

BNA Verdiepingsonderzoek

Resultaten voorjaar 2025



BNA Verdiepingsonderzoek

Resultaten voorjaar 2025

Auteur(s)

Loïs Verhulst, Gratiëlla Schippers, Esther Bremer BNA

Opdrachtgever(s)

BNA en SFA

Gepubliceerd

Zoetermeer, 10-6-2025

Projectnummer

11196

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



Inhoudsopgave

	Samenvatting	5
	Conjunctuur	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Arbeidszaken	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Actuele onderwerpen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1	Inleiding	8
1.1	Methode	8
1.1.1	Respons hoofdstuk conjunctuur meting	8
1.1.2	Respons hoofdstuk Arbeidszaken	9
1.1.3	Respons hoofdstuk Actuele onderwerpen	10
2	Resultaten vooruitzichten	11
2.1	Situatie en productie architectenbureaus	12
2.2	Belemmeringen bij de productie	13
2.3	Werkvoorraad	14
2.4	Vooruitzichten aantal nieuwe opdrachten	15
2.5	Vooruitzichten omzet	16
2.6	Vooruitzichten honorarium	17
2.7	Vooruitzichten aantal medewerkers	18
2.8	Vooruitzichten per type opdracht	19
2.9	Vooruitzichten per type opdrachtgever	20
2.10	Vooruitzichten per marktsector	21
2.11	Belemmeringen door stikstof	22
2.12	ZZP inhuur	23
3	Arbeidszaken	25
3.1	Samenstelling bureau	25
3.1.1	Werkzame personen bureau	26
3.1.2	Aantal werknemers per traject naar architectentitel	27
3.1.3	Aantal stagiaires	28
3.1.4	Verdeling naar geslacht en leeftijd	30
3.2	Gesprekscyclus	32
3.3	Informatie HR- en personeelsbeleid	38
3.4	Ontwikkeluren	39
3.5	Duurzame inzetbaarheid	40
3.6	Cao	44
4	Actuele onderwerpen	45
4.1	Kwaliteit en scope van architectenopdracht	45
4.1.1	Architectenopdrachten over de afgelopen 12 maanden	45
4.1.2	Vernieuwde standaardtaakbeschrijving (STB)	46



4.2	Referenties en handvatten t.a.v. honoraria	47
4.3	Contracteren – DNR en CR	49
4.4	Omgevingswet	52
4.4.1	BNA Wkb monitor	53
4.5	Scherpere duurzaamheidsnormen	54
4.5.1	Houding ten aanzien van duurzaamheidswetgeving	54
4.5.2	Bekendheid met scherpere duurzaamheidsnormen	55
4.6	Duurzaam ontwerpen en bouwen	56
4.7	Buitenlandactiviteiten	57
4.8	Impact AI, digitalisering, digitale veiligheid	59
4.8.1	Impact AI op toekomstige architectenwerkzaamheden	59
4.8.2	Impact AI op werkzaamheden in verschillende bouwfasen	60
4.8.3	Zorgen digitalisering en maatregelen digitale veiligheid	63
4.9	Architectenselecties	65
	Annexes	
Bijlage 1	Antwoorden op de open vragen	67



Samenvatting

Conjunctuur

Bureaus tonen zich duidelijk optimistischer dan een jaar eerder. Waar in het voorjaar van 2024 nog 30% de situatie voor architectenbureaus als (zeer) goed beoordeelde, is dat dit voorjaar inmiddels 40%. Tegelijkertijd is het aandeel dat de situatie als slecht tot zeer slecht omschrijft gehalveerd, van 21% naar 11%. Ook de productie is per saldo toegenomen, slechts 16% meldt een daling in de afgelopen drie maanden terwijl dit percentage een jaar geleden nog op 38% lag. De werkvoorraad is licht gegroeid van 4,8 maanden vorig jaar naar 5,3 maanden dit jaar. De helft van de bureaus (52%) beoordeelt hun werkvoorraad als normaal, 21% noemt deze groot, en 26% klein – een verbetering ten opzichte van 2024, toen 34% de werkvoorraad als klein kwalificeerde. Toch ondervindt 63% van de bureaus nog steeds belemmeringen in hun werkzaamheden. De meest genoemde knelpunten zijn trage vergunningsprocedures bij gemeenten (48%) en stagnatie bij ontwikkelende partijen (26%). De roep om meer capaciteit bij overheden en minder regeldruk is dan ook luid en duidelijk.

De architectenbureaus kijken ook optimistischer dan vorig jaar naar de vooruitzichten voor het hele jaar op het gebied van nieuwe opdrachten, omzet, honoraria en personeelsomvang. Per saldo verwachten ze dat het aantal nieuwe opdrachten en de omzet zal toenemen. Ruim een derde verwacht dat het honorarium zal stijgen en ruim de helft verwacht dat dit gelijk blijft. Op het gebied van medewerkers verwacht 22% een groei, waar dat vorig jaar 12% was en 6% een afname waar dat vorig jaar 13% was.

Net als in de afgelopen jaren verwacht ongeveer de helft van de bureaus bij typen opdrachten een toenemend belang van transformatie, renovatie, verduurzaming en hergebruik. Bij typen opdrachtgevers wordt net als in het najaar het grootste toenemende belang verwacht bij projectontwikkelaars. De overheid zit ook een beetje in de lift, al is maar de helft van de bureaus daar actief voor. Bij sectoren ziet men het grootste toenemende belang voor woningen en gemengde projecten. Daarvoor zijn ook de meeste bureaus actief. Wat opvalt is dat hoewel minder dan de helft van de bureaus actief is in de stedenbouw, ongeveer de helft van deze bureaus een toenemend belang verwacht voor deze sector.

Eén op de drie architectenbureaus ondervond vorig jaar hinder van de stikstofmaatregelen. De helft (48%) van de bureaus verwacht dat ze in 2025 van invloed zullen zijn op hun werkzaamheden. Omdat de Belastingdienst scherper zal gaan handhaven op schijnzelfstandigheid hebben de bureaus een paar vragen beantwoord over de inhuur van zzp'ers. Ruim de helft huurt geen zzp'ers in. De bureaus die dit wel doen hebben per saldo nog weinig veranderd vergeleken met vorig jaar. De verscherpte handhaving op schijnzelfstandigheid heeft voornamelijk weinig invloed: van de bureaus die zzp'ers inhuren verwacht meer dan helft geen impact.



Arbeidszaken

De personele bezetting bestaat gemiddeld voor 52% uit medewerkers met een vast contract en 21% met een tijdelijk contract. Eigenaren en partners maken gemiddeld 17% van het personeelsbestand uit.

Twee derde van de medewerkers is man (68%) en een derde dus vrouw (32%). Bij de helft van de bureaus (47%) werken alleen mannen, hoe kleiner het bureau hoe hoger dit percentage. Alle leeftijdsgroepen zijn gemiddeld goed vertegenwoordigd, maar bij de kleinste bureaus gaat het vooral om vijftigers en zestigers.

De helft van de bureaus heeft medewerkers in loondienst (53%). Deze bureaus hebben vragen beantwoord over de gesprekscyclus, de cao, ontwikkeluren en duurzame inzetbaarheid.

Door al deze bureaus worden regelmatig functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd. Twee derde geeft aan dat zij jaarlijks een functionerings- en een beoordelingsgesprek voeren met hun personeelsleden. Ruim twee derde doet dat ook op een vast moment in het jaar. Deze gesprekken worden vaker dan gemiddeld aan het eind van het jaar gevoerd. Er worden nauwelijks specifieke tools gebruikt om de gesprekscyclus in te richten.

Bijna alle bureaus gebruiken bronnen van SFA voor informatie over HR- en personeelsbeleid. Vooral de SFA website en nieuwsbrief vormen bronnen maar ook de andere mails van SFA. De behoefte aan aanvullende informatie is beperkt, al vragen sommige bureaus om meer ondersteuning op thema's als ziekteverzuim of gespreksvoering.

Ontwikkeluren worden nog niet door iedereen benut: bij 20% van de bureaus maakt iedereen er gebruik van, terwijl bij 51% een deel van de medewerkers dit doet. De uren worden vooral besteed aan cursussen, trainingen en opleidingen. In andere gevallen wordt geen gebruik gemaakt vanwege werkdruk, gebrek aan interesse of de leeftijd van het personeel.

Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda. Vier op de vijf bureaus besteedt aandacht aan de fysieke gezondheid en/of de mentale gezondheid van de medewerkers. Om de fysieke gezondheid te bevorderen zijn er aangepaste werkplekken, is er aandacht voor gezonde voeding en wordt sporten gestimuleerd. Om de mentale gezondheid te bevorderen worden er open gesprekken gevoerd en flexibel werken gestimuleerd. Slechts 14% vindt dat medewerkers structureel onder te veel druk staan. Toch heeft 30% wel het gevoel dat te hoge werkdruk soms leidt tot ziekmeldingen.

De cao-bepaling over taakverlichting voor medewerkers die binnen 10 jaar van hun pensioen zitten is bekend bij de helft van de bureaus (51%). In de praktijk past 10% deze bepaling toe, terwijl 27% de bepaling nuttig vindt maar (nog) niet toepast. Verder vindt 91% van de bureaus dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en geeft 67% aan dat de cao goed aansluit bij de dagelijkse praktijk van hun bureau.



Actuele onderwerpen

Gemiddeld verkregen bureaus in de afgelopen twaalf maanden 28 opdrachten. Bij bureaus met minder dan 5 fte betrof 59% van die opdrachten hergebruik, renovatie of verduurzaming, terwijl bij grotere bureaus 61% van de opdrachten gericht was op nieuwbouw.

Bijna twee derde van de bureaus (63%) is bekend met de vernieuwde standaardtaakbeschrijving (STB), maar slechts 14% heeft deze ook daadwerkelijk al gebruikt.

Driekwart van de bureaus indexeert haar honoraria wel eens, 40% doet dat altijd, vaak of regelmatig. De bureaus die indexeren baseren dit vooral op werkelijke kostprijsstijgingen (40%) of het consumentenprijsindexcijfer (37%). De door deze bureaus gekozen methode wordt in twee derde van de gevallen geaccepteerd door de opdrachtgever.

De DNR (De Nieuwe Regeling) wordt door 90% van de bureaus regelmatig tot vrijwel altijd toegepast bij opdrachten voor bedrijven en overheden. Bij 71% van de verkregen opdrachten was de DNR daadwerkelijk van toepassing. De CR (Consumentenregeling) wordt door 40% regelmatig gebruikt voor particuliere opdrachtgevers en was bij 21% van de opdrachten van toepassing. De CR wordt door 84% van de gebruikers als goed functionerend beoordeeld.

Over de Omgevingswet zijn de bureaus verdeeld, 35% oordeelt negatief en 23% positief. Problemen worden vooral ervaren in de vorm van vertragingen en onduidelijkheid bij gemeenten. De BNA Wkb-monitor is bij 80% van de bureaus onbekend.

Bijna de helft van de bureaus (56%) staat positief tegenover de aangescherpte duurzaamheidswetgeving, mits die geleidelijk en haalbaar wordt ingevoerd. In 2024 was gemiddeld 30% van het ontworpen volume klimaatadaptief, 30% natuurinclusief, 33% energieneutraal en 21% circulair.

Driekwart (74%) van de architectenbureaus is alleen actief in Nederland en heeft ook geen wensen om over de grens te gaan. 15% is wel actief in het buitenland waarbij België vaak genoemd wordt. Daarnaast geeft 9% aan dat zij dit graag zouden willen, met Duitsland en België als voorkeurslanden.

Over de toekomstige impact van AI op hun werkzaamheden bij de bouwfasen zijn de bureaus verdeeld. De grootste impact wordt verwacht bij initiatief, haalbaarheid en projectdefinitie. Grotere bureaus verwachten gemiddeld genomen meer impact dan kleinere bureaus. De mate van impact verschilt ook per bouwfase. Tegelijkertijd maakt 86% van de bureaus zich zorgen over digitalisering en dataveiligheid. Grote bureaus (95%) zijn hier nog bezorgder over dan kleine bureaus (82%). Maatregelen zoals firewalls (78%) en software-updates (77%) worden breed toegepast.

Twee derde van de bureaus neemt deel aan architectenselecties, grotere bureaus doen dat allemaal terwijl bij de kleinere bureaus de helft deelneemt. De bureaus die niet regelmatig deelnemen vinden de deelname eisen en/of de deelnamekosten te hoog.



1 Inleiding

Twee keer per jaar peilt de BNA de conjunctuur bij de leden. Het onderzoek meet de verwachtingen van bureaus voor de komende periode over onder andere de omzet, nieuwe opdrachten, het personeelsbestand en honorarium. Aanvullend worden vragen gesteld over de huidige werkvoorraad en productiebelemmeringen. De vragen zijn afgestemd binnen de bouwketen via het platform Cencobouw, het overlegplatform van brancheverenigingen in de bouw en infra. Dit rapport presenteert de resultaten van de conjunctuurmeting van het voorjaar van 2025. In de voorjaarsmeting wordt ook een aantal verdiepende vragen meegenomen over arbeidszaken (opgesteld door de SFA) en actuele onderwerpen in de branche.

Het onderzoek is mede tot stand gekomen door en ondersteund met een financiële bijdrage van SFA, Stichting Fonds Architectenbureaus.

1.1 Methode

Voor het onderzoek worden directeuren/ eigenaren van alle BNA-bureaus per e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan een online vragenlijst. De vragenlijst kan door elk bureau één keer worden ingevuld. Het onderzoek heeft gelopen in april 2025. Gedurende de looptijd van het onderzoek zijn er per e-mail meerdere herinneringen gestuurd.

De vragenlijst bestaat uit drie delen: 1) vragen van de conjunctuurmeting, 2) vragen over arbeidszaken van de SFA en 3) verdiepende vragen over actuele onderwerpen in de sector. De vragen worden ook in deze volgorde voorgelegd aan de bureaus. De vragen van de SFA over Arbeidszaken worden alleen voorgelegd aan bureaus met werknemers in dienst (en dus werkgever zijn). Aan de hand van een filtervraag krijgen bureaus die geen werkgever zijn deze vragen niet voorgelegd en gaan direct door naar de vragen van het volgende onderdeel Actuele onderwerpen.

1.1.1 Respons hoofdstuk conjunctuurmeting

Deze meting hebben 140 bureaus de vragenlijst van de conjunctuurmeting ingevuld. Voor het conjunctuurgedeelte zijn de bureaus meegenomen die ten minste alle vragen van de conjunctuurmeting hebben ingevuld. De netto-respons voor dit deel komt uit op 17% (afgelopen najaar was het responspercentage 15%).

De resultaten op totaal-niveau zijn gewogen naar grootteklasse. In onderstaande tabel staat het responspercentage weergegeven.



Tabel 1 Respons conjunctuormeting voorjaar 2025

Grootteklasse BNA bureau	n	Responspercentage
Tot 2 fte	53	14%
2 tot 5 fte	30	15%
5 tot 10 fte	16	15%
10 tot 20 fte	20	28%
20 tot 40 fte	16	40%
40 fte en meer	5	33%
Totaal	140	17%

Bron: Panteia, 2025

1.1.2

Respons hoofdstuk Arbeidszaken

137 bureaus hebben de vragen over de bureau samentelling ingevuld (paragraaf 3.1).

Tabel 2 Respons arbeidszaken / bureausamenstelling (paragraaf 3.1) voorjaar 2025

Grootteklasse BNA bureau	n	Responspercentage
Tot 2 fte	52	14%
2 tot 5 fte	30	15%
5 tot 10 fte	15	14%
10 tot 20 fte	19	27%
20 tot 40 fte	16	40%
40 fte en meer	5	33%
Totaal	137	17%

Bron: Panteia, 2025

Daarnaast hebben 86 bureaus alle vragen van de SFA over Arbeidszaken ingevuld (vanaf paragraaf 3.2). Dit zijn bureaus die tevens werkgever zijn. Deze bureaus hebben in de vragenlijst aangegeven werknemers in dienst te hebben.

Vanuit de BNA is bekend hoe de populatie van deze groep werkgevers eruitziet. De resultaten zijn op dit onderdeel daarom gewogen naar de populatie werkgevers. De netto-respons voor dit deel komt uit op 18%.



Tabel 3 Respons arbeidszaken (Hoofdstuk 3 v.a. paragraaf 3.2) voorjaar 2025

Grootteklasse BNA bureau	n	Responspercentage
Tot 2 fte	6	22%
2 tot 5 fte	25	15%
5 tot 10 fte	15	14%
10 tot 20 fte	19	27%
20 tot 40 fte	16	40%
40 fte en meer	5	33%
Totaal	86	20%

Bron: Panteia, 2025

1.1.3

Respons hoofdstuk Actuele onderwerpen

120 bureaus hebben alle vragen van het onderdeel Actuele onderwerpen ingevuld. Dit zijn tevens de bureaus die de vragenlijst volledig hebben ingevuld. In totaal heeft 15% van alle BNA-bureaus de vragen over Actuele onderwerpen beantwoord (netto-respons).

De resultaten op totaal-niveau zijn gewogen naar grootteklasse. In onderstaande tabel staat het responspercentage weergegeven.

