

# ARBEIDSMARKTONDERZOEK ARCHITECTENBRANCHE

de attractiviteit van de branche nu en in de toekomst

# ARBEIDSMARKTONDERZOEK ARCHITECTENBRANCHE

**de attractiviteit van de branche nu en in de toekomst**

Uitvoerders onderzoek:  
Basis & Beleid Organisatieadviseurs B.V. en  
IVA beleidsonderzoek en advies

**januari 2009**

## Rapportage

Arbeidsmarktonderzoek architectenbranche  
de attractiviteit van de branche nu en in de toekomst

Basis & Beleid  
Mariska Stuivenberg en Antoinetta Eikenboom

IVA beleidsonderzoek en advies  
Harold van der Werff, Dineke Kolen-Van Loon en Sanne Smeenk

Utrecht, januari 2009

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	6
<b>1. Inleiding</b>	8
1.1. Aanleiding voor de opdracht	8
1.2. Leeswijzer	8
<b>2. Onderzoeksrapport</b>	10
2.1. Doelstelling en onderzoeksvragen	10
2.2. Aanpak en verantwoording	11
<b>3. Schets van de branche</b>	15
3.1. Omvang van de sector	15
3.2. Samenstelling van de sector	16
3.3. Vacatures	18
<b>4. Dynamiek in de formatie</b>	19
4.1. Instroom	19
4.1.1. Instroom in opleidingen	19
4.1.2. Instroom in de bureaus	21
4.1.3. Aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk	23
4.2. Doorstroom	24
4.3. Uitstroom	25
<b>5. Huidige matching vraag en aanbod</b>	27
5.1. Overbenutting en onderbenutting	27
5.2. ZZP'ers	29
<b>6. Toekomstige ontwikkelingen</b>	31
6.1. Toekomstige samenstelling van bureaus	31
6.2. Toekomstige vraag en aanbod in de branche	32
6.3. Arbeidsmarktontwikkelingen – eigen bureau	33
6.4. Algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	34
<b>7. Zelfbeeld en imago</b>	35

<b>8.</b>	<b>Medewerkers</b>	39
8.1.	Sfeer	40
8.2.	Uitdaging	40
8.3.	Hoeveelheid werk	41
8.4.	Zelfstandigheid/inspraak	41
8.5.	Duidelijkheid	42
8.6.	Arbeidsvoorwaarden	42
8.7.	Balans werk/privé	43
8.8.	Loopbaanmogelijkheden	44
8.9.	Studiemogelijkheden	44
8.10.	Collega's	45
8.11.	Aansturing	45
8.12.	Mobiliteit	46
<b>9.</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	52
9.1.	Conclusies	52
9.2.	Aanbevelingen	57
	<b>Bijlagen</b>	61
1.	Vragenlijst Werkgeversenquête	
2.	Vragenlijst Medewerkerenquête	
3.	Indeling van de branches	

## Samenvatting

In opdracht van Stichting Fonds Architectenbureau hebben organisatieadviesbureau Basis & Beleid en onderzoeksbureau IVA beleidsonderzoek en advies kwalitatieve en kwantitatieve verzameld over de arbeidsmarktsituatie in de architectenbranche. Hiervoor zijn de volgende onderzoeksmethoden toegepast: literatuuronderzoek, telefonische interviews, secundaire bronnenanalyse en een enquête onder werkgevers en werknemers.

In de architectenbranche werken ongeveer 15.000 medewerkers. De gemiddelde bureauomvang betreft tien medewerkers (mediaan vijf medewerkers). De grootste groepen medewerkers zijn de tekenaars (42%), architecten en ontwerpers (37%) en projectleiders (16%). Uit het onderzoek blijkt dat de architectenbranche een traditionele sector is met voornamelijk autochtone mannen die (bijna) fulltime werken. Wel is de sector relatief jong, met een gemiddelde leeftijd van 38 jaar. De meeste medewerkers hebben een HBO- of WO-opleiding (respectievelijk 44% en 35%). De toekomstige samenstelling van het personeelsbestand zal volgens de meerderheid van de werkgevers ongeveer gelijk blijven.

Instroom op een architectenbureau vindt vooral plaats door het aantrekken van medewerkers van een ander bureau (49%). Daarnaast stromen veel net afgestudeerde studenten (34%) de sector in. Er worden relatief weinig medewerkers aangetrokken uit andere sectoren (9%), terwijl wel veel medewerkers (25%) de architectenbranche verlaten voor een baan in een andere sector.

De werkgevers verwachten dat het steeds moeilijker gaat worden om geschikt personeel te vinden. De concurrentie op de arbeidsmarkt tussen de bureaus onderling en tussen de architectenbranche en andere sectoren zal naar verwachting groter worden. Veel werkgevers zijn van mening dat het branchespecifieke onderwijs, en dan vooral het MBO-onderwijs, onvoldoende aansluit op het werk van een architectenbureau. Vooral het MBO-onderwijs heeft een negatief imago en veel werkgevers zien niet of nauwelijks mogelijkheden om medewerkers met een MBO-opleiding in te schakelen voor specifieke taken van HBO'ers.

De inzet van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) is in de architectenbranche beperkt. Gemiddeld wordt op de bureaus die met een ZZP'er werken 0,03 FTE aan werk uitbesteed aan ZZP'ers. Vooral de mindere betrokkenheid, de relatief hoge kosten en onbekendheid met de werkwijze en visie van het bureau worden als bezwaren genoemd.

Uit het onderzoek blijkt dat de geboden arbeidsvoorwaarden voor de huidige medewerkers niet het belangrijkste motief zijn om voor de architectenbranche te kiezen. De aard van de werkzaamheden en de aansluiting met de studie staan voorop. De arbeidsvoorwaarden zijn voor veel medewerkers (45%) echter wel de belangrijkste reden om een baan buiten de sector te gaan zoeken, op de voet gevolgd door (het gebrek aan) doorgroeimogelijkheden (39%) en de aard van de werkzaamheden (28%).

Om aantrekkelijk te zijn voor (potentiële) medewerkers bieden veel werkgevers nu al aanvullende arbeidsvoorwaarden aan, zoals een winstdelingsregeling, reiskostenvergoeding, opleidingen, etcetera.

Uit de medewerkersenquête blijkt dat de architectenbranche een prettige werkomgeving biedt. Medewerkers hebben voor de branche en voor het bureau gekozen vanwege de inhoud van het werk en de diversiteit van de projecten. Vooral de balans tussen werk en privé en de omgang met collega's scoren goed. Medewerkers zijn daarentegen kritischer ten aanzien van de aansturing, de feedback vanuit de leidinggevende en het bespreken van ontwikkelingsmogelijkheden met de leidinggevende. Dit laatste sluit aan bij de kritische houding van medewerkers ten aanzien van de ontwikkelingsmogelijkheden en scholingsfaciliteiten die worden geboden.

Het onderzoek heeft een aantal aannames over de arbeidsmarkt in de branche bevestigd, aangescherpt en aangevuld. Voor het versterken van de arbeidsmarktsituatie binnen de architectenbranche adviseren de onderzoekers de sector om te investeren in het versterken van het contact met het beroepsgerichte onderwijs, met als doel het vergroten van de instroom. Daarnaast wordt geadviseerd te investeren in activiteiten en faciliteiten die het personeelsbeleid op een architectenbureau kunnen versterken. Hierbij is speciale aandacht wenselijk voor enerzijds voldoende loopbaanmogelijkheden en anderzijds een voldoende mate van diversiteit wat betreft de medewerkers in de branche in het algemeen en binnen de individuele architectenbureaus in het bijzonder.

Op het moment van het onderzoek was de kredietcrisis in volle gang. De consequenties hiervan voor de reële economie zijn echter nog niet volledig bekend. Wij verwachten dat de consequenties van een recessie voor de arbeidsmarkt van tijdelijke aard zullen zijn, zeker met de huidige vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt. De resultaten van dit onderzoek zullen naar verwachting dan ook in de toekomst van kracht blijven.

## **1. Inleiding**

### **1.1. Aanleiding voor de opdracht**

Het bestuur van Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) wil kennis vergaren over hoe attractief de branche is voor medewerkers om in te werken en op welke wijze de attractiviteit van de architectenbranche in de toekomst bevorderd kan worden. De focus ligt daarbij op de vakinhoudelijke functies op een architectenbureau.

De concurrentie op de arbeidsmarkt is groot, met name voor technisch geschoold personeel. Ook merken veel architectenbureaus dat het steeds moeilijker wordt om gekwalificeerd personeel aan te trekken. De SFA maakt zich zorgen over deze ontwikkelingen en wil met kwantitatief onderzoek, beleidsvorming en doelgerichte activiteiten het onderwerp de komende jaren hoog op de agenda zetten. De SFA heeft op dit moment geen inzicht in de omvang van de veronderstelde problematiek. De SFA veronderstelt dat het imago van de branche sterk bepalend is voor de aantrekkelijkheid van de branche.

De SFA heeft behoefte aan zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over de arbeidsmarktpositie van de architectenbranche. Aan organisatieadviesbureau Basis & Beleid en onderzoeksbureau IVA is de opdracht verstrekt om deze gegevens te verzamelen. Het door beide bureaus gezamenlijk uitgevoerde onderzoek bestaat uit literatuuronderzoek, secundaire bronnenanalyse, interviews en enquêtes.

In dit onderzoek staat de architectenbranche centraal. Daar waar nodig is een vergelijking gemaakt met aanpalende sectoren: projectontwikkelaars, ingenieurs en ontwerp bureaus, bouwnijverheid, woningbouwcorporaties en overheid (openbaar bestuur).

Het projectteam voor dit onderzoek bestaat uit Mariska Stuivenberg en Antoinetta Eikenboom (Basis & Beleid) en Harold van der Werff, Dineke Kolen-Van Loon en Sanne Smeenk (IVA). Het SFA-bestuur heeft als opdrachtgever opgetreden. Voor inhoudelijke begeleiding en afstemming is een klankbordgroep ingesteld, bestaande uit mevrouw A. de Groot (vertegenwoordiger werknemers, werkzaam bij FNV Bondgenoten) en mevrouw T. Kuipers (vertegenwoordiger werkgevers, werkzaam bij Atelier Pro architecten b.v.).

### **1.2. Leeswijzer**

In het volgende hoofdstuk gaan wij nader in op het doel van het onderzoek en de onderzoeksvragen. Tevens wordt de aanpak toegelicht en wordt ingegaan op de methodologische verantwoording. In hoofdstuk drie beschrijven wij de omvang en de samenstelling van de architectenbranche. Het vierde hoofdstuk behandelt de dynamiek in de personeelsformatie bij de bureaus.

Daarna gaat in hoofdstuk vijf de aandacht uit naar de afstemming tussen vraag en aanbod. In hoofdstuk zes schetsen wij kort enkele toekomstige ontwikkelingen in de architectenbranche. Het zevende hoofdstuk geeft een schets van het zelfbeeld en imago van de architectenbranche en aanpalende sectoren.

Hoofdstuk acht is gewijd aan de uitkomsten van de vragenlijst die is afgenomen onder medewerkers met een vakinhoudelijke functie in de architectenbranche. Aan bod komen onder andere sfeer, uitdaging in het werk, hoeveelheid werk, arbeidsvoorwaarden en redenen om in de branche te gaan werken en mobiliteitsgeneigdheid. In het laatste hoofdstuk bespreken wij de belangrijkste uitkomsten en conclusies van het onderzoek en doen wij aanbevelingen voor de (nabije) toekomst.

## 2. Onderzoeksopzet

### 2.1. Doelstelling en onderzoeksvragen

Het algemene doel van het onderzoek is om kennis over en inzicht te verkrijgen in de aantrekkelijkheid van de architectenbranche. Hierbij gaat het om:

- De in-, door- en uitstroom van medewerkers in vakinhoudelijke functiegroepen.
- De mogelijke tekorten dan wel overschotten bij vakinhoudelijke functiegroepen in de architectenbranche.
- De positie van de ZZP'er in de architectenbranche en voor vergelijkbare relevante vakinhoudelijke functiegroepen in aanpalende branches of projectontwikkelaars.

Deze algemene doelen zijn vertaald naar onderstaande onderzoeksresultaten.

#### **Instroom, doorstroom en uitstroom**

1. Kennis over de in-, door- en uitstroom van medewerkers in vakinhoudelijke functiegroepen in de architectenbranche met een onderscheid naar regio's.
2. Kennis over de in-, door- en uitstroom van medewerkers in vakinhoudelijke groepen in aanpalende branches, met een onderscheid naar regio's.
3. Kennis over de instroom in voor de architectenbranche relevante opleidingen, de uitstroom van scholieren en studenten naar branches. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar het verleden, heden en de toekomst en naar regio's.

#### **Tekorten en overschotten**

4. Inzicht in de vraag naar en het aanbod van medewerkers die geschikt zijn voor vakinhoudelijke functies in de architectenbranche nu, over vijf jaar en over tien jaar.
5. Kennis over in hoeverre mogelijke tekorten van medewerkers op het ene opleidingsniveau opgevangen kunnen worden door medewerkers met een ander opleidingsniveau.

#### **Zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers)**

6. Gegevens over hoeveel en welke zelfstandigen zonder personeel werkzaam zijn in de architectenbranche en in welke functies, en in vergelijkbare relevante vakinhoudelijke functiegroepen in aanpalende branches.
7. Inzicht in de rol en plaats van ZZP'ers in de branche: is het een tijdelijke of permanente invulling voor bureau en medewerker?

#### **Aanvullend**

8. Gegevens over de toepassing van de collectieve arbeidsvoorwaarden op architectenbureaus (als aanvulling op de arbeidsvoorwaardenvergelijking die door de Leeuw Consult is uitgevoerd).
9. Gegevens over de waardering van medewerkers wat betreft het werken in de architectenbranche.
10. Gegevens over de motieven van medewerkers om in de architectenbranche te werken en motieven om de branche te verlaten.

## 2.2. Aanpak en verantwoording

Voor het realiseren van deze onderzoeksdoelen zijn de volgende onderzoeksmethoden toegepast.

### *Literatuuronderzoek*

In de architectenbranche zijn reeds verschillende onderzoeken uitgevoerd. Deze zijn gebruikt om een algemeen inzicht te krijgen in de samenstelling van en de dynamiek in het personeelsbestand. Ook is gekeken naar trends in de branche.

### *Telefonische interviews*

Met de architecteigenaren, bureaumanagers en P&O adviseurs van twaalf architectenbureaus zijn in juli 2008 telefonische interviews gehouden. De interviews zijn voorafgaand aan de werkgevers- en de medewerkersenquêtes uitgevoerd. Het doel van de interviews was meerledig. Het eerste doel was om de toepassing van de collectieve arbeidsvoorwaarden globaal in kaart te brengen. Daarnaast hebben de interviews bijgedragen aan het in kaart brengen van de verwachte in-, door- en uitstroom van medewerkers. Tevens zijn middels de interviews gegevens verzameld over de aantrekkelijkheid van de branche voor (potentiële) medewerkers en over de wijze waarop de aantrekkelijkheid vergroot kan worden. Tot slot hebben de interviews input geleverd voor de op te stellen enquêtes. De deelnemende bureaus zijn van verschillende grootte en vormen een redelijke geografische spreiding.

### *Secundaire bronnenanalyse*

Bij de secundaire bronnenanalyse is gebruik gemaakt van gegevens van het pensioenfonds, van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en van de gegevens van de Centrale Financiën Instellingen (CFI).

De Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus (SPA) heeft gegevens aangeleverd over de samenstelling van de branche. Hierbij gaat het om het aantal werkzame personen in de branche en om het aantal architectenbureaus. Van de werkzame personen zijn bij het pensioenfonds de volgende gegevens bekend: leeftijd, geslacht, deeltijdfactor en jaarinkomen.

Uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB van het CBS) volgen naast leeftijdsklasse, geslacht en deeltijdfactor ook etniciteit en opleidingsniveau. De EBB heeft betrekking op het aantal werkzame personen in een sector. Uit de EBB is ook het aantal personen bekend dat in de aanpalende sectoren werkzaam zijn: bouw, verhuur van onroerend goed (woningbouwcorporaties) en openbaar bestuur. Van de werkzame personen zijn voor de periode 2001-2007 leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, deeltijdfactor en RPA-regio<sup>1</sup> bekend. Door samenvoeging van klassen, zijn de cijfers van het CBS helaas 'vervuild'. Het CBS kan en mag echter niet meer gedetailleerde cijfers geven. Dit hangt samen met de omvang van de steekproef en het aantal subklassen in een bepaalde klasse.

---

<sup>1</sup> RPA = Regionale Platforms Arbeidsmarkt

In Bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de door het CBS gehanteerde indeling van de branches.

De CFI hebben informatie geleverd over het aantal personen in branche-eigen opleidingen en het aantal gediplomeerde schoolverlaters. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen MBO-, HBO- en WO-niveau.

#### *Enquête onder werkgevers*

Onder de werkgevers is via een speciaal voor dit onderzoek ingerichte website een vragenlijst uitgezet waarin is gevraagd naar de samenstelling van het personeelsbestand, de in-, door- en uitstroom, trends in de branche, de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk en het imago van de branche. In totaal zijn hiervoor 1.738 bedrijven benaderd. Een klein deel daarvan (17) is onbestelbaar teruggekomen. Daarnaast gaf een aantal aangeschreven bedrijven aan dat zij geen architectenbureau zijn.

Uiteindelijk zijn 106 volledig ingevulde vragenlijsten ontvangen van architectenbureaus. 54 van deze bureaus zijn gelegen in de Randstad, 52 daarbuiten. Met de Randstad wordt in dit rapport verwezen naar de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht.

Uit de responsgegevens blijkt dat slechts 313 bedrijven de weblink naar de vragenlijst hebben geopend. Dat is 18% van de bureaus die een uitnodiging heeft ontvangen. Van deze bedrijven zijn 193 gestart met het invullen van de vragenlijst. Als elke startende respondent de vragenlijst zou hebben afgemaakt, was de respons 11%. Echter, slechts 106 bedrijven hebben de vragenlijst volledig (of nagenoeg volledig) ingevuld. Ondanks het verzenden van twee herinneringen en het persoonlijk nabellen van een groot aantal grotere bureaus is de netto respons van 6% (106/1.738), dit is zeer laag. Hiervoor zijn meerdere oorzaken te benoemen. Ten eerste bleek dat een aantal bureaus meedoet aan een ander onderzoek dat de BNA faciliteert. In dat onderzoek worden gelijksoortige vragen gesteld aan bureaus en medewerkers. Daarnaast worden architectenbureaus regelmatig benaderd om mee te werken aan een onderzoek. Dit vraagt tijd en deze is vaak niet beschikbaar op een bureau.

#### *Enquête onder medewerkers*

Aan alle benaderde architectenbureaus is ook gevraagd of zij hun medewerkers met een vakinhoudelijke functie wilden uitnodigen de medewerkersenquête in te vullen op de website. In totaal hebben 807 medewerkers de link naar deze vragenlijst aangeklikt en zijn 681 personen gestart met de vragenlijst. 73 personen behoorden echter niet tot de doelgroep van het onderzoek en kregen daarvan een melding. Zij hoefden de vragenlijst niet verder in te vullen. In totaal hebben 407 medewerkers de vragenlijst (nagenoeg) compleet ingevuld<sup>2</sup>. In de herinnering die de bureaus hebben ontvangen is hen ook gevraagd om de medewerkersenquête nog eens extra onder de aandacht van het personeel te brengen.

---

<sup>2</sup> Aan werkgevers is gevraagd (een selectie) van hun medewerkers uit te nodigen de vragenlijst in te vullen. Het is daardoor niet bekend hoeveel medewerkers in totaal zijn benaderd. Daarom kan het responspercentage niet worden berekend.

*Representativiteit van de bureaus en medewerkers*

De responsgroep en de populatie zijn op een aantal kenmerken (omvang, verdeling naar functiegroep, leeftijd, geslacht en etniciteit) met elkaar vergeleken om te kunnen vaststellen of de architectenbureaus die aan de werkgeversenquête hebben meegewerkt een goede afspiegeling zijn voor de branche.

Tabel 2.1. laat zien dat de bureaus die hebben gereageerd geen evenwichtige afspiegeling vormen van het totaal aantal bureaus in de architectenbranche. De bureaus met 1-4 medewerkers zijn beduidend ondervertegenwoordigd. Bureaus met 50 medewerkers of meer zijn juist sterk oververtegenwoordigd. Om de uitkomsten van de werkgeversenquête representatief te laten zijn voor de branche zijn de antwoorden van de bureaus gewogen naar bedrijfsomvang.

*Tabel 2.1. Omvang van de bureaus naar aantal medewerkers*

Aantal medewerkers	Werkgevers- enquête (2008)	SPA (2008)
1-4	16%	49%
5-19	54%	39%
20-49	20%	10%
50+	10%	2%
Totaal	100%	100%
n=	106	1.522

Bron: Werkgeversenquête 2008 (respons) en SPA (populatie)

De werkgeversenquête is representatief voor wat betreft de verdeling van de medewerkers in de functiegroepen. In hoofdstuk 3.2. (zie Tabel 3.3.) komen wij hierop terug.

In Tabel 2.2. zijn enkele demografische gegevens van de in de branche werkzame personen naast elkaar gezet<sup>3</sup>. Hieruit blijkt dat de architectenbranche met name een 'mannenwereld' is.

