conditions Legislation](#)
- [Arbocatalogus architectenbureau's](#)
- [Branche Risico-Inventarisatie en evaluatie \(RI&E\)](#)
- [Arbo-advies op kantoor of werkplek](#) €
- [Arbo-thema's](#)
- [Helpdesk](#)

→ > Tools

- [Competentiescan architectenbureaus](#)
- [Doe-het-zelf testen: Wat wil ik? Wat kan ik?](#)
- [E-portfolio](#)
- [Eigen bureauprofiel maken](#) € in [Competentiescan architectenbureaus](#)

→ > Workshops

- [Introductieworkshop bureau-intermediair](#)
- [Workshop Gesprekken en gespreksonderwerpen](#) €
- [Begeleiding en advies op maat](#) €
- [Workshops **Doen wat nodig is!**](#) €
- [Mail bij specifieke behoefte](#)

→ > In- en uitleenservice

- [In- en uitleen van medewerkers](#)



Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig?

Waarom?

- > Algemene Informatie
- > Werken in de branche
- > Voorbeeld(formulieren)
- > Gezond werken
- > Tools
- > Workshops
- > In - en uitleenservice

→ > Nuttige links

- [Belastingdienst](#)
- [BNA](#)
- [BNA Academie](#)
- [De Architectenweb Vacaturebank](#)
- [Kamer van Koophandel](#)
- [MKB Banenbank](#)
- [OR-informatie](#)
- [Pensioenfonds architectenbureaus](#)
- [Platform zelfstandige ondernemers](#)
- [UWV](#)
- Vakbonden: [FNV Bondgenoten](#), [CNV Dienstenbond](#), [De Unie](#)

→ > Social media

- LinkedIn: [sfa bureau-intermediair](#)
- LinkedIn: [arbocatalogus architecten](#)
- Twitter: [@sfaarchitecten](#)

→ > Begeleiding en advies

- [Begeleiding en advies op maat](#) €

→ > Helpdesk

- [Helpdesk](#)

WORKSHOPS

SFA heeft verschillende workshops voor bureaus, medewerkers en zelfstandige professionals ontwikkeld, om - samen met anderen - hun toegevoegde waarde (opnieuw) te ontdekken en aan de slag te gaan met hun inzetbaarheid. In sommige gevallen biedt het vormen van een netwerk perspectief om samen te werken aan een nieuw verdienmodel. *Samen* heeft betrekking op externe relaties en op relaties binnen bureaus. Vanuit het perspectief van de volwaardige arbeidsrelatie wil SFA de dialoog tussen bureauleiding en werkenden bevorderen en hen beiden aanmoedigen om samen te werken aan toegevoegde waarde en duurzame inzetbaarheid, in de overtuiging dat samen meer te bereiken is dan afzonderlijk.

In het menu aan de rechterkant ziet u de workshops en het community of practice-concept die SFA heeft ontwikkeld. Wanneer u aan een workshop wilt deelnemen of een netwerk wilt vormen of op zoek bent naar netwerkpartners kunt u ook contact opnemen met SFA.

Interesse

[Mail](#)

Workshop Innovatie voor ondernemende werknemers

Dat alles verandert, is inmiddels genoegzaam bekend, maar wat betekent dat voor jezelf, voor jou als werknemer of als ex-werknemer, je weg zoeken als zelfstandig professional (zp) of op andere wijze. Hoe zit je er als starter in en hoe als ervaren werknemer of zp-er?

Workshop

In de workshop innovatie gaan we aan de slag om te ontdekken wat je zelf kunt ondernemen in een architectenbranche die sterk is getroffen door de crisis. Ontmoedigen moeilijk te beïnvloeden omstandigheden je of doe je wat wèl in je invloedssfeer ligt? Deze workshop gaat over het belang van het nemen van initiatief – hoe groot of klein ook - en is gecentreerd rond de zogenaamde Circle of Influence (gebaseerd op Stephen Covey). Je gaat aan de slag met korte praktijkopdrachten en wisselt ervaringen uit met elkaar. Door de workshop doe je praktische ideeën op om (nog) ondernemender te zijn in je werk.

Voor wie?

Medewerkers, zelfstandige professionals en bureau-intermediairs. Werkgevers zijn ook welkom.

Duur en datum

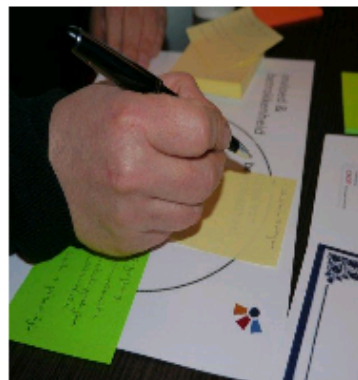
De workshop duurt een dagdeel en wordt op een centrale plaats georganiseerd als er voldoende deelnemers zijn. Naar behoefte kan een vervolgvacature op maat worden georganiseerd.

Kosten

De bijdrage in de kosten bedraagt € 50,- per persoon.

Interesse in deelnemen of vervolg

[Mail](#)



Workshop Businessmodeling

Als je jaren hetzelfde hebt gedaan en om je heen wordt alles anders, dan is het misschien tijd om eens op een andere manier naar jezelf te kijken. De huidige economische omstandigheden kunnen de druk daartoe opvoeren.

Workshop

In de workshop businessmodeling staat de vraag centraal hoe je toegevoegde waarde kunt leveren en wie de klant is. Er is altijd een klant! Een klant die bereid is een tegenprestatie te leveren (loon bijvoorbeeld of een honorarium of het werk dat bij jou past). Wat is daarvoor nodig? Waar liggen je kwaliteiten? Voor wie lever je welke toegevoegde waarde? Waar is die van afhankelijk en hoe verzilver je die?

In deze workshop maak je kennis met Osterwalder's Businessmodel Canvas. We doen die modellering met de deelnemers samen, voor jezelf, voor een andere deelnemer, iedereen levert input, het is niet bedreigend, het opent nieuwe inzichten en de spiegeling daaraan kan eye openers opleveren. Na afloop van de workshop begint de verandering pas echt.

Voor wie?

Werkgevers, medewerkers, zelfstandige professionals en bureau-intermediairs.

Duur en datum

De workshop duurt een dagdeel en wordt op een centrale plaats georganiseerd als er voldoende deelnemers zijn. Naar behoefte kan een vervolgactiviteit op maat worden georganiseerd.

Kosten

De bijdrage in de kosten bedraagt € 50,- per persoon.

Interesse in deelnemen of vervolg

[Mail](#)



Workshop Community of practice

Hoe ziet de architect er over vijf jaar uit, over twee jaar? Een bimmende netwerker? Een alliantie aangegaan met andere disciplines en als inhoudelijk spin in het web in zijn element? Is het begrip architect aan herijking nodig? Is hij verbinder, regisseur, onderdeel van iets groters, iets breders?

Community of practice

Een community of practice (cop) bestaat uit een of meer architectenbureaus - meestal op regionaal niveau - die een netwerk hebben gevormd met samenwerkingspartners - andere organisaties of personen - die met elkaar op een andere manier naar klanten kijken, problemen van klanten anders formuleren en de ingrediënten bij elkaar brengen zodat een complete dienst (inclusief een product zoals een gebouw) kan worden aangeboden en waarin elk lid van de community zijn aandeel kan nemen. Een samenwerking die uitgaat van een ander businessmodel met ruimte om de eigen organisaties en functies tegen het licht te houden.

Workshop

In deze workshop worden aanknopingspunten gegeven om op een andere manier naar werk en de markt te kijken. Als praktisch voorbeeld nemen we de community of practice. Even los van de juridische formaliteiten, gericht op inhoud en samenwerking. Een community of practice als vliegwiel van verandering. SFA legt de link met de medewerkers. Welke bijdrage kunnen zij leveren aan deze andere vorm van samenwerken? Wat hebben zij nodig om mee te kunnen in de veranderingen? Hoe kan sociale innovatie tot stand komen?

Voor wie?

Architectenbureaus die samen met anderen nieuwe wegen willen inslaan, die samen inspirerende plannen willen maken en die samen gaan uitvoeren. Dus ook voor architecten, projectleiders, HR-managers. Omdat SFA sociale innovatie op gang wil brengen heeft het de voorkeur als duo van bureau-eigenaar en bureau-medewerker in te schrijven.

Duur en datum

De workshop duurt een dagdeel en wordt op een centrale plaats georganiseerd als er voldoende deelnemers zijn. Naar behoefte kan een vervolgvacature op maat worden georganiseerd.

Kosten

De bijdrage in de kosten bedraagt € 50,- per persoon.

Interesse in deelnemen of vervolg

[Mail](#)

LOOPBAANPLATFORM

Loopbaanplatform

Omdat SFA het van belang vindt dat werkenden in de branche werken aan hun inzetbaarheid is een loopbaanplatform ingericht.

Er zijn:

- **doe-het-zelf-testen:** voor wie zich vrijblijvend wil oriënteren op zijn talenten
- **e-portfolio:** om je ervaring zichtbaar te maken (nog 'under construction')
- **loopbaanpaden:** om zicht te geven op mogelijke loopbaanstappen binnen de branche
- **loopbaanadvies en - begeleiding:** voor wie wil nagaan waar hij het best op zijn plek is en werk wil maken van zijn loopbaan, voor wie wil veranderen



DOE-HET-ZELF-TESTEN

Wat wil ik? Wat kan ik?

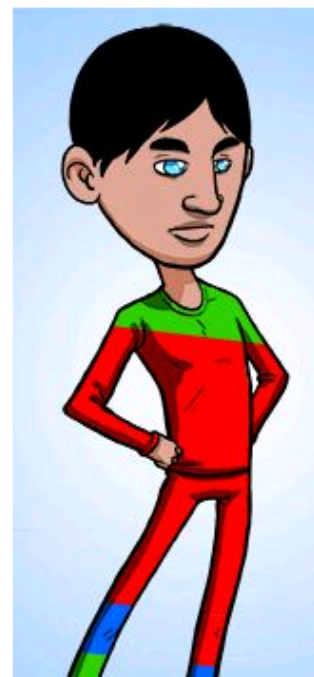
Hieronder enkele – algemene – instrumenten, die op ideeën kunnen brengen. Let op, ze leveren geen absolute uitspraken op, maar confronteren je met je eigen kijk op jezelf. Veel instrumenten zijn gericht op het zetten van loopbaanstappen. Dit hoeft echter niet. Iemand kan ook prima op zijn plek zitten, maar in het kader van zijn employability zijn huidige functioneren willen optimaliseren. Tip: Vul als medewerker en werkgever beide een instrument in en bespreek overeenkomsten en verschillen in de testuitslag met elkaar.

- Test: [FNV Loopbaanspiegel](#)
- Test: [Diverse testen + Quickscan Leren en werken](#) (deze is met name interessant voor medewerkers op mbo-niveau)
- Praktische tips en suggesties: [over scholing en ontwikkeling van medewerkers](#); o.a. link naar brochure 'Leren als je werkt' voor *medewerkers* en werkwijzer 'Tijd voor scholing' voor *werkgevers*
- Checklist: [Haal je alles uit jezelf?](#) een simpele vragenlijst voor medewerkers om de dialoog met hun leidinggevende voor te bereiden
- Handreiking: [Hoe blijf ik duurzaam inzetbaar?](#) NB bevat verwijzingen naar een andere branche: www.fcb.nl.

Verzoek om te testen: Employabilitygame

Mensen verleiden om op een speelse manier over hun loopbaan na te denken. Dat wil FNV Professionals bereiken met een employabilitygame, waarin spelers anoniem kunnen instappen.

Wie wil dit spel testen? Klik op de avatar hiernaast. Na het spelen verschijnt een reactieformulier.



LOOPBAANPADEN

Vorm je een beeld over een mogelijke loopbaan

Wil je weten welke carrières mensen in de architectenbureau kunnen doorlopen? De loopbaanpaden geven hiervan een schematisch beeld. Er zijn loopbaanpaden in kaart gebracht voor vier bouwkundige vooropleidingen (MBO, HBO, WO en Academie van Bouwkunst). Voor elke vooropleiding geldt dat veel bureaus aangeven dat de functionaris begint met 'tekenen'. De rest van het pad loopt daarna uiteen.

Wil je je verder ontwikkelen? Neem initiatief. Kijk bijvoorbeeld op de pagina's [een leven lang leren](#) en [ontwikkelingsplan medewerker](#).

Downloads

- [Loopbaanpaden Architectenbranche: toelichting](#)
- [Loopbaanpad MBO](#)
- [Loopbaanpad HBO](#)
- [Loopbaanpad WO](#)
- [Loopbaanpad AvB](#)
- [Loopbaanpaden Architectenbranche: totaal](#)

LOOPBAANADVIES

Loopbaanadvies op maat

Voor coaching op maat heeft SFA contact gezocht met vier ervaren loopbaanadviseurs, elk met een andere invalshoek: in kleine of grotere groepen, in eenmalige workshops of in meerdere sessies, of individueel.

[Bekijk het aanbod en maak kennis met de adviseurs.](#)

Voor de communicatiecoaching en de Personal coaching zullen regelmatig groepssessies met open inschrijving worden georganiseerd. SFA kondigt deze aan op de website en in de nieuwsbrief. U kunt zich ook zelf bij SFA aanmelden.