Tabel 4 Respons actuele onderwerpen voorjaar 2025

Grootteklasse BNA bureau	n	Responspercentage
Tot 2 fte	43	11%
2 tot 5 fte	29	15%
5 tot 10 fte	13	12%
10 tot 20 fte	16	23%
20 tot 40 fte	14	35%
40 fte en meer	5	33%
Totaal	120	15%

Bron: Panteia, 2025



2 Resultaten vooruitzichten

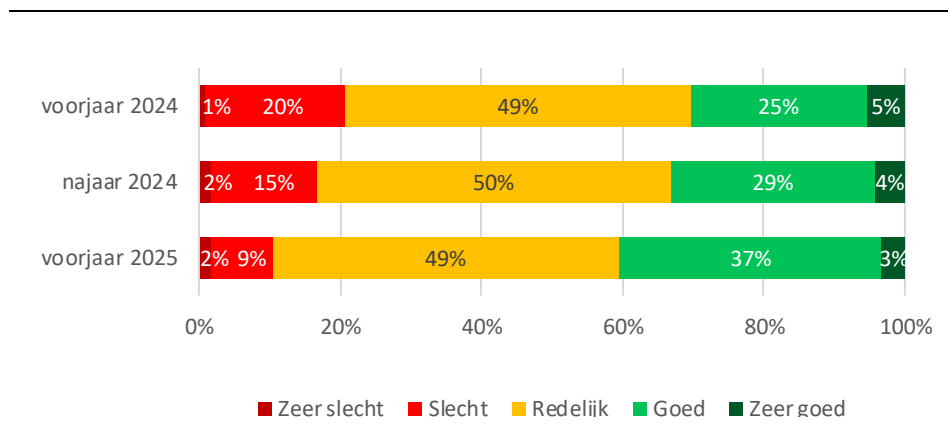
Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van de conjunctuurmeting voorjaar 2025. Eerst gaat het in hoofdstuk 2.1 tot en met 2.3 om de huidige situatie. Hoe staan architectenbureaus ervoor? Hoe ontwikkelt de productie zich? Welke belemmeringen worden er ervaren? Wat is de status van de werkvoorraad? Daarna gaat het in hoofdstuk 2.4 tot en met 2.10 om de verwachtingen voor de nabije toekomst, wat betreft omzet, nieuwe opdrachten, honoraria, personeel, per type opdracht, per type klant en per type sector. In dit deel worden de architectenbureaus die 'weet niet' invulden niet meegenomen in de resultaten.



2.1 Situatie en productie architectenbureaus

Bureaus zijn het afgelopen jaar positiever geworden over de situatie van architectenbureaus. Dit voorjaar beschrijft 40% deze als goed tot zeer goed; een jaar geleden (voorjaar 2024) was dit aandeel nog 30%. Ook is te zien dat het aandeel dat de situatie als slecht tot zeer slecht omschrijft, is afgenomen van 21% in het voorjaar van 2024 naar 11% dit voorjaar.

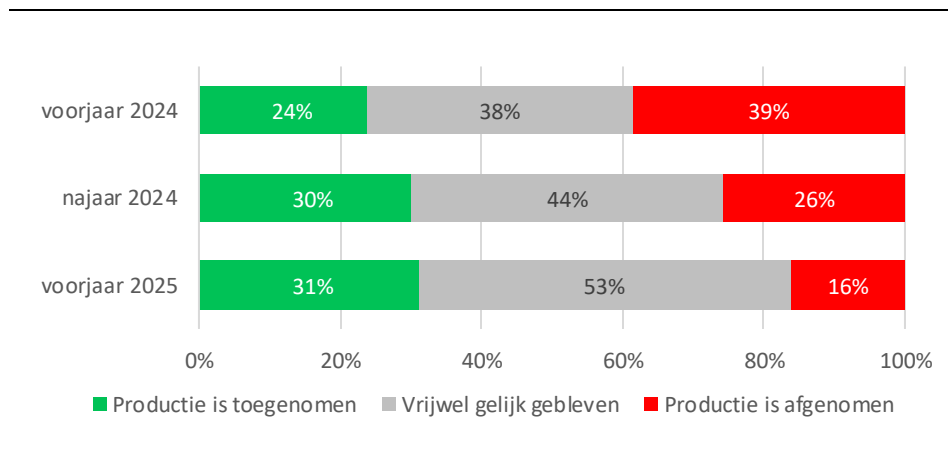
Figuur 1 Hoe zou u de situatie van architectenbureaus op dit moment omschrijven?



Bron: Panteia, 2025

De productie bij architectenbureaus heeft zich het afgelopen jaar positief ontwikkeld. In het voorjaar van 2025 geeft 31% van de bureaus aan dat hun productie in de afgelopen drie maanden is toegenomen. Ter vergelijking: in het voorjaar van 2024 was dit nog 24%. Opvallender is de daling van het aantal bureaus dat een productievermindering meldt. Dit voorjaar zegt 16% dat de productie is afgenomen, terwijl dat in het voorjaar van 2024 nog 39% was.

Figuur 2 Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt als het gaat om de productie van jouw bureau in de afgelopen 3 maanden. Met productie bedoelen we in dit verband alleen de declareerbare werkzaamheden.



Bron: Panteia, 2025

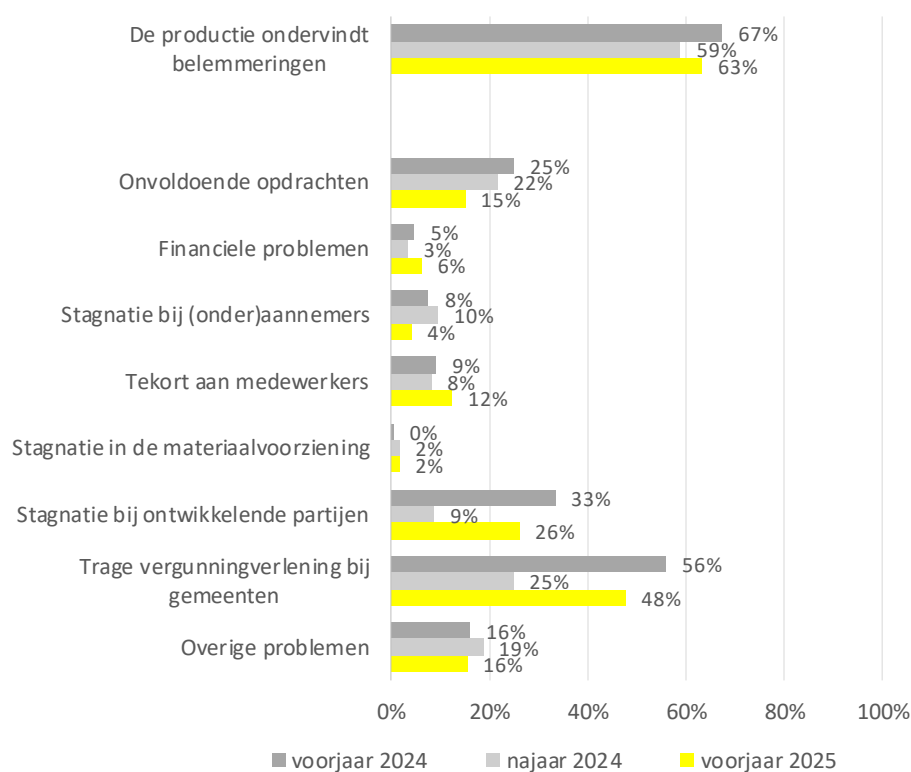


2.2 Belemmeringen bij de productie

Twee derde van de bureaus (63%) ervaart belemmeringen bij de productie. De helft van de bureaus noemt de trage vergunningverlening bij gemeenten, een kwart noemt de stagnatie bij ontwikkelende partijen. Daarnaast gaat het om onvoldoende opdrachten en een tekort aan medewerkers. In het najaar van 2024 kwam er een andere beeld naar voren, maar in het voorjaar van 2024 was het vergelijkbaar. Het aandeel dat onvoldoende opdrachten noemt lijkt af te nemen.

Andere belemmeringen (16%) zijn onder andere belemmerende wetten, regelgeving en stikstofregels. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in Bijlage 1.

Figuur 3 Productiebelemmeringen



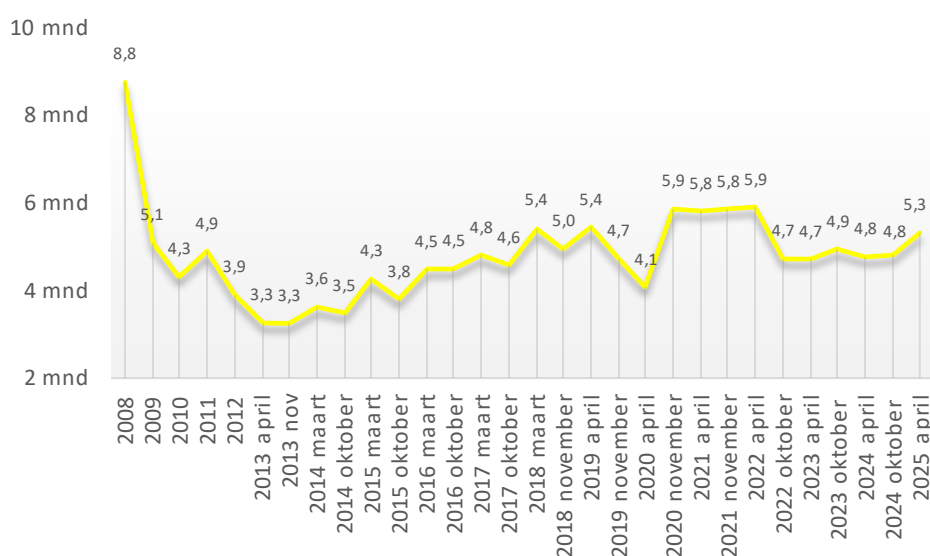
Bron: Panteia, 2025

Bureaus die productiebelemmeringen ervaren is vervolgens gevraagd wat de belangrijkste oorzaak hiervan is en welke oplossingen ze hiervoor zien. Een veel genoemd antwoord hierbij is de trage of vastlopende vergunningverlening en ondercapaciteit bij gemeenten. Daarnaast spelen hoge bouwkosten en financiële haalbaarheid ook een rol en wordt ook stikstofproblematiek genoemd. Oplossingen moeten volgens de bureaus voornamelijk gericht worden op meer capaciteit bij gemeenten, verbeteringen in de communicatie en het verminderen van gelddruk. Een overzicht van de gegeven antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

2.3 Werkvoorraad

Dit voorjaar is de werkvoorraad bij bureaus gemiddeld 5,3 maanden en daarmee gestegen ten opzichte van het afgelopen najaar (4,8 maanden). In april 2022 werd voor het laatst een hogere werkvoorraad (5,9 maanden) gemeten.

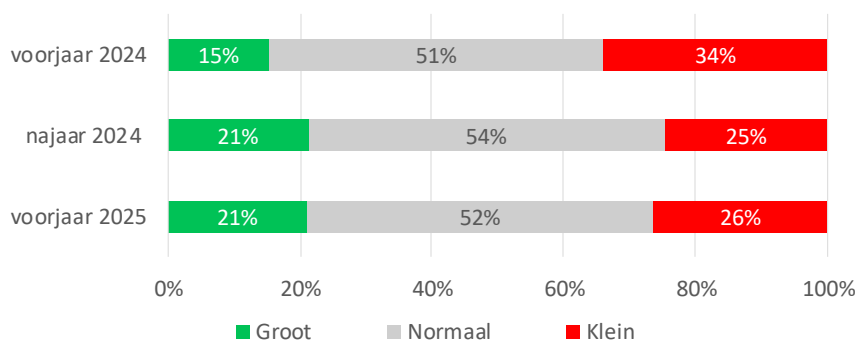
Figuur 4 Gemiddelde werkvoorraad – ontwikkeling sinds 2008



Bron: Panteia, 2025

Onderstaande figuur toont het oordeel van bureaus over hun huidige werkvoorraad. Die is nagenoeg onveranderd ten opzichte van afgelopen najaar, maar er is wel een verschil te zien ten opzichte van het voorjaar van 2024. Dit voorjaar beoordeelt 21% van de bureaus de werkvoorraad als groot, 52% als normaal en 26% als klein. In het voorjaar van 2024 was met name het aandeel dat de werkvoorraad als klein aanmerkte hoger met 34%.

Figuur 5 Oordeel werkvoorraad



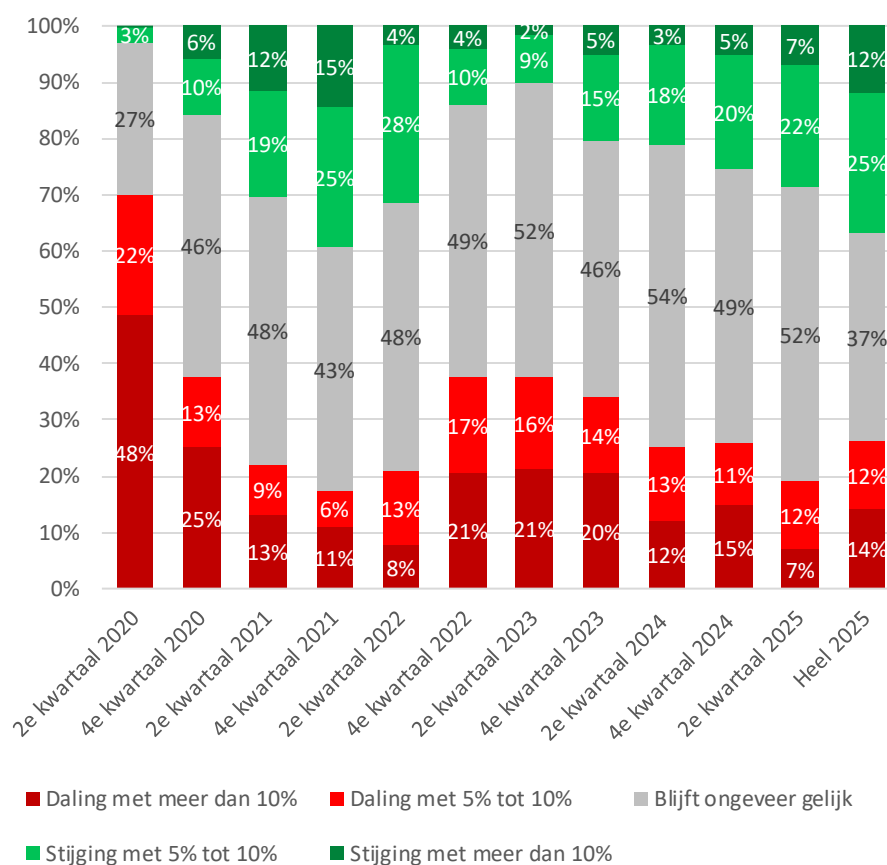
Bron: Panteia, 2025

2.4 Vooruitzichten aantal nieuwe opdrachten

Onderstaande figuur toont de vooruitzichten van bureaus voor het aantal nieuwe opdrachten voor de komende periode. Van deze vooruitzichten is de ontwikkeling door de tijd weergegeven sinds het tweede kwartaal van 2020.

29% van de bureaus verwacht voor het tweede kwartaal een toename van het aantal nieuwe opdrachten. Voor heel 2025 verwacht 37% een toename. 26% van de bureaus verwacht juist dat het aantal nieuwe opdrachten zal afnemen en nog eens 37% verwacht dat het aantal nieuwe opdrachten onveranderd zal blijven voor 2025. Sinds 2023 is er een stijgende trend in het aandeel bureaus dat een stijging verwacht in het aantal nieuwe opdrachten.

Figuur 6 Vooruitzichten aantal nieuwe opdrachten



Bron: Panteia, 2025

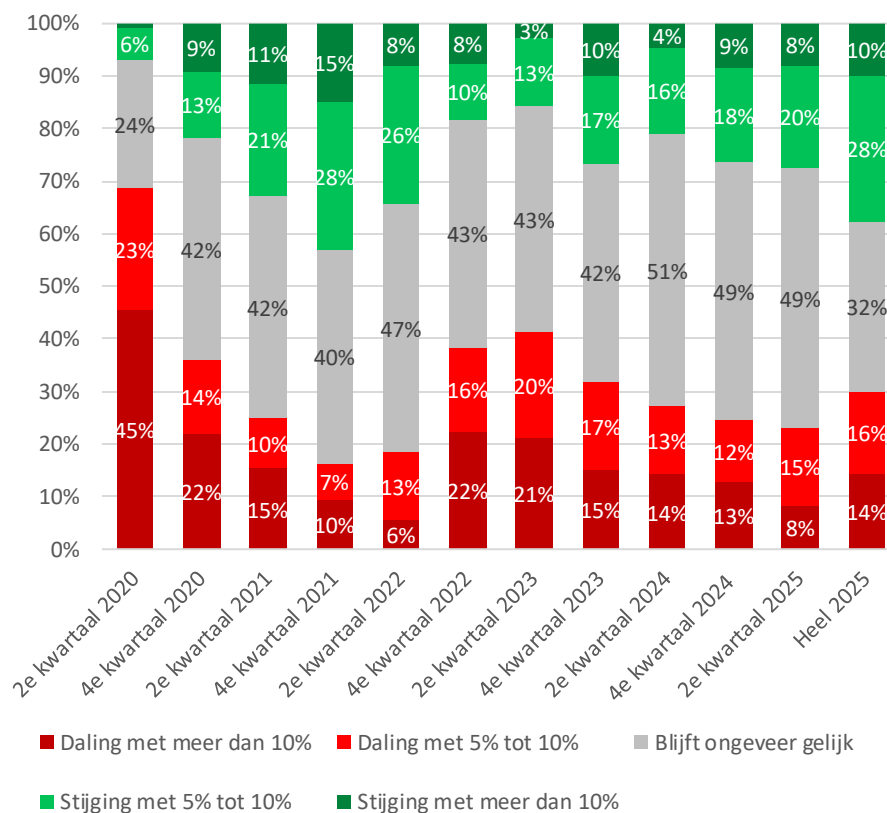


2.5 Vooruitzichten omzet

Onderstaande figuur toont de vooruitzichten van bureaus ten aanzien van de omzet voor de komende periode. Van deze vooruitzichten is de ontwikkeling door de tijd weergegeven sinds het tweede kwartaal van 2020.

Voor de verwachtingen van de omzet is eenzelfde trend te zien als voor het aantal nieuwe opdrachten; 28% van de bureaus verwacht een stijging van de omzet in q2 en 38% voor heel 2025. Tegelijkertijd verwacht 30% van de bureaus een daling van de omzet voor heel 2025. Voor het eerst sinds het tweede kwartaal van 2022 is de optimistische groep iets groter dan de pessimistische groep.