Verder blijkt uit de gegevens van de SPA, de werkgeversenquête en de medewerkers-enquête dat de leeftijdscategorie 25-34 jaar in de sector sterk vertegenwoordigd is.

Volgens het CBS is 82% van de in de architectenbranche werkzame personen autochtoon en 18% allochtoon. Dit wijkt nauwelijks af van de uitkomsten van de medewerkers- en bureaunenquête, waarin voor de vakinhoudelijke functies is gevraagd naar de etniciteit. Het pensioenfonds houdt de etniciteit van de medewerkers niet bij.

In het algemeen geven de respondenten van beide enquêtes een redelijke afspiegeling van de totale populatie. Uitsplitsingen naar regio en andere verbijzonderingen is echter vrijwel niet mogelijk doordat de respons van de werkgeversenquête zeer laag is.

<sup>3</sup> Bij de enquêtes onder medewerkers en bij de werkgeversenquête gaat het om de vakinhoudelijke functies.

Tabel 2.2. Representativiteit van de responsgroep (geslacht, leeftijd en etniciteit)

		SPA (2008)	BNA (2008)	CBS (2007)	Medewerkers- enquête (2008)	Werkgevers- enquête (2008)
Geslacht	Man	70%	80%	76%	85%	79%
	Vrouw	30%	20%	24%	15%	21%
Leeftijd	<25 jaar	5%	-	4%	5%	8%
	25 - 34 jaar	42%	-	29%	49%	37%
	35 - 44 jaar	27%	-	31%	29%	24%
	45 - 54 jaar	16%	-	22%	10%	17%
	>54 jaar	11%	-	14%	7%	14%
Etniciteit	Autochtoon	-	-	82%	86%	88%
	Allochtoon	-	-	18%	14%	12%
n=		14.752	10.600	92.000	407	953

- Bij de cijfers van de Enquête Beroepsbevolking (CBS) gaat het om aanstellingen van minimaal 12 uur per week.
- Bij de Werkgeversenquête gaat het om het gewogen aantal medewerkers bij de 106 responderende werkgevers.
- Bronnen: SPA, BNA (Vogels e.a. 2008)<sup>4</sup>, Medewerkersenquête 2008 en Werkgeversenquête 2008.

---

<sup>4</sup> Vogels, René, Maayke Mooiboek en anderen (2008). Brancheonderzoek BNA 2007. Zoetermeer: Stratus. Enquête Beroepsbevolking (CBS).

### 3. Schets van de branche

#### 3.1. Omvang van de sector

##### Aantal werkzame personen

Uit gegevens van het pensioenfonds blijkt dat bijna 15.000 personen werkzaam zijn in de architectenbranche. De bureaus die bij de start van dit onderzoek bij de Stichting Pensioenfonds Architectenbureaus (SPA) zijn ingeschreven tellen 15.400 medewerkers (Bron: SPA). Hierbij zijn ook de personen met een niet inhoudelijke functie meegeteld.

Eind 2006 werkten bij de BNA aangesloten bureaus 10.600 personen. Vogels en anderen (BNA 2008) schatten, op basis van deze gegevens, dat in 2006 in totaal 17.250 (15.500 FTE) personen werkzaam waren in de architectenbranche.

De cijfers uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS geven een beeld van de sector dat niet wordt herkend. Het aantal werkzame personen is met ongeveer 90.000 veel te hoog. Dit aantal is het gevolg van de klasse indeling van het CBS.

*Tabel 3.1. Het aantal werkzame personen in de architectenbranche*

	Jaar	Personen
SPA	2008	15.000
CBS	2007	96.000

Bronnen: SPA en Enquête Beroepsbevolking 2001-2007 (CBS)

##### Omvang architectenbureaus

De omvang van de bureaus varieert van 1 tot 383 medewerkers (Bron: SPA). Gemiddeld telt een bureau 10 medewerkers. De mediaan<sup>5</sup> is 5. Dit betreft dan alle functies (ook de niet vakinhoudelijke). Volgens Vogels e.a. (BNA, 2008) bedroeg het aantal personen op een bureau gemiddeld 6,9 (6,2 FTE). Uit de werkgeversenquête blijkt dat 84% van de functies vakinhoudelijk is. Uitgaande van een formatie van gemiddeld 10 medewerkers, waarvan 84% een vakinhoudelijke functie heeft, telt een bureau gemiddeld 8 tot 9 medewerkers met een vakinhoudelijke functie. De grote bureaus hebben verhoudingsgewijs een relatief hoog aantal medewerkers met een niet-vakinhoudelijke functies.

##### Deeltijdfactor

Uit de medewerkersenquête komt naar voren dat 1% van de medewerkers met een vakinhoudelijke functie een dienstverband heeft van 19 uur per week of minder, 21% werkt 20-34 uur per week en 78% werkt 35 uur of meer. Dit komt in sterke mate overeen met de gegevens van het CBS (die betrekking hebben op alle functies).

<sup>5</sup> De mediaan is de 'middelste' waarde in een reeks waarbij de waarden van hoog naar laag lopen. 50% Van de waarden in die reeks is niet hoger dan deze waarde en 50% is niet lager dan deze waarde. Omdat het grote aantal kleine bureaus (tot 5 personen) en het aantal zeer grote bureaus het rekenkundig gemiddelde vertekenen, wordt in dit rapport in een aantal gevallen ook de mediaan gepresenteerd.

Bij de 106 bureaus heeft 60% van alle medewerkers een aanstelling voor minimaal 38 uur. Van de medewerkers in vakinhoudelijke functies heeft 68% een aanstelling van 38 uur of meer<sup>6</sup>. Ook blijkt uit de interviews dat de meeste medewerkers een fulltime of bijna fulltime dienstverband (0,8 FTE) hebben.

Volgens het CBS neemt het aantal personen dat een aanstelling heeft voor minimaal 35 uur in de architectenbranche geleidelijk af (zie Tabel 3.2.). In 2001 had 80% een fulltime aanstelling. In 2007 was dat 75%. Het absolute aantal werkzame personen met een fulltime aanstelling is echter door de jaren heen niet veranderd.

De procentuele verandering komt voor rekening van het aantal personen met een aanstelling van 20-34 uur. Dat is in die periode gestegen van 15.000 naar 20.000.

Tabel 3.2. Ontwikkeling van de aanstellingsomvang in de architectenbranche

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
12 - 19 uur	3%	3%	3%	3%	4%	3%	4%
20 - 34 uur	17%	17%	18%	18%	21%	21%	21%
35 uur en meer	80%	80%	79%	79%	75%	76%	75%
Totaal (x 1.000)	89	90	92	90	92	91	96

Bron: Enquête Beroepsbevolking 2001-2007 (CBS)

### 3.2. Samenstelling van de sector

Op architectenbureaus is één op de drie medewerkers tekenaar. Ook architecten/-ontwerpers vormen een derde deel van het aantal medewerkers op de bureaus (zie Tabel 3.3.). De functie projectleider/coördinatie maakt 13% deel uit van het totaal. Slechts een klein deel van de medewerkers is werkzaam in de functiefamilie calculatiebestek, bouwkundig toezicht of constructeur.

In totaal vormen de vakinhoudelijke functies 84% van het totaal en vervult 16% van de medewerkers een ondersteunende functie (directeur, secretaresse, administratie, P&O, et cetera).

Uit de interviews blijkt dat de functies van architect/ontwerper, tekenaar en projectleiderscoördinator op bijna alle bureaus voorkomen. Of de functiefamilies calculatiebestek, bouwkundig toezicht en constructie voorkomen hangt samen met de grootte van het bureau en het type opdrachten.

Naarmate een bureau groter is vindt meer functiedifferentiatie plaats. De verdeling van de medewerkers naar functie uit de werkgeversenquête komt in sterke mate overeen met het onderzoek dat in opdracht van de BNA is uitgevoerd (Vogels en anderen 2008).

<sup>6</sup> Medewerkerenquête: 67% van de medewerkers werkt 38 uur of meer.

Tabel 3.3. Aantal werkzame personen in de architectenbranche naar functie

	Werkgeversenquête 2008	BNA
Architecten, ontwerpers	31%	37%
Tekenaars	35%	34%
Calculatiebestek	3%	2%
Constructeurs	0%	0%
Projectleiderscoördinatie	13%	12%
Bouwkundig toezicht	2%	1%
Andere vakinhoudelijke functie		2%
Ondersteunende functies	16%	12%
Totaal	100%	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008; Vogels e.a. (BNA, 2008)

Binnen de vakinhoudelijke functies vormen mannen een duidelijke meerderheid (zie Tabel 3.4.). Qua leeftijd zijn de categorie 25-34 jaar en 35-44 jaar het sterkst vertegenwoordigd. De gemiddelde leeftijd van alle medewerkers is 38 jaar. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers met een vakinhoudelijke functie is 36 jaar, waarvan de helft jonger is dan 35 jaar. Vogels e.a. (BNA, 2008) kwam voor alle medewerkers uit op een gemiddelde leeftijd van 37 jaar. De overgrote meerderheid op een architectenbureau is autochtoon. Slechts 8% behoort tot de categorie westerse allochtonen en 4% tot de niet-westerse allochtonen. Het opleidingsniveau in de architectenbranche is hoog. De meeste medewerkers hebben een HBO- of WO-opleiding. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de medewerkers (21%) een HAVO-, VWO- of MBO-opleiding<sup>7</sup> als hoogste opleiding genoten. De telefonische interviews bevestigen dit beeld. Ook hieruit blijkt dat de meeste medewerkers autochtone mannen zijn met een HBO- of WO-opleiding. Binnen de bureaus is er veelal geen aandacht voor diversiteit voor wat betreft man/vrouw verhouding, leeftijd of de verhouding allochtoon/autochtoon.

Tabel 3.4. Aantal werkzame personen in de architectenbranche naar demografische achtergrond, vakinhoudelijke functies

		Aantal	in %
Geslacht	Man	754	79%
	Vrouw	199	21%
Leeftijd	24 jaar of jonger	72	8%
	25 - 34 jaar	355	37%
	35 - 44 jaar	234	24%
	45 - 54 jaar	163	17%
	55 jaar en ouder	133	14%
Etniciteit	Niet westerse allochtoon	33	4%
	Westerse allochtoon	73	8%
	Autochtoon	803	88%
Opleidingsniveau	Hoogstens HAVO, VWO, MBO	195	21%
	HBO	411	44%
	WO	325	35%

- De personen waarvan de achtergrond onbekend was zijn buiten deze tabel gehouden. Dit betreft een fractie van het totaal.

Bron: Werkgeversenquête 2008

<sup>7</sup> Landelijke cijfers voor wat betreft hoogst behaalde opleidingsniveau (2006): 44% HAVO, VWO of MBO; 20% HBO en 12% WO (Bron: StatLine van het CBS).

### 3.3. Vacatures

In de vorige paragraaf is ingegaan op het aantal werkzame personen. Dit betreft het geëffectueerde deel van de vraag naar arbeid. Vacatures staan voor het niet geëffectueerde deel van de vraag naar arbeid in de architectenbranche. Op het moment van onderzoek had een kwart van de bureaus één of meerdere vacatures. Vooral vakinhoudelijke vacatures staan open (85% van alle vacatures).

In totaal heeft 21% van de deelnemende architectenbureaus momenteel één of meer vacatures voor vakinhoudelijke functies. Tweederde van de bureaus met vacatures heeft één openstaande vacature. Gemiddeld hebben de architectenbureaus anderhalve vacature openstaan. Bijna de helft van de vacatures betreft vacatures voor tekenaars (zie Tabel 3.5.). Binnen de Randstad zijn er meer bureaus met openstaande vacatures dan daarbuiten. Wanneer wij kijken naar het aantal bureaus met vakinhoudelijke vacatures, is er geen verschil tussen de Randstad en de overige regio's.

Tabel 3.5. Openstaande vacatures naar functie

	Aantal	In %
Architecten, ontwerpers	4	19%
Tekenaars	9	46%
Calculatiebestek	0	1%
Constructeurs	0	0%
Projectleidercoördinatie	5	29%
Bouwkundig toezicht	0	0%
Ondersteunende functies	1	5%
Totaal	19	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Bijna de helft van de bureaus had in de afgelopen twaalf maanden geen vacatures, een kwart had in die periode één vacature en ruim een kwart had er twee of meer. Voor de bureaus is de vacaturegraad voor de vakinhoudelijke functies berekend. De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures voor vakinhoudelijke functies ten opzichte van het aantal bij een bureau werkende personen in deze functies. Deze vacaturegraad is in de architectenbranche gelijk aan 3,0. Deze vacaturegraad wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld. Met andere woorden: de onvervulde vraag naar arbeid in de architectenbranche was niet hoger vergeleken met andere branches. Medio 2008 was de vacaturegraad in Nederland 3,2. Die van de zakelijke dienstverlening was 3,9 (bron: CBS).

Uit de resultaten van de telefonische interviews blijkt dat er bij de betreffende bureaus geen vacatures zijn. Wel is er bij veel bureaus plaats voor ervaren tekenaars en projectleiders, ongeacht of er een concrete vacature is. Dit zijn cruciale functies binnen de bureaus en gezien de situatie op de arbeidsmarkt geeft een groot aantal van de geïnterviewden aan het zich niet te kunnen permitteren een goede kandidaat aan zich voorbij te laten gaan. De meeste vacatures ontstaan bij vertrek van medewerkers. Incidenteel is er sprake van uitbreiding. Alle bureaus geven aan dat het lastig is om ervaren tekenaars te vinden.

## 4. Dynamiek in de formatie

### 4.1. Instroom

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal studenten in het branchespecifieke hogere onderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO). Zijn vormen een belangrijke 'pijplijn' voor de instroom van medewerkers op architectenbureaus. Ook het aantal gediplomeerde schoolverlaters wordt gepresenteerd. De overgrote meerderheid van hen komt direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Daarna gaan wij in op de daadwerkelijke instroom op de architectenbureaus.

#### 4.1.1. Instroom in opleidingen

Het aantal studenten in branchespecifieke HBO- en WO-opleidingen ligt al jaren rond de 11.000. De overgrote meerderheid van deze studenten volgt een voltijdsopleiding. Het aandeel van de deeltijdstudenten bedraagt 4%. Het aantal studenten dat een duale opleiding volgt, is verhoudingsgewijs zeer laag, maar hun aantal is stijgende.

*Tabel 4.1. Aantal studenten in het branchespecifieke hoger onderwijs\**

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Voltijd	10.722	10.855	10.842	10.783	10.578	10.360	10.241	10.290
Deeltijd	416	571	467	533	510	464	452	437
Duaal	47	79	133	161	145	177	201	240
Totaal	11.185	11.505	11.442	11.477	11.233	11.001	10.894	10.967

\*Dit betreft de opleidingen Bouwkunde; Architecture; Architecture, building and planning

Bron: CFI

Het aantal gediplomeerde schoolverlaters van branchespecifieke HBO- en WO-opleidingen ligt sinds het studiejaar 2001-2002 tussen de 2.000 en 2.200 per jaar. De uiteindelijke instroom naar de architectenbranche is niet bekend. In het schooljaar 1999-2000 had 75% van de schoolverlaters een HBO-opleiding en 25% een universitaire opleiding. Hierna neemt het aandeel van de WO'ers sterk toe. Dit komt vooral door de toename in absolute aantallen van het aantal WO-ers. In 2005-2006 waren er bijna evenveel afgestudeerde studenten met een afgeronde WO-opleiding als met een afgeronde HBO-opleiding.

*Tabel 4.2. Aantal gediplomeerde schoolverlaters van branchespecifieke opleidingen in het hoger onderwijs*

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Hogeschool	1.156	1.097	1.244	1.251	1.214	1.117	1.034
Technische universiteit	395	527	897	992	1003	1013	998
Totaal	1.551	1.624	2.141	2.243	2.217	2.130	2.032

Bron: CFI

De MBO-opleiding Middenkaderopleiding Bouwkunde was tot 2004 de enige branchespecifieke vakopleiding voor de architectenbranche. Vanaf dat jaar is dit de opleiding oude stijl en is er een opleiding nieuwe stijl gestart: 'Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra'. Het aantal studenten van de branchespecifieke MBO-vakopleidingen is in 2001/2002 beduidend hoger dan in 2002/2003. In 2001 begonnen bijna 7.300 studenten aan deze opleiding. In 2002 waren dat er minder dan 6.700. Daarna treedt een stabilisering op van het aantal studenten dat een branchespecifieke MBO-vakopleiding volgt. Vanaf 2002 schommelt dit aantal studenten zo tussen de 6.500 en 6.900. Vanaf 2004 is er sprake van een geleidelijke stijging.

*Tabel 4.3. Aantal Studenten van de mbo-opleidingen Bouwkunde*

	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
Middenkaderopleiding Bouwkunde	7.264	6.687	6.520	5.786	5.439	4.324	3.214
Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra				714	652	1.122	1.888
Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra (Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra: Bouw)					567	1.157	1.515
Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra (Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra: Infra)					30	163	228
Totaal	7.264	6.687	6.520	6.500	6.688	6.766	6.845

Als gekeken wordt naar het totaal aantal gediplomeerde schoolverlaters valt op dat in het studiejaar 2001-2002 er nog ruim 1.700 gediplomeerde schoolverlaters waren, maar in 2007-2008 was dat minder dan 1.300. Gezien de geleidelijke toename van het aantal studenten in de nieuwe branchespecifieke MBO-vakopleidingen, zal het aantal gediplomeerde schoolverlaters de komende jaren stabiliseren en mogelijk langzaam weer iets gaan stijgen.

*Tabel 4.4. Aantal Studenten en gediplomeerde schoolverlaters van de mbo-opleidingen Bouwkunde en Middenkaderfunctionaris Bouw-Infra*

	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
Studenten	7.264	6.687	6.520	5.786	5.439	4.324	3.214
Gediplomeerden	1.736	1.660	1.489	1.419	1.264	1.177	1.275

Bron: CFI

#### 4.1.2. Instroom in de bureaus

Van de bureaus heeft tweederde de afgelopen twaalf maanden nieuwe medewerkers op vakinhoudelijke functies in dienst genomen. Dit waren voornamelijk tekenaars en architecten/ontwerpers (zie Tabel 4.4.). De interviews ondersteunen dit beeld.

Tabel 4.4. Nieuwe medewerkers naar functie

	Aantal	In %
Architecten, ontwerpers	42	34%
Tekenaars	70	57%
Calculatiebestek	1	1%
Constructeurs	0	0%
Projectleiderscoördinatie	10	8%
Bouwkundig toezicht	0	0%
Totaal	123	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

De helft van de nieuwe medewerkers is afkomstig van andere bureaus. Een derde van de instroom bestaat uit personen die zojuist hun opleiding hebben afgerond. Een klein deel is afkomstig uit aanpalende sectoren (zie Tabel 4.5.). Van de instromers was er slechts één die gerekend kan worden tot de zij-instroom. Ook blijkt uit de interviews dat de meeste nieuwe medewerkers uit de architectenbranche komen en dat instroom uit andere branches niet of nauwelijks plaatsvindt.

Tabel 4.5. Nieuwe medewerkers naar herkomst

	Aantal	In %
Schoolverlaters, pas afgestudeerden	42	34%
Ander architectenbureau	60	49%
Aanpalende sectoren	9	8%
Andere sector	1	1%
Werkloze, herintreder	1	1%
Overig	10	8%
Totaal	124	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Drie kwart van de architectenbureaus vindt dat er in het algemeen onvoldoende sollicitanten reageren op een vacature. De helft van de bureaus geeft aan dat het aantal kandidaten sterk wisselt per soort functie.

De helft van de bureaus zegt dat de sollicitanten beschikken over de juiste diploma's. Echter bij één op de vijf bureaus is dat niet het geval. Bij een derde van de bureaus beschikken de kandidaten over de juiste competenties, maar daar staat tegenover dat dit bij de helft van de bureaus niet het geval is. Dit beeld wordt bevestigd door de interviews en sluit aan op het onderzoek van Vogels e.a. (BNA, 2008). In dat onderzoek geven zij aan dat het voor de meeste architectenbureaus (zeer) lastig is goed gekwalificeerde tekenaars, architecten/ontwerpers en projectleiders/-coördinatoren te krijgen.

Tabel 4.6. Geschiktheid van sollicitanten

	(Zeer) oneens	Neutraal	(Zeer) eens
Het aantal kandidaten voor onze vacatures is over het algemeen voldoende	76%	14%	10%
Het aantal kandidaten voor onze vacatures wisselt sterk per type functie	25%	26%	49%
De kandidaten die bij ons solliciteren beschikken over de juiste diploma's	19%	25%	56%
De kandidaten die bij ons solliciteren hebben de juiste competenties	48%	21%	31%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Verschillende wervingskanalen worden ingezet voor het werven van nieuwe kandidaten. De helft van de bureaus plaatst hun vacatures op de eigen website en/of elders op internet, benadert stagiaires, of reageert op open sollicitaties. Buiten de Randstad wordt internet vaker ingezet dan daarbinnen.