Deze groepssessies kunnen ook in-company worden gegeven.

Voor wie?

Voor architectenbureaus en degenen die daar werken.

Interesse

Wilt u een loopbaanadvies, voor uzelf of voor een groep, mail dan naar info@sfa-architecten.nl, dan nemen wij zo snel mogelijk contact met u op en bespreken de mogelijkheden.

Kosten

Voor zover van toepassing is het eerste telefonische kennismakingsgesprek met de adviseur gratis. Besluit u gebruik te maken van de diensten, dan maakt u vervolgens financiële afspraken. U rekent rechtstreeks met de adviseur af.

SFA is voor u met deze adviseurs een starttarief overeengekomen. Voor de eerste sessie of het eerste advies betaalt u een SFA intake-tarief van € 90,-incl. BTW voor particulieren, of € 125,- excl. BTW als u voor of namens het bureau deelneemt.

Voor de vervolgsessies of -adviezen betaalt u het standaardtarief van de desbetreffende adviseur.

Voorbeeld: Een dagdeel communicatietraining met 10 deelnemers kost € 500,- (= € 50,- p.p.)

Vraagt u een loopbaanadvies aan omdat u om bedrijfseconomische redenen ontslagen dreigt te worden, dan kunt u de tegemoetkoming van de kosten van € 500,-, zoals genoemd in artikel 36.2 van de cao hiervoor gebruiken.

LOOPBAANADVISEURS

Loopbaanadviseurs



Helma Coolman
Communicatiecoach

Helpt u uw boodschap te formuleren, te communiceren en uw kwaliteiten te pitchen, in woord en geschrift, alsook via sociale media.

Verbeterd uw communicatievaardigheden met behulp van video-opnamen, zodat u leert uw sterke punten uit te buiten en uw zwakke punten te compenseren.

Biedt drie verschillende workshops aan:

1. Over praten en luisteren
2. Communicatie via (sociale) media
3. Presenteer jezelf, als bureau-intermediair, sollicitant, werkgever/nemer, opdrachtgever/nemer, zp'er

Op maat gesneden communicatie-adviezen of workshops op aanvraag.

Meer informatie op www.helmacoolman.nl



Marja Davids
Personal coaching in een groep

Helpt u mee te gaan met veranderende omstandigheden in de markt, de samenleving of de organisatie waarin u werkt.

Werkt in groepen met gelijkgestemden en lotgenoten, zodat de deelnemers leren van elkaars veranderingsproces. De coach staat garant voor individuele coaching met gebruikmaking van de kracht van het collectief.

Biedt sessies aan van enkele dagdelen aan groepen van gemiddeld zes personen.

De deelnemers bepalen gezamenlijk wat en hoe zij willen leren. De coach begeleidt dat proces en bewaakt de individuele belangen. Zo ontstaat een leerzaam en spannend traject waarin de deelnemers leren om te gaan met zich wijzigende eisen en rollen.

Meer informatie op www.kootsjuhuys.nl



Bregje van Helmond
Coach op gebied van personeel en organisatie

Adviseert bij alle vragen op het terrein van personeel en organisatie. Helpt lastige problemen met medewerkers praktisch en voortvarend op te lossen.

Neemt in overleg uw personeelswerk uit handen en denkt mee over een lange termijn aanpak van lastige kwesties.

Biedt:

1. Expert-advies voor ad-hoc-vragen
2. Begeleiding bij het voeren van gesprekken met uw medewerkers zoals bij verzuim, functioneren, ontslag, etc., zowel middels coaching vooraf als ondersteuning tijdens het gesprek
3. Training van uw vaardigheden als werkgever in een periode waarin personeelsmanagement enorm in verandering is

Meer informatie op www.bregtmanagement.nl



Deirdre Bouwman
1:1 coach persoonlijk leiderschap

Begeleidt u bij het bereiken van uw zakelijke doelen, wanneer omstandigheden hiertoe noodzaken, bijvoorbeeld door ontslag.

Helpt uw toekomst in eigen hand te nemen, waardoor werk en situatie (weer) aansluiten op uw talenten en wat bij u past.

De wind kunnen we niet veranderen, wel de stand van de zeilen!

Biedt 1:1 trajecten van vier tot zeven sessies, waarin u leert

1. Direct tot de kern te komen
2. Te ontdekken wat u echt wilt en kunt
3. Te luisteren naar uw innerlijke kompas
4. De focus te leggen op datgene wat u aanspreekt
5. Uw comfortzone te verruimen
6. Overzicht en innerlijke rust te krijgen

Meer informatie op: www.upgradenu.nl



Doen wat nodig is

Sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid in de architectenbranche

Op 2 mei jl. heeft de SFA bij het Europees Sociaal Fonds een subsidieaanvraag ingediend, op basis van een daartoe opgesteld plan 'Sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid in de architectenbranche'.

Sociale innovatie bij architectenbureaus gaat over duurzame inzetbaarheid: ontwikkelen, employability en transitie van baan- naar werkzekerheid, gericht op werkenden en werkgevers.

De subsidie is op 24 juli jl. toegekend en loopt tot 1 augustus 2013.

Het project is gericht op het bevorderen van sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid sectorbreed voor werkenden bij architectenbureaus. Hiervoor wordt een drietal activiteiten ontwikkeld. Bij alle activiteiten zullen vertegenwoordigers van architectenbureaus worden betrokken, bijvoorbeeld als deelnemer aan een pilot, klankbordgroep of netwerk.

Vanaf september zal in de nieuwsbrief met regelmaat aandacht worden besteed aan dit project.



[naar boven »](#)

Door welke bril kijk jij? Vul de WerkWijzer in!



[naar boven »](#)

Een veelgestelde vraag nogmaals beantwoord

€500 tegemoetkoming bij loopbaanoriëntatie

Er komen nog veel vragen binnen over artikel 36 lid 2 cao, waarin een bedrag van €500, - wordt genoemd als tegemoetkoming door de werkgever in de kosten voor hulp voor de werknemer bij loopbaanoriëntatie, begeleiding of training via een extern bureau.

"Is dat verplicht?" is een veel gestelde vraag naast: "Wat moet ik daar voor doen?"

Het doel is om de werknemer te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Cao-partijen hebben bewust gekozen voor een open formulering. Er is namelijk niet een voor alle werknemers gelijke invulling. De een kiest voor een presentatie of communicatietraining, een ander voor een vakinhoudelijke training en zo zijn er veel meer mogelijkheden. Dat kan, de werknemer zit aan het stuur, hij kan vaststellen wat bij hem het beste past op dat moment. Het kan helpen als werkgever meedenkt, strikt formeel hoeft dat niet, dat hangt ook af van de omstandigheden waarin partijen uit elkaar gaan. Werknemer kan zich ook laten adviseren door een ander. Sterker nog, een professioneel advies hierover kan ook onder de werking van artikel 36 lid 2 vallen.

De vergoeding is netto, exclusief btw. Het is redelijk als een werkgever vraagt om een factuur en op basis daarvan betaalt. Zonder onderliggende documentatie is het voor werkgever administratief moeilijk te verwerken, omdat het dan als loon moet worden verwerkt. Het is ook mogelijk dat een training pas later in de tijd plaatsvindt. Dan is het verstandig als partijen - liefst schriftelijk - ten tijde van het ontslag met elkaar afspreken dat te zijner tijd op basis van de verstrekte factuur het geld door werkgever wordt overgemaakt. Leg dan ook vast dat de €500, - exclusief btw is. Misschien een lastig onderwerp om met elkaar te bespreken tijdens ontslaggesprekken, wel doen is ons advies, na een paar maanden is het namelijk nog lastiger.

De bijdrage staat dus los van een eventuele ontslagvergoeding.



[naar boven »](#)

Rouwverwerking bij gedwongen ontslag

De verwerking van gedwongen ontslag is een rouwproces. Organisaties die pijnlijke ingrepen overwegen, doen er goed aan hiermee rekening te houden.

Rouw over het verlies van een baan is de keerzijde van de loyaliteit waarmee iemand zich heeft verbonden aan de onderneming. Alleen al daarom is de werkgever, die zijn mensen heeft gevraagd zich te verbinden aan de onderneming, ook medeverantwoordelijk voor de verwerking van het verlies wanneer hun baan wordt wegbezuinigd.

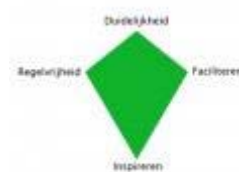
Lees [het hele artikel](#) op onze site.



[naar boven »](#)

Quickscan Duurzaam gezond werken

Duurzame inzetbaarheid en gezond werken. Twee thema's die belangrijk zijn, maar zelden in samenhang met elkaar bekeken worden. Wilt u weten of het voor uw bureau belangrijk is om hier aandacht aan te besteden? En hoe u het thema vervolgens geïntegreerd aan kan pakken? Lees dan [verder](#) en [doe de quickscan](#) duurzaam gezond werken. Vooral geschikt voor grotere bureaus en ontwikkeld door Ergobalans.



[naar boven »](#)

Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

1000 GP Amsterdam

Jollemanhof 14

1019 GW Amsterdam

info@sfa-architecten.nl

www.sfa-architecten.nl



Doen wat nodig is! - SFA op de bres voor architectenbureaus

Onderstaand persbericht is 1 oktober verstuurd

Stichting Fonds Architectenbureaus heeft een nieuw programma ontwikkeld ter ondersteuning van architectenbureaus die worden getroffen door de crisis in de bouw.

Onder de titel 'Doen wat nodig is!' zet SFA met steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) een programma op voor sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid van werkgevers en werknemers in de branche. Het programma bestaat uit pilots, workshops en kennisuitwisseling over employability en gespreks-voering met als gezamenlijk doel te investeren in werkzekerheid, arbeidsproductiviteit en arbeids-verhoudingen. Het programma levert onder meer een model op voor een digitaal hr-platform, ondersteund door SFA met voorbeelden en instrumenten voor architectenbureaus gekoppeld aan de architecten-cao.



Meetbare resultaten

Met het wegvallen van onder andere hr-functies en de noodzaak voor de bureaus om meer te doen met minder mensen, worden sociale innovatie en nieuwe mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid noodzakelijk, ook om de prijs-/prestatieverhouding van bureau en medewerkers te verhogen. Baanzekerheid valt weg, medewerkers worden in toenemende mate verantwoordelijk voor hun eigen werkzekerheid. Daar is meer voor nodig dan goed je best doen.

Doen wat nodig is! levert een haalbaarheidsstudie naar innovatief hr-beleid en hr-instrumenten: effectief, informatief en betaalbaar. Dat leidt tot een duurzaam digitaal 'doe-het-

zelfpakket' met hr-services voor architectenbureaus.
Gespreksonderwerpen voor werkgever en medewerkers,
zoals hoe met elkaar verantwoordelijkheid te nemen en hoe
dat te waarderen. En hoe afspraken na te komen. Het
programma voorziet in een quick scan van kwaliteit en
effectiviteit van die afspraken.

Uit het geheel van ervaringen ontstaat een duurzame
inzetbaarheidscatalogus van de branche vóór de branche.

Voor iedereen

Werkgevers en werknemers gaan al drie jaar gebukt onder
de crisis in de bouwsector. Het aantal werknemers is
gedaald van 14.500 (2009) naar 9.000 (2012). Het
programma 'Doen wat nodig is!' richt zich daarom op de
hele sector: alle werkenden in de branche kunnen van de
instrumenten gebruik maken. Doen wat nodig is!, helpt
werkgevers en werknemers van architectenbureaus om de
toekomst steviger tegemoet te treden.:

Meedoen

Werkgevers en werknemers participeren in het programma,
dat in oktober start. Alle informatie en aankondigingen
komen op de website en in de Nieuwsbrief.

Voor vragen en toelichting kunt u contact opnemen met
Huub de Graaff, directeur SFA, 06-53803540 of per mail
info@sfa-architecten.nl

naar boven »



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die
gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van
architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief
verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u
zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een
[reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Nieuwe realiteit: meer met minder

Doen wat nodig is!

De nieuwe realiteit voor architectenbureaus is meer doen met minder mensen, creatief omgaan met beperkte mogelijkheden en stoppen met omkijken, want het wordt niet meer zoals het was.

Eén ding is zeker, aandacht en oog voor de mensen worden nog belangrijker en voor hen is sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid van groot belang. Langer werken, er wordt meer van ons gevraagd en het moet ook interessant en leuk blijven of weer worden. Staffuncties vallen weg, persoonlijke ontwikkeling is dan essentieel. Inhoud en idee geven aan die nieuwe realiteit is mogelijk met het project **Doen wat nodig is!** een programma voor architectenbureaus dat helpt om steviger in de toekomst te staan.



Introductiebijeenkomst

Op vrijdag 2 november van 14:00 - 16:30 uur organiseert de SFA in Amersfoort (lokatie volgt) een introductiebijeenkomst. Hier geven we een toelichting op de verschillende onderdelen van het programma. Na afloop is er een borrel.