Figuur 7 Vooruitzichten omzet



Bron: Panteia, 2025

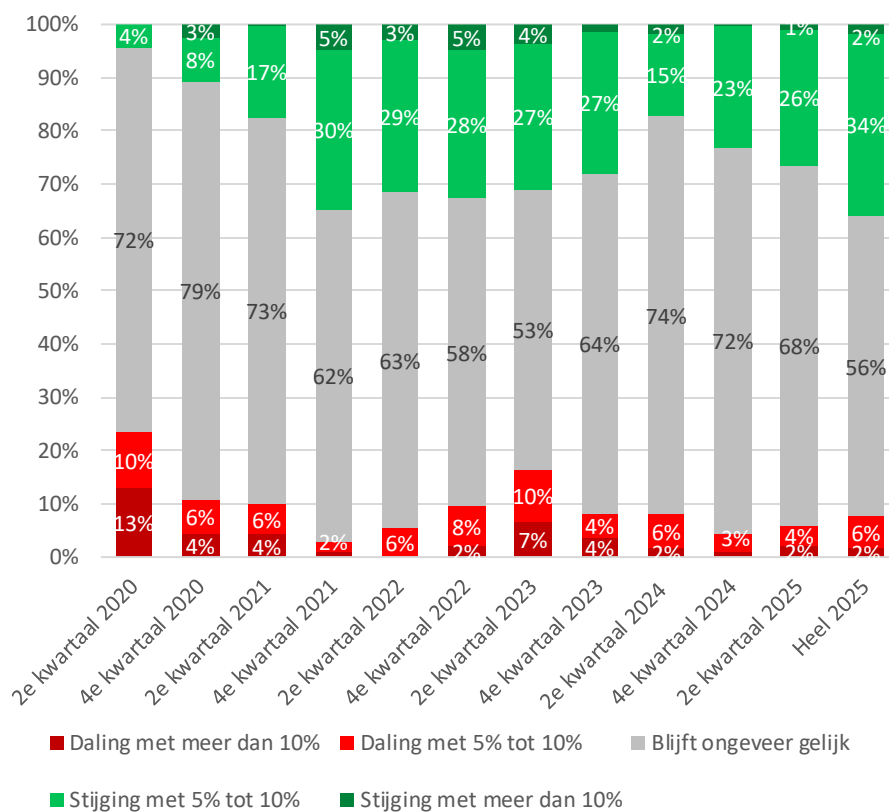


2.6 Vooruitzichten honorarium

Onderstaande figuur toont de vooruitzichten van bureaus ten aanzien van het honorarium voor de komende periode. Van deze vooruitzichten is de ontwikkeling door de tijd weergegeven sinds het tweede kwartaal van 2020.

Dit voorjaar verwacht 26% van de bureaus een toename van de tarieven in het tweede kwartaal van 2025; 36% verwacht dat de tarieven gaan stijgen voor heel 2025. Meer dan de helft (56%) van de bureaus verwacht echter dat de tarieven stabiel blijven voor heel 2025.

Figuur 8 Vooruitzichten honorarium



Bron: Panteia, 2025

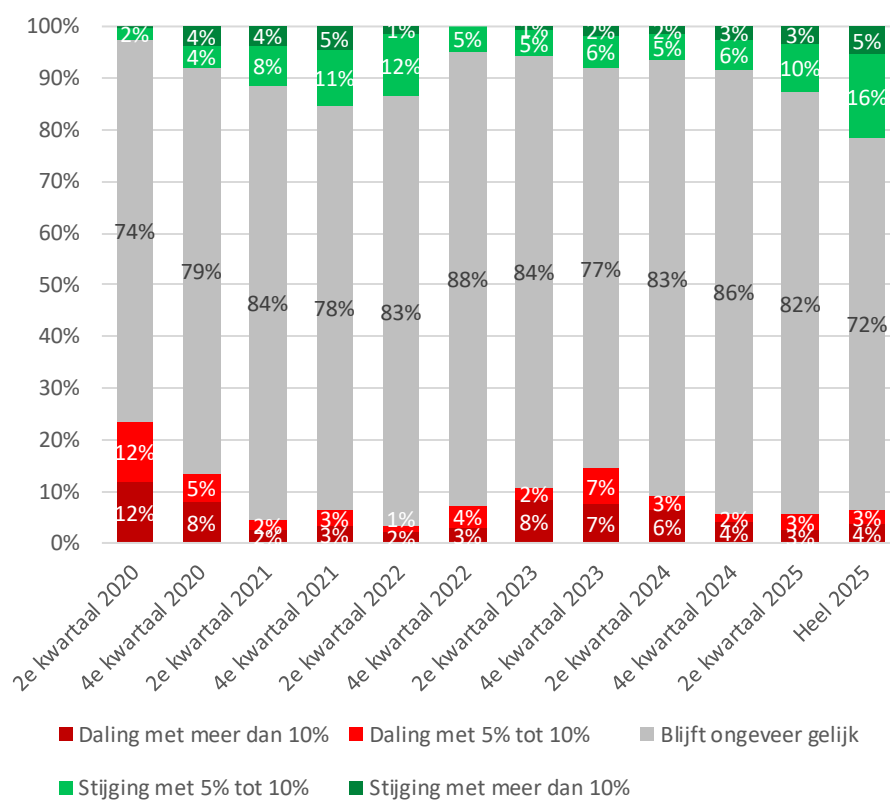


2.7 Vooruitzichten aantal medewerkers

Onderstaande figuur toont de vooruitzichten van bureaus voor het aantal medewerkers voor de komende periode. Van deze vooruitzichten is de ontwikkeling door de tijd weergegeven sinds het tweede kwartaal van 2020.

Dit voorjaar verwacht 7% van de bureaus een afname van het aantal medewerkers voor heel 2025 en 21% verwacht een toename. Het merendeel (72%) verwacht dat het aandeel medewerkers onveranderd blijft in 2025. Per saldo wordt er dus een toename verwacht.

Figuur 9 Vooruitzichten aantal medewerkers



Bron: Panteia, 2025

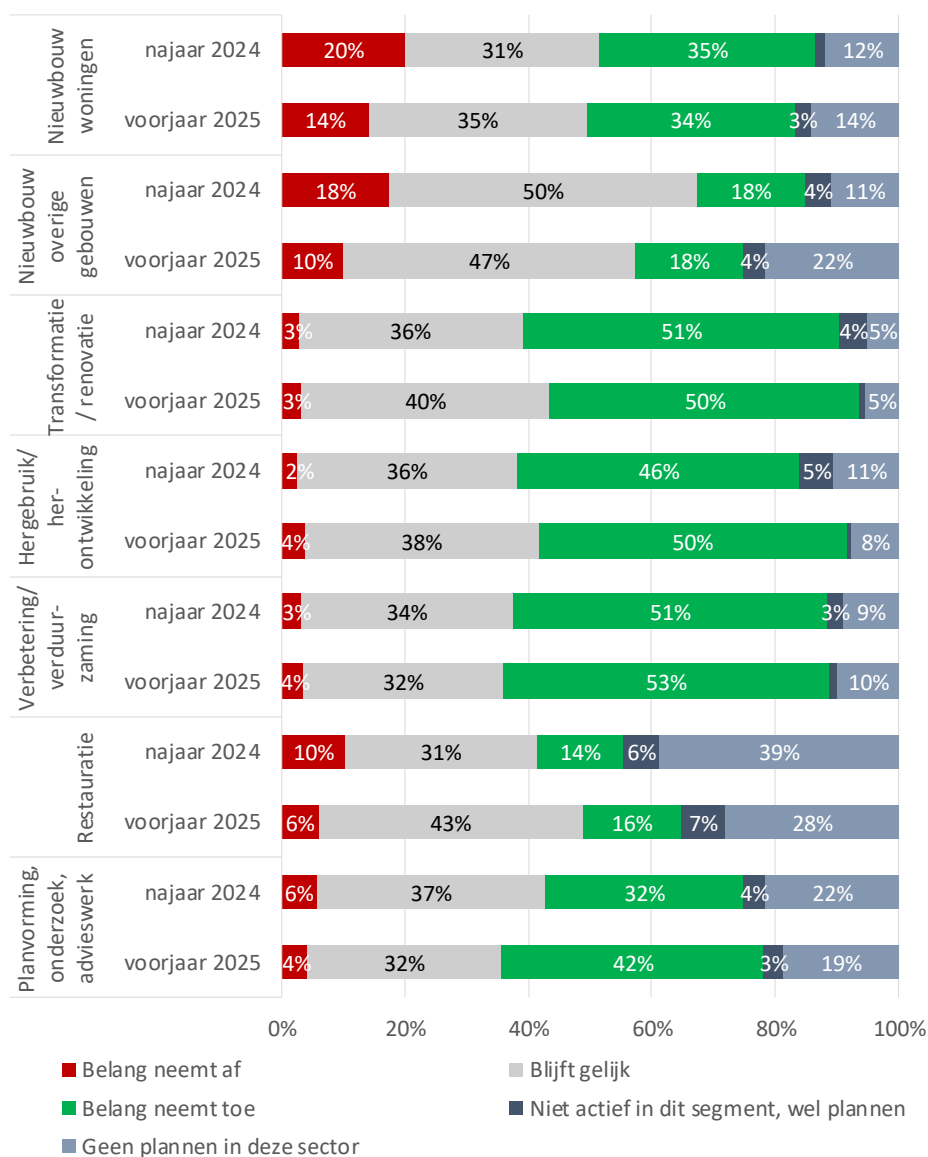


2.8 Vooruitzichten per type opdracht

Onderstaande figuur toont de vooruitzichten van bureaus voor heel 2025 met betrekking tot het type opdracht.

Het aandeel dat een toenemend belang verwacht bij transformatie, renovatie, hergebruik en verduurzaming is al jaren onverminderd groot. De helft of meer van de bureaus verwacht een toenemend belang van deze typen opdrachten. Het aandeel dat niet actief is in nieuwbouw overige gebouwen is gestegen.

Figuur 10 Vooruitzichten per type opdracht – vergeleken met najaar 2024



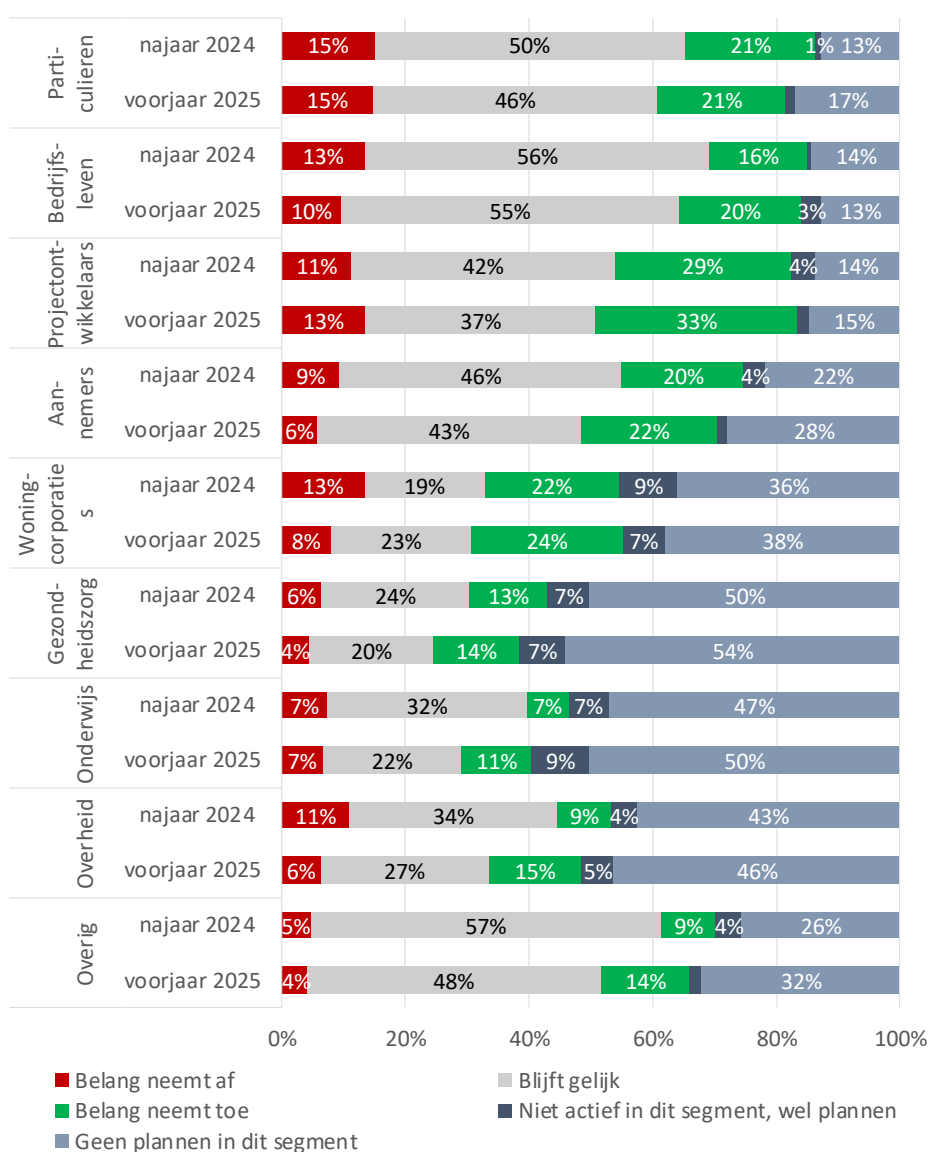
Bron: Panteia, 2025



2.9 Vooruitzichten per type opdrachtgever

Onderstaande figuur toont de verwachtingen van bureaus voor heel 2025 wat betreft het type opdrachtgever. Dit voorjaar verwachten meer bureaus een toenemend belang van de overheid, 15% nu versus 9% afgelopen najaar. Ongeveer de helft van de bureaus is overigens niet actief voor opdrachtgevers uit de gezondheidszorg, overheid en onderwijs. Net als in najaar 2024 verwacht men het grootste toenemend belang van projectontwikkelaars.

Figuur 11 Vooruitzichten per type opdrachtgever – vergeleken met najaar 2024



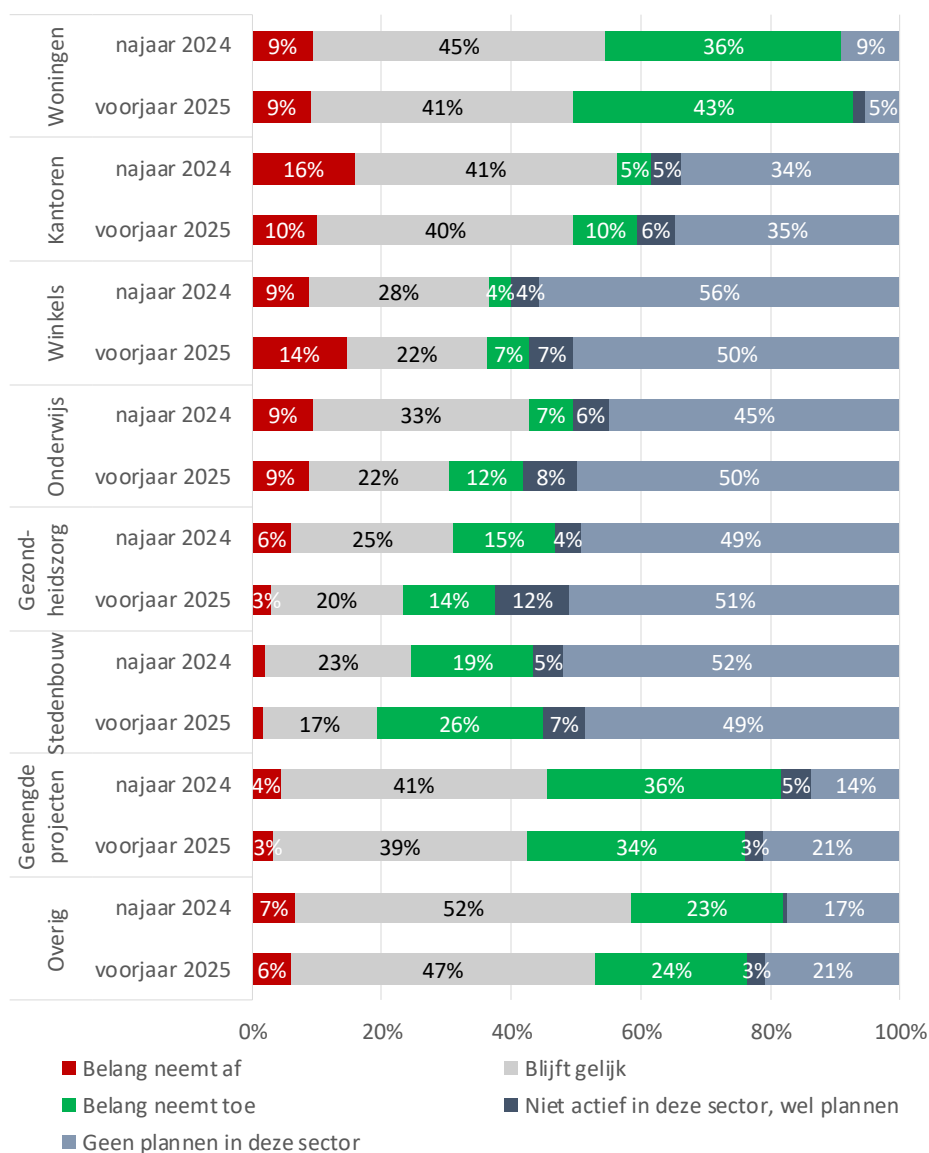
Bron: Panteia, 2025



2.10 Vooruitzichten per marktsector

Onderstaande figuur toont de verwachtingen van bureaus voor heel 2025 per sector. Dit voorjaar verwachten relatief de meeste bureaus een toenemend belang in de sector woningen (43%) en gemengde projecten (34%). Ook afgelopen najaar werd daar het vaakst een toenemend belang verwacht. Dit zijn ook de sectoren waar veruit de meeste bureaus actief zijn. Meer dan de helft van de bureaus is overigens niet actief voor winkels, onderwijs, gezondheidszorg en stedenbouw. Bij stedenbouw valt op dat de helft van de bureaus die daarin actief zijn een toenemend belang verwachten.