Tabel 4.7. Wervingskanalen (n= 77)

	Aantal	In %
Vacatures op de eigen internetsite	43	56%
Stagiaires	43	55%
Vacatures op internet	40	52%
Open sollicitaties	36	47%
Via contacten van medewerkers	24	31%
Vacatures in regionale kranten	24	31%
Detacheringbureaus	23	30%
Via contacten met branchegenoten van andere bureaus, collegiale inleen	19	24%
Werving- en selectiebureaus en headhunters	13	17%
Werving op scholen / opleidingsinstituten	9	12%
Vacatures in landelijke kranten	3	4%
Andere manier	7	9%

Bron: Werkgeversenquête 2008

De interviews geven ten aanzien van de wervingskanalen een vergelijkbaar beeld als de werkgeversenquête. De kanalen die worden genoemd zijn: de eigen website, architectenvacature websites, andere media (opleidingen en krant), werving en selectiebureaus, detacheringbureaus en collegiale inleen van andere bureaus.

Daarnaast blijkt uit de interviews dat de rol van de werving en selectiebureaus steeds belangrijker wordt. Dit geldt voor zowel nieuwe als ervaren medewerkers. Als nadeel voor deze wervingsmethode worden de hoge wervingskosten genoemd. Het voordeel is dat er vaak direct kwalitatief goede kandidaten worden voorgedragen. De kwaliteit van kandidaten die via de websites (zowel eigen als vacature sites) reageren is vaak onvoldoende.

Uit de interviews blijkt dat er regionale verschillen zijn. Het is voor bureaus buiten de Randstad relatief makkelijker medewerkers te vinden dan voor bureaus binnen de Randstad. Daarnaast is het voor bureaus met een specifieke eigen signatuur makkelijker om nieuwe medewerkers aan zich te binden.

#### 4.1.3. Aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk

De werkgevers hebben het idee dat het imago van de branche onder studenten goed is (Zie Tabel 4.8.). De helft denkt echter dat het aantal personen dat een branchespecifieke opleiding volgt niet voldoende is. Ongeveer een kwart van de werkgevers meent dat op dit moment voldoende studenten/scholieren een geschikte opleiding volgen voor het werk op een architectenbureau.

Over de inhoudelijke aansluiting tussen het branchespecifieke MBO-onderwijs en de beroepspraktijk van een architectenbureau zijn de bureaus kritisch. Tweederde van de bureaus vindt dat die aansluiting niet goed is, een kwart staat daar neutraal tegenover en een klein deel is wel positief over de aansluiting tussen MBO en beroepspraktijk. Buiten de Randstad is men vaker negatief over de aansluiting dan daarbinnen. Over de aansluiting tussen het branchespecifieke HBO-onderwijs en het werken op een architectenbureau zijn de meningen verdeeld. Ongeveer even veel bureaus zijn positief, neutraal of negatief. Wel vinden bureaus binnen de Randstad vaker dat het universitair onderwijs niet goed aansluit dan bureaus daarbuiten.

Tabel 4.8. Aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk

	(Zeer) oneens	Neutraal	(Zeer) eens
Het imago van de branche is bij studenten positief	5%	13%	83%
Het aantal personen dat een branchespecifieke opleiding volgt is voldoende	50%	22%	28%
Het branchespecifieke MBO-onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau	62%	25%	13%
Het branchespecifieke HBO-onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau	35%	30%	35%
Het branchespecifieke universitair onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau	31%	38%	31%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Uit de interviews blijkt dat er een negatieve beeldvorming is wat betreft de competenties van de startende MBO'ers en hun aansluiting op de beroepspraktijk. Deze sluiten vaak niet op elkaar aan. Daarnaast vraagt het opleiden en begeleiden van MBO-leerlingen en stagiaires (niet alleen MBO-scholieren) veel tijd en geld. Veel architectenbureaus zijn hierin terughoudend vanwege het risico dat iemand wordt opgeleid voor de concurrent (met name de bouw is genoemd).

#### 4.2. Doorstroom

Op 17% van de architectenbureaus heeft in de afgelopen twaalf maanden minimaal één vakinhoudelijke functiewisseling plaatsgevonden. In meer dan de helft van de gevallen betrof dit een doorgroei in functieniveau. Een derde van de doorstroom betrof de doorgroei naar een hogere functiefamilie. Demotie komt slechts in een enkel geval voor. Ook een overstap naar een andere functiefamilie vindt sporadisch plaats.

Tabel 4.9. Doorstroom naar een andere functie

	Aantal	In %
Promotie: doorgroei in functieniveau	36	59%
Promotie: doorgroei naar een hogere functiefamilie	21	33%
Demotie: verlaging van functieniveau	1	2%
Demotie: verlaging van functiefamilie	1	2%
Naar een andere functiefamilie (geen promotie/demotie)	2	4%
Totaal	62	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Het hierboven gepresenteerde beeld wordt weerspiegeld in de resultaten van de interviews. Ook hier blijkt dat de meeste doorstroom plaatsvindt binnen de eigen functiefamilie en van tekenaar naar projectleider. Een aantal bureaus voert bovendien een duidelijk beleid ten aanzien van doorstroom. Uitgangspunt daarbij is dat medewerkers zich moeten blijven ontwikkelen, inzetbaar moeten zijn op meerdere taakgebieden (tekenen, projectleiderschap) en overzicht moeten hebben van het gehele traject van ontwerpen tot uitvoering.

Enkele bureaus hanteren zelfs het uitgangspunt dat ontwikkeling een voorwaarde is om in dienst te kunnen blijven. Bij onvoldoende ontwikkeling volgt uitstroom. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door nieuwe medewerkers een tijdelijk contract van drie jaar aan te bieden.

Daarnaast wordt aangegeven dat het belangrijker wordt -met het oog op de steeds krapper wordende arbeidsmarkt- om aandacht te besteden aan de gerichte doorstroom van medewerkers en aan het bieden van perspectief aan medewerkers.

Driekwart van de geïnterviewde bureaus biedt hun medewerkers opleidingsmogelijkheden aan. Daarbij worden korte opleidingen veelal vergoed en geldt er vaak een terugbetalingsregeling voor langdurigere opleidingen. De meeste geïnterviewde bureaus stimuleren medewerkers actief om opleidingen te volgen.

### 4.3. Uitstroom

Bij de helft van de architectenbureaus is er in de afgelopen twaalf maanden minimaal één medewerker in een vakinhoudelijke functie vertrokken. Van de uitstromers is ruim de helft tekenaar en een derde is architect/ontwerper.

Tabel 4.10. *Uitstromers naar functie*

	Aantal	In %
Architecten, ontwerpers	35	30%
Tekenaars	65	57%
Calculatiebestek	2	2%
Constructeurs	0	0%
Projectleiderscoördinatie	12	10%
Bouwkundig toezicht	1	1%
Totaal	115	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

De meest voorkomende reden voor vertrek is het beëindigen van een tijdelijk contract. Dit was het geval bij een derde deel van de uitstromers. Verder wilde één op de vijf uitstromers elders een nieuwe uitdaging aangaan. In de interviews is aangegeven dat de meeste (vrijwillige) uitstroom plaatsvindt als gevolg van het (beperkte) loopbaanperspectief binnen het bureau, vanwege privéomstandigheden (reistijd, afstemming werk/privé) of vanwege een conflicterende visie. Dit laatste motief speelt alleen bij architecten en ontwerpers.

Tabel 4.11. *Redenen om te vertrekken bij een architectenbureau*

	Aantal	In %
Beëindiging tijdelijk contract	39	34%
Elders een nieuwe uitdaging aan willen gaan	24	21%
Elders een baan gevonden die beter aansluit bij de inhoudelijke Wensen	14	12%
Elders betere mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te Stemmen	9	8%
Elders een beter betaalde baan gevonden	8	7%
Elders een baan gevonden met betere carrièremogelijkheden	5	4%
Volgen (nieuwe) opleiding	3	3%
Overige redenen	14	12%
Totaal	116	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Van de uitstromers van wie bekend is waar ze naartoe zijn gegaan nadat ze het betreffende architectenbureau hebben verlaten, heeft de helft een baan bij een ander architectenbureau gevonden en is een klein deel ZZP'er geworden (zie tabel 4.12.).

Verder heeft 16% van de uitstromers een overstap gemaakt naar één van de aanpalende sectoren en 9% naar een andere sector. Dit betekent dat één op de vier medewerkers de architectenbranche heeft verlaten (zie Tabel 4.11.). Ook uit de interviews blijkt dat de meeste uitstroom binnen de architectenbranche plaatsvindt. De uitstroom naar de bouwsector staat op de tweede plaats, vooral vanwege de betere arbeidsvoorwaarden die daar worden aangeboden.

Tabel 4.12. Bestemming van uitstromers

	Aantal	In %
Baan bij een ander architectenbureau	57	54%
Baan in een aanpalende sector	17	16%
Baan in een andere sector	9	9%
Volgen (nieuwe) opleiding	6	5%
ZZP'er geworden	5	4%
Stoppen met werken	3	3%
Overig	9	9%
Totaal	105	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

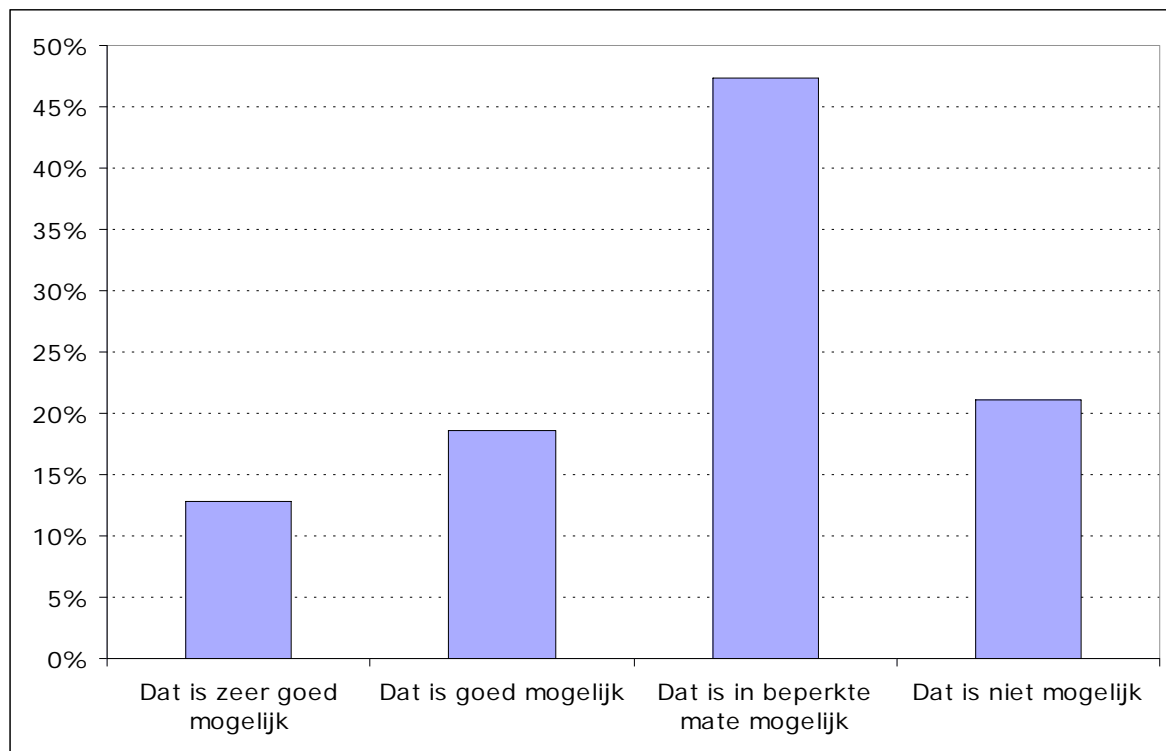
Bovenstaande uitkomsten komen in grote mate overeen met het onderzoek van Vogels en anderen (BNA, 2008). Hieruit komt naar voren dat 52% van de uitstromers bij een ander bureau is gaan werken en heeft 16% een eigen architectenbureau opgericht. Volgens Vogels e.a. blijft tweederde van de uitstromers voor de architectenbranche behouden.

## 5. Huidige matching vraag en aanbod

### 5.1. Overbenutting en onderbenutting

De werkzaamheden op een architectenbureau zijn vaak gekoppeld aan een bepaald kennis- en ervaringsniveau. In de sector werken vooral medewerkers met een afgeronde HBO- of WO-opleiding. Bij krapte op de arbeidsmarkt kan het een uitkomst zijn om medewerkers met een ander kennis- en ervaringsniveau specifieke deeltaken of werkzaamheden uit te laten voeren. De helft van de bureaus meent dat dit in beperkte mate mogelijk is (zie Figuur 5.1.). Een derde van de bureaus meent dat dit juist (zeer) goed mogelijk is. Eén op de vijf bureaus ziet daarvoor geen mogelijkheden. De omvang van de bureaus is niet van invloed op deze resultaten.

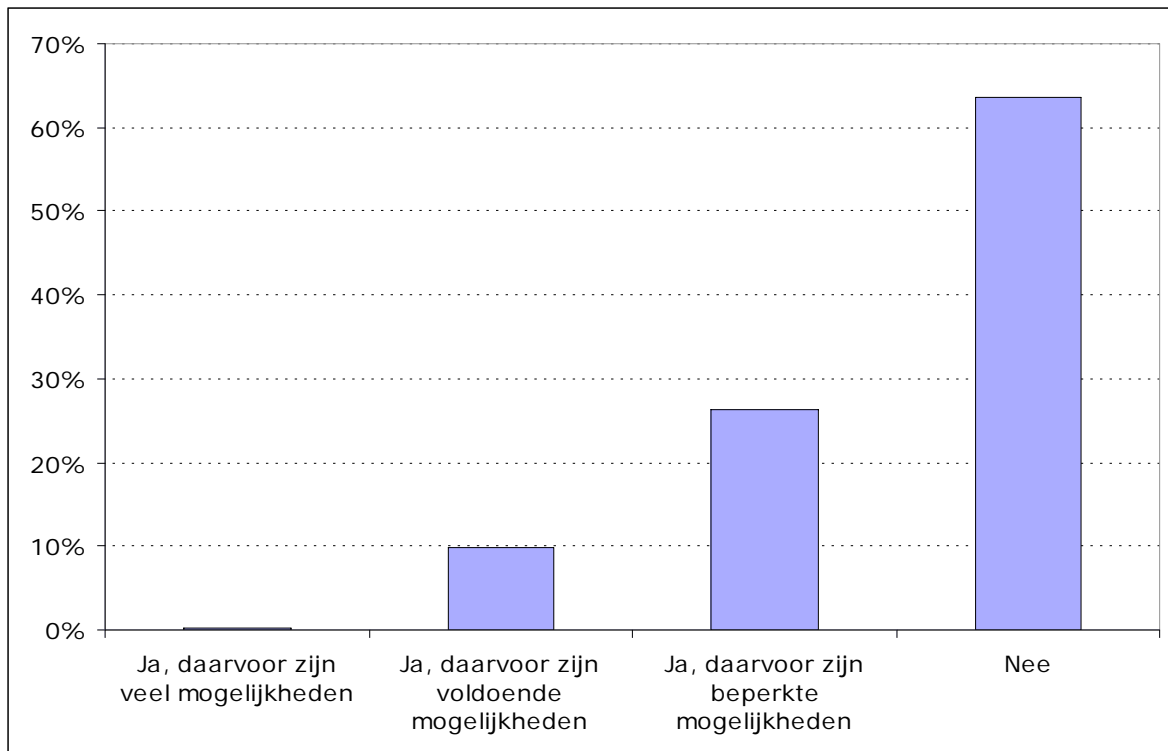
*Figuur 5.1. De mogelijkheid om tekorten in medewerkers op het ene functieniveau op te vangen met overschotten van medewerkers op andere niveaus.*



Bron: Werkgeversenquête 2008

Aan de bureaus is ook de vraag voorgelegd of zij mogelijkheden zien meer medewerkers met een MBO-niveau te laten instromen opdat zij werk kunnen uitvoeren dat nu door HBO'ers wordt uitgevoerd. Ongeveer tweederde van de bureaus ziet daarvoor echter geen mogelijkheden. Ruim een kwart ziet daarvoor beperkte mogelijkheden en slechts een klein deel ziet daarvoor voldoende mogelijkheden. Nagenoeg geen enkel bureau denkt dat er veel mogelijkheden zijn om meer MBO'ers aan te trekken (zie Figuur 5.2.).

Figuur 5.2. Het zien van mogelijkheden om meer MBO'ers aan te trekken voor specifieke werkzaamheden van HBO'ers



Bron: Werkgeversenquête 2008

Aan de bureaus die geen mogelijkheden zien om meer MBO'ers aan te trekken om zo HBO'ers minder werk te laten uitvoeren op MBO-niveau, is gevraagd welke aanpassingen gedaan moeten worden om dat wel te realiseren. Drie kwart van die bureaus denkt dat er dan (meer) begeleiding/coaching zal moeten komen voor de nieuwe MBO-medewerkers en de helft denkt (ook) dat er een herverdeling van taken nodig is. Een derde van de bureaus zou (meer) opleidingsmogelijkheden moeten aanbieden.

Tabel 5.1. Aanpassingen om het mogelijk te maken dat meer MBO'ers aangetrokken kunnen worden om HBO'ers minder werk op MBO-niveau te laten uitvoeren

	Aantal	In %
Herverdeling van taken	18	46%
Creëren van nieuwe functie op MBO-niveau	4	9%
(Meer) begeleiding/coaching van nieuwe medewerkers op MBO-niveau	30	79%
(Meer) opleidingsmogelijkheden bieden	12	31%
Andere aanpassingen	2	5%

Bron: Werkgeversenquête 2008

In de interviews wordt genuanceerd gereageerd op de mogelijkheid om MBO'ers in te zetten voor HBO-taken. Aangegeven wordt dat MBO'ers een moeilijke startpositie hebben op een architectenbureau.

MBO-opleidingen hebben veelal een negatief imago bij architecteigenaren, daarnaast sluiten de opleidingen volgens de geïnterviewden slecht aan op de beroepspraktijk, hebben MBO'ers vaak extra begeleiding nodig en wordt gesteld dat MBO'ers minder betrokken of gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen binnen het bureau.

Het inzetten van medewerkers op een ander functieniveau dan dat waarop zij doorgaans werken, biedt voor een beperkt aantal bureaus een oplossing voor het opvangen van tekorten van medewerkers op een ander/hoger niveau. Als een bureau hiervoor kiest, zal het bureau het primaire werkproces moeten aanpassen door het herverdelen van taken.

## 5.2. ZZP'ers

Met de inzet van ZZP'ers is het mogelijk tijdelijk de menskracht uit te breiden en de expertise op een architectenbureau te vergroten. Een derde van de bureaus heeft in de afgelopen twaalf maanden gebruik gemaakt van de diensten van ZZP'ers. Als wordt gekeken naar de invulling van het aantal ingehuurde dagen, bestaat 40% van de dagen uit tekenwerkzaamheden. Ook worden ZZP'ers ingeschakeld als architect/ontwerper of als constructeur. Voor andere functies wordt nauwelijks een beroep gedaan op ZZP'ers.

*Tabel 5.2. Inzet van ZZP'ers, gemeten in het aantal ingehuurde dagen naar functiefamilie*

	Aantal ZZP-dagen	In %
Architecten, ontwerpers	398	21%
Tekenaars	795	42%
Calculatiebestek	187	10%
Constructeurs	366	20%
Projectleiderscoördinatie	123	7%
Bouwkundig toezicht	4	0%
Totaal	1.874	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Van de bureaus die het afgelopen jaar ZZP'ers hebben ingeschakeld is de inzet van de ZZP'ers afgezet tegenover de totale formatie van het personeel in vakinhoudelijke functies. Daaruit blijkt dat het aandeel van ZZP'ers ten opzichte van de reguliere personeelsformatie gering is. Bij de bureaus die ZZP'ers inhuurden is de gemiddelde inzet uitgedrukt in FTE's 0,03 FTE. Gemiddeld schakelden deze bureaus voor bijna acht dagen ZZP'ers in. Bij architectenbureaus met minimaal 50 werknemers is het gemiddeld aantal ZZP-uren het hoogst. Hiermee lijkt de rol van ZZP'ers in de architectenbranche zeer beperkt.

De bureaus die ZZP'ers hebben ingehuurd geven aan dat het tijdelijk inhuren van ZZP'ers de voorkeur heeft boven het direct vergroten van de omvang van het bureau. Een derde van de bureaus noemt (ook) dat de ingehuurde ZZP'ers bepaalde kennis in huis hebben die op het bureau niet aanwezig is.

Tabel 5.3. Redenen om ZZP'ers in te huren

	Aantal	In %
Specifieke expertise van ZZP'ers die op ons bureau niet aanwezig is	15	39%
Tijdelijk inschakelen van ZZP'ers heeft voorkeur boven het direct vergroten van de omvang van het eigen bureau	34	90%
Andere redenen	5	13%

Bron: Werkgeversenquête 2008

De geïnterviewden denken genuanceerd over het inhuren van ZZP'ers. Het wordt zeker niet gezien als dé oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt als vervanging van vast personeel. Bureaus die met ZZP'ers werken doen dit op zeer beperkte schaal. Een aantal bureaus werkt met een vaste schil van ZZP'ers voor specifieke specialismen waarvoor het gezien de omvang van het bureau en/of van het werk niet verantwoord is om personeel aan te nemen. Ook worden ZZP'ers ingezet voor de opvang van tijdelijke onderbezetting.

Tevens geven de geïnterviewden aan dat er ook nadelen kleven aan het inzetten van ZZP'ers. ZZP'ers hebben minder commitment met het bureau, ze zijn onbekend met de bureauvisie en de werkwijze op het bureau, ze zijn relatief duur en aangezien ze per uur worden betaald leidt eventueel meerwerk tot een (aanzienlijke) kostenpost voor het bureau.