Gezocht: MEE-doeners

[Doe mee, denk mee, meld je aan](#) en stel je inspiratie en reflectie beschikbaar en doe tegelijkertijd ervaring op met de nieuwe realiteit op architectenbureaus.

naar boven »



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Doen wat nodig is! Monitor Volwaardige Arbeidsrelaties

Doe de quickscan waarmee u binnen 5 minuten een beeld krijgt van de arbeidsverhoudingen binnen uw bureau!

VOLWAARDIGE ARBEIDSRELATIES Doen wat nodig is!

QUICKSCAN



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

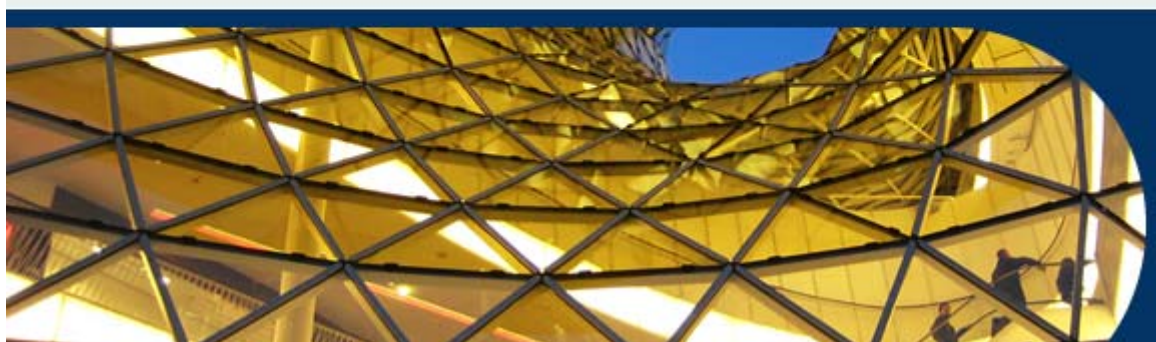
1000 GP Amsterdam

Jollemanhof 14

1019 GW Amsterdam

info@sfa-architecten.nl

www.sfa-architecten.nl



Doen wat nodig is! - Volgende stappen

Het ontwikkelproject **Doen wat nodig is!** gaat de volgende fase in. Het doel van het project is om nieuwe inhoud te geven aan sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid op de architectenbureaus. Duurzame inzetbaarheid betekent voor werkenden dat ze zinvol en up to date kunnen blijven werken en daar geld mee verdienen in alle fases van hun werkzaam leven. Laten we dat tweede aspect vooral niet vergeten. Voor werkgevers houdt het in dat ze beschikken over goed geëquipeerde vitale medewerkers die volop kunnen meedraaien om voor het bureau en voor zichzelf een zo sterk mogelijk positie in de markt te verwerven en te behouden. Het is een gezamenlijke actie zogezegd, waarbij het van belang is dat zowel het bureau als de medewerkers goed in hun vel zitten. Voor het project houdt dat in dat beide invalshoeken serieus aandacht krijgen.



VOLGENDE STAPPEN

Van denktank naar ontwikkelnetwerken

Er zijn bilaterale gesprekken gevoerd na de startbijeenkomst in november, waarin aanknopingspunten zijn gezocht tussen de werkelijkheid van een grotendeels stilgevallen bouwsector en de onderwerpen van de haalbaarheidsstudie in het kader van het programma **Doen wat nodig is!** Daaruit komt naar voren dat het nuttig is om sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid te koppelen aan de ontwikkeling en organisatorische stappen van het bureau zelf, al dan niet in combinatie met andere bureaus of met andere expertises. Het één is moeilijk los te maken van het ander.

Het beeld dat zich aftekent is, dat de toekomst van een

architectenbureau een andere is, kan of moet worden dan de huidige praktijk en het gevoel van urgentie neemt snel toe. Dat kan ook inhouden dat van (minder) medewerkers meer en ook anders wordt gevraagd. Er is initiatief nodig en multi-skilling wordt gewoon.

De vernieuwing kan zich dus niet alleen beperken tot sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid moet opnieuw geladen worden, waarbij het gesprek tussen de architectwerkgevers en de werkenden gelijkwaardiger wordt en ook meer inspanning zal vragen een dan jaarlijks rondje functionerings-gesprekken. De behoefte aan nieuwe doelen en inspiratie loopt gelijk op met de bewustwording dat het niet meer wordt zoals het was, noem het nieuw realisme.

Er zijn praktische mogelijkheden verkend om met behulp van - zoals we dat noemen - communities of practise helderheid te geven over het bureau en zijn doelen en mogelijkheden, in samenhang met andere disciplines, kennis of bureaus. Daarop aansluitend komt in beeld welke werkzaamheden relevant zijn en welke vaardigheden, competenties nodig zijn.

De volgende stap is de koppeling leggen met en het organiseren van die sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid. hoe zien ze eruit en hoe daar inhoud aan geven. In het verlengde van deze benadering kan het nuttig zijn om te onderzoeken of en hoe het Sociaal Fonds Architecten (SFA) de branche bij deze onderwerpen kan ondersteunen vanuit een Servicecentrum, neutraal, onafhankelijk, gericht op werkgevers en werkenden voor wat betreft arbeidsmarkt, - voorwaarden en - omstandigheden (de doelen van SFA). Praktisch, informatief, waar mogelijk met maatwerk en in ieder geval beschikbaar voor de gehele sector. Algemeen geldt dat er weinig behoefte is aan getheoretiseer, daar is ook geen tijd meer voor.

Daarom een concreet vervolg. We organiseren op **31 januari aanstaande** een afsluitende denktankbijeenkomst, waarin we de verschillende lijnen bij elkaar brengen en uitzetten voor het vervolg. Dat houdt in dat we enkele pilots starten in de vorm van ontwikkelnetwerken, waarbij ook het Servicecentrum wordt betrokken.

Ondersteuning, meedenken, wellicht zelfs ondersteunende taken overnemen waar dat past in de doelstellingen van SFA. Er wordt ook een verbinding gemaakt tussen ontwikkelmogelijkheden van het bureau/de bureaus enerzijds en de mogelijkheden van werkenden in de branche anderzijds. Wat kunnen zij zelf doen in de nieuwe realiteit en welke verantwoordelijkheid mag je daarbij veronderstellen.

Er zijn verschillende mogelijkheden om mee te doen. Kies een mogelijkheid die u aanspreekt.

1. Ontwikkelnetwerk: regionale communities of practise

De vorm waarin praktijk en project bij elkaar komen is die van (regionale) communities of practise (COP), waarin ook, of juist, de zakelijke kansen worden gewogen. Een COP is een juridisch vormvrije samenwerking, uitgewerkt als pilot. Bij gebleken succes kunnen partners zelf besluiten of en hoe verder wordt gegaan. Daarbij komt regionale samenwerking van architectenbureaus aan de orde, het delen van de (staf)ondersteuning en het formuleren van andere innovatieve invalshoeken naar opdrachtgevers.

- Wie kan wat het beste, wat ontbreekt, hoe vertaalt zich dat naar competenties en vaardigheden? Dat is in veel opzichten innovatief. Zowel inhoudelijke werkzaamheden, nieuwe disciplines, het bij elkaar brengen daarvan (hoe? Formeel? Materieel? Virtueel of fysiek? Combinaties?)
- Is stafondersteuning regionaal te organiseren, zijn kennis en specialismen voorbehouden aan één bureau of breder inzetbaar? Wat is daar dan inhoudelijk en organisatorisch voor nodig?
- Is een kantoor (in de huidige omvang) nog fysiek nodig? En zo nee, wat dan wel en hoe verhoudt zich dat tot de medewerkers, andere eisen, andere instelling, andere inzetbaarheid. Wat komt daar voor in de plaats? Gedeelde faciliteiten? Welke rol speelt ICT?

In deze communities wordt een vereenvoudigde versie van het stappenplan duurzame inzetbaarheid ingezet. De deelnemende bureaus voeren *samen* een pilot uit. Die ervaringen komen in de routekaart duurzame inzetbaarheid. (Instrument)concepten en praktijkvoorbeelden krijgen een plaats in de duurzame inzetbaarheidscatalogus en het Servicecentrum. Getoetst in de samenwerking, klaar voor de praktijk is het doel.

2. Ontwikkelnetwerk: duurzame inzetbaarheid in de eigen bureaupraktijk

Daarnaast zijn er bureaus die niet in een COP willen participeren, maar wel casuïstiek en ervaringen met elkaar willen delen. Voor deze groep wordt een ontwikkelnetwerk opgericht waarin ervaringen worden gedeeld en wordt gezocht naar de wijze waarop het Servicecentrum kan ondersteunen in duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie.

Ook in dit ontwikkelnetwerk wordt een vereenvoudigde versie van het stappenplan duurzame inzetbaarheid ingezet. De deelnemende bureaus voeren *in hun eigen bureau* een pilot uit. De ervaringen gebruiken we voor de routekaart duurzame inzetbaarheid. (Instrument)concepten en praktijkvoorbeelden krijgen een plaats in de duurzame inzetbaarheidscatalogus en het Servicecentrum.

3. Ontwikkelnetwerk: 'wat kan ik zelf ondernemen in de nieuwe realiteit'

Dan een andere benadering. Om de nieuwe realiteit – die overigens nog niet is uitgekristalliseerd - tegemoet te treden

is het van belang dat werkenden in de branche zich daarin actief opstellen. Binnen **Doen wat nodig is!** wil SFA een workshop ontwikkelen om mensen te laten ervaren dat het van belang is om in beweging te komen, om hen ideeën op te laten doen wat de toekomst en de organisatieverandering voor hen betekent. De workshop levert geen pasklare concepten, maar deelnemers krijgen de kans om mogelijkheden te ontdekken.

De workshop 'Wat kan ik zelf ondernemen in de nieuwe realiteit' (werktitel) wordt ontwikkeld in een netwerk.

Voor dit netwerk zijn we op zoek naar deelnemers die het leuk vinden om hierbij te betrokken te zijn en elementen ervan in hun eigen bureau uit te proberen. Ze doen hierdoor veranderekennis en -ervaring op, zowel voor henzelf als voor collega's. Het accent ligt hier meer op *werkenden* in de branche, zonder hr-verantwoordelijken overigens uit te sluiten. En ook, of juist, voor bureau-intermediairs kan het aantrekkelijk zijn om bij het ontwikkelen en uittesten betrokken te zijn.

De uitkomsten van het netwerk worden gebruikt om in het kader van het programma enkele malen als workshop ingezet te worden en vervolgens als onderdeel van het aanbod van het Servicecentrum actief blijven voor de branche.

4. Ontwikkelnetwerk: e-portfolio

De nieuwe realiteit vraagt zowel van werkenden als van bureaus nieuwe antwoorden op de vragen wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik.

Een uitnodigend –gebruiksvriendelijk- multifunctioneel digitaal portfolio, aansluitend bij de competentiescan architectenbureaus, als instrument om medewerkers te 'empoweren', ontwikkeling te stimuleren en de gesprekscyclus diepgang te geven. Het e-portfolio wordt voorzien van tips/scenario's voor gebruik. E-portfolio heeft ook twee kanten. Het moedigt het gesprek aan over ontwikkeling en de gewenste richting daarvan. Vervolgens kunnen werkenden aan de slag met het opdoen en verzamelen van (nieuwe) ervaringen en het laten zien ervan. Werkenden kunnen zich in- en extern profileren. Bureaus kunnen het e-portfolio gebruiken om te bevorderen dat werkenden in hun bureau in beweging komen en zich ontwikkelen in de richting waar het bureau heengaat.

De inhoud en het gebruik van het portfolio wordt in een ontwikkelnetwerk voorbereid. Voor dit netwerk zijn we op zoek naar deelnemers die het leuk vinden om mee te denken over bouwstenen voor een e-portfolio en die in hun eigen praktijk uit te proberen. Het levert – naast een interessant netwerk - inzicht en ervaring op met het gebruik van een e-portfolio voor ontwikkelingsdoeleinden, direct toepasbaar in de eigen bureaupraktijk.

Het e-portfolio krijgt een plaats in het Servicecentrum.

Aanmelden

Er gebeurt veel en je kunt je nog steeds aanmelden, maak gebruik van de nieuwe gedachten en de concrete uitkomsten, bouw mee.

Sluit je aan bij het ontwikkelnetwerk waar je interesse naar uitgaat:

- **Afsluitende denktankbijeenkomst** op 31 januari van 10.00 -13.00 uur (inclusief lunch) in het gebouw van FNV Bondgenoten in Utrecht, Varrolaan 100.
- **Ontwikkelnetwerk 1 'regionale communities of practise'**, met startbijeenkomst op 12 februari 10.00 uur
- **Ontwikkelnetwerk 2 'duurzame inzetbaarheid in de eigen bureaupraktijk'**, datum voor de eerste bijeenkomst wordt nog vastgesteld.
- **Ontwikkelnetwerk 3 'wat kan ik zelf doen in de nieuwe realiteit'** op donderdagochtend 21 februari en 28 maart en 18 april 2013
- **Ontwikkelnetwerk 4 'e-portfolio'** op donderdagmiddag 28 maart en 18 april 2013

Aanmelden per mail op info@sfa-architecten.nl o.v.v. de naam van het ontwikkelnetwerk. Voor meer dan één netwerk aanmelden kan natuurlijk ook.