Figuur 12 Vooruitzichten per sector – vergeleken met najaar 2024

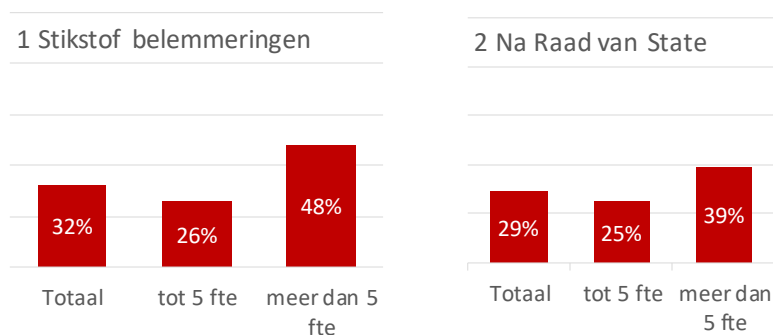


Bron: Panteia, 2025

2.11 Belemmeringen door stikstof

In het afgelopen jaar heeft 1 op de 3 bureaus belemmeringen ondervonden vanwege stikstof, grotere bureaus meer dan kleinere bureaus. Na de recente uitspraken van de Raad van State en de Rechtbank heet 29% al extra belemmeringen ervaren in haar activiteiten. Ook hier ervaren de grotere bureaus meer last dan de kleinere.

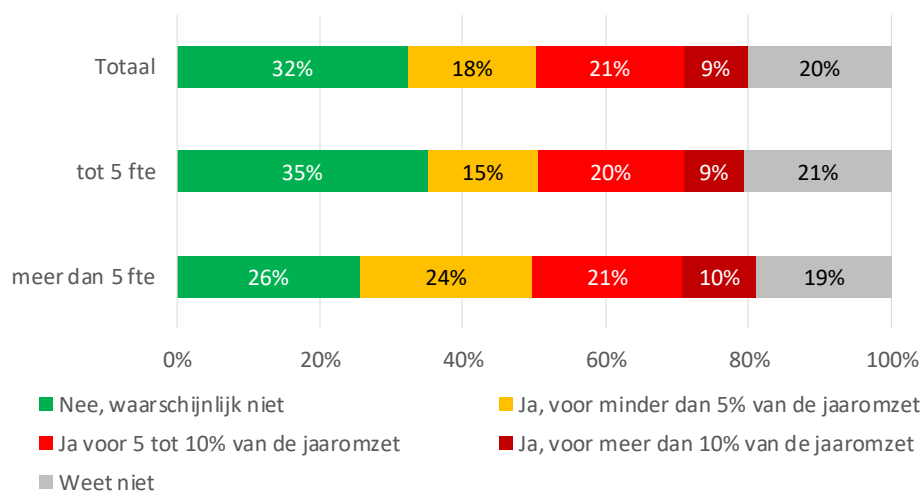
Figuur 13 Ervoer je gedurende het vorige jaar belemmeringen vanwege stikstof in jouw activiteiten? Ervaar je nu na de recente uitspraken van de Raad van State en de Rechtbank al extra belemmeringen vanwege stikstof in jouw activiteiten?



Bron: Panteia, 2025

Desgevraagd geeft de helft van de bureaus aan ook in het komende jaar belemmeringen door stikstof te verwachten, bij 30% voor meer dan 5% van de jaaromzet. Ook hier verwachten de grotere bureaus meer last dan de kleinere.

Figuur 14 Verwacht je voor het komende jaar extra belemmeringen door stikstof in jouw activiteiten?



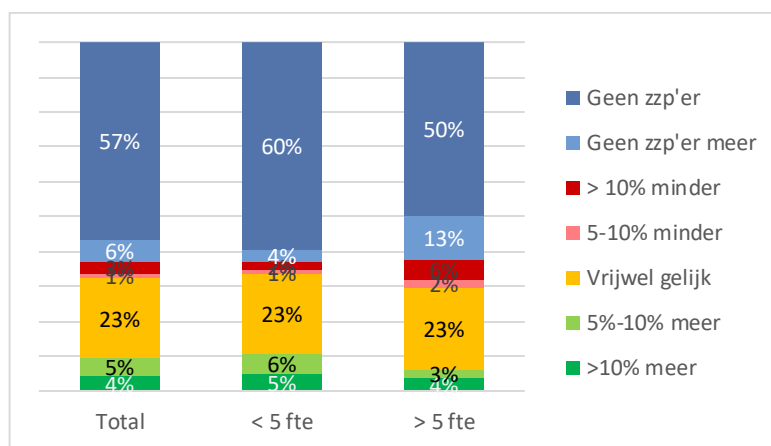
Bron: Panteia, 2025

2.12 ZZP inhuur

De Belastingdienst heeft aangegeven sterker te gaan handhaven op schijnzelfstandigheid en daarom is de bureaus gevraagd of dit al effect had op hun inhuur van zzp'ers en wat voor gevolgen deze sterkere handhaving zal hebben voor hun bedrijf.

Minder dan de helft huurde vorig jaar zzp'ers in (43%), dit daalde voor dit jaar naar 37%. Vergeleken met vorig jaar is de inhuur dus voor 10% afgenomen, maar ook voor zo'n zelfde percentage (9%) toegenomen. Per saldo is er weinig veranderd. Wel zien we dat bij de grotere bureaus de inhuur voor 20% is afgenomen, versus 7% toename.

Figuur 15 Verandering inhuur zzp'ers eerste kwartaal dit jaar ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar



Bron: Panteia, 2025

De gevolgen van de sterkere handhaving blijven dus binnen de perken. Ca 21% van de bureaus noemt gevolgen, ze gaan werken met modelovereenkomsten en/of meer sturen op het ondernemerschap van de zzp'ers. Dat is te zien in de tabel op de volgende pagina.



Tabel 5 Wat voor gevolgen heeft de sterkere handhaving voor de inhuur van zzp'ers door uw bedrijf? (Meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal	tot 5 fte	5 fte of meer
Geen, wij verwachten dat handhaving voorlopig geen risico vormt voor het bedrijf	28%	30%	23%
Wij werken voortaan bij de inhuur van zzp'ers met modelovereenkomsten	11%	11%	12%
Wij sturen meer op het ondernemerschap van de zzp'er	10%	10%	10%
Wij huren zzp'ers niet langer direct in, maar via een bureau	0%	0%	0%
Wij trekken zoveel mogelijk eigen personeel aan in plaats van zzp'ers	7%	5%	12%
Ik kan dit (nog) niet goed inschatten	3%	2%	3%
Wij huurden al geen zzp'ers in	48%	48%	47%

Bron: Panteia, 2025



3 Arbeidszaken

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vragen op het gebied van arbeidszaken behandeld. De resultaten in paragrafen 3.2 tot en met 3.6 zijn alleen van toepassing op bureaus met personeel in dienst. Dit geldt voor 53% van de architectenbureaus. Bij de uitsplitsing van de resultaten naar fte klassen dient rekening te worden gehouden dat de groepen relatief klein zijn. De resultaten zijn daarom als indicatief te interpreteren (zie tabel 2 voor de respons).

3.1 Samenstelling bureau

Deze paragraaf behandelt de gemiddelde samenstelling van het architectenbureau.

De samenstelling is in een aantal onderdelen uitgevraagd. Allereerst is het totaal aantal werkzame personen gevraagd bij de bureaus. Vervolgens zijn de aantallen personen binnen de categorieën werknemers (vast contract, tijdelijk contract en oproep) en opdrachtnemers (zzp, detachering en payroll) gevraagd. Ten derde is het aantal werknemers in een traject naar architectentitel (PEP/BEP of Academie voor de Bouwkunst) gevraagd en als laatste het aantal stagiairs.

Aansluitend is de bureaus ook gevraagd hoe de verdeling van werkzame personen naar geslacht en leeftijd eruitziet.

Van alle hierboven besproken subcategorieën is na de tabel met de gemiddelde aantallen een tabel met de procentuele aandelen (van het totaal aantal werkzame personen) weergegeven. Van de stagiairs zijn geen procentuele aandelen weergegeven, omdat deze categorie niet wordt meegeteld in het totaal aantal werkzame personen van het bureau.

De aantallen staan uitgesplitst naar categorieën van omvang van het bureau. Vooral in de categorieën van de grootste bureaus zijn de steekproeven beperkt en vaak kleiner dan 10 waarnemingen. De resultaten dienen voor deze categorieën daarom voorzichtig te worden geïnterpreteerd en als indicatief te worden beschouwd.



3.1.1

Werkzame personen bureau

Tabel 6 Gemiddeld aantal werkzame personen bureau

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Totaal werkzame personen bureau ¹	6,7	9,3	2,5	2,6	10,4	8,4	19,6	16,8	37,9	36,7	46,7	166,4

Bron: Panteia, 2025

Tabel 7 Gemiddeld aantal medewerkers per type contract/ functie

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Eigenaren/partners	1,6	1,6	1,3	1,2	1,9	1,9	2,4	2,1	3,2	3,7	5,0	7,0
<i>Werknemers</i>												
Vast contract	3,8	4,9	0,7	0,8	6,4	5,0	14,1	12,1	24,9	22,9	34,0	79,0
Tijdelijk contract	0,9	2,0	0,2	0,4	1,7	1,4	2,7	2,3	7,9	8,9	4,0	46,8
Oproepkrachten	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1	1,0	0,6
<i>Opdrachtnemers</i>												
Opdracht/zzp	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,0	0,4	0,3	1,1	1,0	2,0	2,0
Detachering	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4	0,1	0,7	4,2
Payroll	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	26,8

Bron: Panteia, 2025

¹ Dit aantal is inclusief eigenaren/partners, zzp'ers, detachering en payroll, maar exclusief stagiairs.

**Tabel 8 Gemiddeld aantal medewerkers per type contract
(% van totaal aantal medewerkers bureau)**

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Eigenaren/partners	24%	17%	52%	47%	18%	22%	12%	12%	8%	10%	11%	4%
<i>Werknemers</i>												
Vast contract	56%	52%	28%	31%	61%	60%	72%	72%	66%	63%	73%	47%
Tijdelijk contract	14%	21%	9%	16%	16%	17%	14%	14%	21%	24%	9%	28%
Oproepkrachten	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	2%	0%
<i>Opdrachtnemers</i>												
Opdracht/zzp	4%	3%	6%	7%	4%	0%	2%	2%	3%	3%	4%	1%
Detachering	1%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	3%
Payroll	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	16%

Bron: Panteia, 2025

3.1.2 Aantal werknemers per traject naar architectentitel

Tabel 9 Hoeveel werknemers in jullie bureau streven via de beroepservaringsperiode of de Academie van Bouwkunst de titel van architect (of stedenbouwkundige, landschaps- of interieurarchitect) na?

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i>												
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	0,4	0,4	0,2	0,1	0,4	0,4	0,9	0,9	2,0	2,2	2,0	6,2
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	0,2	0,3	0,1	0,1	0,4	0,5	0,6	0,7	1,0	1,6	0,7	1,8

Bron: Panteia, 2025

Tabel 10 Hoeveel werknemers in jullie bureau streven via de beroepservaringsperiode of de Academie van Bouwkunst de titel van architect (of stedenbouwkundige, landschaps- of interieurarchitect) na? (% van totaal aantal medewerkers bureau)

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i>												
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	6%	5%	8%	5%	4%	4%	5%	5%	5%	6%	4%	4%
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	3%	4%	3%	5%	4%	6%	3%	4%	3%	4%	1%	1%
Totaal	9%	8%	11%	10%	9%	10%	8%	9%	8%	10%	6%	5%

Bron: Panteia, 2025

3.1.3 Aantal stagiaires

Tabel 11 Hoeveel stagiairs hebben jullie op dit moment? (Gemiddeld aantal stagiairs) ²

Grootteklasse bureau												
	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Aantal stagiaires	0,6	0,7	0,2	0,3	1,1	0,9	1,9	1,2	2,9	2,3	3,0	10,4

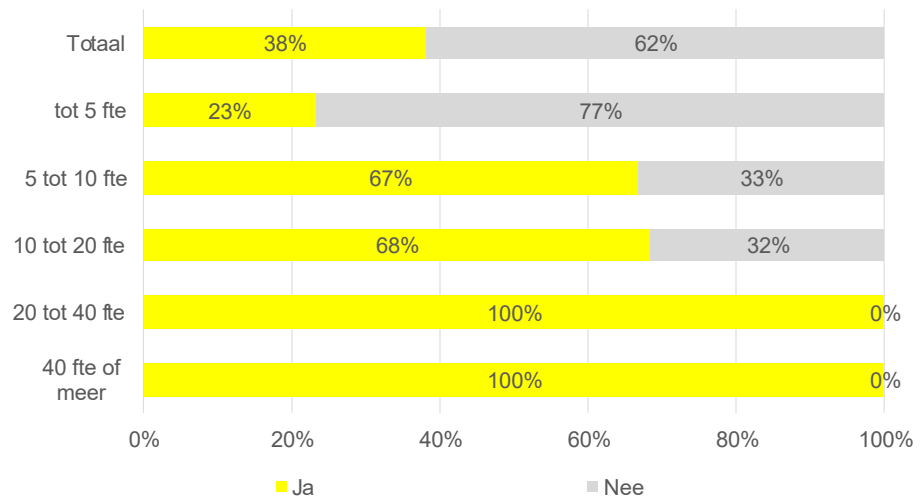
Bron: Panteia, 2025

² Van een stage is wettelijk alleen sprake bij een student en een overeenkomst met een onderwijsinstelling.



38% van alle bureaus maakt gebruik van stagiairs. Hoe groter het bureau, hoe hoger dit percentage.

Figuur 16 Aandeel bureaus met stagiairs



Bron: Panteia, 2025



3.1.4 Verdeling naar geslacht en leeftijd

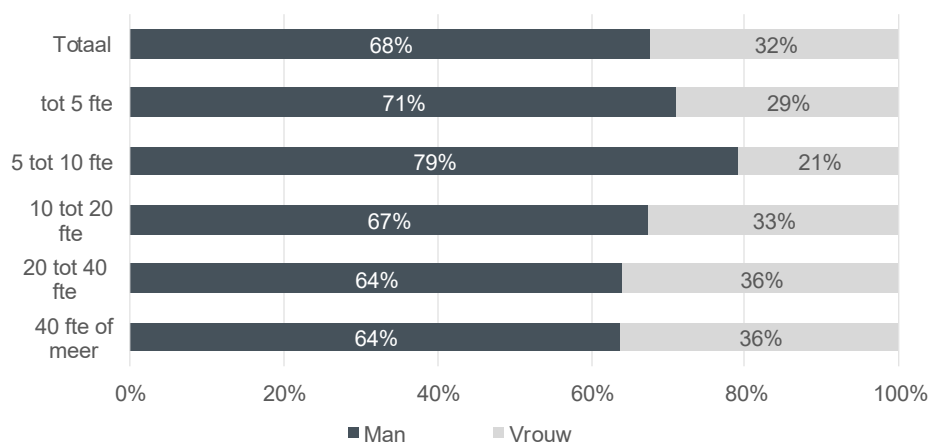
Tabel 12 Gemiddeld aantal medewerkers naar geslacht en leeftijd

	Totaal		tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<i>Man totaal</i>	6,4	68%	1,8	71%	7,1	79%	11,9	67%	23,5	64%	106,2	64%
Man < 30 jaar	1,1	11%	0,2	8%	1,5	16%	1,6	9%	5,4	15%	18,0	11%
Man 30-39 jaar	1,9	20%	0,4	14%	1,3	15%	4,1	23%	8,1	22%	38,8	23%
Man 40-49 jaar	1,6	17%	0,4	16%	2,1	24%	2,5	14%	4,5	12%	34,4	21%
Man 50-59 jaar	1,2	12%	0,5	19%	1,5	17%	2,6	15%	3,4	9%	12,8	8%
Man 60+ jaar	0,6	6%	0,4	15%	0,6	7%	1,2	7%	2,1	6%	2,2	1%
<i>Vrouw totaal</i>	3,0	32%	0,8	29%	1,9	21%	5,8	33%	13,2	36%	60,2	36%
Vrouw < 30 jaar	0,7	7%	0,2	7%	0,4	4%	1,5	9%	3,4	9%	10,6	6%
Vrouw 30-39 jaar	1,1	11%	0,2	8%	0,8	9%	1,7	10%	4,5	12%	23,8	14%
Vrouw 40-49 jaar	0,7	7%	0,1	4%	0,5	5%	1,0	6%	2,4	7%	19,0	11%
Vrouw 50-59 jaar	0,4	5%	0,2	6%	0,2	2%	1,2	7%	1,9	5%	6,2	4%
Vrouw 60+ jaar	0,2	2%	0,1	4%	0,0	0%	0,4	2%	0,9	2%	0,6	0%

Bron: Panteia, 2025

Ruim twee derde (68%) van de werkzame personen bij de bureaus is man.

Figuur 17 Verdeling werkzame personen naar geslacht

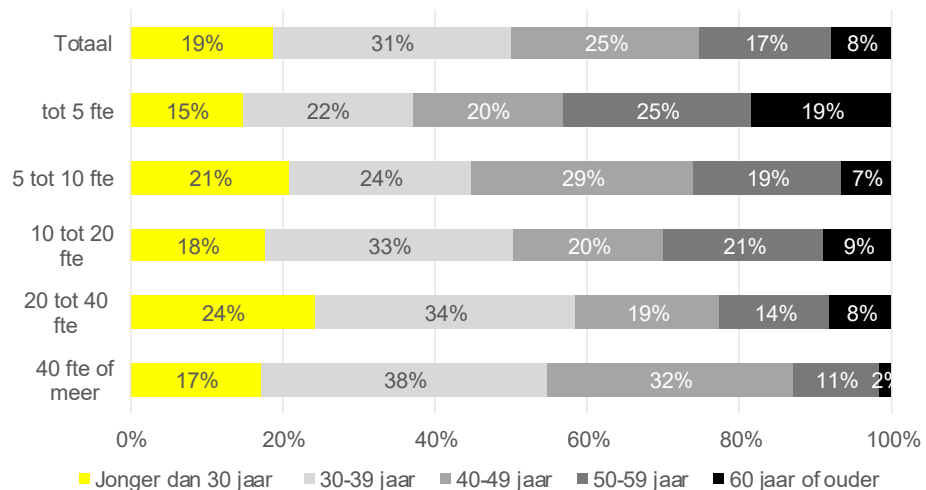


Bron: Panteia, 2025



Ongeveer een vijfde (19%) van de werkzame personen bij de bureaus is jonger dan 30 jaar en ongeveer de helft is jonger dan 40 jaar. Bij de kleinere bureaus (<5 fte) zijn de vijftigers en zestigplussers wat meer vertegenwoordigd.