## 6. Toekomstige ontwikkelingen

In deze paragraaf gaan wij in op de ontwikkeling van de branche en op de toekomstige knelpunten voor de vakinhoudelijke functies.

### 6.1. Toekomstige samenstelling van bureaus

De toekomstige samenstelling van het personeelsbestand zal volgens een kleine meerderheid van de bureaus gelijk blijven. Daar tegenover staat dat 40% een groei verwacht en slechts 6% krimp. Verder komt naar voren dat vooral de grotere bureaus meer aan groei denken. Per saldo betekent dit dat de vraag naar personeel in vakinhoudelijke functies zal stijgen.

Voor HBO- en WO-functies is het beeld duidelijk. De helft van de bureaus verwacht dat het aandeel van HBO'ers zal toenemen en een vergelijkbaar deel denkt dat dit gelijk zal blijven. Ten aanzien van de ontwikkeling van universitaire functies verwacht een derde dat het aantal WO'ers zal groeien en bijna tweederde denkt dat dit gelijk zal blijven. Op MBO-niveau is het beeld diffuus. Ruim de helft van de bureaus verwacht dat het aantal medewerkers op MBO-niveau de komende jaren min of meer gelijk zal blijven. Verder denkt ongeveer 20% dat het aantal MBO'ers zal krimpen en even veel bureaus denken dat dit aantal zal groeien.

Binnen de Randstad verwacht 36% van de bureaus dat het aandeel MBO'ers zal groeien en 15% verwacht een krimp. Daarbuiten verwacht 10% een groei en 26% juist een krimp.

Tabel 6.1. Verwachte verdeling van het personeelsbestand naar functieniveau

	Krimpen	Gelijk blijven	Groeien
MBO	21%	57%	22%
HBO	1%	51%	47%
WO	7%	62%	31%
Totaal	6%	54%	40%

De bureaus verwachten de komende jaren vooral tekorten aan tekenaars en constructeurs. Ook zijn er relatief veel bureaus die voor de functies projectleiders-coördinatie en calculatiebestek tekorten verwachten (Tabel 6.2.). Ten aanzien van de functie van architect verwacht driekwart geen overschotten en geen tekorten.

Verder zijn er ongeveer evenveel bureaus die voor deze functie een tekort verwachten als bureaus die een overschot verwachten. Voor de andere functies zijn er nauwelijks bureaus die overschotten verwachten.

Tabel 6.2. Verwachte overschotten/tekorten naar functiefamilie

	Tekorten	Geen tekorten en geen overschotten	Overschotten
Architecten, ontwerpers	14%	75%	11%
Tekenaars	71%	27%	2%
Calculatiebestek	42%	57%	2%
Constructeurs	58%	42%	0%
Projectleiderscoördinatie	38%	56%	6%
Bouwkundig toezicht	27%	71%	2%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Deze gegevens bevestigen de verwachte groei uit het onderzoek van Vogels en anderen (BNA, 2008). Echter de cijfers wijken in lichte mate af. Uit het onderzoek van Vogels en anderen (BNA, 2008) blijkt dat 63% van de architectenbureaus ervan uitgaat dat het aantal personen dat aan het bureau verbonden is tussen 2006 en 2008 niet zal veranderen, terwijl 30% van de bureaus uitgaat van groei en 4% van krimp.

## 6.2. Toekomstige vraag en aanbod in de branche

Uit de gegevens van het pensioenfonds blijkt dat ongeveer 15.000 personen in de architectenbranche werkzaam zijn. Hiervan heeft, volgens de medewerkers (bron: medewerkersenquête), 84% een vakinhoudelijke functie. Dit betekent dat ruim 12.000 medewerkers in de branche een vakinhoudelijk functie vervullen. Bij de berekening van de totale vraag moet rekening worden gehouden met het deel van de vraag naar medewerkers dat niet geëffectueerd is: de vacatures. Uit de werkgeversenquête blijkt dat de vacaturegraad 3,0 is (zie hoofdstuk 3.3.). Dit betekent dat tegenover elke 100 bezette banen er drie vacatures zijn. Als deze vacaturegraad wordt doorgerekend, wordt geschat dat de totale vraag naar arbeid voor de vakinhoudelijke functies in de architectenbranche neerkomt op ongeveer 13.000 medewerkers<sup>8</sup>.

In de werkgeversenquête zijn geen vragen opgenomen over de te verwachten groei in percentages. Het is hierdoor niet mogelijk de omvang van de groei in aantallen medewerkers uit te drukken. Wel kan een uitspraak worden gedaan over toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar functie. Nijpende tekorten treden op als een bepaalde functie een groot deel uitmaakt van de formatie én als veel bureaus in deze functie tekorten verwachten. Dit geldt vooral voor de functiegroep tekenaars. Zij vormen ongeveer 40% van het totaal aantal medewerkers in vakinhoudelijke functies en ongeveer driekwart van de bureaus voorziet een tekort aan tekenaars. Voor de functiegroep architecten/ontwerpers geldt weliswaar dat zij een derde uitmaken van het totaal, maar het aantal bureaus dat tekorten verwacht voor deze functie is ongeveer even groot als het aantal bureaus dat juist een overschot voorziet.

Verder zijn er veel bureaus die tekorten verwachten in de functiegroepen calculatiebestek en constructeurs. In de totale vraag naar personen is de vraag naar deze twee groepen gering, zodat ook het verwachte tekort relatief weinig impact heeft op gehele vraag naar medewerkers in de branche.

<sup>8</sup> Hier worden afgeronde getallen genoemd. Als de cijfers op elkaar worden doorgerekend, is dat gedaan met niet afgeronde cijfers

Eén op de zes vakinhoudelijke medewerkers is projectleiderscoördinator. Hun aandeel in het totaal is klein, maar omdat ruim een derde van de bureaus tekorten in deze functie voorziet, zullen ook voor deze functie wel knelpunten op de arbeidsmarkt ontstaan. Er is geen relatie tussen de omvang van de bureaus en de mate waarin tekorten of overschotten in bepaalde functies worden verwacht.

Aan de aanbodzijde zijn de ontwikkelingen moeilijker in te schatten. Als wordt gekeken naar het aantal studenten in de branchespecifieke opleidingen en naar het aantal gediplomeerde schoolverlaters is de verwachting dat het aantal gediplomeerde schoolverlaters min of meer constant is. Als de instroom uit andere vijvers niet toeneemt en/of de uitstroom niet daalt, zullen bij toenemende vraag grotere personeelstekorten ontstaan. Daarnaast zullen ook ontwikkelingen in de aanpalende sectoren en conjuncturele schommelingen invloed hebben op het aanbod van personeel voor de architectenbranche.

*Tabel 6.3. Verwachte overschotten/tekorten naar functiefamilie, omgerekend naar aandeel in de formatie*

	Aandeel in de formatie	Tekorten	Geen tekorten en geen overschotten	Overschotten
Architecten, ontwerpers	37%	14%	75%	11%
Tekenaars	42%	71%	27%	2%
Calculatiebestek	3%	42%	57%	2%
Constructeurs	0%	58%	42%	0%
Projectleiderscoördinatie	16%	38%	56%	6%
Bouwkundig toezicht	3%	27%	71%	2%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Uit tabel 6.3. blijkt dat de sector zal groeien. Slechts een klein aantal bureaus denkt te moeten krimpen. Verder komt naar voren dat vooral de grotere bureaus meer aan groei denken. Per saldo betekent dit dat de vraag naar personeel in vakinhoudelijke functies zal stijgen.

### **6.3. Arbeidsmarktontwikkelingen - eigen bureau**

De grote meerderheid (80%) van de bureaus geeft aan dat het steeds meer tijd en/of geld kost om geschikte medewerkers te werven. Uit de interviews blijkt eveneens dat het steeds moeilijker wordt om de instroom kwalitatief en kwantitatief op peil te houden. De geïnterviewden geven aan dat het daarom steeds belangrijker wordt om aandacht te besteden aan gerichte doorstroom en het bieden van carrièreperspectief aan medewerkers.

Tabel 6.4. Veranderingen op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op het eigen bureau

	(Zeer) oneens	Neutraal	(Zeer) eens
Het werven van geschikte medewerkers vraagt steeds meer tijd en/of geld	5%	14%	80%
Wij zullen een groter beroep op ZZP'ers gaan doen	42%	26%	32%
Wij zullen de komende jaren meer gaan samenwerken met andere bureaus	18%	31%	51%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Een derde van de bureaus zal in de toekomst een groter beroep doen op ZZP'ers, maar daar staat tegenover dat ongeveer 40% aangeeft dat juist niet te zullen doen. Een kwart kan op dit moment niet een goede inschatting maken of er de komende tijd meer ZZP'ers zullen worden ingehuurd.

Eén op de twee bureaus verwacht in de toekomst meer samen te gaan werken met andere bureaus.

#### 6.4. Algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Een ruime meerderheid van de architectenbureaus verwacht dat de concurrentie op de arbeidsmarkt steeds sterker wordt. Niet alleen met andere bureaus, maar ook met aanpalende sectoren. Een derde deel denkt dat de concurrentie met andere architectenbureaus en/of met bureaus uit aanpalende sector niet zal veranderen.

Op de stelling of het aantal kleinere bureaus naar verhouding zal toenemen, geven de bureaus geen eenduidig beeld. Bijna een derde denkt dat het aantal kleine bureaus zal toenemen. Even veel bureaus verwachten dat dit aantal gelijk zal blijven en 40% verwacht dat het aantal kleine bureaus verhoudingsgewijs niet zal toenemen. Verder denkt de helft van de bureaus dat bureaus zich steeds meer zullen specialiseren.

Tabel 6.5. Veranderingen op de arbeidsmarkt

	(Zeer) oneens	Neutraal	(Zeer) eens
De concurrentie op de arbeidsmarkt tussen architectenbureaus wordt steeds sterker	6%	37%	57%
De concurrentie op de arbeidsmarkt met bedrijven uit de aanpalende sectoren wordt sterker	12%	32%	56%
Het aantal kleinere bureaus zal verhoudingsgewijs toenemen	40%	30%	30%
Bureaus zullen zich steeds meer gaan specialiseren	14%	32%	54%

Bron: Werkgeversenquête 2008

## 7. Zelfbeeld en imago

In de werkgeversenquêtes zijn vragen gesteld over hoe de branche denkt te presteren ten aanzien van een aantal werkgerelateerde aspecten als inhoud op het werk en arbeidsvoorwaarden. Deze vragen geven inzicht in het zelfbeeld van de werkgevers over de eigen branche. Daarnaast is ook gevraagd hoe zij denken hoe aanpalende branches als de bouwsector, projectontwikkelaars en de overheid op deze aspecten scoren. Deze vragen geven inzicht in hoe werkgevers in de architectenbranche denken over de situatie in andere sectoren (imago).

In Tabel 7.1. zijn de verschillende werkgerelateerde aspecten gekruist met de sectoren. Het is evident dat de werkgevers van de architectenbureaus vinden dat de inhoud van het werk, de werksfeer, de arbeidsomstandigheden en het imago in hun branche duidelijk beter zijn dan die in de andere sectoren. Zo vindt nagenoeg iedereen (95%) dat de eigen branche goed scoort op het vlak van inhoud van het werk.

Ook op de andere aspecten scoort de architectenbranche volgens de deelnemende werkgevers goed. Qua inhoud van het werk bieden ingenieurs- en ontwerp bureaus serieuze competitie. 50% van de werkgevers meent dat de inhoud van het werk op ingenieursbureaus goed is. Op het terrein van de 'zachtere' regelingen zoals secundaire arbeidsvoorwaarden, werktijden, afstemming werk en privé, scholingsmogelijkheden en arbeidsomstandigheden scoort de overheid in de ogen van de architectenbureaus zeer hoog. Ook de werkdruk scoort bij de overheid beter, dat wil zeggen: de werkdruk is bij de overheid lager. De overheid scoort echter volgens de bureaus zeer laag op inhoud van het werk, werksfeer en imago.

Uit deze resultaten blijkt dat - volgens de werkgevers van architectenbureaus - de andere branches beduidend lager scoren dan de architectenbranche op de gevraagde werkgerelateerde aspecten.

Tabel 7.1. Beelden die architectenbureaus van zichzelf en van de aanpalende sectoren hebben ten aanzien van een aantal werkgerelateerde aspecten

	Architectenbureaus	Projectontwikkelaars	Ingenieurs- en ontwerp bureaus	Bouwsector	Overheid	Woningbouwcorporaties
Inhoud van het werk	95%	32%	50%	24%	5%	26%
Primaire arbeidsvoorwaarden	60%	50%	40%	31%	47%	44%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	45%	49%	19%	19%	58%	41%
Werktijden	57%	7%	23%	9%	69%	54%
Afstemming werk en privé	54%	14%	21%	10%	74%	57%
Doorgroei mogelijkheden	53%	50%	37%	47%	37%	25%
Scholingsmogelijkheden	59%	19%	42%	28%	73%	43%
Werkdruk	38%	7%	15%	13%	74%	52%
Werksfeer	98%	18%	52%	33%	7%	26%
Arbeidsomstandigheden	89%	32%	60%	8%	68%	59%
Imago	87%	34%	40%	9%	3%	14%

Bovenstaand beeld wordt deels bevestigd in de interviews. Het werk op een architectenbureau is volgens de geïnterviewden aantrekkelijk vanwege de inhoud van het werk en de projecten waaraan wordt gewerkt.

De aantrekkelijkheid van bureaus ten opzichte van elkaar zou bestaan uit het bieden van aanvullende en betere arbeidsvoorwaarden dan de CAO, de mogelijkheden voor ontwikkeling en groei binnen het bureau en in sommige gevallen door de professionele organisatie van het betreffende bureau. Opvallend is dat door de geïnterviewden vooral wordt gekeken naar aantrekkelijkheid van bureaus onderling en niet zozeer van de branche ten opzichte van andere branches.

In de werkgeversenquête is tevens bevraagd hoe de aantrekkelijkheid van de branche kan worden vergroot. Om de branche aantrekkelijk te houden voor het huidige personeel denkt de helft van de bureaus aan de invoering/verbetering van aanvullende salarisregelingen, meer mogelijkheden voor flexibel werken en meer aandacht voor doorgroei tussen functies binnen het bureau (zie Tabel 7.2.). Om de branche aantrekkelijker te maken voor pas afgestudeerden/starters wordt vooral gedacht aan betere contacten met opleidingen, aan het duidelijker maken wat het werk in de branche inhoudt en aan het meer aandacht besteden aan mogelijkheden voor doorgroei tussen functies op het bureau. Elk van deze drie punten wordt door de helft van de bureaus genoemd. Als het gaat om zij-instromers zou ruim de helft van de bureaus inzetten op het duidelijker maken van wat het werk in de branche inhoudt.

Tabel 7.2. Mogelijkheden om de aantrekkelijkheid van de architectenbranche te vergroten, naar drie doelgroepen

	Huidig personeel	Pas afgestudeerden/-starters	Zij-instromers
Hogere salarisschalen	41%	29%	27%
Invoering/verbetering van aanvullende Salarisregelingen	49%	13%	12%
Betere secundaire arbeidsvoorwaarden	26%	15%	14%
Meer mogelijkheden voor flexibel werken	49%	28%	38%
Meer aandacht voor doorgroei tussen functies binnen het bureau	46%	50%	31%
Meer aandacht voor doorgroei door samen te werken met andere bureaus	18%	17%	11%
Betere contacten met opleidingen	13%	58%	22%
Duidelijker maken wat het werk in de branche inhoudt	10%	52%	58%

Bron: Werkgeversenquête 2008

In de interviews komen ook de bovenstaande mogelijkheden voor verbetering van de aantrekkelijkheid van de branche vaak naar voren. Door de geïnterviewden zijn daarnaast een aantal knelpunten genoemd. Het meest genoemde knelpunt is dat de (primaire) arbeidsvoorwaarden in de architectenbranche niet concurrerend zijn met die van aanpalende sectoren, vooral wat betreft met de arbeidsvoorwaarden van de bouw. Een aandachtspunt hierbij is dat de hogere kosten voor de arbeidsvoorwaarden wel doorberekend moeten kunnen worden aan de opdrachtgever. Daarnaast maakt de branche onvoldoende aan potentiële medewerkers (studenten) duidelijk wat het werk op een architectenbureau inhoudt. Incidenteel wordt hier door een architect actie op ondernomen, maar niet structureel of op sectorniveau.

De geïnterviewden zien diverse mogelijkheden voor het verbeteren van de aantrekkelijkheid van de branche. Deze mogelijkheden liggen op het vlak van het bieden van groeien ontwikkelmogelijkheden, het hanteren van moderne functiebenamingen die aansluiten bij de belevingswereld van jongeren, meer mogelijkheden bieden voor parttime werk, in samenwerking met bureaus in de regio loopbaanpaden uitwerken, betere contacten met de opleidingen, het presenteren van de architectenbranche als professionele branche en het versterken van de onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring op het gebied van personeelsbeleid.

Ook is aan de medewerkers gevraagd welke suggesties zij hebben voor het verbeteren van het imago van de architectenbranche onder studenten en scholieren als potentiële medewerkers. Zij geven een rijk palet aan suggesties gericht op contact met het onderwijs, arbeidsvoorwaarden en het bieden van doorgroeimogelijkheden.

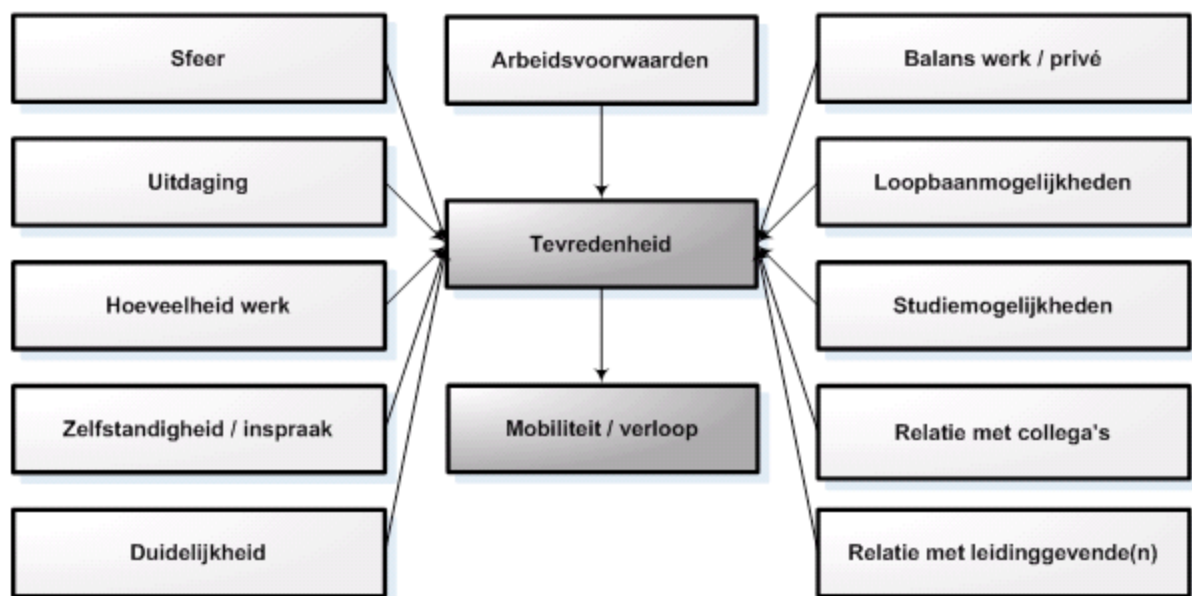
De medewerkers hebben vooral veel suggesties gegeven voor het verbeteren van de relatie met het onderwijs. Gedacht wordt onder andere aan gastdocenten, (gratis) lesmateriaal, afstudeeropdrachten, ontwerpwedstrijden, creatieve workshops, themaweken, snuffelstages, presentaties op open dagen en het aanspreken van studenten tijdens hun opleiding. Het meer inbrengen van technische vakken en expressieve vakken (handenarbeid) brengt jongeren meer in contact met de kern van het werk.

Ook wordt veel gedacht aan het beter voor het voetlicht brengen wat het werk in de branche inhoudt en voorstelt ('meer dan tekenen alleen') via websites, reclamefilm, televisieprogramma's, inspirerende excursies. Verder zijn het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden belangrijke issues. Een aantal respondenten noemt ook dat de branche interessante gebouwen en 'helden' onder de Nederlandse architecten meer onder de aandacht kan brengen.

## 8. Medewerkers

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten gepresenteerd van de enquête die onder medewerkers is afgenomen om inzicht te krijgen in de waardering van de medewerkers voor het werken in de architectenbranche. In het onderzoek is de waardering vertaald naar 'medewerkerstevredenheid'. In onderstaand figuur zijn de onderwerpen opgenomen waarover vragen zijn gesteld. Alle blokken zijn indicatoren voor tevredenheid en worden in dit hoofdstuk per blok uitgewerkt.