Hier de [de kaders voor alle ontwikkelnetwerken](#)

Joke Dekker, Huub de Graaff, Anneliese Smoorenburg

[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Werkbijeenkomst: 'Wat kan ik zelf ondernemen in de nieuwe realiteit'

21 februari 2013

De branche is in beweging. Om de nieuwe realiteit – die overigens nog niet is uitgekristalliseerd - tegemoet te treden is het van belang dat werkenden in de branche zich daarin actief opstellen. De dynamiek waarin de branche zich bevindt biedt ook kansen.

In het kader van het programma **Doen wat nodig is!** ontwikkelt SFA een workshop om mensen te laten ervaren dat het van belang is om in beweging te komen, om hen ideeën op te laten doen wat de toekomst en de organisatieverandering voor hen betekent. De workshop levert geen pasklare concepten, maar deelnemers krijgen de kans om mogelijkheden te ontdekken. De workshop is gericht op werkenden in de branche. Ook voor bureau-intermediairs kan deze aantrekkelijk zijn. Zover is het nog niet.....

Op **donderdagochtend 21 februari a.s.** is er een werkbijeenkomst waarin we met mensen uit de branche het workshopconcept 'Wat kan ik zelf ondernemen in de nieuwe realiteit' (werktitel) doornemen. De werkbijeenkomst duurt van **10.00 – 13.00 uur** en vindt plaats in Utrecht.

Voor deze werkbijeenkomst zijn we op zoek naar mensen uit de branche die het leuk vinden om mee te denken over het concept voor de workshop, mensen die zelf ook zoeken naar wegen om de nieuwe realiteit tegemoet te treden en die praktijk kennis met ons en elkaar willen delen. We denken daarbij aan hr-verantwoordelijken en bureau-intermediairs. Ook werkenden die zich over het concept willen buigen zijn welkom.

Bedoeling is dat er met de input vanuit de werkbijeenkomst vervolgens een 'proefworkshop' bij een bureau wordt gehouden. Vervolgens wordt de workshop in het kader van het programma enkele malen aangeboden, waarna deze als onderdeel van het aanbod van het Servicecentrum (i.o.) beschikbaar blijft voor de branche.

U kunt zich voor de werkbijeenkomst aanmelden via info@sfa-architecten.nl

[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Doen wat nodig is! SFA ESF-E

Workshop innovatie voor ondernemende werknemers

14 maart 2013 van 10:00 - 13:00 uur Utrecht

Dat alles verandert, is inmiddels genoegzaam bekend, maar wat betekent dat voor jezelf, voor jou als werknemer of als ex-werknemer, je weg zoeken als zelfstandig professional (zp) of op andere wijze. Hoe zit je er als starter in en hoe als ervaren werknemer of zp-er?

Welke vaardigheden zijn nodig, hoe ga je om met de nieuwe realiteit, met teamstructuren, hoe zien die teams eruit, welke rol vervult werkgever in de nieuwe werkelijkheid, hoe kan men elkaar het beste helpen? Welk gezicht krijgt sociale innovatie en wat betekent dat voor jouw inzetbaarheid, ook op de langere termijn?

In de **workshop innovatie** komt dit aan de orde, met voorbeelden, vragen, met korte praktijkopdrachten en ervaringen uitwisselen met elkaar. Door de workshop doe je praktische ideeën op om (nog) ondernemender te zijn in je werk

Doen wat nodig is! is een project van SFA, mede mogelijk gemaakt door ESF (Europees Sociaal Fonds). Personeelsmedewerkers zijn ook welkom en zoekende werkgevers evenzeer.

Donderdag 14 maart, Varrolaan 100 in Utrecht van 10.00 -13.00 uur met lunch, geen kosten.

Aanmelden en nadere informatie:

info@sfa-architecten.nl

De workshop wordt gegeven door Joke Dekker (SFA/CAOP) en Huub de Graaff (SFA/Exchains)

[naar boven »](#)

**Colofon**

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Doen wat nodig is! SFA ESF-E

Workshop innovatie voor ondernemende werknemers - op herhaling

22 maart 2013 van 10:00 - 13:00 uur Utrecht

De belangstelling voor de workshop van 14 maart was zo groot, dat we een tweede workshop hebben georganiseerd. Meld u snel aan.

Waar gaat het over?

Dat alles verandert, is inmiddels genoegzaam bekend, maar wat betekent dat voor jezelf, voor jou als werknemer of als ex-werknemer, je weg zoeken als zelfstandig professional (zp) of op andere wijze. Hoe zit je er als starter in en hoe als ervaren werknemer of zp-er?

Welke vaardigheden zijn nodig, hoe ga je om met de nieuwe realiteit, met teamstructuren, hoe zien die teams eruit, welke rol vervult werkgever in de nieuwe werkelijkheid, hoe kan men elkaar het beste helpen? Welk gezicht krijgt sociale innovatie en wat betekent dat voor jouw inzetbaarheid, ook op de langere termijn?

In de **workshop innovatie** komt dit aan de orde, met voorbeelden, vragen, met korte praktijkopdrachten en ervaringen uitwisselen met elkaar. Door de workshop doe je praktische ideeën op om (nog) ondernemender te zijn in je werk

Doen wat nodig is! is een project van SFA, mede mogelijk gemaakt door ESF (Europees Sociaal Fonds). Personeelsmedewerkers zijn ook welkom en zoekende werkgevers evenzeer.

Vrijdag 22 maart, Varrolaan 100 in Utrecht van 10.00 -13.00 uur met lunch, geen kosten.

Aanmelden en nadere informatie:

info@sfa-architecten.nl

De workshop wordt gegeven door Joke Dekker (SFA/CAOP) en Huub de Graaff



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Doen Wat Nodig Is! Monitor Volwaardige Arbeidsrelaties

Arbeidsrelaties in ontwikkeling: verzoek om quickscan (nogmaals) te doen

Vorig jaar presenteerden we u de quickscan waarmee u binnen 5 minuten een beeld krijgt van de arbeidsverhoudingen binnen uw bureau. Met het invullen ervan doet u niet alleen uzelf een plezier, maar ook cao-partijen. Wij verzoeken u de quickscan (nogmaals) in te vullen. De – geanonimiseerde – monitorgegevens leveren cao-partijen een beeld op van de toepassing van de nieuwe thema's uit de huidige cao in de praktijk. Zij hebben in de nieuwe cao de lijn van de vorige cao doorgetrokken: flexibiliteit voor werkgever en werknemer, in gesprek komen en blijven vanuit het perspectief van de volwaardige arbeidsverhouding, en dat in een stormachtige omgeving.

Ook degenen die de monitor al eens hebben ingevuld, vragen we nogmaals in te vullen. We willen namelijk ook nagaan of en zo ja welke ontwikkeling plaatsvindt. De – anonieme – rapportage zal over enkele maanden beschikbaar komen op de website.

Klik op de banner om naar de quickscan te gaan.

VOLWAARDIGE ARBEIDSRELATIES

Doen wat nodig is!

QUICKSCAN

**Colofon**

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Maak kennis met producten-en dienstenaanbod DWN!

De afgelopen maanden heeft u regelmatig kunnen lezen over de activiteiten in het kader van het programma

Doen wat nodig is!

Het is erop gericht om architectenbureaus en degenen die daar werken handreikingen te doen om te werken aan hun toekomst.

We ontwikkelen en verzamelen in het kader van **Doen wat nodig is!** een producten- en dienstenaanbod. Graag horen wij hoe u als mensen uit de praktijk van de branche er tegenaan kijken.

Wij vragen u mee te werken aan deze digitale enquête rond mens en organisatie, die maximaal 10 minuten duurt.

Ga naar de [vragenlijst](#)



[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606
1000 GP Amsterdam

Jollemanhof 14
1019 GW Amsterdam

info@sfa-architecten.nl
www.sfa-architecten.nl



Monitorrapportage

Montior Volwaardige arbeidsrelaties

In 2011 is de cao Architectenbureaus vernieuwd. SFA heeft een monitor op basis van een quickscan uitgezet om enerzijds respondenten een beeld te geven van de arbeidsverhoudingen binnen hun eigen bureau en anderzijds een indruk te krijgen hoe de nieuwe thema's binnen de branche leven en anderzijds.

De brancherapportage over de periode november 2012 – mei 2013 is onlangs gereedgekomen.



Uitkomsten

Geconcludeerd kan worden dat er binnen de sector al heel wat gebeurt op het gebied van de volwaardige arbeidsrelatie. Werkgever en werknemer zijn op verschillende gebieden met elkaar in gesprek en ook de bureau-intermediair (BI) heeft binnen meerdere bureaus zijn intrede gedaan. Opvallend is dat directeuren positiever zijn over de hoeveelheid gesprekken, afspraken en ontwikkelmogelijkheden dan medewerkers.

Er is ook een aantal verbeterpunten:

- De bekendheid met de keuzebepalingen in de cao lijkt nog achter te blijven bij het gebruik ervan. De vraag is vooral in hoeverre aan de voorwaarden voor de keuzebepalingen zijn voldaan voordat deze worden toegepast.
- Bureaus die nog geen BI hebben, lijken ook nog geen stappen hiertoe te nemen. Dit terwijl op basis van de nieuwe cao 2013-2015 het uitgangspunt is dat ieder bureau een BI heeft.
- Afspraken over het persoonlijk urenbudget, ontwikkeling of loopbaan zijn er wel, maar blijven in veel gevallen nog uit.
- Hoewel werkgever en werknemer een gedeelde

verantwoordelijk hebben in de ontwikkeling van de medewerker, wordt nog niet altijd concrete invulling gegeven aan deze verantwoordelijkheid.

- Terwijl de economische situatie en het bureaubeleid regelmatig onderwerp van gesprek is tussen werkgever en het team van medewerkers, staat het personeelsbeleid beduidend minder vaak op de agenda tijdens deze gesprekken.

Download

[Monitorrapportage](#) (brancheniveau)

Voor wie

een beeld wil krijgen van de arbeidsverhoudingen binnen het eigen bureau is het nog steeds mogelijk om de quickscan te gebruiken.

Tip: Gebruik de quickscan om te bespreken hoe je tegen de arbeidsverhoudingen in je eigen bureau aankijkt.

VOLWAARDIGE ARBEIDSRELATIES

Doen wat nodig is!



[naar boven »](#)

FNV Bondgenoten blij met uitspraak over payrolling.

FNV Bondgenoten is blij met de uitspraak van de rechter op 27 juni jl. in Den Haag dat de rechtspositie van werknemers niet verandert als hun bedrijf hen onderbrengt bij een andere (payroll)onderneming.

Een belangrijke uitspraak voor heel veel werknemers die een payrollcontract hebben.

Lees [hier](#) het hele bericht.

Bron: FNV Bondgenoten, Caroline Weber, voorlichter

[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

1000 GP Amsterdam

Jollemanhof 14

1019 GW Amsterdam

info@sfa-architecten.nl

www.sfa-architecten.nl



Employability-game

FNV Professionals heeft een Employability-game ontwikkeld, dat nu in de testfase is.

In het kader van de activiteiten en projecten van **Doen wat nodig is!** willen we u vragen om dit instrument te testen. Wij zien hierin een goed, maar ook speels instrument voor werkenden in onze branche om over de eigen loopbaan na te denken.

Ga naar de [try-outversie op onze site](#); na afloop kunt u uw opmerkingen over het spel kwijt op een reactieformulier.



[naar boven »](#)

Interview: Hoe werknemers ondernemend worden.

"Gedraag je niet alsof ontwikkelingen je overkomen en je er geen richting aan kunt geven. Als je weet wat je wilt, kansen ziet en ervoor gaat, dan liggen er mogelijkheden. Wissing is daar een voorbeeld van. We denken samen na over kansen, van onderop."
 Desirée de Jonge, stedenbouwkundig adviesbureau Wissing.

Lees het [interview met Desirée de Jonge](#).

[naar boven »](#)

Collective Agreement for architectural firms

CAO-partijen hebben beloofd van de CAO 2013-2015 ook een (digitale) Engelse vertaling te maken. U kunt hem [downloaden](#) van de SFA website.

[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



Loopbaanadvies op maat Introductiebijeenkomst 27 september 2013

Voor SFA is het belangrijk dat iedereen in de branche kan werken aan zijn inzetbaarheid. SFA wil daarbij graag ondersteunen en daarom hebben we, in het kader van **Doen wat nodig is!** een [loopbaanplatform](#) opgericht.

Deze toegespitste ondersteuning is een van de resultaten uit het project **Doen wat nodig is!**, waarbij we onder de noemer sociale innovatie gezocht hebben naar betaalbare concrete ondersteuning voor onderwerpen die momenteel spelen in de branche. Naast de loopbaanadviezen zijn dat ook workshops businessmodellering en het begeleiden en stimuleren van communities of practise.

Bij de start van het loopbaanplatform, in september 2013, zijn er kosteloos [doe-het-zelf-testen](#) beschikbaar, voor wie zich wil oriënteren op zijn talenten. We geven informatie over [loopbaanpaden](#), om zicht te krijgen op mogelijke loopbaanstappen binnen de branche, een e-portfolio is in ontwikkeling.