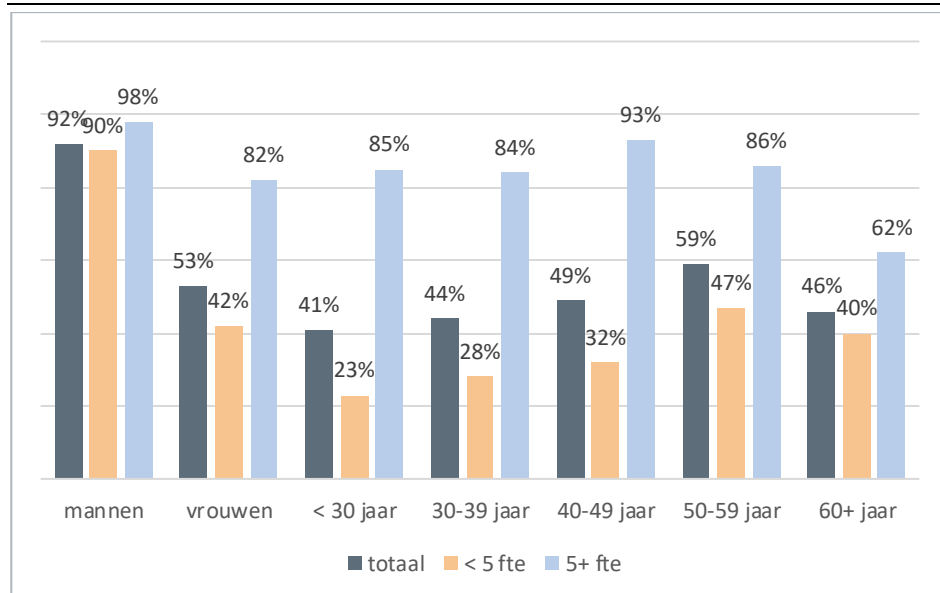
Figuur 18 Verdeling werkzame personen naar leeftijd



Bron: Panteia, 2025

De helft van de bureaus bestaat alleen maar uit mannen (47%), bij 53% zijn er (ook) vrouwen, maar slechts 8% van de bureaus bestaat alleen uit vrouwen. Hoe groter de bureaus hoe vaker er vrouwen werken. Alle leeftijdsgroepen zijn goed vertegenwoordigd: Bij 41% van de bureaus zijn er twintigers te vinden, bij 44% dertigers, bij 49% veertigers, bij 59% vijftigers en bij 46% zestigplussers.

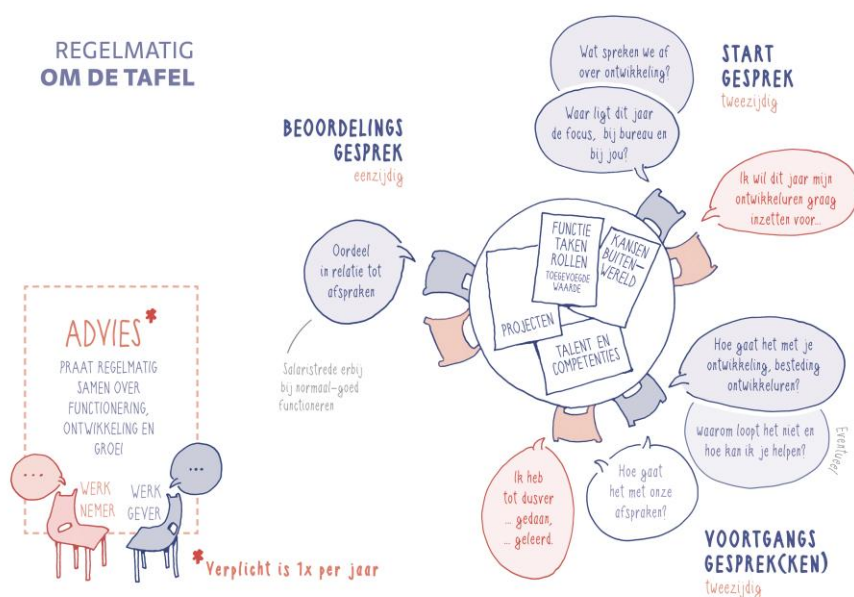
Figuur 19 Aanwezigheid van gender en leeftijdsgroepen in bureaus



3.2 Gesprekscyclus

Praten over groei, functioneren, beoordelen van werknemers kan verschillende vormen hebben. De cao geeft aan dat bureaus minimaal 1 maal per jaar een (beoordelings)gesprek hebben over ontwikkelen en functioneren. De cao noemt ook de gesprekscyclus als mogelijkheid, die bestaat doorgaans uit drie (soorten) gesprekken. Daarnaast horen we ook dat bureaus elke maand spreken over ontwikkeling of na elk project of projectfase.

Figuur 20 Gesprekscyclus



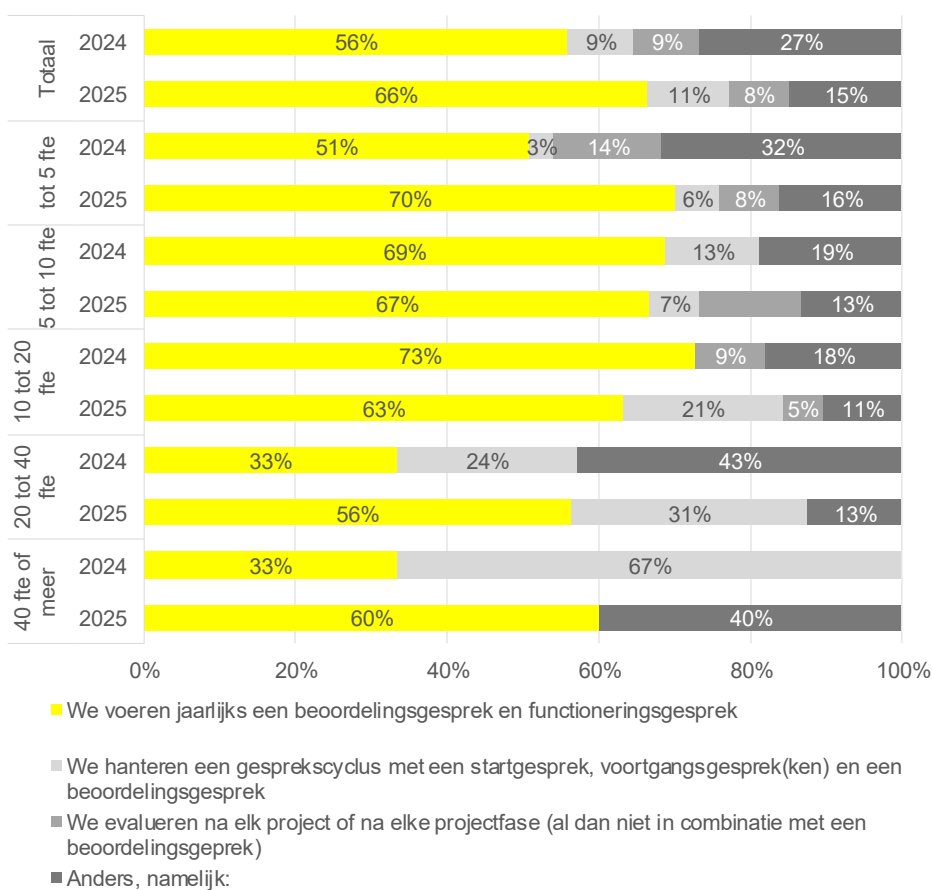
Bron: SFA

53% van de bureaus heeft mensen in loondienst en is dus werkgever. Alle > 5fte bureaus zijn werkgever. 83% van de bureaus die 2-5 fte's omvatten en toch nog 11% van de kleinste bureaus.



Alle bureaus voeren met enige regelmaat evaluatiegesprekken met hun medewerkers. Twee derde van de bureaus (66%) voert één keer per jaar een beoordelingsgesprek en functioneringsgesprek. Andere bureaus hanteren een andere vorm van de gesprekscyclus soms met meer dan 2 gesprekken en soms na elk project of projectfase. Bij de andere gespreksvormen (15%) worden vele combinaties en aangepaste vormen van de gesprekken genoemd, zoals ontwikkelingsgesprekken, evaluatiegesprekken, alleen een functioneringsgesprek. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Figuur 21 Wat is voor jullie bureau gebruikelijk?



Bron: Panteia, 2025



Bureaus zijn open gevraagd hoe zij de gesprekscyclus zoals die nu bij het bureau wordt gehanteerd, ervaren. De meeste bureaus antwoorden hierbij dat het goed en als prettig wordt ervaren. Zij zijn veelal tevreden over hoe de gesprekken verlopen en het past goed bij de organisatie en medewerkers. Wel hebben veel bureaus al korte lijnen waardoor er al veel informele afstemming plaatsvindt. Daarnaast werken de gesprekken niet voor alle medewerkers even goed. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand enkele citaten ter illustratie.

“Ik vind het passend bij het bureau en de mensen die bij ons werken.”

“In basis prima, maar hoeveel de gesprekken opleveren varieert met medewerker en leidinggevende.”

“Voor de jongere medewerkers zijn de gesprekken prima, maar zou er meer tijd kunnen worden gestoken in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Voor de collega's die al jaren bij ons werken en qua functie en salaris niet meer doorgroeien voegen de gesprekken niet zoveel toe. Als zij iets willen, weten ze de directie prima te vinden tussendoor.”

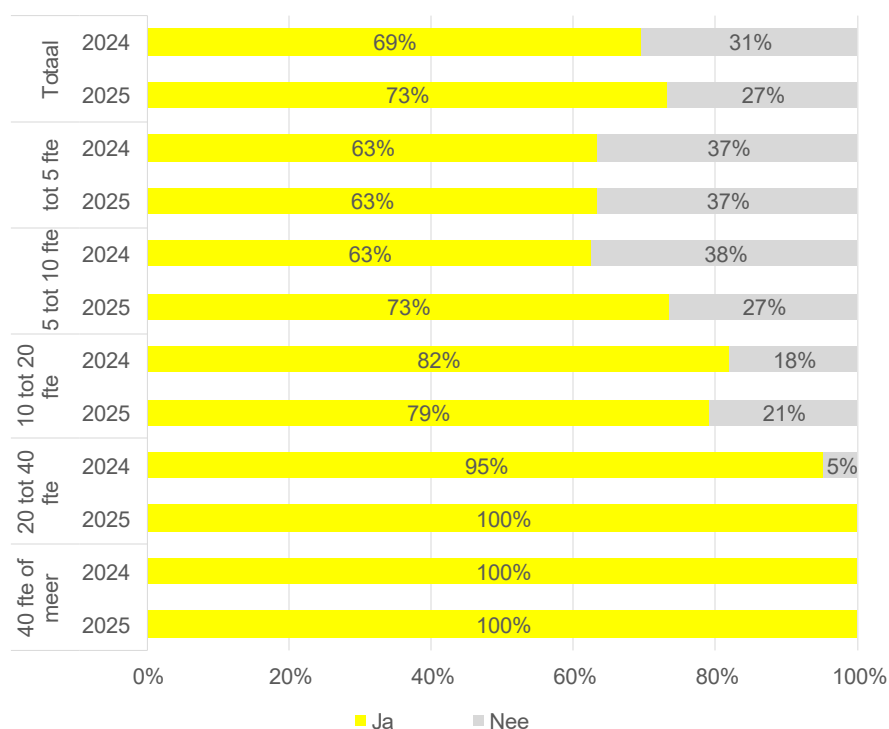
Vervolgens zijn de bureaus open gevraagd hoe de huidige gesprekscyclus de werknemers motiveert tot ontwikkeling. Bureaus lichten hierbij overwegend toe dat de mate van motivatie en effecten van de gesprekken op ontwikkeling vaak afhangen van het individu. De bureaus zien daardoor ook wisselende effecten van actieve ontwikkeling tot beperkte motivering. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een citaat ter illustratie.

“Dat zal per werknemer verschillen maar het is wel de intentie om motivatie voor ontwikkeling te genereren.”



73% van de bureaus voert op een vast moment in het jaar de start- of jaargesprekken met medewerkers. Grotere bureaus hebben doorgaans vaker een vast moment voor het voeren van de start- of jaargesprekken dan de kleinere bureaus.

Figuur 22 Is er een vast moment dat jullie een startgesprek of jaargesprek voeren met werknemers waarin je praat over ontwikkeling en bijscholing aankomend jaar?

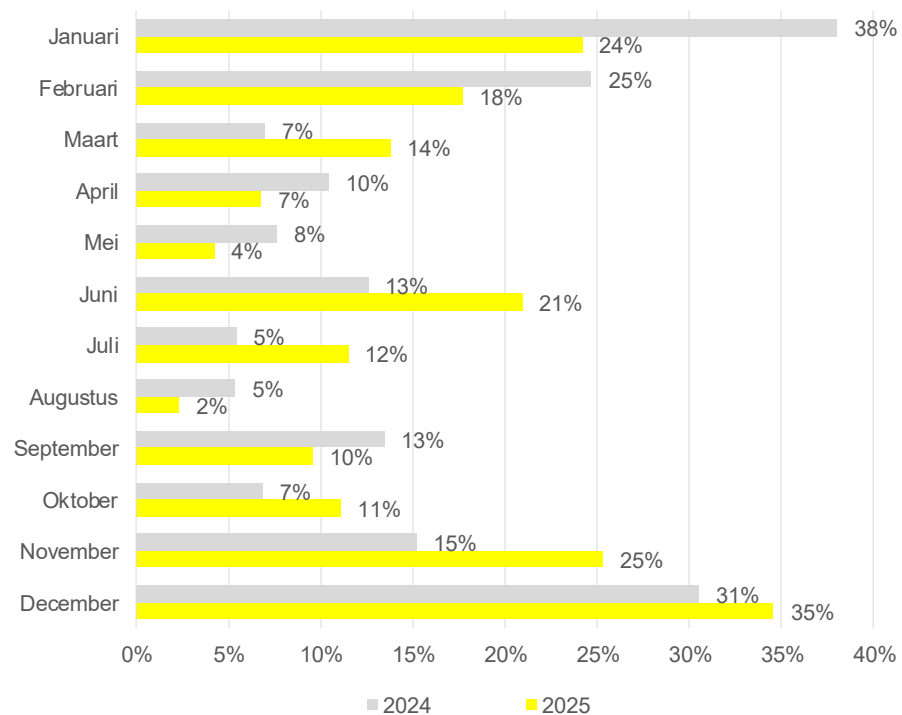


Bron: Panteia, 2025



De bureaus die een vast moment hebben voor het voeren van de start- of jaargesprekken, zijn gevraagd in welke maanden deze gesprekken plaatsvinden. De meeste gesprekken vinden plaats in december (35%) en november (25%). Vorig jaar vonden de meeste gesprekken plaats in januari (38%) en december (31%).

Figuur 23 Geef aan in welke maand(en) jullie praten over ontwikkeling en bijscholing? Meerdere antwoorden mogelijk.

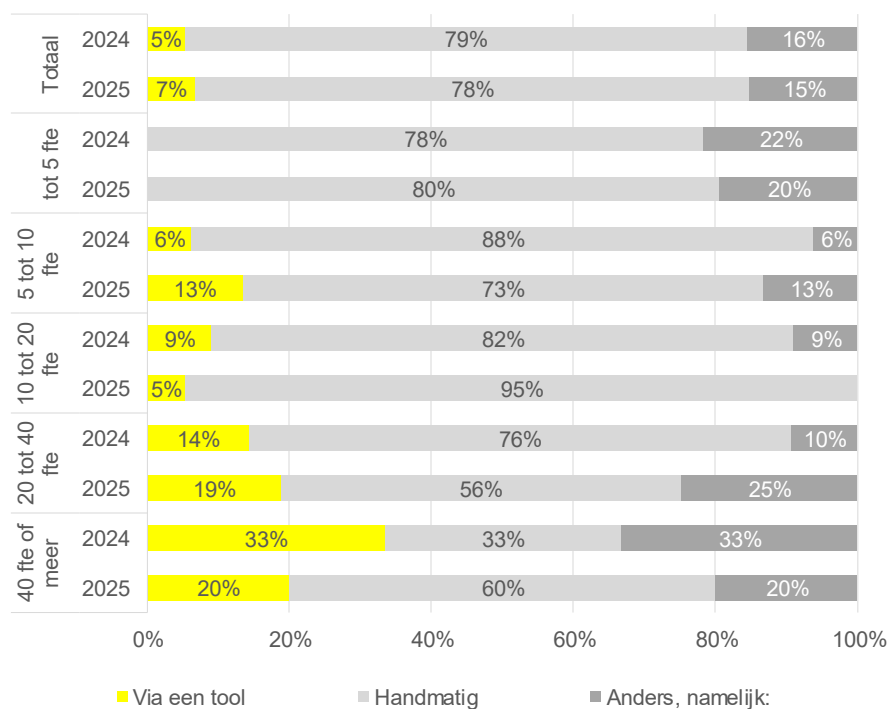


Bron: Panteia, 2025



Het merendeel van de bureaus richt de gesprekscyclus handmatig in (78%). Slechts een klein deel, 7%, maakt gebruik van een tool. Opvallend is dat van de bureaus tot 5 fte niemand zegt gebruikt te maken van een tool, terwijl bij de bureaus vanaf 20 fte dit circa een vijfde is.

Figuur 24 Hoe richt je de gesprekscyclus op dit moment in?