*Figuur 8.1. Indicatoren voor medewerkerstevredenheid*



Per blok worden de schaalscores, bijvoorbeeld sfeer en uitdaging in het werk, gepresenteerd. De schaalscores zijn de gemiddelde scores van alle medewerkers op de stellingen die bij een bepaald blok horen. De schalen lopen van 1 tot en met 5, waarbij geldt hoe hoger de score, des te positiever zijn de medewerkers over het betreffende onderwerp. Een waarde van 3 geeft min of meer een neutrale houding weer. Een 3,5 betekent dat men naar tevredenheid neigt, terwijl een gemiddelde schaalscore van 2,5 neigt naar ontevredenheid. Een gemiddelde schaalscore van 4 betekent dat men in hoge mate tevreden is over een bepaald aspect. Het is echter niet zo dat als op het ene onderwerp een 4,0 wordt gescoord en op het andere een 3,9 de medewerkers per definitie ook meer tevreden zijn over de eerste. De schaalscores geven in grote lijnen weer of de medewerkers tevreden zijn over een zeker onderwerp.

De schalen zijn getoetst op interne consistentie (Cronbach's Alpha), wat betekent dat de in de schaal opgenomen items alle het betreffende onderwerp in voldoende mate gemeenschappelijk hebben. Onderzocht is of er verschillen zijn op schaalscores naar geslacht, leeftijd, functie en omvang van het bureau waar zij werken. Indien er verschillen zijn worden deze in de tekst genoemd.

### 8.1. Sfeer

De sfeer op de architectenbureaus is volgens de medewerkers over het algemeen goed tot zeer goed. De overgrote meerderheid van de medewerkers gaat met plezier naar het werk (87%) en vindt de werksfeer op hun bureau goed (89%). Ook kan nagenoeg iedereen (96%) collega's om hulp vragen als dat nodig is. Desondanks wordt de teamgeest in vergelijking met de andere sfeeraspecten wat minder goed beoordeeld, al is het slechts 6% van de medewerkers die de teamgeest op hun bureau niet goed vindt.

Tabel 8.1. Sfeer

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik ga met plezier naar mijn werk	0%	2%	10%	49%	38%
De werksfeer op het bureau is goed	0%	1%	9%	53%	36%
Als het nodig is kan ik mijn collega's om hulp vragen	0%	0%	4%	47%	49%
Er heerst een goede teamgeest op het bureau	1%	5%	17%	49%	28%
<i>Schaalscore 'sfeer'</i>	4,2				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Er zijn ten aanzien van de 'sfeer' geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht en functiefamilie.

### 8.2. Uitdaging

Het werk op de architectenbureaus wordt over het algemeen als uitdagend beschouwd. Een klein aantal medewerkers (12%) vindt echter wel dat zij hun kennis en vaardigheden niet volledig kunnen gebruiken.

Tabel 8.2. Uitdaging

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Mijn werk is afwisselend	0%	6%	16%	52%	26%
Ik kan mijn kennis en vaardigheden volledig gebruiken	2%	10%	17%	51%	21%
Ik moet aan hoge eisen voldoen	1%	5%	15%	57%	21%
Ik leer nieuwe dingen in mijn werk	0%	6%	11%	57%	26%
<i>Schaalscore 'uitdaging'</i>	3,9				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Er zijn geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht en functiefamilie op het gebied van 'uitdaging'.

### 8.3. Hoeveelheid werk

Er zijn behoorlijk wat medewerkers die soms (53%) of vaak (24%) langer doorwerken dan de formele werktijd. Dit wordt door driekwart van hen zelden of soms als belastend óf als inbreuk op de tijd voor zichzelf en de mensen om hen heen ervaren. Ook worden de taken zelden (36%) of soms (40%) door tijdgebrek minder goed uitgevoerd.

Tabel 8.3. *Hoeveelheid werk*

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
Ik werk langer door dan de formele werktijd	2%	17%	53%	24%	4%
Ik vind het belastend om langer te werken dan mijn formele werktijd	13%	37%	38%	9%	3%
Door tijdgebrek voer ik taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen	12%	36%	40%	11%	0%
Door de drukte op mijn werk houd ik te weinig tijd over voor mezelf en voor de mensen om mij heen	13%	38%	36%	11%	1%
<i>Schaalscore 'hoeveelheid werk'</i>	2,7				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Uit de medewerkerenquête blijkt dat de medewerkers van 30 jaar en jonger minder problemen ervaren met de hoeveelheid werk (2,5) dan de medewerkers die tussen de 31 en de 40 zijn (2,7) en dan de medewerkers die ouder dan 40 zijn (2,7).

De tekenaars ervaren minder problemen met de hoeveelheid werk (2,5) dan de architecten en ontwerpers (2,8) en de projectleiderscoördinatie (2,8).

### 8.4. Zelfstandigheid/inspraak

De zelfstandigheid van medewerkers op de architectenbureaus is over het algemeen hoog. De medewerkers ervaren dit met name op basis van de mogelijkheid om zelf initiatieven te nemen (86%) en de mogelijkheden om problemen op te lossen (87%). Een iets mindere mate van zelfstandigheid wordt ervaren in de beslissing over de aanpak (70%) en de planning (75%) van het werk. Uit de interviews met de bureaus blijkt dat van veel medewerkers ook veel zelfstandigheid en initiatief wordt gevraagd. Jonge startende medewerkers ervaren dit soms als een knelpunt.

Tabel 8.4. *Zelfstandigheid/inspraak*

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak	1%	3%	25%	55%	16%
Ik kan (mee)beslissen over de planning van mijn werk	2%	7%	15%	58%	18%
Ik heb in mijn werk de gelegenheid om zelf initiatieven te nemen	1%	3%	10%	63%	23%
Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden om problemen op te lossen	0%	2%	10%	66%	22%
<i>Schaalscore 'zelfstandigheid / inspraak'</i>	3,9				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Medewerkers van 30 jaar en jonger ervaren minder zelfstandigheid/inspraak (3,8) dan de medewerkers die tussen de 31 en de 40 zijn (4,0) en de medewerkers die ouder dan 40 zijn (4,0). De projectleiderscoördinatie ervaren meer zelfstandigheid/inspraak (4,2) dan de tekenaars (3,8) en de architecten en ontwerpers (3,9).

### 8.5. Duidelijkheid

Ruim driekwart van de medewerkers (76%) weet welke resultaten van hen verwacht worden. Taken en bevoegdheden zijn voor 64% van de medewerkers goed op elkaar afgestemd. Tot slot valt op dat 17% van de medewerkers aangeeft dat ze niet te horen krijgen wat men van hun prestaties vindt.

Tabel 8.5. Duidelijkheid

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Het is mij duidelijk welke resultaten van mij worden verwacht	1%	4%	18%	63%	13%
Mijn taken en bevoegdheden zijn goed op elkaar afgestemd	2%	9%	24%	57%	7%
Ik krijg in mijn werk te horen wat men van mijn prestaties vindt	3%	14%	26%	48%	9%
<i>Schaalscore 'duidelijkheid'</i>	3,6				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Er zijn geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht en functiefamilie op het gebied van 'duidelijkheid'.

### 8.6. Arbeidsvoorwaarden

75% van de medewerkers heeft een vast contract, iets minder dan een kwart werkt met een tijdelijk contract. Slechts een enkeling werkt via detachering, als ZZP'er of via een stage/duaal traject.

De meningen over de arbeidsvoorwaarden zijn enigszins verdeeld. Ongeveer een derde van de medewerkers vindt het salaris passend voor het werk dat ze doen, een derde vindt dat juist niet en een derde is neutraal op dit vlak. Ook de salarisvooruitzichten zijn voor 28% van de medewerkers goed terwijl een even groot percentage de vooruitzichten juist niet goed vindt.

Daarnaast is opvallend dat door bijna de helft van de medewerkers (47%) het salaris te laag wordt gevonden in vergelijking met hun kennis en capaciteiten en dat bijna driekwart (73%) denkt dat ze buiten de architectenbranche gemakkelijk meer salaris zouden kunnen krijgen. Tot slot houdt de werkgever zich volgens het grootste gedeelte van de medewerkers (85%) aan de afspraken in de CAO.

*Tabel 8.6. Arbeidsvoorwaarden*

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Mijn salaris is passend voor het werk dat ik doe	6%	28%	35%	30%	2%
Ik vind mijn salaris niet te laag in vergelijking met mijn kennis en capaciteiten	9%	38%	34%	17%	3%
Mijn salarisvooruitzichten bij dit bureau zijn goed	6%	22%	44%	28%	0%
Ik zou buiten de architectenbranche niet gemakkelijk meer salaris krijgen	38%	36%	19%	6%	1%
Mijn aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn goed	5%	13%	33%	46%	4%
Mijn werkgever houdt zich aan de afspraken in de CAO	1%	3%	11%	60%	25%
<i>Schaalscore 'arbeidsvoorwaarden'</i>	<i>2,7</i>				

Bron: Medewerkersenquête 2008

De medewerkers ouder dan 40 zijn meer tevreden met de arbeidsvoorwaarden (3,1) dan de medewerkers die 30 jaar of jonger zijn (2,9) en de medewerkers die tussen de 31 en de 40 zijn (2,9). De tekenaars zijn meer tevreden over de arbeidsvoorwaarden (2,9) dan de architecten en ontwerpers (2,6).

### 8.7. Balans werk/privé

De balans werk/privé is over het algemeen goed te noemen; de meeste medewerkers (80%) hebben voldoende invloed op hun werktijden, kunnen hun werktijden goed afstemmen op hun privésituatie en hebben voldoende gelegenheid om verlof op te nemen wanneer dat hen uitkomt. Daar staat tegenover dat 18% van de medewerkers vindt dat ze niet voldoende gelegenheid krijgen om in deeltijd te werken.

*Tabel 8.7. Balans werk/privé*

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik heb voldoende invloed op mijn werktijden	2%	5%	13%	58%	22%
Ik kan mijn werktijden goed afstemmen op mijn privésituatie	1%	2%	16%	60%	21%
Ik heb voldoende gelegenheid om verlof op te nemen wanneer mij dat uitkomt	1%	5%	13%	59%	22%
Het bureau biedt mij voldoende gelegenheid om in deeltijd te werken als ik dat zou willen	4%	13%	26%	42%	14%
<i>Schaalscore 'balans werk / privé'</i>	<i>3,8</i>				

Bron: Medewerkersenquête 2008

Er zijn geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht of functiefamilie op het gebied van 'balans werk/privé'.

### 8.8. Loopbaanmogelijkheden

De loopbaanmogelijkheden binnen de architectenbranche zijn redelijk. 60% krijgt de mogelijkheid om zich te specialiseren en bijna een even groot deel kan taken en aandachtsgebieden verbreden (59%). Ruim een kwart (26%) vindt echter dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om door te groeien binnen de huidige functiefamilie. Ook doorgroeien naar een ander soort functie in een andere functiefamilie is voor 30% van de medewerkers geen mogelijkheid.

Tabel 8.8. Loopbaanmogelijkheden

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik krijg de mogelijkheid om mezelf te Specialiseren	1%	11%	28%	51%	9%
Ik krijg de mogelijkheid mijn taken en aandachtsgebieden te verbreden	1%	12%	27%	51%	8%
Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien in functieniveau binnen mijn huidige functiefamilie	4%	21%	27%	40%	7%
Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere soort functie in een andere functiefamilie	6%	24%	34%	33%	3%
<i>Schaalscore 'loopbaanmogelijkheden'</i>	3,3				

Bron: Medewerkersenquête 2008

Er zijn geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht en functiefamilie op het gebied van 'loopbaanmogelijkheden'.

### 8.9. Studiemogelijkheden

Een meerderheid van de medewerkers is bereid om onder werktijd of (in iets mindere mate) in eigen tijd studieactiviteiten te ondernemen. Een krappe meerderheid van 51% vindt dat het eigen bureau voldoende studiemogelijkheden biedt.

Tabel 8.9. Studiemogelijkheden binnen bureau

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik krijg voldoende studiemogelijkheden	4%	14%	31%	45%	6%
Ik ben bereid om studieactiviteiten te ondernemen onder werktijd	1%	3%	4%	66%	27%
Ik ben bereid zelf tijd te investeren in het ondernemen van studieactiviteiten	1%	5%	18%	60%	17%
Mijn bureau hecht belang aan het bijhouden van de vakkennis van haar medewerkers	2%	9%	28%	48%	13%
<i>Schaalscore 'studiemogelijkheden'</i>	3,7				

Bron: Medewerkersenquête 2008

Medewerkers tot dertig jaar scoren hoger op de schaal 'studiemogelijkheden' dan de medewerkers van ouder dan veertig.

### 8.10. Collega's

Over het algemeen is men positief gestemd over de omgang met collega's. 94% geeft aan een goede relatie met collega's te hebben. Op de vraag of er genoeg feedback en waardering gekregen en gegeven wordt houdt 25-32% zich op de vlakke. Opvallend is dat er meer medewerkers zijn die aangeven onvoldoende feedback te krijgen dan onvoldoende waardering, 14% tegenover 7%.

Tabel 8.10. *Omgang met collega's*

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik heb een goede relatie met mijn collega's	0%	0%	6%	65%	29%
Ik krijg voldoende feedback op mijn functioneren van mijn collega's	2%	12%	32%	48%	7%
Ik geef voldoende feedback aan mijn Collega's	1%	6%	29%	58%	6%
Ik krijg voldoende collegiale waardering voor mijn inspanningen	1%	6%	25%	61%	7%
<i>Schaalscore 'omgang met collega's'</i>	3,7				

Bron: Medewerkerenquête 2008

Er zijn geen verschillen naar bureauomvang, leeftijd, geslacht en functiefamilie op het gebied van 'omgang met collega's'.

### 8.11. Aansturing

Medewerkers zijn over het algemeen redelijk tevreden over de aansturing door hun leidinggevende. Er vallen echter een paar aspecten in negatieve zin op. Waar 68% van de respondenten aangeeft dat ze voldoende waardering krijgen van collega's, geeft slechts 32% aan regelmatig complimenten van de leidinggevende te krijgen.

Wanneer wij daarnaast zien dat maar 26% regelmatig zijn ontwikkelingsmogelijkheden bespreekt met de leidinggevende en minder dan de helft regelmatig feedback krijgt op zijn functioneren, rijst de vraag of leidinggevendens voldoende oog hebben voor de ontwikkeling en het functioneren van hun medewerkers.

Daarentegen geven medewerkers wel in meerderheid aan dat de leidinggevende hen met raad en advies bijstaat wanneer dit nodig is (72%). Ook zijn medewerkers wel positief over de bijdrage aan een goede werksfeer (65%) en het open staan voor suggesties (76%) van de leidinggevende.

Tabel 8.11. Aansturing

Mijn leidinggevende...	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Inspireert en motiveert mij	4%	11%	34%	44%	8%
Draagt bij aan een goede werksfeer	3%	8%	24%	55%	11%
Geeft duidelijk aan wat van mij verwacht wordt	3%	14%	34%	45%	5%
Staat mij bij met raad en advies wanneer dit nodig is	1%	6%	20%	58%	14%
Geeft mij regelmatig feedback over mijn prestaties en functioneren	3%	21%	36%	34%	6%
Staat open voor suggesties en opmerkingen	3%	5%	17%	62%	14%
Geeft belangrijke informatie door	5%	9%	32%	47%	8%
Betrekt mij bij beslissingen	5%	12%	31%	44%	8%
Bespreekt regelmatig mijn ontwikkelingsmogelijkheden met mij	10%	28%	35%	24%	2%
Geeft mij regelmatig complimenten	9%	19%	40%	28%	3%
<i>Schaalscore 'aansturing'</i>	<i>3,4</i>				

Bron: Medewerkersenquête 2008

De groep medewerkers tot dertig jaar is meer tevreden over de aansturing (3,5) dan de groep ouder dan veertig jaar (3,2). Medewerkers van kleine bureaus met 1-4 medewerkers zijn meer tevreden over de aansturing (3,8) dan medewerkers van bureaus met 5-19 of met meer dan 50 medewerkers (respectievelijk 3,3 en 3,4).

## 8.12. Mobiliteit

Gemiddeld werken de medewerkers ruim 7 jaar bij een bureau. Hoewel het grootste deel nog geen 5 jaar bij het huidige bureau werkt, zijn er uitschieters tot 46 jaar.

Tabel 8.12. Aantal jaren werkzaam bij bureau

0 tot 1 jaar	20%
2 tot 5 jaar	38%
6 tot 10 jaar	22%
11 tot 20 jaar	12%
Meer dan 20 jaar	8%

Bron: Medewerkersenquête 2008

De belangrijkste redenen om voor de architectenbranche te kiezen zijn de aard en diversiteit van de werkzaamheden (72%) en het goed aansluiten van het werk bij de studie (64%).

De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn slechts voor enkelen belangrijke redenen geweest om in de branche te gaan werken. Degenen die een ander antwoord invulden gaven ondermeer aan dat de combinatie tussen kunst en techniek, een voorliefde voor architectuur of juist toevallige omstandigheden redenen waren om voor de branche te kiezen<sup>9</sup>.

Tabel 8.13. Gekozen voor de architectenbranche

Aard/diversiteit van de werkzaamheden	72%
Dit werk sluit goed aan bij mijn studie	64%
Type projecten	44%
Werksfeer	19%
Werktijden	9%
Mogelijkheden afstemming werk en privé	7%
Salaris	4%
Aanvullende salariscomponenten	1%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	1%
Andere reden	14%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Wanneer medewerkers opnieuw voor de keuze gesteld zouden worden, zou 81% opnieuw voor de architectenbranche kiezen, 19% zou een andere keus maken.

Tabel 8.14. Weer voor architectenbranche kiezen

	Zeker wel	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet	Zeker niet
Zou u weer voor de architectenbranche kiezen?	39%	42%	16%	3%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Wat betreft de keuze voor het huidige bureau, geven medewerkers vooral inhoudelijke redenen, zoals het type projecten (57%), de aard en diversiteit van de functie (52%) en de signatuur van het bureau (35%). Daarnaast zijn echter de locatie (45%) en werksfeer (35%) ook voor veel mensen belangrijk. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn door slechts weinigen in hun overweging meegenomen.

<sup>9</sup> Voor 87% van de *medewerkers* bij de overheid was de inhoud van het werk een belangrijke reden om bij de overheid te gaan werken. Andere belangrijke factoren om bij de overheid te gaan werken zijn: de mate van autonomie (76%), de relatie met collega's (64%), loopbaanmogelijkheden (64%), mogelijkheden voor het combineren van werk en privé (55%), primaire arbeidsvoorwaarden (52%) en secundaire arbeidsvoorwaarden (49%) (BZK, Mobiliteitsonderzoek 2008). We merken op dat de vraagstelling verschilde: bij het zogenoemde PoMo-onderzoek van BZK werd op een vijfpuntschaal gevraagd in welke mate een respondent de voorgelegde redenen belangrijk vond, terwijl bij de Medewerkersenquête 2008 de respondenten maximaal vijf motieven konden aankruisen uit een lijst van 10 mogelijkheden.

Tabel 8.15. Gekozen voor huidige bureau

Type projecten	57%
Aard/diversiteit van de functie	52%
Locatie	45%
Signatuur van dit bureau	35%
Werksfeer	35%
'Status' van het bureau in de sector	25%
Doorgroeimogelijkheden	23%
Ik kende hier mensen	22%
Mogelijkheden afstemming werk en privé	15%
Werktijden	13%
Salaris	6%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	4%
Aanvullende salariscomponenten	3%
Andere reden	13%

Bron: Medewerkerenquête 2008

Iets minder dan de helft (46%) van de medewerkers is binnen het huidige bureau wel eens van functie gewisseld. 81% ging bij deze wisseling een niveau omhoog, terwijl 4% juist een stap naar beneden ging. 76% veranderde bij deze wisseling van functiefamilie.

Als wordt gekeken naar de hoofdbezigheid van de medewerkers voordat ze bij hun huidige werkgever in dienst kwamen, komt naar voren dat bijna de helft werkzaam was bij een ander architectenbureau. Daarnaast was 11% werkzaam in één van de aanpalende sectoren en 4% in een andere sector dan de architectenbranche of in de aanpalende sectoren.

Tabel 8.16. Eerdere hoofdbezigheid

Student	30%
Werkzaam bij een ander architectenbureau	46%
Werkzaam in één van de aanpalende sectoren	11%
Werkzaam in een andere sector dan de architectenbranche of een aanpalende sector	4%
ZZP'er/eigen bedrijf	2%
Werkzoekend	3%
Anders, namelijk	4%

Bron: Medewerkerenquête 2008

Bijna 60% van de medewerkers heeft op zijn minst gespeeld met de gedachte om ander werk te gaan zoeken, 22% heeft hier ook echt stappen voor ondernomen.

Tabel 8.17. Overweging andere baan

Ja, serieus overwogen en ik heb er ook iets voor ondernomen	22%
Ja, serieus overwogen, maar ik heb er niets voor ondernomen	16%
Ja, maar niet echt serieus overwogen	23%
Nee, ik heb dit niet overwogen	39%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Hoewel bijna 60% het afgelopen jaar min of meer serieus overwoog om een andere baan te zoeken, verwacht opvallend genoeg 68% over drie jaar nog bij hetzelfde bureau te werken.

Tabel 8.18. Verwachting om over drie jaar bij hetzelfde bureau te werken

Dat is zeer waarschijnlijk	20%
Dat is waarschijnlijk	48%
Dat is onwaarschijnlijk	17%
Dat is zeer onwaarschijnlijk	15%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Naarmate men langer in dienst is, verwacht men eerder om over drie jaar nog bij hetzelfde bureau te zitten. Opvallend is dat 38% van de medewerkers die nog geen jaar bij het huidige bureau zit, het (zeer) onwaarschijnlijk acht over drie jaar nog bij dit bureau te werken.