Naast ondersteuning op afstand heeft SFA voor [loopbaanadvies op maat](#) contact gezocht met vier ervaren loopbaanadviseurs, elk met een andere invalshoek: communicatie, coaching één op één of in groepjes, in eenmalige workshops of in meerdere sessies, en is HRM-advies en begeleiding mogelijk via het platform.

Op **vrijdag 27 september aanstaande, van 10:00 tot 13:00 uur** organiseren we een gratis introductiebijeenkomst, waar u persoonlijk kennis kunt maken met de [coaches](#).

Na een korte algemene introductie over **Doen wat nodig is!**



kunt u zelf rondlopen en informatie vragen, de opzet is open en interactief. U kunt een paar korte presentaties volgen. De medewerkers van de SFA-helpdesk zijn ook aanwezig, u kunt uw vragen de 27e 'live' aan hen stellen.

Aan het eind van de ochtend zorgen we voor een broodje.

De introductiebijeenkomst is gratis, aanmelden vóór 20 september a.s. op info@sfa-architecten.nl onder vermelding van **bijeenkomst 27 september**

[naar boven »](#)



Colofon

De Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van architectenbureaus. De nieuwsbrief van de SFA houdt u hiervan op de hoogte. De nieuwsbrief verschijnt vijf maal per jaar. Wanneer u de nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen, dan kunt u zich hier [afmelden](#). Heeft u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief? Stuur ons dan een [reactie](#).

Stichting Fonds Architectenbureaus

Postbus 19606

Jollemanhof 14

info@sfa-architecten.nl

1000 GP Amsterdam

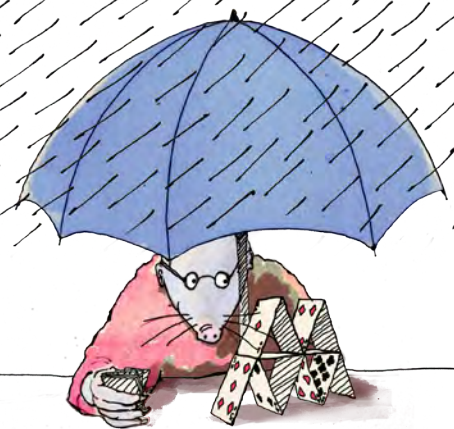
1019 GW Amsterdam

www.sfa-architecten.nl



DOEN WAT NODIG IS!

EEN KWESTIE VAN
JE ZAAK GOED
AANKAARTEN



Informatie, advies
en faciliteiten voor
werkenden in de
branche.

Gericht op mens
en organisatie.

HR-advies en
ondersteuning,
coaching en
communicatie.

Voorbeelden en
modellen.

Workshops of één
op één.

DOEN WAT NODIG IS!

'In de nieuwe realiteit worden werkgever en werknemer ondernemers'

Hoe architecten worstelen met hun toekomst

De vraag hoe het verder moet met de architecten en hun bureaus kan steeds minder beantwoord worden op basis van kennis en kunde opgebouwd in het verleden. Mens en organisatie lopen tegen hun grenzen aan, de sector is gehalveerd, stafondersteuning is een bijna onbetaalbare luxe geworden. Er moeten nieuwe wegen en oplossingen bedacht en gevonden worden, want de traditionele opdrachten en opdrachtgevers zijn in ieder geval voorlopig verdwenen. Vanuit die realiteit heeft Stichting Fonds Architectenbureau gezocht naar nieuwe ondersteuning voor mens en organisatie. In de kern gaat het erom dat werkenden met elkaar de organisatie innoveren en zich verbinden aan nieuwe doelen. Werkgever, werknemer en zelfstandig professional worden ondernemender, bureaus gaan samenwerkingen aan met andere disciplines en maken gebruik van elkaars kennis en netwerken. Dat gaat niet vanzelf.

Een architect heeft bijzondere eigenschappen. Als geen ander is hij in staat om te creëren, terwijl er alleen nog maar getallen en woorden op papier staan. Een unieke verschijning in de bouwkolom, hoog opgeleid met veel vaardigheden, geschikt voor het regisseurschap. Toch declareren de meeste architecten aanzienlijk lagere uurtarieven vergeleken met adviseurs in andere sectoren. De architect is namelijk allesbehalve moneydriven, hij gaat voor de inhoud, vaak zelfs al voordat de opdracht is verstrekt.

De crisis heeft de branche gehalveerd, het aantal werknemers is gedaald tot 7.200 (in 2009 14.500) en de bodem is nog niet bereikt. Omzetten zijn gedaald met 50-70%, de gemiddelde omvang van een architectenbureau is teruggevallen tot minder dan 4 fte.

Ook grote kwalitatief hoogwaardige full servicebureaus met gevestigde reputaties hebben hun personeel en omzet vergelijkbaar zien dalen. Als voorhoedespeler in de bouwsector zou bij de architect weer als eerste het licht aan moeten gaan, het is nog donker met hier en daar een minuscuul lichtpuntje.

Architectenbureaus moeten zich nu voorbereiden op een meervoudige sprong, zonder precies te weten waar ze neerkomen. Juist nu andere vaardigheden opdoen om onbekende terreinen te ontdekken waar hun creatieve integrerende kwaliteit kan landen. Dat kan de architect overigens steeds moeilijker als eenling. (Complexe) vormen van samenwerking zijn noodzakelijk om opdrachten te verwerven die anders aan hem voorbij zullen gaan. Co-creatie is de sleutel. De marktsituatie is ingrijpend veranderd, grote projecten behoren goeddeels tot het verleden, bovendien wordt de rol van de architect steeds vaker en strakker door andere partijen vastgesteld, ook financieel. Bij woningbouwprojecten weten bouwers inmiddels zelf ook wel hoe een plattegrond er uit moet zien. De bouw in zorg en onderwijs worden beheerst door selecties en aanbestedingen waar de Economisch Meest Voordelige Aanbieding (EMVI) bepalend is, dus beconcurreren tientallen of meer bureaus elkaar per aanbesteding op prijs, het kan bijna niet anders in deze omstandigheden. Dan is er BIM, het BouwInformatieModel dat het tweedimensionaal ontwerpen vervangt door een driedimensionale virtuele voorstelling van het project, een complex softwareprogramma waarin in principe alle projectpartijen hun informatie in kunnen brengen. Dat vergt een investering die architecten als ze er nog niet mee begonnen zijn nog maar moeilijk op kunnen brengen. In kleinere projecten is BIM nog meestal theorie en omdat er zo weinig grote projecten zijn, duurt het langer voordat BIM een geaccepteerd onderdeel van het bouwproces wordt en dat betekent uitstel van innovatie en kansen voor de beroepsgroep.

Sociale innovatie

Stichting Fonds Architectenbureau (SFA), dat onder auspiciën van cao-partijen in de sector informatie en ondersteuning geeft aan werkenden in de branche over arbeidsvoorwaarden, - markt en - omstandigheden heeft met een projectsubsidie van het Europees Sociaal Fonds (ESF) gezocht naar andere HR-oplossingen voor sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid onder de titel **Doen wat nodig is!** Die begrippen kwamen in eerste instantie over als brandend water. Bureaus richtten zich vooral op - nog meer - bezuinigingen en efficiencyverbetering. De gemiddelde werkvoorraad bedroeg begin dit jaar 3 maanden (vier jaar geleden was dat nog bijna een jaar). Ga er maar aan staan met de maandelijks personeelslasten en ook nog de vertraagde betalingen van opdrachtgevers.

Bestaande HR-instrumenten gebaseerd op de cao zoals functionerings- en beoordelingsgesprekken gekoppeld aan beloning en opleidingsafspraken, lopen schurend vast. Dat er voor 2013 nul procent salarisverhoging is overeengekomen door begripvolle sociale partners valt in het niet bij de door de omstandigheden afgedwongen mededelingen op bureaus met salarisverlagingen van 20 tot 30% zonder enige garantie op terugkeer naar de oude situatie. Stafmedewerkers gaan tot het verleden behoren, ook grotere bureaus bezuinigen op dit onderdeel steeds vaker. HRM is verworpen tot theoretisch aandachtspunt. Bestaande bureaus krijgen last van de nieuwe generaties architecten die op projectbasis in netwerken teams formeren opererend vanuit goedkope werkplekken in flexkantoren. De ZP-er neemt ook op projectbasis de plek in van ontslagen werknemers, onbeschermd, vaak als onvrijwillig werkloze op dit spoor gekomen tegen lagere vergoedingen. 'Het kan even niet anders in de branche' is het beeldbepalend adagium. Maar 'hoe gaat het dan straks?', als het weer beter gaat, als het beter wordt.

Architecten zijn in staat om alle disciplines in de ontwerpfase inhoudelijk te verbinden. Maar er worden van de architect ook andere vaardigheden en interesses gevraagd. Ondernemerschap bijvoorbeeld, gevoel voor innovatie, enthousiasmeren en delegeren, werkgeverschap. In dat opzicht hebben opleidingen hun studenten in het verleden onvoldoende voorbereid op de grote mensenwereld. Hoog opgeleide vakmensen weten te weinig van zakelijke en juridische aspecten, hoe om te gaan met medewerkers en omgekeerd weten de hoog opgeleide werknemers ook nauwelijks meer dan wat ze voor hun vak hebben geleerd. En nu wordt iedereen er mee geconfronteerd. Alles wat niet met ontwerpen te maken heeft, is onder druk vloeibaar geworden, inclusief innovatie. De architect werd al steeds minder gehonoreerd als generalist, nu staat zijn specialisme ook onder druk. De branche moet loskomen van het heden en zich voorbereiden op en verbinden met een andere nieuwe wereld. Dat kan hij niet alleen. Sociale innovatie in crisistijd wordt door Henk Volbeda, directeur van Inscope, research for innovation, verdeeld in vijf elementen van vergelijkbaar gewicht: Co-creatie, vernieuwend leiderschap, R&D, menselijk kapitaal en nieuwe organisatievormen. Hij stelt vast dat daar in crisistijd in de praktijk geen sprake van is. Wat rest zijn bezuinigingen en het zoeken naar nog meer efficiency. Daar gaat de branche het niet mee redden.

Op kleine schaal wordt geïnnoveerd, een gerenommeerd architectenbureau uit Rotterdam heeft een businessmodeller in dienst genomen, die acquisities met een andere bril analyseert op kansen in de markt. Daarmee onderscheidt het bureau zich van de grote meerderheid. Desalniettemin worstelt ook dat bureau met de weggevaagde vraag naar hun bewezen kwaliteit voor grote projecten als stadhuizen. Concurrerende architectenbureaus in Nederland werken wel samen in het buitenland, maar de opbrengsten vallen tot nu toe tegen, het is de weg van de lange adem. Een bekend bureau uit Amsterdam met partners met een bewezen staat van dienst is projectcoalities aangegaan met talentvolle kleine bureaus, die niet kunnen voldoen aan de vaak exorbitante omzet- en prestaties-uit-verleden-eisen die bij selecties en aanbestedingen worden gesteld en dat in die combinatie dan wel kunnen. Het zijn uitzonderingen. Voor **Doen wat Nodig Is!** is gezocht naar mogelijkheden om mens en organisatie te verbinden met de zakelijke en de menselijke factoren, gezocht naar een concreet en innovatief (HR-)beleid dat tegen weinig kosten breed gebruikt kan als verandermotor.

Community of practice

Aan architectenbureau Boerman Kreek is gevraagd partijen te verzamelen zowel uit de bouwsector als daarbuiten om met elkaar, juridisch vormvrij, op basis van gelijkheid, met gesloten portemonnee een integrale dienst te ontwikkelen, waarin elke partij zijn deel had. Voorwaarde was dat er een vraag kon worden gedetecteerd geschikt voor co-creatie, ook met opdrachtgever. Zo is een Community of practice (COP) gestart. Bewust gericht op regiokennis en netwerk. Onderwerp was een krimpregio waar de doorstroming vastloopt, jongeren wegtrekken, de middenstand onder druk komt en voorzieningen dreigen te verdwijnen. De architect die al tijden niet meer in gesprek kon komen met B&W met zijn architectenbelangstelling (geen vraag naar) kwam nu als onderdeel van een brede samenwerking op uitnodiging van B&W snel in gesprek, met een betrokken, onderbouwd deskundig verhaal gericht op het oplossen van een probleem van de gemeente. De essentie voor de samenwerkende bedrijven was dat zij als een volwaardige partij aan tafel kwamen, niet belast met vooroordelen over architecten en bouwers en met kennis van zaken over en uit de regio. In die samenwerking bleek hoe veel meer kennis en inzicht ontstaat als in openheid met elkaar gedeeld wordt. Een nieuwe entiteit, niet belast door het verleden en op voet van gelijkheid. Een nieuwe manier om klanten te benaderen, die energie gaf, innovatie concreetiseerde en co-creatie vorm en inhoud gaf. Makkelijk te realiseren, per project aan te passen ook met nieuwe deelnemers, afhankelijk van de opgave en - niet onbelangrijk - herhaalbaar, gericht op continuïteit van de ondernemingen.