Bron: Panteia, 2025

De bureaus die gebruik maken van een tool, is ook gevraagd wat voor tools zij gebruiken. Genoemde antwoorden hierbij zijn: AFAS, Simplicate, Teams, POP-formulier en een zelfontwikkelde tool. De gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Verder is de bureaus die de gesprekscyclus handmatig inrichten ook gevraagd om een toelichting hiervan. Meerdere bureaus halen aan dat er jaarlijkse gesprekken of functioneringsgesprekken worden gehouden. Soms in combinatie met doelstellings- of evaluatiegesprekken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van standaardformulieren of documenten. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.



3.3 Informatie HR- en personeelsbeleid

Bureaus zijn gevraagd hoe zij aan informatie over HR- en personeelsbeleid komen. Hierbij worden het vaakst SFA en de BNA genoemd. Daarnaast worden ook HR, cao en online opzoeken genoemd. Alle gegeven antwoorden zijn terug te vinden in bijlage 1.

Onderstaande tabel toont een overzicht van de gebruikte informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid van 2024 en 2025 voor alle bureaus in totaal. De algemene website van SFA wordt hiervoor, net als vorig jaar, het vaakst geraadpleegd (79%), gevolgd door de nieuwsbrief van SFA (52%) en verkregen informatie via de e-mail van SFA (35%).

Tabel 13 Welke informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid gebruik je? Meerdere antwoorden mogelijk. Totaal.

	2024	2025
Website algemeen	74%	79%
Nieuwsbrief	55%	52%
Informatie via mail SFA	39%	35%
Website helpdesk (faq/tools)	19%	25%
Informatie via telefoon SFA	6%	11%
Magazine The Human Factor	9%	8%
LinkedIn pagina van SFA ³	-	1%
Geen van bovenstaande	6%	9%
Weet niet/geen antwoord ⁴	-	5%

Bron: Panteia, 2025

Aan bureaus is open de vraag gesteld welke informatie of ondersteuning zij van SFA zouden willen ontvangen op het gebied van HR- en personeelsbeleid. De meeste bureaus geven aan al voldoende informatie en ondersteuning te ontvangen van SFA, dan wel de huidige ondersteuning en service goed te vinden. Specifieke onderwerpen die enkele bureaus nog noemen zijn bijvoorbeeld: informatie ten aanzien van de gesprekscyclus, ziekmelding en kennissessies. Zie bijlage 1 voor alle gegeven antwoorden.

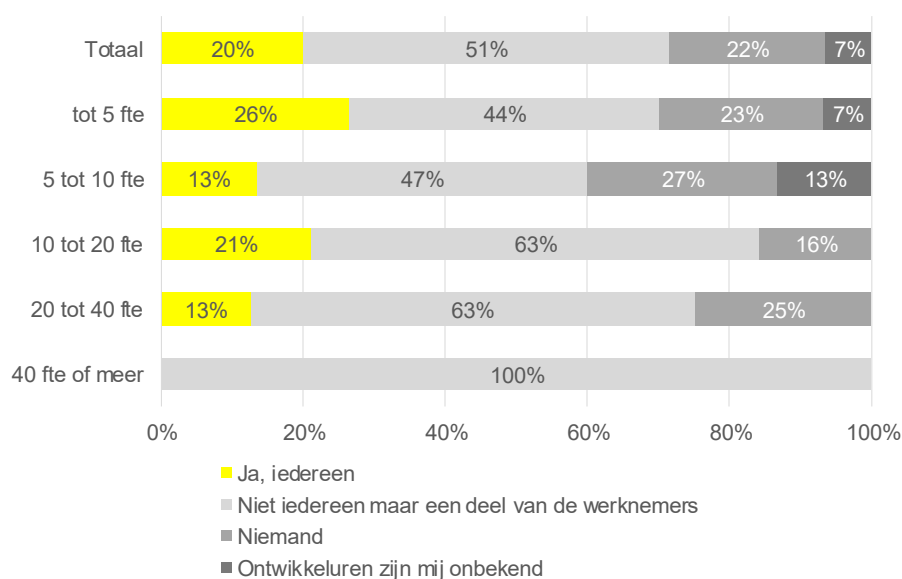
³ Deze categorie is toegevoegd in de meting van 2025.

⁴ Deze categorie is toegevoegd in de meting van 2025.

3.4 Ontwikkeluren

In de CAO is geregeld dat medewerkers recht hebben op ontwikkeluren. Bij een vijfde (20%) van de bureaus maakt iedereen gebruik van de ontwikkeluren, bij de helft worden ze door een deel van de werknemers gebruikt. Voorgaande jaren lagen de percentages ongeveer op hetzelfde niveau.

Figuur 25 Maakt iedereen in jullie bureau gebruik van de ontwikkeluren? 2025



Bron: Panteia, 2025

Bureaus waar de ontwikkeluren worden besteed mochten aangeven waaraan ze besteed worden. Ze noemen vooral cursussen, opleidingen, trainingen en excursies. Deze activiteiten dragen volgens de bureaus bij aan ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Verder is aan de bureaus waar niet iedereen of niemand de ontwikkeluren besteed, gevraagd waarom er geen gebruik gemaakt wordt van deze uren. Hierbij wordt vaak benoemd dat er geen behoefte of initiatief toe is vanuit de medewerkers. Dit hangt samen met bijvoorbeeld drukte op de werkvloer, maar ook de oudere leeftijd van de medewerkers. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.



3.5 Duurzame inzetbaarheid

78% van de bureaus zegt aandacht te besteden aan fysieke gezondheid van medewerkers. Vorig jaar lag dit op hetzelfde niveau (76%). Dit doen zij door te zorgen voor aangepaste werkplekken, aandacht voor gezonde voeding en het stimuleren van sporten.

Tabel 14 Hoe besteed je aandacht aan de fysieke gezondheid van medewerkers?
Basis: Besteedt aandacht aan fysieke gezondheid van medewerkers

	2024	2025
Aangepaste werkplekken	60%	67%
Aandacht voor gezonde voeding	56%	50%
Stimuleren van sporten	48%	32%
Fitheid programma	4%	5%
Overig, namelijk:	31%	37%
Weet niet/geen antwoord	5%	0%

Bron: Panteia, 2025

Ruim 1 op de 3 van deze bureaus heeft op een andere manier aandacht voor de fysieke gezondheid van medewerkers. Hierbij worden dingen genoemd zoals aandacht voor bewegen door middel van wandelrondes, gebruik van de fiets, gezonde lunch en fruit en een goede werk-privé balans. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

82% van de bureaus zegt aandacht te besteden aan de mentale gezondheid van medewerkers (82%). Vorig jaar lag dit percentage op 75%. De bureaus die aandacht besteden aan de mentale gezondheid doen dat vooral door het gesprek aan te gaan met elkaar. Daarnaast stimuleren zij flexibel werken.

Tabel 15 Hoe besteed je aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers?
(Meerdere antwoorden mogelijk) Basis: besteedt aandacht aan mentale gezondheid van medewerkers

	2024	2025
In gesprek gaan met elkaar	90%	86%
Stimuleren flexibel werken	43%	41%
Overig, namelijk:	21%	34%
Weet niet/geen antwoord	0%	3%

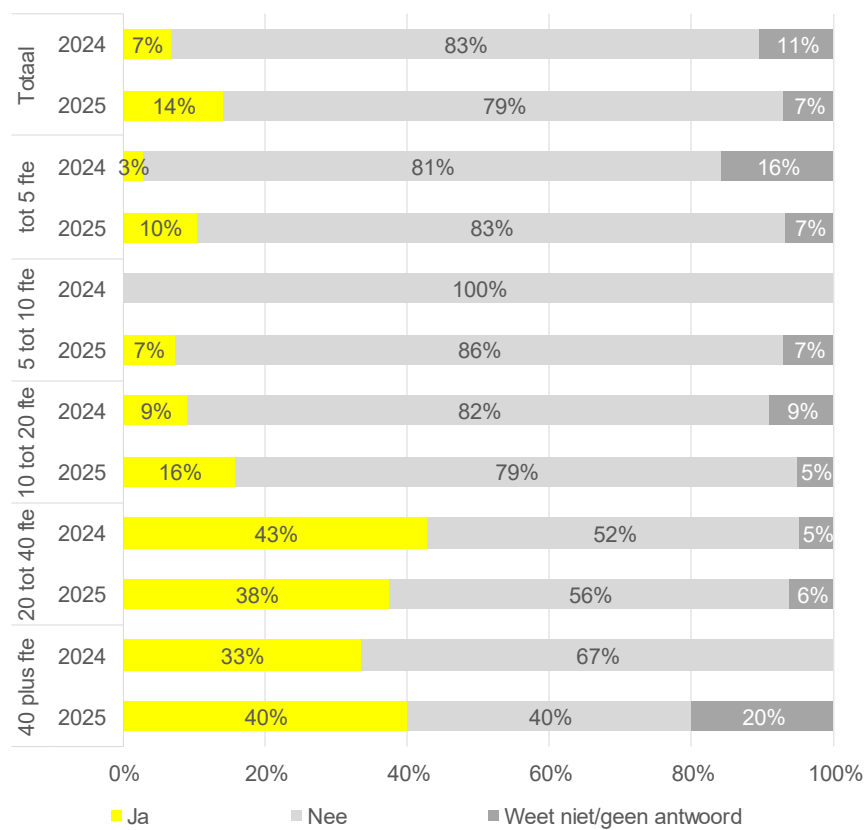
Bron: Panteia, 2025

1 op 3 van deze bureaus besteedt op een andere manier aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers. Hier zijn er bijvoorbeeld coaches tot de beschikking of er is aandacht voor de werk-privé balans, flexibele planning en persoonlijke aandacht. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.



79% van de bureaus heeft niet het gevoel dat werknemers vaak werken onder te veel druk. Slechts 14% van de bureaus heeft dit gevoel wel. Dit gevoel leeft meer bij de grotere bureaus.

Figuur 26 Heb je het gevoel dat werknemers vaak werken onder te veel druk? Naar grootteklasse



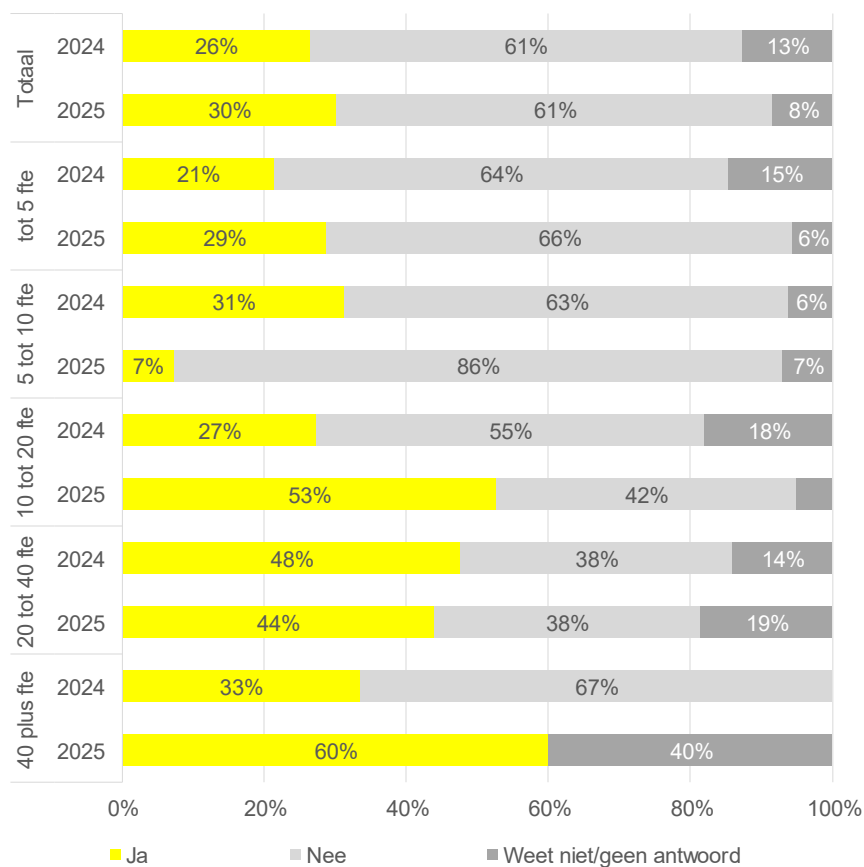
Bron: Panteia, 2025

Aan de bureaus die wel herkennen dat werknemers vaak werken onder te veel druk is gevraagd hoe ze hiermee omgaan. Ze geven aan hierover in gesprek te gaan met elkaar, alert te zijn en elkaar te helpen waar nodig. Zie bijlage 1 voor alle gegeven antwoorden.



Daarnaast is de bureaus gevraagd of ze het gevoel hebben dat werken onder te veel druk leidt tot ziekmeldingen. 30% heeft dit gevoel wel, 61% niet.

**Figuur 27 Heb je het gevoel dat werken onder te veel druk leidt tot ziekmeldingen?
Naar grootteklasse**



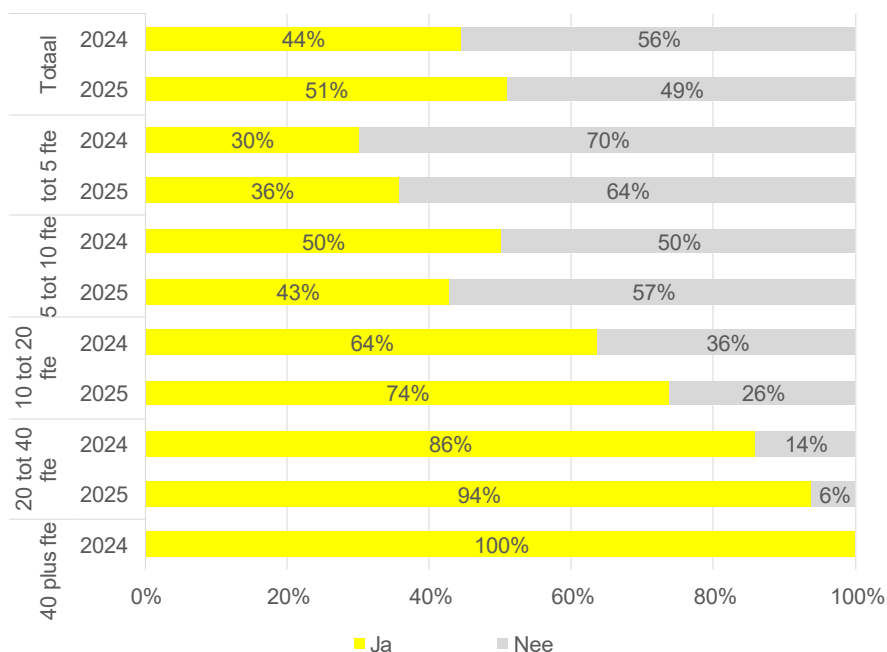
Bron: Panteia, 2025

Je zou verwachten dat de bureaus die het gevoel hebben dat medewerkers vaak werken onder te veel druk hier ook vaker aangeven het gevoel te hebben dat werken onder te veel druk leidt tot ziekmeldingen maar dit is niet het geval.



De helft van de bureaus (51%) is bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor medewerkers. Hoe groter het bureau, hoe vaker men bekend is met deze bepaling.

Figuur 28 Ben je bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor werknemers, 10 jaar voor de pensioenleeftijd?



Bron: Panteia, 2025

De cao-bepaling voor taakverlichting wordt dit jaar door 10% van de bureaus gebruikt. Een kwart van de bureaus (27%) vindt hem wel nuttig, maar gebruikt hem niet. Dan is er nog 8% die hem wel kent maar niet bruikbaar of nuttig vindt.

Wanneer er medewerkers zijn van 60 of ouder is deze bepaling bekender (67%), maar hij wordt niet vaker gebruikt.

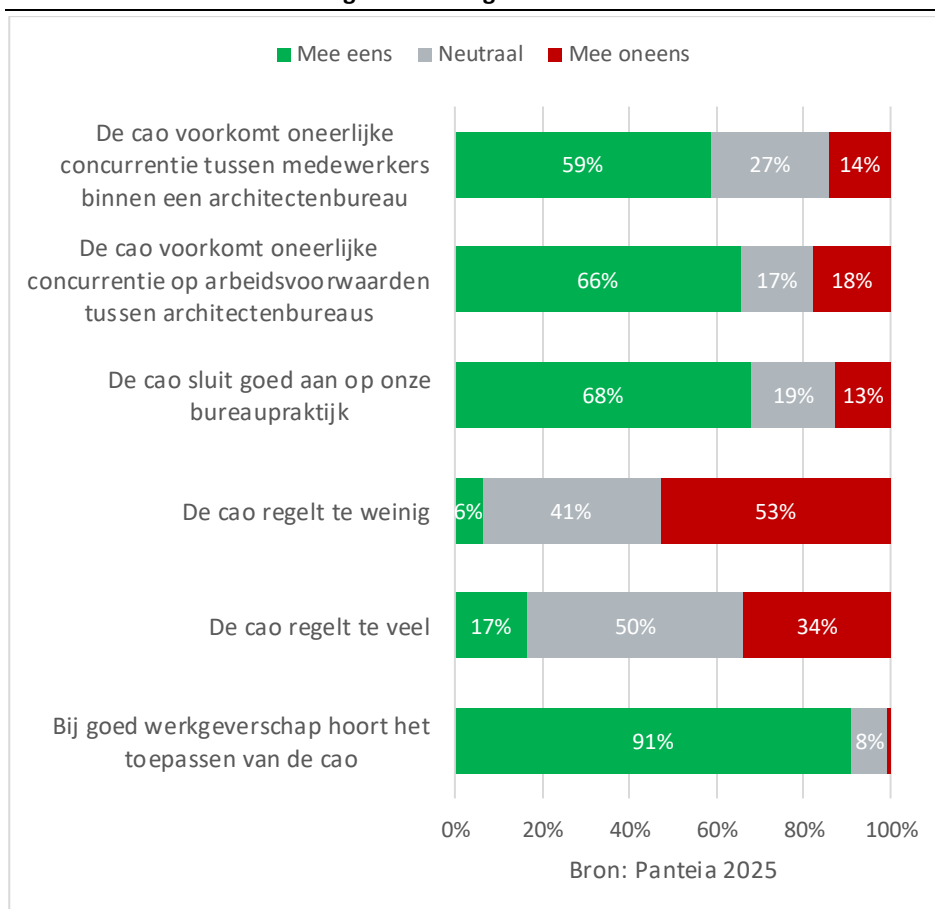
De bureaus is ook gevraagd of er bij hun bureau iets nodig is zodat werknemers op een gezonde manier de pensioenleeftijd kunnen bereiken. 76% geeft aan dat ze hiervoor niets nodig hebben. 10% stelt daar wel meer voor nodig is en 14% weet het niet. Enkele voorbeelden van wat er volgens de bureaus zoal nodig is, zijn terug te vinden in bijlage 1.