Tabel 8.19. Verwachting om over drie bij hetzelfde bureau te werken naar aantal dienstjaren

	0 tot 1 jaar	2 tot 5 jaar	6 tot 10 jaar	11 tot 20 jaar	Meer dan 20 jaar
Dat is zeer waarschijnlijk	16%	16%	18%	33%	39%
Dat is waarschijnlijk	46%	50%	49%	48%	45%
Dat is onwaarschijnlijk	19%	18%	21%	10%	10%
Dat is zeer onwaarschijnlijk	19%	17%	13%	10%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Hoewel wij eerder zagen dat slechts 6% vanwege het salaris voor het huidige bureau heeft gekozen, zou het salaris voor 45% een van de voornaamste redenen voor vertrek kunnen zijn en aanvullende salariscomponenten voor 20%. Daarnaast zijn de inhoudelijke aspecten (doorgroeimogelijkheden, werkzaamheden, visie, type projecten) voor veel medewerkers van belang. Tot slot is de reistijd voor een kwart van de medewerkers een belangrijke factor<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Voor maar liefst 69% van de *uitstromers* bij de overheid was de inhoud van het werk een belangrijke reden om bij de overheid te vertrekken. Ook de manier waarop de organisatie wordt gestuurd (69%), de manier van leidinggeven (64%), de loopbaanmogelijkheden (63%) en de mate van autonomie (59%) waren belangrijke vertrekredenen. De primaire arbeidsvoorwaarden werden door 46% genoemd als vertrekredenen en de secundaire arbeidsvoorwaarden door 40% (BZK,

Tabel 8.20. Voornaamste redenen voor mogelijk vertrek in de toekomst

Salaris	45%
Doorgroeimogelijkheden	39%
Aard/diversiteit van de werkzaamheden	28%
Mijn visie op het werk komt niet (meer) overeen met de heersende visie op het bureau	24%
Reistijd	24%
Type projecten	21%
Aanvullende salariscomponenten	20%
Ik wil voor mezelf beginnen	17%
Werksfeer	16%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	13%
Persoonlijke omstandigheden die niets met het werk te maken hebben	13%
Baanzekerheid	11%
Mijn (tijdelijke) contract loopt af	10%
Werkdruk	10%
Ik wil (weer) een opleiding volgen	4%
Werktijden	3%
Ik ga met (vervroegd) pensioen	2%
Mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg	2%
Ik wil me (meer) met zorgtaken bezighouden	2%
Andere werkgerelateerde reden	6%
Andere reden	7%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Wanneer de medewerker binnenkort zou vertrekken, verwacht bijna de helft bij een ander architectenbureau aan de slag te gaan, terwijl een kwart verwacht dan in een aanpalende sector werk te vinden.

Tabel 8.21. Bestemming bij een mogelijk vertrek in de toekomst

Baan bij een ander architectenbureau	46%
Baan in een aanpalende sector	26%
Ik wil voor mezelf beginnen (ZZP'er/eigen bedrijf)	11%
Baan in een andere sector dan architectenbranche of aanpalende sector	4%
Stoppen met werken (zorgtaken, pensioen, et cetera)	4%
Ik wil (weer) een opleiding volgen	2%
Anders, namelijk	7%

Bron: Medewerkersenquête 2008

Mobiliteitsonderzoek 2008). De vraagstelling van dit onderzoek verschilde: bij het zogenoemde PoMo-onderzoek van BZK werd op een vijfpuntschaal gevraagd in welke mate een respondent de voorgelegde redenen belangrijk vond, terwijl bij de Medewerkersenquête 2008 de respondenten maximaal vijf motieven konden aankruisen uit een lijst van 21 mogelijkheden.

De meeste medewerkers verwachten dat het eenvoudiger zal zijn voor hen om werk te vinden bij een ander architectenbureau dan in een aanpalende sector, of in een branche die nog verder van hun huidige werk afstaat.

*Tabel 8.22. Vinden van een nieuwe baan*

Gemakkelijk om een nieuwe baan te vinden	Ze er gemakkelijk	Gemakkelijk	Neutraal	Mo eilijk	Ze er mo eilijk
Bij een ander architectenbureau	18%	42%	28%	8%	4%
In een aanpalende sector	10%	38%	37%	11%	4%
In een andere sector	6%	23%	42%	21%	8%

Bron: Medewerkersenquête 2008

## 9. Conclusies en aanbevelingen

### 9.1. Conclusies

Op basis van het uitgevoerde onderzoek zijn diverse conclusies te trekken en bieden deze aanknopingspunten voor onze aanbevelingen. De conclusies zijn gegroepeerd rond de thema's binnen het onderzoek: samenstelling van bureaus, instroom, doorstroom en uitstroom, tekorten en overschotten, ZZP'ers, arbeidsvoorwaarden en waardering van medewerkers voor de branche.

#### Samenstelling van bureaus

In de architectenbranche zijn ongeveer 15.000 personen werkzaam. De grootste groep medewerkers zijn tekenaars (42%), gevolgd door de architecten en ontwerpers (37%) en projectleiders (16%).

Tabel 9.1. Samenstelling van het personeel naar functie

	Zittend personeel	Instroom	Uitstroom
Architecten, ontwerpers	37%	34%	30%
Tekenaars	42%	57%	57%
Calculatiebestek	3%	1%	2%
Constructeurs	0%	0%	0%
Projectleiderscoördinatie	16%	8%	10%
Bouwkundig toezicht	3%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008

Uit het onderzoek blijkt dat de architectensector een traditionele sector is met voornamelijk autochtone mannen die (bijna) fulltime werken. Wel is de sector relatief jong. Bijna de helft van de medewerkers met een vakinhoudelijke functie is jonger dan 35 jaar. De gemiddelde leeftijd voor medewerkers in een vakinhoudelijke functie is 36 jaar, terwijl de gemiddelde leeftijd in de branche 38 jaar bedraagt.

#### Instroom

Vooraf schoolverlaters stromen de branche in en in veel mindere mate medewerkers uit andere sectoren. Instroom op architectenbureaus vindt vooral plaats door het aantrekken van medewerkers van een ander bureau (49%) en door het aantrekken van schoolverlaters (34%). Uit de aanpalende en andere sectoren komt slechts een klein deel van het nieuwe personeel (9%).

Tabel 9.2. *Herkomst van instromers en bestemming van uitstromers*

	Werkgeversenquête		Medewerkersenquête	
	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
Baan bij een ander architectenbureau	49%	54%	46%	46%
Baan in een aanpalende sector	8%	16%	11%	26%
Baan in een andere sector	1%	9%	4%	4%
Opleiding	34%	5%	30%	2%
ZZP'er	0%	4%	2%	11%
Stoppen met werken		3%		4%
Overig	8%	9%	7%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Werkgeversenquête 2008 en Medewerkersenquête 2008

Het aantal afgestudeerde HBO'ers en academici is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. Ondanks de stabiele toestroom van HBO- en WO-starters op de arbeidsmarkt ervaren veel bureaus knelpunten bij de instroom van medewerkers. Het aantal personen dat met een branchespecifieke MBO-diploma op de arbeidsmarkt komt, was in 2008 bijna 1.300 en dat aantal zal waarschijnlijk langzaam stijgen. De vacaturegraad is min of meer gelijk aan het landelijk gemiddelde. Dit duidt erop dat de getalsmatige knelpunten in de personeelsvoorziening vergelijkbaar zijn met andere branches.

Uit het werkgeversonderzoek blijkt dat iets meer dan de helft van de medewerkers binnen de sector werkzaam blijven wanneer zij van baan veranderen. Echter 25% kiest voor een andere sector.

Om de instroom te kunnen stimuleren is het belangrijk om te weten waarom de huidige medewerkers voor de architectenbranche hebben gekozen. Uit de medewerkersenquête blijkt dat de huidige medewerkers vooral voor de branche hebben gekozen vanwege de aard van de werkzaamheden, aansluiting bij de studie en type projecten.

Architectenbureaus hanteren bij de werving van nieuwe medewerkers de reguliere wervingskanalen, in die zin onderscheiden ze zich niet van andere sectoren. Vacatures op de eigen site en op andere sites zijn belangrijke wervingskanalen (in de Randstad iets meer dan elders). Daarnaast worden opvallend vaak open sollicitaties en de contacten van medewerkers als kanalen genoemd. Stagiaires vormen ook een belangrijk wervingskanaal. Dit sluit aan bij het gegeven dat er veel pas afgestudeerden de sector instromen.

Daarnaast zijn de werving- en selectiebureaus in opkomst. Hier zijn hoge kosten aan verbonden, maar deze bureaus leveren volgens de geïnterviewden wel vaak goede kandidaten. Opvallend is dat ondanks de instroom van schoolverlaters en dat bureaus veelvuldig werken met stagiaires, het beroepsgericht onderwijs niet als wervingskanaal wordt benut.

## Doorstroom

Binnen de sector lijkt een redelijke doorstroom plaats te vinden. Binnen bureaus vindt vooral doorgroei plaats in functieniveau (59%) en in mindere mate naar een hogere functiefamilie. Doorstroom vindt vooral plaats van tekenaar naar projectleider of naar de combinatiefunctie tekenaar/projectleider. Hierbij willen wij graag opmerken dat vooral de kleinere bureaus flexibel omgaan met de functiefamilies en indeling van de medewerkers.

Op de meeste bureaus is er volgens de werkgevers aandacht voor doorstroom en ontwikkeling. Veel medewerkers zijn minder positief over de mogelijkheden voor doorgroei.

Bijna de helft van de medewerkers ziet voldoende mogelijkheden voor doorgroei in de eigen functiefamilie, echter één op de vier medewerkers vindt dat hiervoor onvoldoende mogelijkheden zijn. Eén op de drie medewerkers (30%) ziet onvoldoende mogelijkheden voor doorgroei naar een andere functiefamilie. Dit betekent dat een grote groep onvoldoende doorgroeimogelijkheden ervaart. Dit beeld sluit aan bij het feit dat werknemers gewenste doorgroei noemen als één van de belangrijkste redenen voor vertrek naar een andere werkkring.

De medewerkers zijn ook minder positief over de geboden studiemogelijkheden. Drie op de vier medewerkers is bereid te investeren in het ondernemen van studieactiviteiten. Bijna tweederde van de medewerkers geeft aan dat het bureau hecht aan het bijhouden van vakkennis van de medewerkers. Hoe dit zich vertaalt in concrete faciliteiten voor medewerkers is niet bekend. Slechts de helft van de medewerkers acht immers de geboden studiemogelijkheden voldoende.

## Uitstroom

De belangrijkste reden om een andere baan te kiezen is het salaris. Op de voet gevolgd door de doorgroeimogelijkheden, de aard van de werkzaamheden en de visie op het werk. Opvallend is dat 24% van de respondenten ook reistijd noemt.

Het salaris is op grond van de medewerkersenquête een knelpunt (zie arbeidsvoorwaarden). Dat het salarisniveau geen belangrijke factor is bij de keuze voor de branche sluit aan bij de levensfase van starters op de arbeidsmarkt. Schoolverlaters willen zich graag ontwikkelen, veel leren en ervaring op doen. Daarna worden andere zaken, zoals het salaris belangrijker. Of andere meer praktische overwegingen zoals reistijd gaan een rol spelen. Dit was voor een kwart van de respondenten een reden om te veranderen van baan.

De doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen in de ogen van de medewerkers verbeterd worden. Aangezien dit ook één van de belangrijkste redenen voor mogelijk vertrek is, kan meer aandacht hiervoor leiden tot behoud van medewerkers.

Opvallend veel medewerkers (20%) geven aan dat zij niet opnieuw voor de branche zouden kiezen. Er is niet specifiek gevraagd naar de reden, maar deze hangt waarschijnlijk samen met de eerder genoemde redenen om een andere baan te zoeken.

De werkgevers hebben een heel ander beeld van de redenen waarom medewerkers vertrekken. Zij geven aan dat met name het beëindigen van een tijdelijk contract reden is voor vertrek. Als deze reden buiten beschouwing wordt gelaten zijn op grond van de werkgeversenquête de vertrekredenen vooral gelegen in de aard en de inhoud van het werk. Het salaris is volgens de respondenten van de werkgeversenquête maar in een klein aantal gevallen de voornaamste reden voor vertrek. Hieruit komt het beeld naar voren dat werkgevers vaak onvoldoende op de hoogte zijn van de beweegredenen van medewerkers en het daardoor ook moeilijker wordt in te spelen op de behoeften van medewerkers.

Zoals eerder aangegeven is de architectenbranche een relatief jonge sector met veel instroom van medewerkers met een net afgeronde opleiding. Uit de in- en uitstroomcijfers blijkt dat er meer medewerkers naar andere sectoren verdwijnen dan medewerkers uit andere sectoren de architectenbranche instromen. Met deze uitstroom ontstaat er een 'lek'. Het behouden van de huidige medewerkers voor de sector is een belangrijk aanknopingspunt om dit 'lek' te dichten in perioden van krapte op de arbeidsmarkt.

### **Tekorten en overschotten**

De werkgevers verwachten dat het steeds moeilijker gaat worden om geschikt personeel te vinden. De concurrentie op de arbeidsmarkt tussen de bureaus onderling en met andere sectoren zal naar verwachting groter worden.

Uit de interviews blijkt dat er vooral tekorten worden verwacht voor de functie van tekenaar en projectleider. Ten aanzien van de functie van architect verwacht driekwart geen overschotten en geen tekorten. Het aanbod van HBO-/WO-ers is de afgelopen jaren redelijk constant gebleven. Op dit moment worden tekorten ervaren door het moeilijk vervullen van vacatures. Indien de sector groeit en hiervoor geen extra activiteiten worden ingezet zal dit tot grotere tekorten leiden. Uit de werkgeversenquête blijkt dat er vooral behoefte is aan HBO'ers en in mindere mate aan meer WO'ers en MBO'ers.

Een belangrijk ervaren knelpunt van werkgevers is de aansluiting tussen opleiding en praktijk. Maar 13% van de respondenten van de werkgeversenquête is van mening dat het MBO-onderwijs aansluit op het werk van een architectenbureau.

Over de HBO-opleidingen is het beeld iets gunstiger, namelijk 35% is van mening dat het branchespecifieke HBO-onderwijs aansluit op de praktijk, 35% vindt dit echter onvoldoende. Ten aanzien van het WO-onderwijs leveren de resultaten geen eenduidig beeld. Er wordt een grote kloof ervaren tussen het MBO- en HBO-onderwijs en de praktijk. Indien deze kloof niet verkleind wordt of extra aanvullende activiteiten plaatsvinden om deze kloof te dichten ontstaat er een groter tekort aan goed gekwalificeerd personeel.

Is het mogelijk om knelpunten in de arbeidsmarkt op te lossen door medewerkers met een bepaald functieniveau in te zetten om te korten in een ander functieniveau op te lossen? Uit de werkgeversenquête blijkt dat slechts 20% van oordeel is dat dit niet mogelijk is.

Echter als dit wordt toegespitst op de mogelijkheid medewerkers met een MBO-niveau in te zetten voor specifieke taken van HBO'ers leidt dit tot andere resultaten. Tweederde van de bureaus zien hiervoor geen mogelijkheden. Dit hangt samen met het negatieve imago van MBO'ers en de investering (in tijd en geld) om hen te begeleiden. Indien hier toch voor gekozen wordt is het noodzakelijk dat bureaus investeren in begeleiding en coaching en is een herverdeling van de taken op het bureau noodzakelijk.

### **ZZP'ers**

De groei van het aantal ZZP'ers is een maatschappelijke trend. Uit het onderzoek blijkt dat deze trend (nog) niet op grote schaal de architectenbranche is binnengedrongen. Gemiddeld wordt op de bureaus die met een ZZP'er werken 0,03 FTE aan werk uitbesteed aan ZZP'ers. Bureaus zien duidelijk nadelen aan de inhuur van ZZP'ers qua betrokkenheid, onbekendheid met werkwijze en visie van het bureau en de relatief hoge kosten die aan het inhuren van ZZP'ers verbonden zijn. ZZP'ers worden met name ingezet voor specifieke taken. Wel verwacht 33% van de bureaus in de toekomst een groter beroep te gaan doen op ZZP'ers. Grote tekorten op de arbeidsmarkt kunnen er toe leiden dat de inzet van ZZP'ers weliswaar niet de voorkeur geniet maar toch onvermijdelijk is.

### **Arbeidsvoorwaarden**

Het pakket aan arbeidsvoorwaarden kan een positieve invloed hebben op het imago van de branche en als stimulans fungeren voor het aantrekken en behouden van medewerkers op architectenbureaus en voor de branche.

Uit het onderzoek blijkt dat de geboden arbeidsvoorwaarden voor de huidige medewerkers niet het belangrijkste motief waren om voor de architectenbranche te kiezen. De aard van de werkzaamheden en de aansluiting met de studie staan voorop. Veel medewerkers oordelen positief (32%) dan wel neutraal (35%) over hun salaris ten opzichte van hun werkzaamheden. Echter bijna de helft (47%) vindt hun salaris te laag in vergelijking met hun kennis en capaciteiten.

Ook een aantal geïnterviewde werkgevers geven aan dat het salaris voor de meeste medewerkers niet de belangrijkste reden is om voor de architectenbranche te kiezen. Het wordt wel steeds moeilijker om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te bieden aan sollicitanten, zeker in vergelijking met andere branches.

De arbeidsvoorwaarden zijn voor veel medewerkers (45%) wel de belangrijkste reden om een baan buiten de sector te gaan zoeken. Dit wordt op de voet gevolgd door doorgroei-mogelijkheden (39%) en de aard van de werkzaamheden (28%). Medewerkers achten de kans op het vinden van een beter betaalde baan in een andere sector zeer groot.

Het beeld van de medewerkers, dat er in andere branches beter betaald wordt voor vergelijkbare functies, wordt bevestigd door het onderzoek van De Leeuw Consult.

Uit hun primaire loonvergelijking blijkt dat medewerkers van architectenbureaus veelal lager betaald worden dan in de andere onderzochte branches uit het vergelijkingsonderzoek.

Uit de werkgeversenquête blijkt dat de werkgevers een positiever beeld hebben over de geboden arbeidsvoorwaarden in vergelijking met andere branches dan de medewerkers. Een ruime meerderheid (60%) van de werkgevers oordeelt positief over de primaire arbeidsvoorwaarden van de branche. Geen enkele aanpalende branche wordt op dit onderdeel positiever beoordeeld. Ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden is men iets neutraler, 45% van de bureaus oordeelt hierover positief. Echter hierop scoren de overheid (58%) en de projectontwikkelaars (49%) beter.

Ondanks het positieve beeld over de geboden arbeidsvoorwaarden denken veel werkgevers, naast het bieden van mogelijkheden voor flexibel werken en doorgroei van functies, dat met het verhogen van de salarisschalen (41%) en het verbeteren van aanvullende salarisregelingen (49%) de aantrekkelijkheid van de branche voor de huidige medewerkers vergroot kan worden.

De aantrekkelijkheid van de sector onder pas afgestudeerden/starters kan volgens de werkgevers vooral vergroot worden door contacten te leggen met opleidingen (58%) en duidelijk maken wat het werk op een architectenbureau inhoudt (52%). Maar ook het verhogen van de salarisschalen wordt door een derde van de werkgevers genoemd.

Om aantrekkelijk(er) te zijn voor (potentiële) medewerkers bieden veel werkgevers nu al aanvullende arbeidsvoorwaarden als een winstdelingsregeling, reiskostenvergoeding, het bieden van opleidingen, et cetera. Uit de interviews blijkt dat werkgevers zich hiermee vooral graag willen onderscheiden van andere bureaus door net iets meer te bieden. De bureaus zijn daarmee vooral elkaars concurrent en niet zozeer de concurrent van andere sectoren.

### **Waardering van medewerkers voor de branche**

Uit de medewerkersenquête blijkt dat de architectenbranche een prettige werkomgeving biedt en dat medewerkers voor de branche en voor het bureau hebben gekozen vanwege de inhoud van het werk en de diversiteit van de projecten. Vooral de balans tussen werk en privé en de omgang met collega's scoren goed. Medewerkers zijn wel kritischer ten aanzien van de aansturing, de feedback van de leidinggevende en het bespreken van ontwikkelingsmogelijkheden met de leidinggevende. Dit laatste sluit aan bij de kritische houding van medewerkers ten aanzien van ontwikkelingsmogelijkheden en scholingsfaciliteiten die worden geboden.

## **9.2. Aanbevelingen**

Het onderzoek heeft een aantal eerdere aannames over de arbeidsmarkt in de branche bevestigd, aangescherpt en aangevuld. Op basis van het onderzoek doen wij, naast een algemene aanbeveling, aanbevelingen op drie terreinen: opleidingen, personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Tot slot zetten wij de resultaten af tegen een mogelijke recessie.

### **Algemene aanbevelingen**

Met de ontgroening en vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt investeren steeds meer branches in trajecten die het imago van de branche verbeteren en de instroom in de branche moeten vergroten. Vaak worden hiervoor grootschalige campagnes opgezet gericht op meerdere doelgroepen en deelgebieden. Zo organiseert de metaalsector grootschalige campagnes gericht op het beroepsonderwijs, voortgezet onderwijs en basisonderwijs en op de zij-instroom van medewerkers uit andere sectoren. De effectiviteit van dergelijke campagnes is in verhouding tot de middelen die daarmee gemoeid zijn beperkt en pas op de lange termijn zichtbaar.