Box: Een deelnemervan de COP aan het woord

“De doorbraak is ontstaan toen we het praktisch maakten. Daardoor konden mensen zich een voorstelling maken van wat ze konden toevoegen. Dat geeft basisvertrouwen. Als je het niet praktisch maakt en teveel nadruk legt op ‘alles moet anders’, zou je mensen forceren en dat

werkt niet. Als mensen in hun kracht staan en daarop worden aangesproken, voelen ze zich goed. Dan benaderen ze opdrachtgevers op een positieve, stimulerende manier. Ik heb geleerd om anders aan te sturen. Het heeft geen zin om te stimuleren wat er niet in zit. Eigenlijk heb je niet zoveel nodig. De leden van de cop kunnen het allemaal wel. Het is meer het anders belichten van kwaliteiten. Daardoor kreeg ons voorstel een andere uitstraling. We willen niet meer iets vanuit onze visie presenteren, maar een vraagstuk zo benaderen dat het voor de opdrachtgever, financier, gebruiker en andere stakeholders iets toevoegt en ieder er iets van zijn trots kan inleggen.”

Het kostte moeite om uit de bestaande rollen te stappen, architecten, op zoek naar houvast - hebben de neiging om resultaten uit het verleden te koesteren, maar het is schijnhouvast en schijnzekerheid, want de vraag naar die diensten en producten is grotendeels weggevallen. En dan blijkt hoe moeilijk het is om te accepteren, om het nieuwe te zoeken, het onbekende aan te durven. Een COP, begeleid met kennis van de branche, mens en organisatie is een uitstekend middel om die stap wel te zetten.

Businessmodeling Canvas

Een andere pilot met alle geledingen uit de branche was gericht op het dichterbij elkaar brengen van mens, organisatie en hun doelen op een speelse niet bedreigende manier. Een helder houvast daarvoor biedt Osterwalder's Business Model Canvas. Het geeft inzicht in de huidige stand van zaken van het persoonlijk functioneren en de organisatie in relatie tot de beoogde doelen. De kracht van deze werkwijze is gebaseerd op negen bouwstenen waarmee de organisatie(verandering) in beeld gebracht wordt. De toegevoegde waarde, knelpunten en ambities. Welke kanalen kunnen (beter of anders) worden ingezet? De deelnemers spelen zelf met de bouwstenen, worden deelgenoot van keuzes en oplossingen en daarmee zorgt de Business Model Generatie voor een ander belangrijk element, de onderlinge binding, de gezamenlijke benadering, het Wij-gevoel. Nieuw HR-beleid kan zich op meer richten dan het wel en wee van de medewerker, de instroom, door- en uitstroom. De meeste bureaus hebben de kennis en kunde niet (meer) in huis en de financiële middelen ontbreken om op eigen kosten op zoek te gaan. De vraag is gesteld aan bureaus en medewerkers of het nog in eigen huis moet of kan worden opgelost. Bij de start van het project zijn vertegenwoordigers uit alle geledingen gevraagd naar hun visie. Denken in oude structuren levert niets meer op, personeelsbeleid is ontslagbeleid geworden, sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid hebben geen aansluiting met de dagelijkse praktijk. Processen en systemen staan centraal, de menselijke factor is daar aan ondergeschikt.

Box: Deelnemers over de aanpak:

“Leuk om iedere keer weer de overeenkomsten te ontdekken. Dat een ander met hetzelfde zit, maakt het draagbaar.” “Ik kijk er altijd naar uit, omdat ik weet dat ik het nodig heb om bij de les gehaald te worden. Het gebeurt hier op een veilige manier. Dat maakt dat ik dan wel weer een volgende stap durf te zetten. Daarmee kom je verder, met kleine stapjes.”

“Er gebeurt wat doordat je je committeert en uit de rol van toeschouwer stapt. Door te benoemen en te analyseren neemt het bewustzijn toe en krijg je scherp waarnaar je op zoek bent. Dat je benoemt waar je tegenaan loopt werkt therapeutisch. Soms hoor je dingen die je eigenlijk al weet en eigenlijk nog niet wilde weten.”

Box: Aan wat voor casus moet je denken

Deelnemer A	Deelnemer B	Deelnemer C
participeerde in een niet-functionerend onderwijsnetwerk en dat hinderde hem.	stelde zich binnen de context van werknemer bij een bureau te dienstbaar op en ging in feite niet staan voor zijn eigen mening.	is als zelfstandig professional op zoek naar een manier om zijn talenten te structureren en te zoeken naar wat hem onderscheidt met het oog op zijn verdienmodel.
Na bespreking van zijn casus heeft deelnemer A de stap gezet om binnen het netwerk voor te stellen dat een aantal	Door het proces van businessmodeling kiest deelnemer B er – stap voor stap – bewust voor een ondernemende	Zijn onderdomping in het businessmodeling-proces levert deelnemer C enerzijds rust op in zijn zoekproces (hij richt zich

Deelnemer A	Deelnemer B	Deelnemer C
leden dat totaal niet participeert in inhoud en proces, vertrekt. Dit voorstel is tot zijn verwondering geaccepteerd. In het gereduceerde netwerk moet hij nu meer zijn keypartners gaan vinden.	houding in te nemen, door een verticale relatie te kantelen naar een horizontale relatie. Daardoor ziet hij kans inhoudelijke doelen nu wèl te bereiken.	nu meer op het hier en nu) en anderzijds scherpt het zijn ideeën voortdurend. Nieuwe inzichten test hij op meerdere vlakken systematisch in de praktijk. En dat levert uiteraard weer stof voor reflectie. Kortom: het proces is voor deelnemer C nog niet afgerond.

Er is behoefte aan meer ondernemende werknemers in een vastgelopen branche. En daarmee is de noodzaak duidelijk van een meer horizontale relatie tussen werkgever en werknemers. De crisis leidt nu tot onvermijdelijk geachte salarisverlagingen zonder enig zicht op terugkeer naar de oude situatie als het weer beter mocht gaan. Hoe de relatie tussen werkgever, werknemer en zelfstandig professional zich zal ontwikkelen is een wezenlijke vraag voor alle betrokkenen in de komende tijd. Nu overleven en dan succesvol aansluiten op veranderde vragen en opvattingen is een gezamenlijk belang. In het bredere cao-perspectief wordt al gewezen op een andere balans tussen vast en flexibel, iedereen wat minder vast, iedereen wat meer flex. Nuttige stappen richting nieuwe generaties cao's. De architecten staan nu voor de noodzaak het rendement van hun menselijk kapitaal snel en doeltreffend te vergroten en zelf snel nieuwe markten te betreden. Door mens en organisatie gezamenlijk aan te pakken is de kans op succes groter.

Box Ondernemend gedrag kun je leren




Een van de deelnemers: “Ik ben niet iemand die met een ondernemende houding is geboren. Kennelijk is dat niet mijn grondhouding. Voor mezelf denk ik: dat ga ik niet meer veranderen. Je kunt echter wel gedragsverandering leren.”

In de COP blijkt dat een nieuwe rol voor de architect aansloeg. Met businessmodeling kan het gereedschap voor die transitie bedacht worden, het antwoord op de vraag welke toegevoegde waarde voor welke type opdrachtgever kans op succes biedt, kan met elkaar of met anderen verder worden ontwikkeld. Hierdoor wordt voorkomen dat de begrippen als sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid dezelfde abstracte allure krijgen waar duurzaamheid onder lijdt. Met alle geledingen uit de branche is in meerdere bijeenkomsten getest of businessmodel generatie een concreet en nuttig instrument is om doelen en wegen van organisaties en medewerkers zelf in beeld te brengen en voldoende houvast te bieden om zelf vervolgstappen te kunnen zetten. Het antwoord was volmondig ja.

De eerste stappen kunnen gezet worden, mens en organisatie in de branche moeten nieuwe wegen inslaan. Met **Doen Wat Nodig Is!** biedt een veilige plak om neer te komen.

Huub de Graaff, adviseur Exchains & Joke Dekker, adviseur CAOP
loskomen en opnieuw verbinden.

Meer info over Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) en **Doen Wat Nodig Is!**: www.sfa-architecten.nl

Vraagstelling bureaueigenaar	Feed back inhoudelijk	Tips gesprekvoering
<p><i>Hoe kan ik medewerkers contracteren zonder risico's?</i></p> <p>Toelichting Ik heb zicht op een project. Project is eindig. Eindtijd niet exact. Krap ingeschreven. Wat voor type contract pas hier?</p> <div data-bbox="190 1013 833 1276"> <div style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is? </div> <div style="background-color: #9bc26e; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  De praktijk: Doe ik de dingen goed? </div> <div style="background-color: #4db6ac; padding: 5px;">  Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig? </div> </div>	<p>De bureau-eigenaar wordt geconfronteerd met grote onzekerheid en risico's. Hij heeft de neiging die af te wentelen op zijn medewerkers. In de onderlinge verhoudingen leiden de onzekerheid tot verticaal gedrag.</p>	<p>Tip 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geef openheid van zaken. Leg alle cijfers op tafel. • Bespreek samen wat het probleem is. Maak het een probleem van iedereen. • Bespreek wat mogelijk is binnen de huidige situatie. • Als je iets extra's vraagt van medewerkers, maak dan ook afspraken over wanneer het beter gaat. <p>Tip 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga aan de slag met de innovatie van het bureau. Laat werkwijzen en benaderingen die niet werken los. Ga na of er een ander type opdrachtgevers en opdrachten mogelijk is. • Verplaats je in je klant en communiceer van daaruit. • Maak gebruik van het SFA-aanbod businessmodeling of community of practice.



WORKSHOP BUSINESSMODELING

Als je jaren hetzelfde hebt gedaan en om je heen wordt alles anders, dan is het misschien tijd om eens op een andere manier naar jezelf te kijken. De huidige economische omstandigheden kunnen de druk daartoe opvoeren.

Workshop

In de workshop businessmodeling staat de vraag centraal hoe je toegevoegde waarde kunt leveren en wie de klant is. Er is altijd een klant! Een klant die bereid is een tegenprestatie te leveren (loon bijvoorbeeld of een honorarium of het werk dat bij jou past). Wat is daar voor nodig? Waar liggen je kwaliteiten? Voor wie lever je welke toegevoegde waarde? Waar is die van afhankelijk en hoe verzilver je die? In deze workshop maak je kennis met Osterwalder's Businessmodel Canvas. We doen die modeling met de deelnemers samen, voor jezelf, voor een andere deelnemer, iedereen levert input, het is niet bedreigend, het opent nieuwe inzichten en de spiegeling daaraan kan eye openers opleveren. Na afloop van de workshop begint de verandering pas echt.



WORKSHOP COMMUNITY OF PRACTICE

Hoe ziet de architect er over vijf jaar uit, over twee jaar? Een bimmende netwerker? Een alliantie aangegaan met andere disciplines en als inhoudelijk spin in het web in zijn element? Is het begrip architect aan herijking nodig? Is hij verbinder, regisseur, onderdeel van iets groters, iets breders?

Community of practice

Een community of practice (cop) bestaat uit een of meer architectenbureaus - meestal op regionaal niveau - die een netwerk hebben gevormd met samenwerkingspartners - andere organisaties of personen - die met elkaar op een andere manier naar klanten kijken, problemen van klanten anders formuleren en de ingrediënten bij elkaar brengen zodat een complete dienst (inclusief een product zoals een gebouw) kan worden aangeboden en waarin elk lid van de community zijn aandeel kan nemen. Een samenwerking die uitgaat van een ander businessmodel met ruimte om de eigen organisaties en functies tegen het licht te houden.

Workshop

In deze workshop worden aanknopingspunten gegeven om op een andere manier naar werk en de markt te kijken. Als praktisch voorbeeld nemen we de community of practice. Even los van de juridische formaliteiten, gericht op inhoud en samenwerking. een community of practice als vliegwiel van verandering. SFA legt de link met de medewerkers. Welke bijdrage kunnen zij leveren aan deze andere vorm van samenwerken? Wat hebben zij nodig om mee te kunnen in de veranderingen? Hoe kan sociale innovatie tot stand komen?





Vraagstelling (toekomstige) medewerker	Feed back inhoudelijk	Tips gesprekvoering
<p><i>Hoe om te gaan met arbeidsvoorwaarden die niet aansluiten op de cao?</i></p> <div style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is? </div> <div style="background-color: #90c17e; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  De praktijk: Doe ik de dingen goed? </div> <div style="background-color: #4db6ac; padding: 5px;">  Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig? </div>	<p>Informeert je over je formele rechten en plichten.</p> <p>Maak voor je zelf de keuze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accepteer ik een mager aanbod en behoud/verkrijg ik werk. • Wijs ik een mager aanbod af en vind ik elders werk. 	<p>Tip voor toekomstige medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neem de situatie zoals die is, bepaal je bottom line en laat je eventuele boosheid thuis. • Kun je naast een mager aanbod andere zaken binnenhalen? Interessante ervaring? Reiskosten? Procesafspraken op termijn? • Maak jezelf onmisbaar. Denk bij alles na hoe je toegevoegde waarde kunt leveren. <p>Tip voor zittende medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga met bureaueigenaar en team in gesprek over de essentie van het bureau: de orderportefeuille; de financiële situatie; de werkwijze; ... • Hoe kijkt ieder tegen de situatie aan? • Wat kan er beter? Acquireren we op de juiste manier? Zijn er opdrachtgevers/opdrachten mogelijk in een andere richting dan voorheen? • Laat zien wat je kunt bijdragen. • Focus bij alles op de vraag van de klant. <p>Tip</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak gebruik van het SFA-aanbod innoveren of businessmodeling.