3.6 Cao

Aan de bureaus zijn stellingen voorgelegd over de cao. Circa 9 op de 10 bureaus (91%) vinden dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap. Twee derde vindt tevens dat de cao goed aansluit op de bureaupraktijk. Een groot deel vindt ook dat de cao oneerlijke concurrentie voorkomt zowel binnen het eigen bureau als tussen architectenbureaus. Één op de zes bureaus vindt dat de CAO te veel regelt. Vrijwel geen enkel bureau vindt dat de cao te weinig regelt.

Tabel 16 Cao-partijen horen graag hoe je aankijkt tegen de cao. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? Totaal bureaus 2025



4 Actuele onderwerpen

In dit hoofdstuk komen uiteenlopende onderwerpen aan de orde die actueel en relevant zijn in de architectenbranche, zoals de kwaliteit en scope van de architectenopdracht, de Omgevingswet, duurzaamheidsnormen, buitenlandactiviteiten, AI en architectenselectie.

4.1 Kwaliteit en scope van architectenopdracht

Architectenopdrachten zijn sterk in beweging. De rollen en de takenpakketten van de architect verschuiven. Een goede architectenopdracht legt duidelijk vast wat de scope van de werkzaamheden van de architect is binnen de gekozen fasering en hoe de afstemming en coördinatie met de werkzaamheden van de andere projectpartners geregeld is, zowel binnen als tussen fasen. Het is daarom belangrijk dat partijen voor definitieve contractvorming overeenstemming hebben over het informatieniveau van de te leveren outputs.

4.1.1 Architectenopdrachten over de afgelopen 12 maanden

De bureaus geven aan gemiddeld 28 opdrachten te hebben gekregen in de afgelopen 12 maanden. Het gemiddelde onder bureaus met 5 of meer fte ligt met 41 opdrachten hoger dan bij de bureaus met minder dan 5 fte. Zij geven aan gemiddeld 22 opdrachten te hebben gekregen in de afgelopen 12 maanden.

Van de verkregen projecten in de afgelopen 12 maanden betrof gemiddeld iets meer dan de helft van de gevallen hergebruik, renovatie en verduurzaming (53%). De andere 47% waren projecten gericht op nieuwbouw. Bij bureaus tot 5 fte betrof het bij 59% hergebruik, renovatie, en verduurzaming. Bij bureaus met 5 of meer fte zijn het vaker nieuwbouw projecten (61%)

Tabel 17 Hoeveel procent van de projecten verkregen in de afgelopen 12 maanden betrof nieuwbouw, en hoeveel renovatie/verduurzaming/hergebruik?

	Totaal	Tot 5 fte	5 of meer fte
Nieuwbouw	47%	41%	61%
Hergebruik/renovatie/verduurzaming	53%	59%	39%

Bron: Panteia, 2025

De meeste bureaus verkregen zowel nieuwbouw als hergebruik, renovatie of verduurzaming projecten. 85% verkreeg minimaal 1 nieuwbouw project en 93% verkreeg minimaal 1 renovatie/verduurzaming/hergebruik project.



4.1.2

Vernieuwde standaardtaakbeschrijving (STB)

De STB is in 2025 vernieuwd. Van de bureaus is 63% bekend met de vernieuwde STB, waarvan 14% hem al gebruikt heeft. De vernieuwde STB is bekender bij grotere bureaus (81%) dan kleinere bureaus (65%).

Tabel 18 Is jouw bureau bekend met de vernieuwde STB?

	Totaal	Tot 5 fte	5 of meer fte
Ja, hij wordt gebruikt	14%	12%	18%
Ja, (nog) niet gebruikt	49%	43%	63%
Nee, niet mee bekend	37%	45%	19%

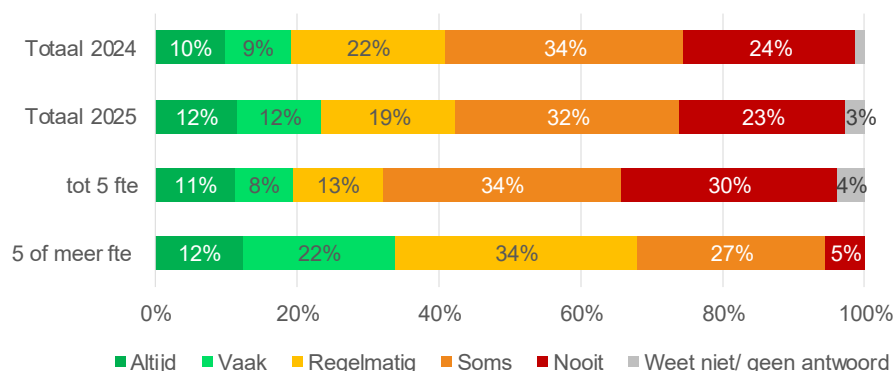
Bron: Panteia, 2025



4.2 Referenties en handvatten t.a.v. honoraria

Kostenstijgingen en inflatie maken afspraken over indexatie van honoraria in contracten noodzakelijk. 43% van de bureaus indexeert hun honoraria regelmatig tot altijd in hun contracten. Bij de bureaus tot 5 fte wordt dit relatief minder vaak gedaan dan bij bureaus met 5 of meer fte.

Figuur 29 Indexeer je honoraria standaard in jouw contracten?



Bron: Panteia, 2025

Van de bureaus die weleens indexeren, bepalen de meeste bureaus (40%) zelf op basis van werkelijke kostprijsstijgingen met welk percentage de honoraria worden geïndexeerd. Het consumentenprijsindexcijfer wordt door 37% van de bureaus die weleens indexeren gebruikt als indexatiegrondslag.

Tabel 19 Welke indexatiegrondslag(en) gebruik je meestal in jouw contracten? Meerdere antwoorden mogelijk.

	Totaal 2024	Totaal 2025	Tot 5 fte	5 of meer fte
Jaarlijks door het architectenbureau zelf in redelijkheid te bepalen percentage, op basis van de werkelijke kostprijsstijgingen.	43%	40%	41%	39%
Consumentenprijsindexcijfer (CBS)	40%	37%	36%	39%
Prijsontwikkeling bij architecten (CBS)	28%	21%	18%	24%
Ontwikkeling van de CAO-lonen (SFA)	25%	29%	22%	39%
Prijsontwikkeling van zakelijke dienstverleners (CBS)	14%	18%	19%	16%
Vast percentage	3%	9%	6%	12%
Anders, namelijk:	4%	6%	6%	5%

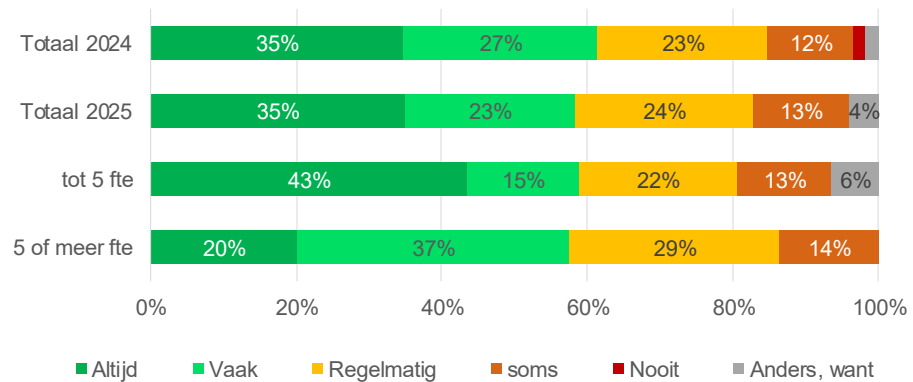
Bron: Panteia, 2025

Bij bijna twee derde van de bureaus die indexeren wordt de gehanteerde methode altijd of vaak wel geaccepteerd door de opdrachtgevers. Geen van de bureaus geeft



aan dat de gehanteerde indexatiemethode nooit wordt geaccepteerd. Bij bureaus tot 5 fte wordt de gehanteerde indexatiemethode vaker altijd geaccepteerd (43%) dan bij bureaus met 5 of meer fte (20%). Kleine bureaus indexeren dus minder vaak dan grotere bureaus, maar als ze indexeren wordt het vaker geaccepteerd door de opdrachtgever dan bij grote bureaus.

Figuur 30 Wordt de door jou gehanteerde indexatiemethode geaccepteerd door jouw opdrachtgevers?



Bron: Panteia, 2025

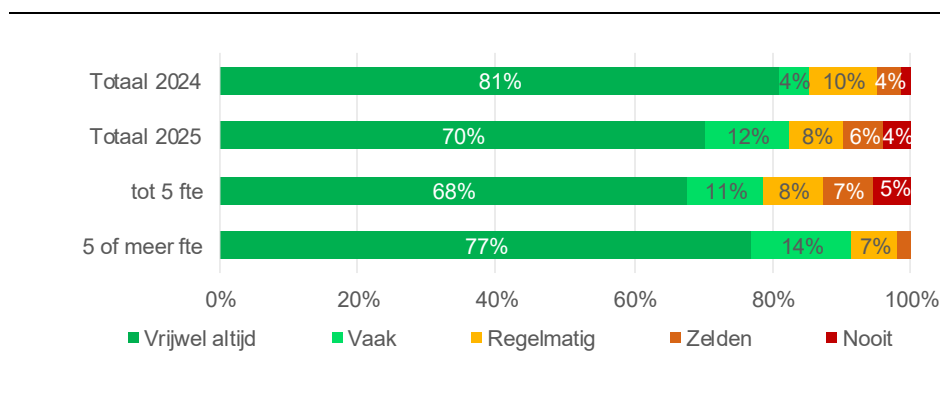


4.3 Contracteren – DNR en CR

Het maken van goede afspraken met opdrachtgevers over de specificaties van het te leveren werk, de fasering, planning, honoraria en de overige voorwaarden zijn van groot belang bij het uitvoeren van projecten. De branche brede voorwaarden (DNR en CR) zijn hierbij het vertrekpunt.

82% van de bureaus stelt vrijwel altijd of vaak de DNR te gebruiken voor opdrachten van bedrijven en overheden. Vorig jaar was dit aandeel vergelijkbaar met 85%.

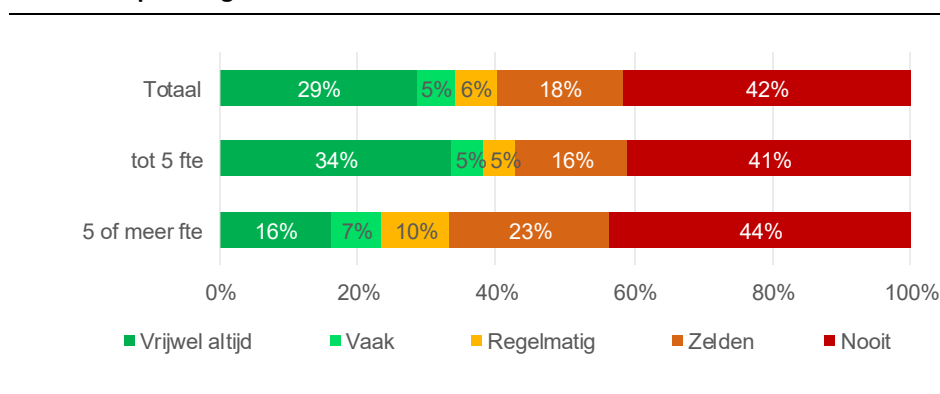
Figuur 31 Gebruikt jouw bureau de DNR voor opdrachten van bedrijven en overheden?



Bron: Panteia, 2025

Een derde van de bureaus geeft aan vrijwel altijd of vaak de CR te gebruiken voor hun opdrachten van particuliere opdrachtgevers. 42% gebruikt deze nooit. De CR wordt frequenter door kleine bureaus gebruikt dan door grote. Toch is het aandeel dat de CR nooit gebruikt even groot.

Figuur 32 Gebruikt jouw bureau de CR voor opdrachten van particuliere opdrachtgevers?



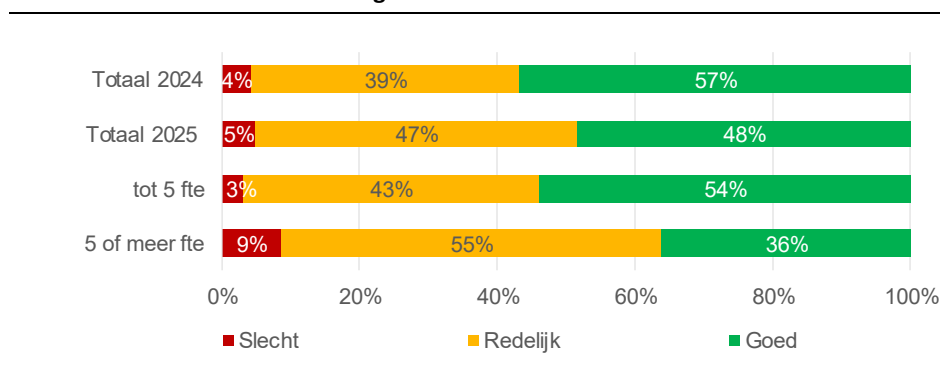
Bron: Panteia, 2025

Het is duidelijk dat de DNR veel vaker wordt gebruikt dan de CR.



Van de bureaus die de DNR weleens gebruiken vindt ongeveer de helft dat de huidige DNR goed functioneert als basis voor contractonderhandelingen (48%). De kleine bureaus tot 5 fte vinden vaker dat de DNR goed functioneert dan de grotere bureaus (54% versus 36%).

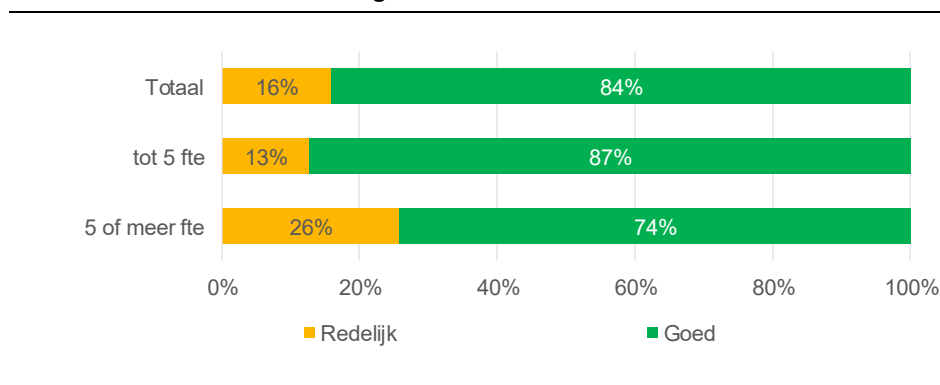
Figuur 33 In hoeverre functioneert de huidige DNR als basis voor contractonderhandelingen?



Bron: Panteia, 2025

Van de bureaus die de CR weleens gebruiken vindt een overgrote meerderheid dat de huidige CR goed functioneert als basis voor contractonderhandelingen (84%). Nog eens 16% vindt dat het redelijk functioneert en geen van de bureaus geeft aan dat de CR slecht functioneert.

Figuur 34 In hoeverre functioneert de huidige CR als basis voor contractonderhandelingen?



Bron: Panteia, 2025

De gebruikers van de CR vinden dat deze goed functioneert. De gebruikers van de DNR zijn kritischer hoewel het aandeel dat vindt dat de DNR slecht functioneert maar heel klein is.



Aan de bureaus die de DNR en/of de CR gebruiken is gevraagd om hun oordeel over het functioneren van de DNR en/of CR als basis voor contractonderhandelingen toe te lichten. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

De bureaus die vinden dat de DNR slecht functioneert halen aan dat er veel uitsluitingen zijn en er veel van af wordt geweken. Bureaus die de DNR redelijk vinden functioneren noemen als beperkingen ook dat opdrachtgevers vaak afwijken van de DNR en uitzonderingen maken. Onderdelen worden aangepast, uitgesloten of vervangen door eigen inkoopvoorwaarden. Bureaus die de DNR goed vinden functioneren benoemen dat de DNR algemeen geaccepteerd en bekend is. Daarnaast is de DNR volgens de bureaus duidelijk en helder.

De bureaus, vinden over het algemeen dat de CR duidelijke en overzichtelijke voorwaarden bevat. Het is daarmee een toegankelijk en eenvoudig instrument voor contractonderhandelingen met particuliere opdrachtgevers. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Volgens de bureaus was bij 71% van de verkregen opdrachten in de afgelopen 12 maanden de DNR van toepassing. De CR was bij 21% van de verkregen opdrachten daadwerkelijk van toepassing. Voor de grotere bureaus is de DNR veel belangrijker dan de CR. Bureaus die aangaven dat iets anders van toepassing was, benoemen hierbij voornamelijk dat opdrachtgevers eigen voorwaarden hanteren. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Tabel 20 Op hoeveel procent van de verkregen opdrachten in de afgelopen 12 maanden is de DNR of de CR daadwerkelijk van toepassing?