Het is voor een relatief kleine branche als de architectenbranche belangrijk zich te focussen op die activiteiten die het meest effectief en efficiënt zijn voor de architectenbranche en dicht tegen de branche aanliggen. Daarbij is het belangrijk dat architectenbureaus hierin niet als elkaars concurrenten optreden maar samenwerken.

### **Opleidingen**

Met het versterken van gericht contact met het beroepsgericht onderwijs kan de instroom voor de architectenbranche vergroot worden. Indien de vijvers opdrogen is het verstandig in te zetten op het beroepsrendement. Een groter deel van de groep studenten die afstuderen met een beroepsgerichte opleiding moet worden overtuigd dat werken in de architectenbranche een aantrekkelijke keuze is.

Nauwere banden en samenwerking met het onderwijs kunnen de volgende resultaten opleveren:

- Studenten en scholieren hebben een beter zicht op wat het werk op een architectenbureau inhoudt, hoe het werk is georganiseerd en welke mogelijkheden architectenbureaus bieden aan startende medewerkers.
- Meer (gemotiveerde) stagiaires voor stageplekken op de bureaus.
- Meer startende medewerkers die solliciteren op een functie op een architectenbureau.
- Een beter inzicht in het gewenste toekomstperspectief van afgestudeerde scholieren en studenten in het algemeen en voor architectenbureaus specifiek. Dit geeft de branche en bureaus meer mogelijkheden hierop beter in te spelen.
- Een betere aansluiting tussen het onderwijs en de beroepspraktijk. Dit kan twee kanten uitwerken. Ten eerste leidt het tot een betere inschatting van de competenties van de studenten en scholieren en van welke activiteiten nodig zijn voor het goed inwerken van jonge startende medewerkers. Ten tweede is het mogelijk in het onderwijsprogramma aansluiting te vinden met de gewenste kennis en competenties van medewerkers.

In de eerste plaats is het goed om vooral de contacten te versterken met het beroepsgerichte HBO-onderwijs voor bouwkundige tekenaars. Veel bureaus ervaren vooral ten aanzien van deze groep medewerkers grote knelpunten en dit zal naar verwachting in de toekomst toenemen. Het aantal beroepsgerichte HBO-opleidingen is overzichtelijk en biedt veel potentie en sluit aan op de huidige samenstelling en werkwijze van bureaus.

Vervolgens bevelen wij aan om als branche in één regio het contact met het beroepsgerichte MBO-onderwijs te versterken. Bij voorkeur middels een samenwerkingsproject van meerdere architectenbureaus die mogelijkheden zien in het aantrekken van meer medewerkers met een beroepsgerichte MBO-diploma. Samen kunnen zij onderzoeken welke begeleiding, aanvullende opleidingen en aanpassingen in het werk nodig zijn voor het versterken van de positie van deze medewerkers op bureaus. Daarnaast kan samen met de opleidingsinstituten worden gekeken op welke wijze de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk versterkt kan worden. De resultaten van een dergelijke regionale aanpak kunnen vervolgens worden vertaald naar andere regio's.

De contacten met de beroepsgerichte opleidingen kunnen ondersteund worden met communicatieactiviteiten die specifiek zijn toegesneden op de opleidingen en de daaraan verbonden studenten. Voorbeelden zijn: het organiseren van een studiereis voor veelbelovende studenten, vakgerichte prijsvraag, studiebeurs voor een specifieke cursus voor talenten, medewerkers van bureaus verzorgen gastlessen, sponsoring, etcetera.

### **Personeelsbeleid**

Met een gemiddelde bureauomvang van acht tot tien medewerkers (mediaan: 5) is de architectenbranche een echte MKB-branche. Het HR-beleid wordt vaak naast de andere werkzaamheden uitgevoerd door de architect/eigenaar of de bureaumanager. Veel bureaus beschikken niet over de tijd, de middelen en de kennis voor een volwaardig HR-beleid dat aansluit op de behoeften van de medewerkers en op professioneel ondernemerschap. Medewerkers hebben behoefte aan meer scholing, begeleiding en loopbaanperspectief.

Op brancheniveau kunnen de volgende initiatieven worden ontplooid:

- Ter beschikking stellen van informatie over HR-beleid in de architectenbranche.
- Het ontwikkelen van (voorbeeld-) instrumenten die aansluiten op de karakteristieken van de architectenbranche.
- Het organiseren van informatiebijeenkomsten over personeelsbeleid.
- Het bieden van scholing en begeleiding op HR-beleid.

De branche kan daarnaast cursussen en studiedagen ontwikkelen en aanbieden die aansluiten op de werkzaamheden en gewenste ontwikkelingen op architectenbureaus.

Wij bevelen aan om als branche meer werk te maken van loopbaanmogelijkheden op bureaus en binnen de branche door het uitwerken van mogelijke carrièrepaden. Daar waar kleinere bureaus minder mogelijkheden hebben om een carrièrepad voor medewerkers uit te stippelen kan dit wellicht in samenwerking tussen bureaus wel tot stand worden gebracht. Hiermee wordt de uitstroom uit de branche verkleind. Randvoorwaarde is dat de betrokken bureaus en de medewerkers hier allen baat bij hebben.

Op dit moment werken vooral autochtone mannen met een nagenoeg fulltime dienstverband in de branche. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd laag, zeker in vergelijking met andere branches. Met meer flexibiliteit in arbeidstijden, werkvormen en arbeidsverhoudingen wordt de branche aantrekkelijker voor vrouwen en voor medewerkers die hun werkzaamheden willen combineren met zorgtaken. Hiermee kan de instroom worden vergroot en de uitstroom worden beperkt. Binnen de CAO kunnen hiervoor aanknopingspunten worden ontwikkeld.

### **Arbeidsvoorwaarden**

Het verbeteren van arbeidsvoorwaarden is een duidelijke wens van medewerkers en vormt een belangrijk motief voor (potentiële) uitstroom. Daarnaast is de branche met de huidige arbeidsvoorwaarden minder aantrekkelijk voor potentiële medewerkers. Alhoewel de inhoud van het werk voorop staat voor veel huidige medewerkers is het belangrijk om ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden aansluiting te vinden met de belangrijkste aanpalende sectoren.

### **Kredietcrisis en consequenties voor de arbeidsmarkt**

Op het moment van de gehouden interviews (juli 2008) en het invullen van de enquêtes (september/oktober 2008) was de kredietcrisis in volle gang. De consequenties voor de reële economie waren echter nog niet volledig bekend. Aangezien de bouw, en daarmee ook de architectenbranche, conjunctuurgevoelig is zal dit ook consequenties hebben voor de orderportefeuilles van bureaus en mogelijk ook de werkgelegenheid raken.

Echter, wij verwachten dat dit tijdelijk van aard is. Het is in onze ogen, zeker met de huidige vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt, noodzakelijk nu te investeren in het onderwijs (instroom), personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Het opzetten van een aantal activiteiten zal daarnaast ook enige tijd kosten voordat hiervan de vruchten geplukt kunnen worden.

## **Bijlagen rapportage**

Arbeidsmarktonderzoek architectenbranche  
de attractiviteit van de branche nu en in de toekomst

## **Bijlage 1**

### **Enquête Werknemers in de Architectenbranche**

#### **Vertrouwelijkheid van uw gegevens**

De resultaten van de enquête worden gepresenteerd in een rapport. Hierin worden de resultaten op brancheniveau en naar regio gerapporteerd. Uitkomsten zullen niet naar individuele personen te herleiden zijn.

#### **Termijn**

Wij verzoeken u de vragenlijst voor woensdag 1 oktober 2008 in te vullen.

#### **Invulinstructie**

- Bij de meeste vragen wordt u gevraagd slechts één antwoord aan te klikken. Als u meer dan één antwoord kunt geven, staat dat bij de vraag vermeld.
- Als u de vragenlijst tussentijds afsluit, worden uw antwoorden bewaard. Als u weer verder wilt gaan, begint u automatisch bij de vraag waar u was gebleven.
- Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15-20 minuten.

#### **iPod**

De drie medewerkers met de beste suggestie (origineel, creatief, praktisch uitvoerbaar) voor het verbeteren van het imago van de architectenbranche onder studenten en scholieren, belonen we met een iPod. Om voor een iPod in aanmerking te komen, dient u aan het eind van de enquête uw naam, uw e-mailadres én uw suggestie in te vullen. Deze gegevens worden apart van de overige antwoorden opgeslagen. De vertrouwelijkheid van uw antwoorden is gewaarborgd.

#### **Nadere informatie**

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Basis & Beleid, organisatieadviesbureau te Utrecht en het IVA, instituut voor beleidsonderzoek en advies te Tilburg.

Met vragen over deze enquête kunt u terecht bij:

Mariska Stuivenberg	030-2321272	mariskastuivenberg@basisenbeleid.nl
Antoinetta Eikenboom	030-2321272	antoinettaeikenboom@basisenbeleid.nl
Harold van der Werff	013-4668413	h.vdrwerff@uvt.nl
Saskia von der Fuhr	013-4668486	s.r.vonderfuhr@uvt.nl

***Alvast hartelijk dank voor uw medewerking aan dit onderzoek!***

## Algemeen

### 1. In welke functiefamilie bent u werkzaam?

- Architecten, ontwerpers
- Tekenaars
- Calculatie-bestek
- Constructeurs
- Projectleiders-coördinatie
- Bouwkundig toezicht
- Andere vakinhoudelijke functie, namelijk .....
- Ondersteunende functies >>> Einde vragenlijst

### 2. Welk dienstverband heeft u?

- Vast contract
- Tijdelijk contract
- ZZP'er
- Stagiaire
- Anders, namelijk.....

### 3. Wat zijn de vier cijfers van de postcode van uw bureau?

.....

### 4. Wat is de omvang van uw bureau?

*Toelichting: Indien uw bureau verschillende vestigingen kent, vul dan het totaal van alle vestigingen in.*

..... medewerkers

**(A) Sfeer**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over de sfeer binnen uw afdeling?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik ga met plezier naar mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	De werksfeer op het bureau is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Als het nodig is kan ik mijn collega's om hulp vragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Er heerst een goede teamgeest op het bureau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(B) Uitdaging**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over de uitdaging in uw werk?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Mijn werk is afwisselend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik kan mijn kennis en vaardigheden volledig gebruiken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik moet aan hoge eisen voldoen (bijv. hoge kwaliteitseisen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ik leer nieuwe dingen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(C) Hoeveelheid werk**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over drukte op het werk?		Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik werk langer door dan de formele werktijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik vind het belastend om langer te werken dan mijn formele werktijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Door tijdgebrek voer ik taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Door de drukte op mijn werk houd ik te weinig tijd over voor mezelf en voor de mensen om mij heen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(D) Zelfstandigheid / inspraak**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over zelfstandigheid en inspraak?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik kan (mee)beslissen over de planning van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik heb in mijn werk de gelegenheid om zelf initiatieven te nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden om problemen zelf op te lossen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(E) Duidelijkheid**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over duidelijkheid in uw werk?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Het is mij duidelijk welke resultaten van mij worden verwacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Mijn taken en bevoegdheden zijn goed op elkaar afgestemd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik krijg in mijn werk te horen wat men van mijn prestaties vindt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(F) Arbeidsvoorwaarden**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over uw arbeidsvoorwaarden?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Mijn salaris is passend voor het werk dat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik vind mijn salaris te laag in vergelijking met mijn kennis en capaciteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Mijn salarisvooruitzichten bij dit bureau zijn goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ik zou buiten de architectenbranche gemakkelijk meer salaris krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Mijn aanvullende arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld keuzemodel, spaarloon, verlofregelingen) zijn goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Mijn werkgever houdt zich aan de afspraken in de CAO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(G) Balans werk / privé**

<b>In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over uw balans tussen werk en privé?</b>		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik heb voldoende invloed op mijn werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik kan mijn werktijden goed afstemmen op mijn privé-situatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik heb voldoende gelegenheid om verlof op te nemen wanneer mij dat uitkomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Het bureau biedt mij voldoende gelegenheid om in deeltijd te werken als ik dat zou willen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(H) Loopbaanmogelijkheden op het bureau**

<b>In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over uw loopbaanmogelijkheden?</b>		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik krijg de mogelijkheid om mezelf te specialiseren (verdieping van mijn functie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik krijg de mogelijkheid mijn taken en aandachtsgebieden te verbreden (steeds iets nieuws aanpakken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien in functieniveau binnen mijn huidige functiefamilie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere soort functie in een andere functiefamilie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(I) Studiemogelijkheden binnen uw bureau**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over studiemogelijkheden?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik krijg voldoende studiemogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik ben bereid om studieactiviteiten te ondernemen onder werktijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik ben bereid zelf tijd te investeren in het ondernemen van studieactiviteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Mijn bureau hecht belang aan het bijhouden van de vakkennis van haar medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(J) Uw collega's**

In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over de relatie met uw collega's binnen uw afdeling?		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Ik heb een goede relatie met mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Ik krijg voldoende feedback op mijn functioneren van mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Ik geef regelmatig feedback aan mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Ik krijg voldoende collegiale waardering voor mijn inspanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(K) Aansturing**

<b>In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over de relatie met uw leidinggevende?</b> <i>Toelichting: Indien u met verschillende leidinggevendens werkt, ga dan uit van de leidinggevende waar u meest mee werkt.</i> <b>Mijn leidinggevende ...</b>		Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens	Weet niet/n.v.t.
a.	Inspireert en motiveert mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	Draagt bij aan een goede werksfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	Geeft duidelijk aan wat van mij verwacht wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	Staat mij bij met raad en advies wanneer dit nodig is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	Geeft mij regelmatig feedback over mijn prestaties en functioneren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	Staat open voor suggesties en opmerkingen (ik word gehoord)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	Geeft belangrijke informatie door	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h.	Betrekt mij bij beslissingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i.	Bespreekt regelmatig mijn ontwikkelingsmogelijkheden met mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j.	Geeft mij regelmatig complimenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(L) Mobiliteit****5. Hoeveel jaar werkt u op dit architectenbureau?**

*Graag afronden op hele jaren.*

..... jaar

**6. Wat waren uw redenen om juist voor de architectenbranche te kiezen?**

*U kunt meerdere antwoorden aangeven.*

- Aard / diversiteit van de werkzaamheden
- Type projecten
- Salaris (exclusief vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, en dergelijke)
- Aanvullende salariscomponenten, zoals vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, overwerkregeling
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenregeling, reiskostenvergoeding, studiekostenregeling, gratificatie dienstjubilea
- Werktijden
- Mogelijkheden afstemming werk en privé
- Werksfeer
- Dit werk sluit goed aan bij mijn studie
- Anders, namelijk

.....

**7. Wat waren uw redenen om voor dit bureau te gaan werken.**

*U kunt meerdere antwoorden geven.*

- Aard / diversiteit van de functie
- Type projecten
- Signatuur van dit bureau
- 'Status' van het bureau in de sector
- Salaris (exclusief vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, en dergelijke)
- Aanvullende salariscomponenten, zoals vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, overwerkregeling
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenregeling, reiskostenvergoeding, studiekostenregeling, gratificatie dienstjubilea
- Werktijden
- Mogelijkheden afstemming werk en privé
- Werksfeer
- Doorgroeimogelijkheden
- Locatie
- Ik kende hier mensen
- Anders, namelijk

.....

**8. Indien u opnieuw voor de keuze stond, zou u weer voor de architecten-  
branche kiezen?**

- Zeker wel
- Waarschijnlijk wel
- Waarschijnlijk niet
- Zeker niet
- Weet niet, geen mening

**9. Bent u binnen dit bureau wel eens van functie gewisseld?**

*Toelichting: Het betreft hier functiewisselingen waarbij de functies tot verschillende functiefamilies horen (bijvoorbeeld van tekenaar tot coördinerend tekenaar) óf functiewisselingen waarbij de functies wel tot de zelfde functiefamilie horen, maar waarbij een verandering van functieniveau hoort (bijvoorbeeld van junior architect naar medior architect)*

- Ja
- Nee >>> Ga naar vraag 12

**10. Welke stap heeft u in functieniveau gemaakt van uw voorlaatste functie naar  
Uw huidige functie? (bijvoorbeeld van junior architect naar medior architect)**

- Naar beneden
- Gelijk gebleven
- Omhoog

**11. Bent u bij uw functiewisseling van uw voorlaatste functie naar uw huidige  
functie veranderd van functiefamilie? (bijvoorbeeld van tekenaar tot  
coördinerend tekenaar)**

- Ja
- Nee

**12. Is dit uw eerste werkgever? (vakantie- en bijbaantjes, dienstplicht, stages,  
et cetera kunt u buiten beschouwing laten)**

- Ja
- Nee

**13. Wat was uw laatste hoofdbezigheid voordat u bij dit bureau kwam?**

- Student
  - Werkzaam bij een ander architectenbureau
  - Werkzaam in één van de aanpalende sectoren: projectontwikkelaar, ingenieurs/ontwerpbureau, bouwsector, woningbouwcorporatie, overheid
  - Werkzaam in een andere sector dan de architectenbranche of een van de aanpalende sectoren
  - ZZP'er/eigen bedrijf
  - Huisvrouw, huisman of herintreder
  - Werkzoekend
  - Anders, namelijk
- .....

**14. Heeft u het afgelopen jaar overwogen om een andere baan bij een andere werkgever te zoeken? Zo ja, heeft u daarvoor ook iets ondernomen?**

- Ja, serieus overwogen en ik heb er ook iets voor ondernomen
- Ja, serieus overwogen, maar ik heb er niets voor ondernomen
- Ja, maar niet echt serieus overwogen
- Nee, ik heb dit niet overwogen
- Niet van toepassing

**15. Verwacht u over drie jaar nog op dit bureau te werken?**

- Dat is zeer waarschijnlijk
- Dat is waarschijnlijk
- Dat is onwaarschijnlijk
- Dat is zeer onwaarschijnlijk
- Weet niet, geen mening

**16. Stel dat u binnenkort vertrekt, wat zouden daarvoor de voornaamste redenen zijn?**

*Toelichting: bij sommige redenen kan het zijn dat de huidige situatie niet meer aan uw wensen voldoet en/of dat het elders beter is. Dat onderscheid maakt bij deze vraag niet uit. U kunt meerdere antwoorden geven. U mag maximaal 5 redenen aangeven.*

- Aard/diversiteit van de werkzaamheden
- Type projecten (bij mijn bureau en/of elders)
- Salaris (exclusief vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, en dergelijke)
- Aanvullende salariscomponenten, zoals vakantiegeld, 13e maand, winstuitkering, bonussen, overwerkregeling
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenregeling, reiskostenvergoeding, studiekostenregeling, gratificatie dienstjubilea
- Werksfeer
- Doorgroeimogelijkheden
- Baanzekerheid
- Werkdruk
- Mijn visie op het werk komt niet (meer) overeen met de heersende visie op het bureau
- Ik wil voor mezelf beginnen (ZZP'er/eigen bedrijf)
- Mijn (tijdelijke) contract loopt af
- Werktijden
- Reistijd (woon-werkverkeer)
- Mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg
- Ik wil me (meer) met zorgtaken bezighouden
- Ik wil (weer) een opleiding volgen
- Ik ga met (vervroegd) pensioen
- Andere werkgerelateerde reden
- Persoonlijke omstandigheden die niets met het werk te maken hebben
- Anders, namelijk .....
- Niet van toepassing

**17. Stel dat u binnenkort vertrekt, wat zou dan een eventuele bestemming zijn?**

- Baan bij een ander architectenbureau
- Baan in een aanpalende sector: projectontwikkelaar, ingenieurs / ontwerp bureau, bouwsector, woningbouwcorporatie, overheid
- Baan in een andere sector dan architectenbranche of aanpalende sector
- Ik wil voor mezelf beginnen (ZZP'er/eigen bedrijf)
- Ik wil (weer) een opleiding volgen
- Stoppen met werken (zorgtaken, pensioen, etc.)
- Anders, namelijk .....

**18.**

Denkt u dat het op dit moment voor u gemakkelijk is om een andere baan te vinden...	Ze er gemakkelijk	Gemakkelijk	Niet echt makkelijk, maar ook niet echt moeilijk	Moeilijk	Ze er moeilijk	Weet niet, geen mening
bij een ander architectenbureau?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in één van de aanpalende sectoren: projectontwikkelaar, ingenieurs / ontwerp bureau, bouwsector, woningbouwcorporatie, overheid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in een andere sector dan de architectenbranche of de aanpalende sectoren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(N) Persoonsgegevens**

**19. Wat is uw leeftijd?**

..... jaar

**20. Bent u man of vrouw?**

- Man
- Vrouw

**21. Tot welke bevolkingsgroep rekent u zich?**

*Toelichting 'In dit onderzoek sluiten we aan bij de term niet-westerse allochtoon (CBS): een persoon van wie ten minste één ouder is geboren in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan'.*

- Niet-westerse allochtonen
- Westerse allochtonen
- Autochtonen

**Wat is uw hoogst genoten opleiding?**

- Geen opleiding, basisonderwijs
- Vmbo, lbo, mavo
- Havo, vwo, mbo
- Hbo
- Wo
- Anders, namelijk

.....