WORKSHOP INNOVEREN VOOR ONDERNEMENDE MENSEN

Dat alles verandert, is inmiddels genoegzaam bekend, maar wat betekent dat voor jezelf, voor jou als werknemer of als ex-werknemer, je weg zoeken als zelfstandig professional (zp) of op andere wijze. Hoe zit je er als starter in en hoe als ervaren werknemer of zp-er?

Workshop

In de workshop innovatie gaan we aan de slag om te ontdekken wat je zelf kunt ondernemen in een architectenbranche die sterk is getroffen door de crisis. Ontmoedigen moeilijk te beïnvloeden omstandigheden je of doe je wat wèl in je invloedssfeer ligt? Deze workshop gaat over het belang van het nemen van initiatief – hoe groot of klein ook - en is gecentreerd rond de zogenaamde Circle of Influence (gebaseerd op Stephen Covey). Je gaat aan de slag met korte praktijkopdrachten en wisselt ervaringen uit met elkaar. Door de workshop doe je praktische ideeën op om (nog) ondernemender te zijn in je werk






WORKSHOP BUSINESSMODELING

Als je jaren hetzelfde hebt gedaan en om je heen wordt alles anders, dan is het misschien tijd om eens op een andere manier naar jezelf te kijken. De huidige economische omstandigheden kunnen de druk daartoe opvoeren.

Workshop

In de workshop businessmodeling staat de vraag centraal hoe je toegevoegde waarde kunt leveren en wie de klant is. Er is altijd een klant! Een klant die bereid is een tegenprestatie te leveren (loon bijvoorbeeld of een honorarium of het werk dat bij jou past). Wat is daar voor nodig? Waar liggen je kwaliteiten? Voor wie lever je welke toegevoegde waarde? Waar is die van afhankelijk en hoe verzilver je die? In deze workshop maak je kennis met Osterwalder's Businessmodel Canvas. We doen die modeling met de deelnemers samen, voor jezelf, voor een andere deelnemer, iedereen levert input, het is niet bedreigend, het opent nieuwe inzichten en de spiegeling daaraan kan eye openers opleveren. Na afloop van de workshop begint de verandering pas echt.



Vraagstelling bureau-intermediair	Tips gesprekvoering
<p><i>Stemming in bureau onder nul. Falend werkgeverschap. Wat nu?</i></p> <div data-bbox="190 874 846 1161" style="background-color: #f9a825; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is? </div> <div data-bbox="190 970 846 1066" style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  De praktijk: Doe ik de dingen goed? </div> <div data-bbox="190 1074 846 1161" style="background-color: #4dd0e1; padding: 5px;">  Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig? </div>	<p>Tip 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga in gesprek met de bureau-eigenaar. Informeer hem dat de stemming beroerd is. Dat is het laatste wat het bureau kan gebruiken. Vraag zijn bereidheid om met medewerkers in gesprek te gaan. • Organiseer een bureaubreed gesprek over de essentie van het bureau: de orderportefeuille, de financiële situatie, de werkwijze;.... • Hoe kijkt ieder tegen de situatie buiten en binnen het bureau aan? Wat kan er beter? Waar kunnen we vernieuwen. Wat kan ieder bijdragen, heel concreet? • Vraag de werkgever regelmatig ter rapporteren over de stand van zaken. <p>Tip 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga geen belangen behartigen. Niet voor medewerkers, niet voor de bureau-eigenaar. • Waarom niet? Er ontstaat geen dialoog. Medewerkers en bureau-eigenaar gedragen zich als toeschouwers. De bureau-eigenaar komt klem te zitten <p>Tip 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak gebruik van het SFA-aanbod gesprekvoering en gespreksonderwerpen of innoveren.



WORKSHOP GESPREKSVOERING EN GESPREKSONDERWERPEN

Het is voor bureau-intermediair, OR van belang dat hij in een duidelijke context opereert. Wat zijn gespreksonderwerpen van belang, hoe verhoudt zich zijn rol in de tijd, welke doelen zijn nuttig om in het vizier te houden, welke vaardigheden en kennis zijn belangrijk.

Workshop

Gesprekken en praktische kennis voor de bureau-intermediair staan centraal.

- 'Collectieve beleving' personeel- en bureaubeleid. Wat is nodig aan informatie, wederzijds, hoe kan het efficiënter, hoe kan geïnvesteerd worden in het beleid, dus ook de koers van het bureau.
- Hoe zien OR, bureau-intermediair en leiding het in gesprek komen en blijven nu en over 2 jaar.
- OR en bureau-intermediair zijn woordvoerder en aanspreekpunt. Hoe kan hij de sfeer goed raken, hoe brengt hij het gevoel op de werkvloer over, hoe vertaalt zich dat naar medezeggenschap, welke informatie is van belang.

En in het verlengde hiervan kunnen aan de orde komen:

- Hoe voert OR en bureau-intermediair de gesprekken, welke bagage is nuttig en nodig. Met aandacht voor gesprekstechniek, verschillende belangen, doelen wegen en bij elkaar brengen.
- Hoe wordt OR en bureau-intermediair gekozen, hoe wordt medezeggenschap georganiseerd in de verschillende.



WORKSHOP INNOVEREN VOOR ONDERNEMENDE MENSEN

Dat alles verandert, is inmiddels genoegzaam bekend, maar wat betekent dat voor jezelf, voor jou als werknemer of als ex-werknemer, je weg zoeken als zelfstandig professional (zp) of op andere wijze. Hoe zit je er als starter in en hoe als ervaren werknemer of zp-er?

Workshop

In de workshop innovatie gaan we aan de slag om te ontdekken wat je zelf kunt ondernemen in een architectenbranche die sterk is getroffen door de crisis. Ontmoedigen moeilijk te beïnvloeden omstandigheden je of doe je wat wèl in je invloedssfeer ligt? Deze workshop gaat over het belang van het nemen van initiatief – hoe groot of klein ook - en is gecentreerd rond de zogenaamde Circle of Influence (gebaseerd op Stephen Covey). Je gaat aan de slag met korte praktijkopdrachten en wisselt ervaringen uit met elkaar. Door de workshop doe je praktische ideeën op om (nog) ondernemender te zijn in je werk





GESPREKSCYCLUS

punten uit de cao om mee te nemen:

o.a.

- besteding persoonlijk budget
- opleiding en ontwikkeling
- jaarurensystematiek

1. start-functionerings gesprek

basingrediënten:

- functieomschrijving
- competenties/talenten
- werkvoorraad
- relatie met buitenwereld - bureaubeleid - personeelsbeleid
- ontwikkelmogelijkheden

=> afspraken

tip

maak de afspraak dat de mededewerker met voorstellen komt

uitgangspunten voor een goed gesprek:

- tweezijdig
- luisteren
- respect
- zelfde verwachtingen over doel gesprek
 - uitkomst niet op voorhand vast

uitgangspunten voor beoordeling:

- werkgever beoordeelt
- optioneel 360° beoordeling
- beoordelen tov basisingrediënten startfunctioneringsgesprek

tip

in veel gevallen kunnen beoordelingsgesprek (1^e helft = eenzijdig) en startgesprek (2^e helft = tweezijdig) worden gecombineerd.

3. beoordelings-gesprek

2. voortgangs-functionerings gesprek

bespreken voortgang:

- startfunctionerings-gesprek uitgangspunt
- actuele situatie
- nieuwe ideeën/voortschrijdend inzicht

=> herijken afspraken (indien relevant)



Cirkel van **b**etrokkenheid en cirkel van **i**nvloed

Uit de praktijk

Situatieschets

Sacha is sinds een kleine tien jaar directiesecretaresse bij een groot architectenbureau. Kwam daar aan het hoofd te staan van een team met twee directiesecretarissen, een projectsecretaresse, een administratief medewerker, twee receptionisten/telefonisten. Ze heeft in die functie veel vernieuwd en ontwikkeld.

Toen kwam de crisis. Van het team bleef alleen Sacha over. In deeltijd, omdat het hele bureau in deeltijd was gaan werken. In 23 uur moest ze nu meer doen dan voorheen in 32. Urgente zaken gingen haar agenda bepalen: het receptiewerk gaat altijd voor.

Cirkel van **b**etrokkenheid

Hoe ziet de cirkel van betrokkenheid er uit voor Sacha? Welke ontwikkelingen raken haar en hebben invloed op haar?

Sacha had het niet meer naar haar zin op haar werk. Ze voelde zich geleefd door de omstandigheden. Ze voelde zich overal verantwoordelijk voor. Ze had het gevoel dat ze aan haar eigenlijke werk niet meer toekwam. En ze vroeg zich af wat ze verder wilde.

Cirkel van **i**nvloed

Wat kun je doen in zo'n situatie?

Nadat ze een hele tijd in een onbevredigende setting had gewerkt heeft Sacha vastgesteld waar ze goed in is: organiseren en gestructureerd werken. Ze heeft besloten gebruik te maken van deze talenten om het werk zó te organiseren dat het efficiënter is. Ze heeft ingezien dat ze in beperkte tijd niet overal verantwoordelijk voor kan zijn. Stap voor stap heeft ze het werk teruggebracht naar de basis en naar waar het hoort.

Wat niet meer	Wat wel
Digitaal brievenboek niet in arbeidsintensieve vorm	Stagiair voor receptietaken
Werk van de projectsecretaresse teruggebracht naar de projectleiders	Stagiair voor projectmatige klussen
Werk van de directie (gedeeltelijk) teruggebracht naar de directie	P&O-ontwikkelwerk (gesprekscyclus nieuw leven in geblazen)
Niet zelf de post ophalen	Proces tav Europees aanbesteden stroomlijnen
Geen karnemelk ophalen als je het zelf niet drinkt. Ook anderen kunnen de vaatwasser in- en uitruimen en de koffie bijvullen.	In een vergadering weer actiever meedoen, omdat je weet dat je ook tijd hebt om de opvolging van goede ideeën voor je rekening kunt nemen.

Proces

Sacha is stapsgewijs te werk gegaan. Het heeft haar best energie gekost.

Lastig voor Sacha was dat de verwachtingen van collega's soms nog waren afgestemd op haar voormalige takenpakket, zoals zij dat in hun hoofd hadden. Hier is communicatie uiteraard het enige goede antwoord op.

Sacha heeft geleerd om zich niet overal verantwoordelijk voor te voelen, maar het probleem en de verantwoording te laten waar die hoort.

Waar heeft dit toe geleid?

De initiatieven die Sacha heeft genomen hebben ertoe geleid dat ze weer plezier heeft in haar werk en uitdaging ervaart. Sacha heeft voor haar bureau bepaalde taken (hr-beleid; aanbestedingsproces) beter opgepakt dan vóór de crisis. Ze is er rijker uitgekomen. En dat met 23 uur per week!

Sacha: "De crisis is niet leuk. Maar het is wel goed om de basis weer te vinden".



Cirkel van betrokkenheid

Wat

- Crisis
- Minder mensen
- Minder uren
- Meer werk
- Opgeslokt door urgente zaken (deurbel)

Gevoel

- Groot verantwoordelijkheidsgevoel
- Geleefd worden
- Werkplezier onder druk

Cirkel van invloed

Werkzame elementen

- Talent ontdekken
- Verantwoordelijkheid waar die hoort
- Initiatief
- Terug naar de basis / efficiëncy (snoeien)
- Ontwikkelwerk (bloeien)

Gevolg

- Weer plezier en uitdaging
- Versterken positie en rol binnen bureau
- Kwaliteit leveren voor bureau



Ondernemende werknemers werken niet meer voor maar aan een bedrijf

Hoe werknemers ondernemend worden

Desirée de Jonge was één van de deelnemers aan de innovatieworkshop die SFA in maart 2013 organiseerde in het kader van **Doen wat nodig is!** Deelnemers gingen aan de slag om te ontdekken wat ze zelf kunnen ondernemen in een architectenbranche die sterk is getroffen door de crisis. Voor Desirée de Jonge was dat heel actueel. Architectenbureau Wissing waar zij werkte, kon niet op de oude voet voort. Een groep ondernemende werknemers heeft het bureau in mei 2013 een doorstart gegeven.

Interview met Désirée de Jonge, werkzaam bij stedenbouwkundig adviesbureau Wissing in Barendrecht

Hoe is het ondernemerschap bij jullie opgepakt?

In feite hebben we samen binnen Wissing van de nood een hele mooie deugd gemaakt. Het zijn moeilijke tijden en we werden als bureau uitgedaagd om nieuwe stappen te zetten. Het heeft geleid tot een doorstart waarin we nu allemaal op een bijzondere manier ondernemer zijn. We laten ons begeleiden door een coach die ons stimuleert om elke dag als een slimme ondernemer te denken. Dat gaat natuurlijk niet zonder slag of stoot, maar we genieten allemaal van het proces.

Wat is de grootste stap die jullie hebben gemaakt?