**22. Wat is de omvang van uw dienstverband?**

..... uur per week

**Geef suggestie en maak kans op een iPod**

Op welke wijze kan het imago van de architectenbranche onder studenten en scholieren verbeterd worden? Wij zijn benieuwd naar uw suggesties. De drie medewerkers met de beste suggestie (origineel, creatief en praktisch uitvoerbaar), belonen we met een iPod. Om hiervoor in aanmerking te komen dient u uw naam, e-mailadres en een suggestie in te vullen. Deze gegevens worden apart van de overige antwoorden opgeslagen. De vertrouwelijkheid van uw antwoorden is hiermee gewaarborgd.

Naam: .....

E-mailadres: .....

Suggestie: .....

.....

.....

**Rond november worden de winnaars van de iPod bekend gemaakt en ontvangen de winnaars bericht via het opgegeven e-mailadres.**

**Algemene opmerkingen en suggesties**

Indien u nog algemene opmerkingen en suggesties heeft, dan kunt u die hier aangeven.

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Uw antwoorden zijn opgeslagen.

## Bijlage 2

### Enquête Werkgevers in de Architectenbranche

#### Vertrouwelijkheid van uw gegevens

De resultaten van de enquête worden gepresenteerd in een rapport. Hierin worden de resultaten op brancheniveau en naar regio gerapporteerd. Uitkomsten zullen niet naar individuele bureaus te herleiden zijn.

#### Termijn

Wij verzoeken u de vragenlijst voor woensdag 1 oktober 2008 in te vullen.

#### Invulinstructie

- Bij de meeste vragen wordt u gevraagd slechts één antwoord aan te klikken. Als u meer dan één antwoord kunt geven, staat dat bij de vraag vermeld.
- Als u de vragenlijst tussentijds afsluit, worden uw antwoorden bewaard. Als u weer verder wilt gaan, begint u automatisch bij de vraag waar u was gebleven.
- Bij een aantal vragen wordt gevraagd het personeelsbestand uit te splitsen naar achtergronden. Ook worden inschattingvragen gesteld. Als u het antwoord niet precies weet, is uw beste inschatting voldoende.
- Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten.

#### **Toelichting voor ZZP'ers / freelancers/ eenpitters**

Voor ZZP'ers / freelancers/ eenpitters lijkt de vragenlijst misschien erg uitgebreid. We vragen u toch de vragen zo volledig mogelijk in te vullen. In enkele gevallen kunt u vragen overslaan of het antwoord 'niet van toepassing' geven.

#### Nadere informatie

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Basis & Beleid, organisatieadviesbureau te Utrecht en het IVA, instituut voor beleidsonderzoek en advies te Tilburg.

Met vragen over deze enquête kunt u terecht bij:

Mariska Stuivenberg	030-2331272	mariskastuivenberg@basisenbeleid.nl
Antoinetta Eikenboom	030-2331272	antoinettaeikenboom@basisenbeleid.nl
Harold van der Werff	013-4668413	h.vdrwerff@uvt.nl
Saskia von der Fuhr	013-4668486	s.r.vonderfuhr@uvt.nl

***Alvast hartelijk dank voor uw medewerking aan dit onderzoek!***

**Algemeen**

1. Wat is de naam van uw bureau:

.....

2. Wat zijn de vier cijfers van de postcode van uw bureau?

.....

In het vervolg van deze vragenlijst spreken we over 'het/uw bureau'. Indien uw bureau verschillende vestigingen kent, vragen we u de vragen te beantwoorden voor het totaal van de vestigingen.

**Omvang van het bureau**

3. Hoeveel medewerkers telt uw bureau in totaal? *(inclusief uzelf)*

..... medewerkers

4. Hoeveel fte telt uw bureau in totaal? *(inclusief uzelf)*

..... fte

5. Welk deel van de medewerkers bij uw bureau werkt fulltime *(fulltime = 38 tot 40 uur per week; inclusief uzelf)*

..... procent

**Samenstelling van uw bureau**

6. Hoe zijn de medewerkers op uw bureau verdeeld over de volgende functiefamilies?

*Toelichting: Als iemand taken vervult van twee of meer functies, ga dan uit van de hoofdfunctie.*

	aantal medewerkers
Architecten, ontwerpers	.....
Tekenaars	.....
Calculatie-bestek	.....
Constructeurs	.....
Projectleiders-coördinatie	.....
Bouwkundig toezicht	.....
Ondersteunende functies	.....
Niet bekend	.....
<b>Totaal</b>	<b>&lt;automatisch laten optellen&gt;</b>

Het onderzoek richt zich op medewerkers in de vakinhoudelijke functies en functiefamilies. Het gaat dan om de functiefamilies zoals hierboven zijn genoemd, minus de ondersteunende functies. De volgende vragen gaan alleen over deze vakinhoudelijke functiefamilies.

Medewerkers met een meervoudige functie waarvan minimaal één van de functies hoort tot de vakinhoudelijke functiefamilies kunt u meerekenen bij de vakinhoudelijke functies.

7. Hoeveel fte telt uw bureau voor de vakinhoudelijke functiefamilies?

..... fte

8. Welk deel van de medewerkers bij uw bureau in de vakinhoudelijke functiefamilies werkt fulltime (*fulltime = 38 tot 40 uur per week*)

..... procent

9. Hoe is de verdeling van het personeelsbestand in de vakinhoudelijke functiefamilies naar geslacht?

	aantal medewerkers
Man	.....
Vrouw	.....
Niet bekend	.....
Totaal	.....

10. Hoe is de verdeling van het personeelsbestand in de vakinhoudelijke functiefamilies naar leeftijd?

	aantal medewerkers
24 jaar of jonger	.....
25 - 34 jaar	.....
35 - 44 jaar	.....
45 - 54 jaar	.....
55 jaar en ouder	.....
Niet bekend	.....
Totaal	.....

11. Hoe is de verdeling van het personeelsbestand in de vakinhoudelijke functiefamilies naar etniciteit?

*Toelichting 'In dit onderzoek sluiten we aan bij de term niet-westerse allochtoon (CBS): een persoon van wie ten minste één ouder is geboren in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan'.*

	aantal medewerkers
Niet westerse allochtoon	.....
Westerse allochtoon	.....
Autochtoon	.....
Niet bekend	.....
Totaal	.....

12. Hoe is de verdeling van het personeelsbestand in de vakinhoudelijke functiefamilies naar opleidingsniveau?

	aantal medewerkers
Hoogstens havo, vwo, mbo	.....
Hbo	.....
Wo	.....
Niet bekend	.....
Totaal	.....

### Vacatures

13. Heeft u op dit moment vacatures? *(voor alle functies op het bureau)*

- Ja
- Nee >>> Ga door naar vraag 17

14. Heeft u op dit moment vacatures voor vakinhoudelijke functies?

- Ja
- Nee >>> Ga door naar vraag 17

15. Hoeveel vacatures heeft u momenteel voor vakinhoudelijke functies?

..... vacatures (check: 0 kan geen antwoord zijn)

16. Hoeveel van deze vacatures staan inmiddels 3 maanden of langer open? Wilt u dit per functiefamilie aangeven.

	aantal vacatures dat minimaal 3 maanden open staat
Architecten, ontwerpers	.....
Tekenaars	.....
Calculatie-bestek	.....
Constructeurs	.....
Projectleiders-coördinatie	.....
Bouwkundig toezicht	.....
Ondersteunende functies	.....
Niet bekend	.....
Totaal	<automatisch laten optellen>

17. Hoeveel vacatures voor vakinhoudelijke functies telde uw bureau de afgelopen 12 maanden?

..... vacatures

**Nieuwe medewerkers**

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

*Toelichting: Het gaat alleen om kandidaten voor vakinhoudelijke functies*

1= zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens (6 = weet niet / n.v.t.)

- 18. Het aantal kandidaten voor onze vacatures is over het algemeen voldoende
- 19. Het aantal kandidaten voor onze vacatures wisselt sterk per type functie
- 20. De kandidaten die bij ons solliciteren beschikken over de juiste diploma's
- 21. De kandidaten die bij ons solliciteren hebben de juiste competenties
  
- 22. Hoeveel nieuwe medewerkers in de vakinhoudelijke functiefamilies telde uw bureau de afgelopen 12 maanden?  
 ..... nieuwe medewerkers >>> indien antwoord = 0 Ga door naar vraag 26

23. Kunt u deze nieuwe medewerkers indelen in de volgende functiefamilies?

	Aantal nieuwe medewerkers
Architecten, ontwerpers	.....
Tekenaars	.....
Calculatie-bestek	.....
Constructeurs	.....
Projectleiders-coördinatie	.....
Bouwkundig toezicht	.....
Niet bekend	.....
<b>Totaal</b>	.....

24. Wat was de herkomst van deze nieuwe medewerkers?

	Aantal personen
Schoolverlaters, pas afgestudeerden	.....
Ander architectenbureau	.....
Aanpalende sectoren: projectontwikkelaar, ingenieurs/- ontwerp bureau, bouwsector, woningbouwcorporatie, overheid	.....
Andere sector	.....
Werkloze, herintreder	.....
Overig	.....
<b>Totaal</b>	.....

25. Hoeveel van deze nieuwe medewerkers zijn te typeren als 'zij-instromers'?

*Toelichting: Met een zij-instromer bedoelen we iemand die zonder branchespecifieke opleiding (zoals bijvoorbeeld Bouwkunde) is ingestroomd omdat hij/zij geschikt is bevonden op basis van eerder verworven competenties (EVC's).*

..... zij-instromers

26. Hoe werft u sollicitanten?

*U kunt meerdere antwoorden geven.*

- Vacatures in regionale kranten
- Vacatures in landelijke kranten
- Vacatures op de eigen internetsite
- Vacatures op internet (bijvoorbeeld architectenweb, monsterboard, etc.)
- Open sollicitaties
- Stagiaires
- Werving op scholen / opleidingsinstituten
- Open dagen, congressen, manifestaties
- Via contacten van medewerkers
- Via contacten met branchegenoten van andere bureaus, collegiale inleen
- Detacheringsbureaus
- Werving- en selectiebureaus en headhunters
- Anders, namelijk  
.....
- Niet van toepassing

**Functiewisselingen binnen uw bureau**

27. Hoeveel medewerkers van uw bureau in vakinhoudelijke functiefamilies zijn in de afgelopen 12 maanden binnen uw bureau van functie gewisseld?

*Toelichting: Het betreft hier functiewisselingen waarbij de functies tot verschillende functiefamilies horen (bijvoorbeeld van tekenaar naar architect) óf functiewisselingen waarbij de functies wel tot de zelfde functiefamilie horen, maar waarbij een verandering van functieniveau hoort (bijvoorbeeld van junior architect naar medior architect).*

..... medewerkers >> indien antwoord = 0 Ga door naar vraag 29

28. Kunt u aangeven of de personen die van functie zijn gewisseld een verticale stap of horizontale stap hebben gemaakt?

*Toelichting: Indien een persoon in de afgelopen 12 maanden meer dan één stap maakte, telt u dan alleen de laatste stap.*

	Aantal personen
Promotie: doorgroei in functieniveau	.....
Promotie: doorgroei naar een hogere functiefamilie	.....
Demotie: verlaging van functieniveau	.....
Demotie: verlaging van functiefamilie	.....
Naar een andere functiefamilie (geen promotie/demotie)	.....
Totaal	.....

**Vertrokken medewerkers**

29. Hoeveel medewerkers in vakinhoudelijke functiefamilies hebben de afgelopen 12 maanden uw bureau verlaten?  
 ..... personen >>> indien antwoord = 0 Ga door naar vraag 33

30. Wat is de voornaamste reden voor vertrek van deze medewerkers?

	Aantal personen
Elders een beter betaalde baan gevonden	.....
Elders een nieuwe uitdaging aan willen gaan	.....
Elders een baan gevonden die beter aansluit bij de inhoudelijke wensen	.....
Elders een baan gevonden met betere carrièremogelijkheden	.....
Elders betere mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen (aantal werkuren, vakanties, flexibele werktijden, minder reistijd tussen thuis en bureau)	.....
Volgen (nieuwe) opleiding	.....
Beëindiging tijdelijk contract	.....
Overig	.....
Niet bekend	.....
<b>Totaal</b>	.....

31. Wat is de bestemming van deze voormalige medewerkers?

	Aantal personen
Baan bij een ander architectenbureau	.....
Baan in een aanpalende sector: projectontwikkelaar, ingenieurs / ontwerp bureau, bouwsector, woningbouwcorporatie, overheid	.....
Baan in een andere sector dan architectenbranche of aanpalende sector	.....
Volgen (nieuwe) opleiding	.....
Stoppen met werken (zorgtaken, pensioen, ziekte, overlijden)	.....
ZZP'er geworden	.....
Overig	.....
Niet bekend	.....
<b>Totaal</b>	.....

32. Wilt u deze vertrokken medewerkers indelen in de volgende functiefamilies?

	aantal medewerkers
Architecten, ontwerpers	.....
Tekenaars	.....
Calculatie-bestek	.....
Constructeurs	.....
Projectleiders-coördinatie	.....
Bouwkundig toezicht	.....
Niet bekend	.....
<b>Totaal</b>	.....

**Toekomstige samenstelling**

33. Hoe zal de verdeling van uw personeelsbestand naar opleidingsniveau zich de komende jaren ontwikkelen voor de vakinhoudelijke functies?

	Krimpen	Gelijk blijven	Groeien	Weet niet	N.v.t.
Mbo-niveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hbo-niveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wo-niveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Totaal</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Voor welke vakinhoudelijke functiefamilies verwacht u de komende jaren tekorten of overschotten in personeel voor uw bureau?

	Tekorten	Geen tekorten en geen overschotten	Overschotten	Weet niet	N.v.t.
Architecten, ontwerpers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekenaars	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calculatie-bestek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Constructeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projectleiders-coördinatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bouwkundig toezicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Werk op andere functieniveaus**

35. In welke mate is het bij uw bureau mogelijk tekorten op het ene functieniveau op te vangen met medewerkers op een ander functieniveau?

- Dat is zeer goed mogelijk
- Dat is goed mogelijk
- Dat is in beperkte mate mogelijk
- Dat is niet mogelijk

36. Ziet u mogelijkheden om meer medewerkers op een mbo-niveau te laten instromen op uw bureau voor werkzaamheden die nu door vooral hbo'ers worden uitgevoerd?
- Ja, daarvoor zijn veel mogelijkheden
  - Ja, daarvoor zijn voldoende mogelijkheden
  - Ja, daarvoor zijn beperkte mogelijkheden
  - Nee >>> Ga naar vraag 38

37. Welke aanpassingen op het bureau zijn hiervoor noodzakelijk?

*U kunt meerdere antwoorden geven.*

- Herverdeling van taken
- Creëren van nieuwe functies op mbo-niveau
- (Meer) begeleiding / coaching van nieuwe medewerkers op mbo-niveau
- (Meer) opleidingsmogelijkheden bieden
- Anders, namelijk  
.....
- Geen

**ZZP'ers**

38. Heeft uw bureau de afgelopen 12 maanden gebruikgemaakt van de diensten van ZZP'ers voor vakinhoudelijke functiefamilies?

- Ja
- Nee >>> Ga door naar vraag 41

39. Hoeveel ZZP'ers heeft u de afgelopen 12 maanden per vakinhoudelijke functiefamilie ingehuurd? Kunt u dit per type functie in het aantal dagen uitdrukken?

*Toelichting: als er twee ZZP'ers zijn ingehuurd voor een architectfunctie en de een heeft 20 dagen gewerkt en de ander 30, dan noteert u '50' achter 'Architecten'.*

	Aantal dagen dat ZZP'ers in de afgelopen 12 maanden zijn ingehuurd
Architecten, ontwerpers	.....
Tekenaars	.....
Calculatie-bestek	.....
Constructeurs	.....
Projectleiders-coördinatie	.....
Bouwkundig toezicht	.....
Totaal	<automatisch laten optellen>

40. Waarom schakelt uw bureau ZZP'ers in?

*U kunt meerdere antwoorden aangeven.*

- Voor de specifieke expertise van de ZZP'er die op ons bureau niet aanwezig is
- Het tijdelijk inschakelen van ZZP'ers heeft de voorkeur boven het direct vergroten van de omvang van het eigen bureau
- Een ZZP'er benadert ons bureau omdat hij een opdracht wil uitvoeren waarvoor hij alleen als ZZP'er niet in aanmerking zou komen
- Anders, namelijk

.....

### **Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt – eigen bureau**

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

1 = zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens (6 = weet niet / n.v.t.)

- 41. Het werven van geschikte medewerkers vraagt steeds meer tijd en/of geld
- 42. Wij zullen een groter beroep op ZZP'ers gaan doen
- 43. Wij zullen de komende jaren meer gaan samenwerken met andere bureaus

### **Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt – algemeen**

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

1 = zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens (6 = weet niet / n.v.t.)

- 44. De concurrentie op de arbeidsmarkt tussen architectenbureaus wordt sterker
- 45. De concurrentie op de arbeidsmarkt met bedrijven uit de aanpalende sectoren wordt sterker
- 46. Het aantal kleinere bureaus zal verhoudingsgewijs toenemen
- 47. Bureaus zullen zich steeds meer gaan specialiseren

48. Op welke aspecten scoren de onderstaande branches goed als het gaat om werk voor medewerkers met vakinhoudelijke functies? De situatie van de architectenbranche kent u goed. Die van de andere branches betreft uw beste inschatting.

*Toelichting: U kunt per aspect meerdere branches aangeven.*

	Architectenbureaus	Projectontwikkelaars	Ingenieurs- en ontwerp-bureaus	Bouwsector	Overheid	Woningbouwcorporaties
Inhoud van het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Primaire arbeidsvoorwaarden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secundaire arbeidsvoorwaarden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afstemming werk en privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doorgroei-mogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Scholingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werksfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

*Toelichting: Het gaat alleen om vakinhoudelijke functies*

1 = zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens (6 = weet niet / n.v.t.)

49. Het imago van de branche is bij studenten positief

50. Het aantal personen dat een branchespecifieke opleiding volgt is voldoende

51. Het branchespecifieke mbo-onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau

52. Het branchespecifieke hbo-onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau

53. Het branchespecifieke universitair onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het werk op een architectenbureau

54. Hoe kan de aantrekkelijkheid van de architectenbranche (nog verder) worden vergroot?

*U kunt per categorie (= per kolom) maximaal drie antwoorden geven.*

	<i>Huidig personeel</i>	<i>Pas afgestudeerden / starters</i>	<i>Zij-instromers</i>
Hogere salarisschalen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invoering / verbetering van aanvullende salarisregelingen: winstdeling, 13 <sup>e</sup> maand, eindejaarsuitkering, bonussen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betere secundaire arbeidsvoorwaarden (leaseauto, opleidingen, verzekeringen zoals het pensioen, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer mogelijkheden voor flexibel werken (meer parttime, thuiswerk, flexibele werktijden, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer aandacht voor doorgroei tussen functies binnen het bureau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer aandacht voor doorgroei door samen te werken met andere bureaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betere contacten met opleidingen (stages, gastdocentschap, open dagen, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Duidelijker maken wat het werk in de branche inhoudt		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indien u nog andere suggesties heeft om de aantrekkelijkheid van de architectenbranche voor (potentiële) medewerkers (nog verder) te vergroten, dan kunt u die in het kader hieronder geven.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Opmerkingen en suggesties**

Indien u nog opmerkingen en suggesties heeft, dan kunt u die hier aangeven.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Uw antwoorden zijn opgeslagen.

## Bijlage 3

### Indeling van de branches

Het CBS heeft op basis van de Enquête Beroepsbevolking cijfers aangedragen. De cijfers zijn op een zeer laag aggregatieniveau opgevraagd, maar vanwege onder andere de omvang van bepaalde branches, kan het CBS niet geheel voldoen aan onze vraag. Het CBS heeft een aantal klassen moeten samenvoegen. De indeling is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS

#### Bouwnijverheid:

45            Bouwnijverheid

#### Verhuur van onroerend goed:

702            Verhuur van onroerend goed

7020          Verhuur van onroerend goed

7020.1        Woningbouwverenigingen en -stichtingen

7020.2        Gemeentelijke woningbedrijven

7020.3        Verhuur van overige woonruimte

7020.4        Verhuur van onroerend goed (geen verhuur van woonruimte)

#### Architecten:

742            Architecten-, ingenieurs- en overige technische ontwerp-, teken- en adviesbureaus

7420          Architecten-, ingenieurs- en overige technische ontwerp-, teken- en adviesbureaus

7420.1        Architecten- en technische ontwerp- en adviesbureaus voor burgerlijke en utiliteitsbouw

7420.2        Technisch ontwerp en advies voor stedenbouw-, verkeers-, tuin- en landschapskunde, ruimtelijke ordening en planologie

7420.3        Technisch ontwerp en advies voor grond-, water- en wegenbouw

7420.4        Technisch ontwerp en advies voor elektro-, installatietechniek en telematica

7420.5        Technisch ontwerp en advies voor werktuig-, machine- en apparatenbouw

7420.6        Technisch ontwerp en advies voor de procestechiek

7420.7        Technisch ontwerp en advies niet gespecialiseerd

7420.8        Overig technisch ontwerp en advies

#### Openbaar bestuur:

75            Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen

751           Openbaar bestuur

7511          Algemeen overheidsbestuur

7511G        Ambtenaren bij de gemeente

7511P        Ambtenaren bij de provincie

7511R        Ambtenaren bij de rijksoverheid