De essentie is denk ik het durven en willen knokken voor je eigen baan. Daarom hebben we allemaal een financiële bijdrage geleverd en hebben we collectief ons salaris teruggebracht naar het niveau van een WW uitkering. Dat is heftig, maar aan de andere kant staan we nu met z'n allen aan hetzelfde roer. Dat is een enorme kick. De saamhorigheid is enorm en we maken veel beter gebruik van elkaars talenten.

Dat klinkt mooi, maar in feite heb je nog steeds gewoon een baan, toch?

Ja, als je het heel letterlijk neemt wel, maar zo voelt het totaal niet. Vroeger was er een directie die beleid uitstippelde. Nu doen we dat samen en vergaderen erover in de avonduren. Je werkt niet meer voor een bedrijf, maar aan een bedrijf. Alles is transparant en ook het doel: ieder voor zich moet bewijzen dat hij of zij bijdraagt aan het commerciële succes van de onderneming. Wissing is nu een optelsom van kleine bedrijfjes. Ik heb mijn eigen winkeltje en bouw dat op mijn manier op. Dit is het beste van twee werelden: ik werk alsof of ik een ZP ben, maar kan toch iedere dag leren van collega's die hetzelfde proces doorlopen als ik.



Wat is het meest opmerkelijke aan de verandering tot nu?

Goeie vraag.... Mijn eerste reactie is eigenlijk de verandering op alle fronten. Ik zie opeens hele nieuwe kanten van collega's. Iedereen doet meer dan zijn vakinhoudelijke werk en dat leidt tot leuke verrassingen. Zo heeft een collega van mij op eigen initiatief een geheel nieuw projectadministratiesysteem ontworpen dat nog heel goed werkt ook. Het scheelt ons de aanschaf van kostbare software. Een andere collega treedt nu veel meer naar buiten en is op zijn manier workshops gaan organiseren. Mensen halen meer uit zichzelf. Mijn passie is communicatie en design en op deze terreinen lever ik nu een veel grotere bijdrage dan voorheen.

Hoe kijk je naar de toekomst?

Heel positief. Wissing vibreert en ik hoop dat we met deze dynamiek opnieuw kunnen gaan groeien. Als je een standaardbaan wil hoeft je niet meer bij Wissing aan te bellen. Als je wilt ondernemen en het gevoel van een eigen winkel wilt hebben, dan ben jij bij ons aan het goede adres. Laten we ook niet vergeten dat onze klanten het ondernemende denken ook steeds meer van ons eisen. In die zin telt wat we "binnen" doen prima op bij wat de markt vraagt. Onze huidige opdrachtgevers reageren enthousiast en zijn blij met deze stap. We zijn begin mei begonnen en hebben al een aantal nieuwe contracten gesloten. Per 1 augustus hebben we zelfs al een prachtige nieuwe kantoorruimte in Barendrecht. Wij geloven er in!



"Gedraag je niet alsof ontwikkelingen je overkomen en je er geen richting aan kunt geven. Als je weet wat je wilt, kansen ziet en ervoor gaat, dan liggen er mogelijkheden. Wissing is daar een voorbeeld van. We denken samen na over kansen, van onderop."

IK WIL...**Doen** wat nodig is!

Community of practice Bronckhorst

Wat was nodig voor hen?

Het managementteam van Boerman Kreek Architecten in Steenderen heeft geparticipeerd in een 'community of practice' (cop) in het kader van Doen wat nodig is!. "Op tijd maatregelen nemen. Vooruitkijken. Andere invalshoek. Vreemde ogen dwingen." Dat is waarom Boerman Kreek Architecten is ingestapt. Met Hetty Brouwer, MT-lid, keken we terug op het proces en de opbrengsten.

Community of practice

Een community of practice (cop) bestaat uit een of meer architectenbureaus - meestal op regionaal niveau - die een netwerk hebben gevormd met samenwerkingspartners - andere organisaties of personen - die met elkaar op een andere manier naar klanten kijken, problemen van klanten anders formuleren en de ingrediënten bij elkaar brengen zodat een complete dienst (inclusief een product zoals een gebouw) kan worden aangeboden en waarin elk lid van de community zijn aandeel kan nemen. Een samenwerking die uitgaat van een ander businessmodel met ruimte om de eigen organisaties en functies tegen het licht te houden.

De cop Steenderen bestond naast het MT van Boerman Kreek uit een aannemer, een installateur, twee architecten uit het netwerk en een breed werkende adviseur duurzaamheid. Allen aanvullend aan elkaar. SFA begeleidde de cop.

Na een aarzende start heeft de cop zich gericht op een concreet maatschappelijk vraagstuk: een stuk grond in de gemeente Hummelo, met een zorgbestemming. Partijen in de cop zijn op zoek gegaan naar stakeholders en hun belangen. Begonnen is met het verzamelen van informatie, vervolgens is vanuit de optiek van de stakeholders gezocht naar opties. In dit kader heeft Hetty Brouwer – als niet-bouwkundige – bijvoorbeeld haar aandeel geleverd door gesprekken te voeren met potentiële bewoners en een afspraak te maken met de burgemeester.

Dit alles heeft geleid tot een opbouwend gesprek met de burgemeester. Helaas had de grond inmiddels woonbestemming gekregen en was deze al verkaveld zonder dat de cop dat kon weten. Wat het wel heeft opgeleverd? Hetty Brouwer: "Nieuw inzicht hoe je het anders kunt doen. De cultuur in de bouw is behoudend, waarom zou je het anders doen dan je altijd hebt gedaan. In de cop zoeken we naar wegen om onze kennis en kunde toe te voegen, zodat de gemeenschap er beter van wordt. We verdiepen ons in het probleem van de opdrachtgever. Bij het vraagstuk 'zorgbehoefte Hummelo' hebben we niet gewacht tot de opdrachtgever met zijn probleem bij ons is gekomen. We zijn oplossingsgericht naar mensen toe gestapt en we hebben gezegd welke lokale behoeften we signaleren, vervolgens zijn we gaan meedenken en vandaaruit hebben we ons idee erover ingebracht. Veel meer dan voorheen zijn we er open ingegaan en hebben we met partijen meegedacht". Brouwer: "We hebben ons wel op een andere manier kunnen laten zien aan de burgemeester en de wethouders."



Kritisch kijken: Doe ik wat nodig is?



Door samen aan de slag te gaan met een praktisch project is het de deelnemers in de cop gelukt de vraag te beantwoorden wat nodig is, en welke kwaliteiten ieder van hen daaraan kan toevoegen.

IK WIL...**Doen** wat nodig is!

De doorbraak is ontstaan toen iedereen kon aanhaken aan iets concreets. Er komen dan verhalen, van waaruit weer een volgende stap kan worden gezet.

Brouwer: “Door het praktisch te maken, kunnen mensen zich een voorstelling maken van iets wat ze kunnen toevoegen. Dat geeft basisvertrouwen. Daarop kun je kwaliteiten inzetten en ontstaat ruimte voor innovativiteit.” “Als je het niet praktisch zou maken en teveel nadruk zou leggen op ‘alles moet anders’, zou je mensen forceren en dat werkt niet.”



De praktijk: Doe ik de dingen goed?



Brouwer: “Ik denk dat onze cop het goed heeft gedaan. Degene die we hebben willen bereiken met onze boodschap, hebben we bereikt. Vanuit de nieuwe wijze waarop we mensen hebben ontmoet, kunnen we verder werken. Dat de uitkomst niet heeft geleid tot een opdracht is uiteraard jammer. We zijn er echter van overtuigd dat de nieuwe manier van werken ons perspectief biedt. We zijn onlangs bijvoorbeeld een interessant leeg gebouw op het spoor gekomen”.

“Dat er iets moest veranderen, was duidelijk”, aldus Hetty Brouwer. “Het blijkt dat de verandering heel anders is gegaan dan ik had gedacht”. In de richting van collega MT-leden en deelnemers in de cop heb ik meer leren kijken naar de persoon en zijn kwaliteit. Als mensen in hun kracht staan en daarop worden aangesproken, voelen ze zich goed. Dan kunnen ze op een positieve, stimulerende manier naar buiten kijken en de opdrachtgevers benaderen.” “Ik heb geleerd om anders aan te sturen. Het heeft geen zin om te stimuleren wat er niet in zit”.



Praktische ondersteuning: Wat heb ik nodig?



“Eigenlijk heb je niet zoveel nodig. De leden van de cop kunnen het allemaal wel. Het is meer het anders belichten van je kwaliteiten. Anders belicht, anders bij elkaar gebracht. Daardoor kreeg het een andere uitstraling.”, aldus Brouwer.

“Het andere bestaat eruit dat we niet meer vanuit onze visie iets willen presenteren, maar een vraagstuk zo benaderen dat het voor de opdrachtgever, financier, gebruiker en andere stakeholders iets toevoegt en ieder er iets van zijn trots kan inleggen.”

“In het praktijkvraagstuk ‘zorgbehoefte Hummelo’ bogen we ons over huisvesting voor mensen die al 70 jaar in de regio wonen. Hoe ervaren zij hun woonomgeving? Wat maakt die vertrouwd? Welke behoeften hebben zij? Niet alleen de beleving van toekomstige bewoners is belangrijk. Ook de bestemming van de grond, de belangen van winkeliers en de intenties van de gemeente, zoals het stimuleren van lokale werkgelegenheid en het bevorderen van sociale cohesie in de buurt.” Brouwer besluit: “Ik heb ontdekt dat oplossingen niet zozeer voortkomen uit de kennis die je hebt, maar het laten zien dat je kunt inleven in een totaal probleem, waarvan bouwen onderdeel uitmaakt.”



Meedoen met businessmodeling: wat levert het op

Deelnemers ontdekken aan de hand van de negen bouwstenen van het businessmodel Canvas wat hun toegevoegde is, wat nodig is om in hun werk hun 'klanten' te bereiken en langs welke weg zij die het beste kunnen benaderen. Er is altijd een klant. Het maakt niet uit of je ondernemer bent, zelfstandig professional of medewerker. Met Canvas leer je jezelf goed kennen, ontdek je je eigen specifieke toegevoegde waarde, verken je door de systematiek van het model waar de schoen wringt of kan wringen en kun je door de logische systematiek van het model stappen maken voor jezelf. Canvas is niet bedreigend. Deelnemers zijn betrokken bij elkaars problematiek gesteund door een begeleider die met open en gerichte vragen zorgt dat de negen bouwstenen worden uitgediept.

Deelnemers over de aanpak:

"Ik vind de aanpak waardevol. Ik heb het gevoel dat ik niet in mijn eentje voor dat soort vragen sta. Leuk om iedere keer weer de overeenkomsten te ontdekken. Dat een ander met hetzelfde zit, maakt het draagbaar."

"Ik kijk er altijd naar uit, omdat ik weet dat ik het nodig heb om weer bij de les gehaald te worden. Het gebeurt hier op een veilige manier. Dat maakt dat ik dan wel weer een volgende stap durf te zetten. Daarmee kom je wel verder, met kleine stapjes."

"Er gebeurt wat doordat je je committeert en uit de rol van toeschouwer stapt. Door te benoemen en te analyseren neemt het bewustzijn toe en krijg je scherp waarnaar je op zoek bent. Dat je benoemt waar je tegenaan loopt werkt therapeutisch. Soms hoor je dingen die je eigenlijk al weet en eigenlijk nog niet wilde weten."

Ondernemend gedrag kun je leren.

Een van de deelnemers: "Je wordt bewust van de grondhouding die je hebt. Ik ben niet iemand die met een ondernemende houding is geboren. Kennelijk is het niet mijn grondhouding. Voor mezelf denk ik: dat ga ik niet meer veranderen. Je kunt echter wel gedragsverandering leren."

Aan wat voor casus moet je denken

Deelnemer A	Deelnemer B	Deelnemer C
<p>participeerde in een niet-functionerend onderwijsnetwerk en dat hinderde hem.</p> <p>Na bespreking van zijn casus heeft deelnemer A de stap gezet om binnen het netwerk voor te stellen dat een aantal leden dat totaal niet participeert in inhoud en proces, vertrekt. Dit voorstel is tot zijn verwondering geaccepteerd. In het gereduceerde netwerk moet hij nu meer zijn keypartners gaan vinden.</p>	<p>stelde zich binnen de context van werknemer bij een bureau te dienstbaar op en ging in feite niet staan voor zijn eigen mening.</p> <p>Door het proces van businessmodeling kiest deelnemer B er – stap voor stap – bewust voor een ondernemende houding in te nemen, door een verticale relatie te kantelen naar een horizontale relatie. Daardoor ziet hij kans inhoudelijke doelen nu wèl te bereiken.</p>	<p>is als zelfstandig professional op zoek naar een manier om zijn talenten te structureren en te zoeken naar wat hem onderscheidt met het oog op zijn verdienmodel.</p> <p>Zijn onderdompeling in het businessmodelingproces levert deelnemer C enerzijds rust op in zijn zoekproces (hij richt zich nu meer op het hier en nu) en anderzijds scherpt het zijn ideeën voortdurend. Nieuwe inzichten test hij op meerdere vlakken systematisch in de praktijk. En dat levert uiteraard weer stof voor reflectie. Kortom: het proces is voor deelnemer C nog niet afgerond.</p>