	Totaal	Tot 5 fte	5 of meer fte
DNR	71%	64%	86%
CR	21%	28%	5%
iets anders	8%	8%	9%

Bron: Panteia, 2025

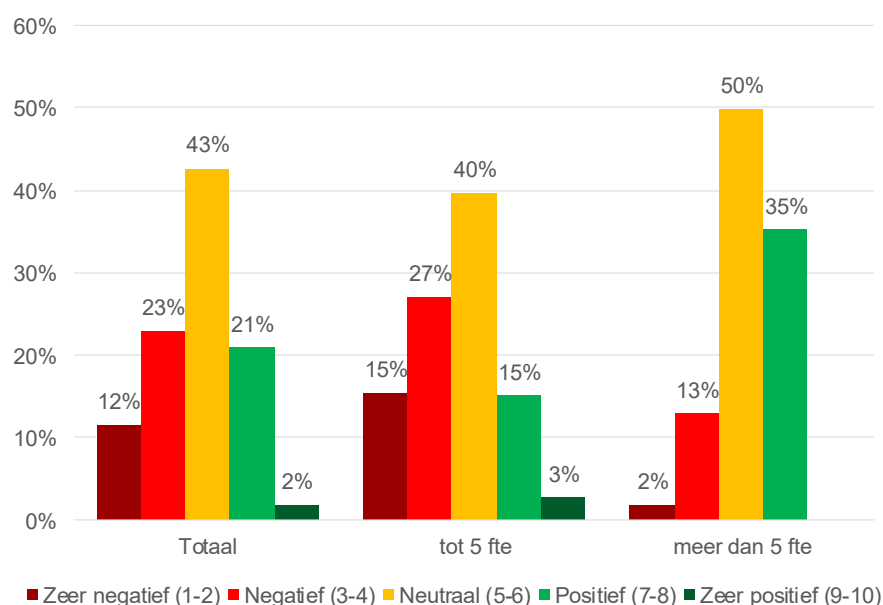
Bij 87% van de bureaus was de DNR van toepassing bij minimaal 1 verkregen opdracht. Bij 38% van de bureaus was de CR van toepassing bij minimaal 1 verkregen opdracht. Bij 29% van de bureaus was iets anders dan de CR of DNR van toepassing bij minimaal 1 opdracht.



4.4 Omgevingswet

Sinds begin 2024 is de omgevingswet van kracht, met inbegrip van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb). De bureaus is gevraagd of zij positief of negatief staan tegenover de omgevingswet. Iets meer dan een derde (35%) van de bureaus staat negatief tegenover de omgevingswet. Zij geven een 4 of lager. Daarentegen heeft bijna een kwart (23%) van de bureaus een positieve houding. Zij geven een 7 of hoger. Grotere bureaus staan per saldo positiever tegenover de omgevingswet dan kleine bureaus.

Figuur 35 Hoe staat jouw bureau tegenover deze omgevingswet?



Bron: Panteia, 2025

Verder is de bureaus gevraagd wat voor positieve ervaringen zij hebben met de omgevingswet. Veel bureaus geven hierbij aan dat zij geen of weinig positieve ervaringen hebben. Bureaus die wel positieve ervaringen benoemen, vinden dat de omgevingswet helder is en het zorgt voor procesverbetering. Alles wordt verzameld op een centrale plek. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

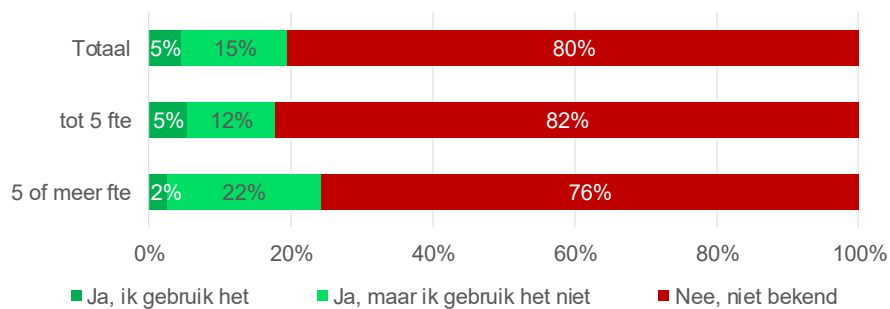
Op de vraag wat voor negatieve ervaringen de bureaus hebben met de omgevingswet worden verschillende dingen genoemd. Zo ervaren de bureaus een zekere mate van vertraging in de procedures en is er nog veel onwetendheid bij gemeenten. Verder is het niet altijd duidelijk waar de verantwoordelijkheden liggen. De wet wordt omschreven als complex met veel regelgeving en dit vergroot ook de daarmee gemoeide kosten. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

4.4.1

BNA Wkb monitor

Het merendeel van de bureaus is niet bekend met de BNA Wkb monitor (80%). Van de 20% die wel bekend is met de monitor, zegt een kwart hem ook te gebruiken.

Figuur 36 Ken je de BNA Wkb monitor?



Bron: Panteia, 2025

De 15% die aangeeft de Wkb monitor wel te kennen, maar niet te gebruiken, is gevraagd waarom zij hem niet gebruiken. Bureaus benoemen hierbij onder andere dat het gebruik niet van toepassing is of dat zij geen behoefte hebben gehad om de monitor te gebruiken. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.



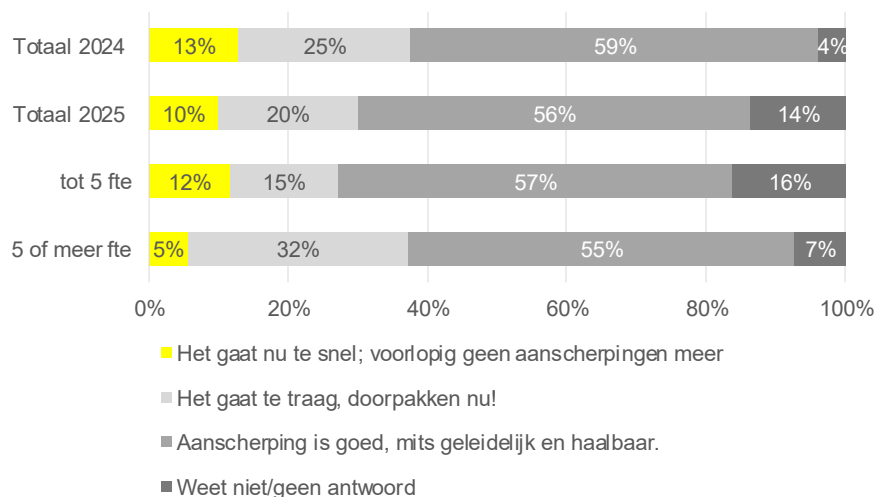
4.5 Scherpere duurzaamheidsnormen

Binnenlandse Zaken onderzoekt of normen voor MPG en BENG kunnen worden aangescherpt. Gestuurd wordt nu op een aanscherping van de BENG-eisen naar 0,5 voor woningen en 0,85 voor kantoren per 1 juli 2025. Gelijktijdig dienen dan ook MPG-eisen geïntroduceerd te worden voor andere gebruiksfuncties. Op Europees niveau wordt onder andere een gecombineerde CO2-norm voor de bouwmaterialen en het energieverbruik onderzocht. Dit heeft als doel de gebouwde omgeving zo snel mogelijk verder te verduurzamen. Het aanscherpen van deze normen heeft invloed kunnen op de ontwerpkeuzes en ontwerpstrategieën van bureaus.

4.5.1 Houding ten aanzien van duurzaamheidswetgeving

Het merendeel van de bureaus vindt de aanscherping van de duurzaamheidswetgeving goed, mits het geleidelijk en haalbaar is (56%). Een vijfde van de bureaus vindt de aanpak te traag en voor 10% gaat het te snel.

Figuur 37 Hoe staat jouw bureau ten aanzien van duurzaamheidswetgeving?



Bron: Panteia, 2025

4.5.2

Bekendheid met scherpere duurzaamheidsnormen

De bureaus is gevraagd of zij bekend zijn met de whole life carbon (WLC) systematiek uit de EPBD IV. Een vijfde van de bureaus (20%) geeft aan dat zij hiermee bekend zijn. Onder de grotere bureaus is dit relatief iets meer (28%) dan onder de kleinere bureaus (17%).

Van de bureaus die aangeven bekend te zijn met de WLC systematiek is circa de helft (53%) bekend met het tijdsplan naar de volledige introductie van WLC in 2030. Dit komt neer op circa 10% van alle bureaus dat bekend is met het tijdsplan naar de volledige introductie van de WLC in 2030.

Hen is ook gevraagd wat de implementatie van de WLC naar verwachting zal betekenen voor de ontwerpkeuzes en -strategie van hun bureau. Hier benoemen de bureaus veel verschillende zaken. Een aantal bureaus zeggen dat het belangrijk en richtinggevend zal zijn ook naar de opdrachtgevers toe, omdat het de mogelijkheid geeft om keuzes te onderbouwen. Daarnaast verwacht een aantal bureaus ook dat het veel tijd en energie zal kosten. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Tabel 21 Bekendheid met WLC

		Totaal	Tot 5 fte	5 of meer fte
Ben je bekend met de WLC systematiek uit de EPBD IV?	Ja	20%	17%	28%
	Nee	80%	83%	72%
Ben je bekend met het tijdsplan naar volledige introductie van WLC in 2030?	Ja	53%	51%	55%
	Nee	47%	49%	45%

Bron: Panteia, 2025



4.6 Duurzaam ontwerpen en bouwen

De BNA faciliteert bureaus om te vernieuwen door circulair, energieneutraal, klimaatadaptief en natuurinclusief ontwerpen centraal te stellen en digitale innovaties, nieuwe materialen en technologie te benutten in hun projectpraktijk. Tijdens de ontwerpfase van een bouwproject worden belangrijke keuzes gemaakt die het wel of niet duurzaam zijn van een bouwwerk grotendeels bepalen.

In het afgelopen jaar 2024 was bij bureaus gemiddeld 30% van het ontworpen volume klimaatadaptief, 30% energieneutraal, 33% natuurinclusief en 21% circulair. Er is een licht stijgende lijn zichtbaar bij natuurinclusief. Energieneutraal is vergelijkbaar met het percentage van 2020.

Tabel 22 Aandeel ontworpen volume: (BNA totaal)⁵

	2020	2021	2022	2024
Klimaatadaptief	28%	27%	31%	30%
Natuurinclusief	19%	24%	26%	30%
Energieneutraal	33%	45%	47%	33%
Circulair	18%	20%	19%	21%

Bron: Panteia, 2025

Bij de grotere bureaus met 5 fte of meer wordt er substantieel meer natuurinclusief ontworpen dan bij de kleinere bureaus.

Tabel 23 Aandeel ontworpen volume: (2024 uitgesplitst naar grootteklasse)

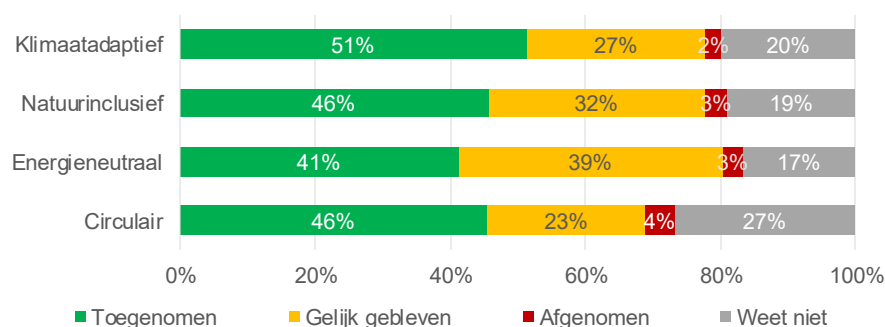
	Totaal	Tot 5 fte	5 of meer fte
Klimaatadaptief	30%	29%	33%
Natuurinclusief	30%	27%	37%
Energieneutraal	33%	32%	35%
Circulair	21%	20%	21%

Bron: Panteia, 2025

⁵ De resultaten van 2023 zijn vanwege een andere vraagstelling niet opgenomen in de tabel ter vergelijking.

Bij 51% van de bureaus is het klimaatadaptieve volume het afgelopen jaar toegenomen, bij 46% het natuurinclusieve volume, bij nog eens 46% het circulaire volume en bij 41% het energieneutrale volume. Slechts een klein deel van de bureaus heeft de ontworpen volumes op deze domeinen het afgelopen jaar zien afnemen.

Figuur 38 Is jouw ontworpen volume afgelopen jaar op de volgende domeinen toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

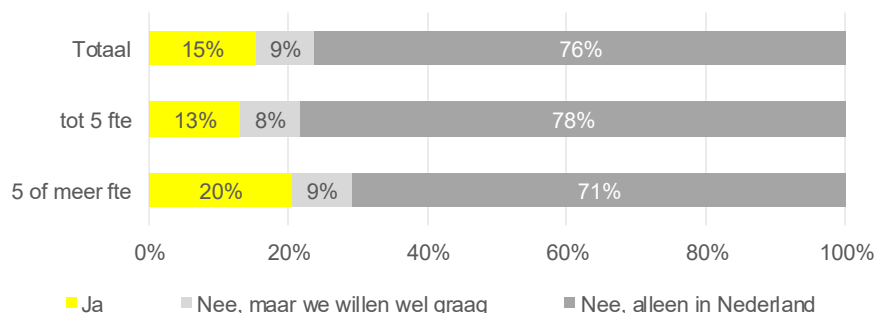


Bron: Panteia, 2025

4.7 Buitenlandactiviteiten

Het merendeel van de bureaus is alleen in Nederland actief (76%). Slechts 15% doet ook projecten in het buitenland en nog eens 9% is niet actief in het buitenland, maar zou dit wel graag willen. De gegeven redenen waarom de bureaus actief zouden willen worden in het buitenland lopen uiteen, maar het verbreden van de markt wordt wel meermaals genoemd. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Figuur 39 Is jouw bureau ook actief in het buitenland?



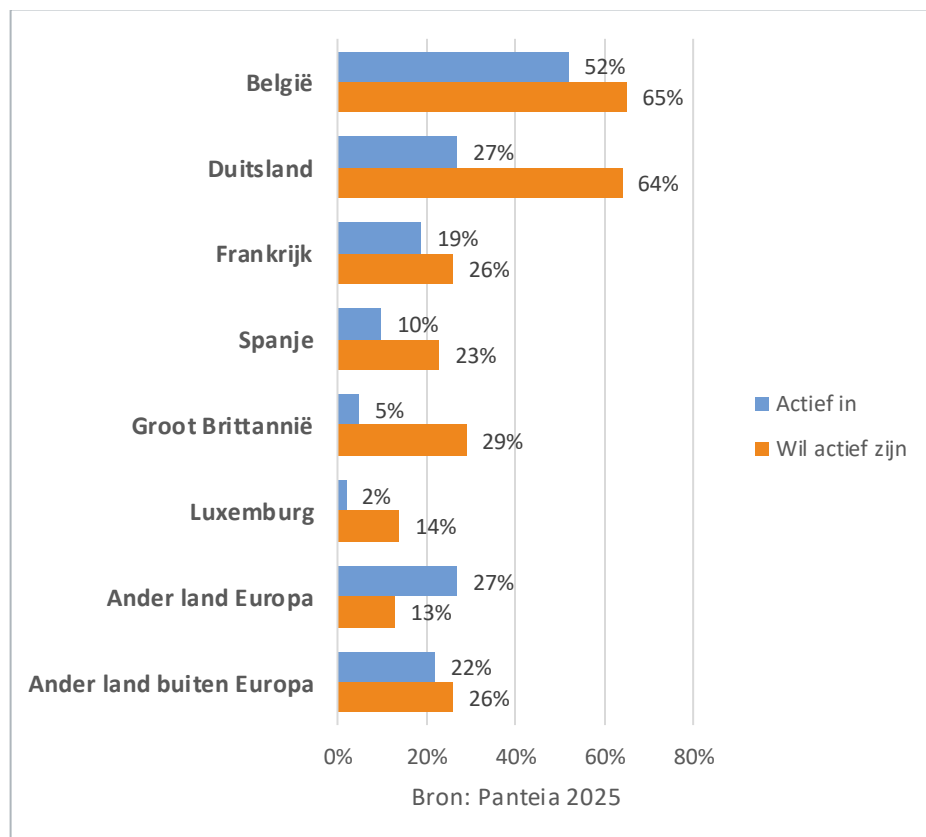
Bron: Panteia, 2025



Van de bureaus die ook actief zijn in het buitenland, voert de helft projecten uit in België en een kwart in Duitsland. Buurlanden België en Duitsland zijn ook het meest gewild bij bureaus die nog niet actief zijn in het buitenland, maar dat wel willen.

Alle andere genoemde landen binnen en buiten Europa zijn voor de volledigheid te vinden in bijlage 1.

Figuur 40 In welke landen buiten Nederland ben je actief/heb je plannen of interesse om actief te zijn? Basis: is actief of wil actief zijn



4.8 Impact AI, digitalisering, digitale veiligheid

4.8.1 Impact AI op toekomstige architectenwerkzaamheden

De bureaus is de open vraag gesteld wat naar verwachting de impact zal zijn van artificial intelligence (AI) op toekomstige architectenwerkzaamheden. Ruim een derde van de bureaus gaf hier expliciet aan dat zij het niet weten (37%). Van de bureaus die hier wel iets over zeggen verwachten er veel dat AI een grote impact zal hebben. Bureaus verwachten dat het gebruikt kan worden als hulpmiddel of ter ondersteuning. Bijvoorbeeld bij herhalende taken door middel van automatisering of bij de verbetering van processen door versnelling. Daarnaast zal het naar verwachting ook een belangrijke rol gaan spelen in de visualisaties en tekstgeneratie. Onderstaand een aantal citaten ter illustratie. Alle gegeven antwoorden staan in bijlage 1.

“Ik denk dat de impact groot wordt. Het kan als tool worden ingezet bij ontwerpen, maar kan ook werk overnemen van architecten (opdrachtgevers die zelf al e.e.a. hebben voorbereid met ai). Belangrijk om de kansen te grijpen ipv bang te zijn voor negatieve gevolgen.”

“Nu al geschikt voor het optimaliseren van rendering van gebouwen en omgevingen. Lijkt ook zeer geschikt voor het genereren van gebouw- en productinformatie en optimaliseren van bewerkelijke processen. Als het zo wordt ingezet dat het makkelijker is creatieve controle te houden en technische + organisatorisch regie te voeren, lijkt het positief.”

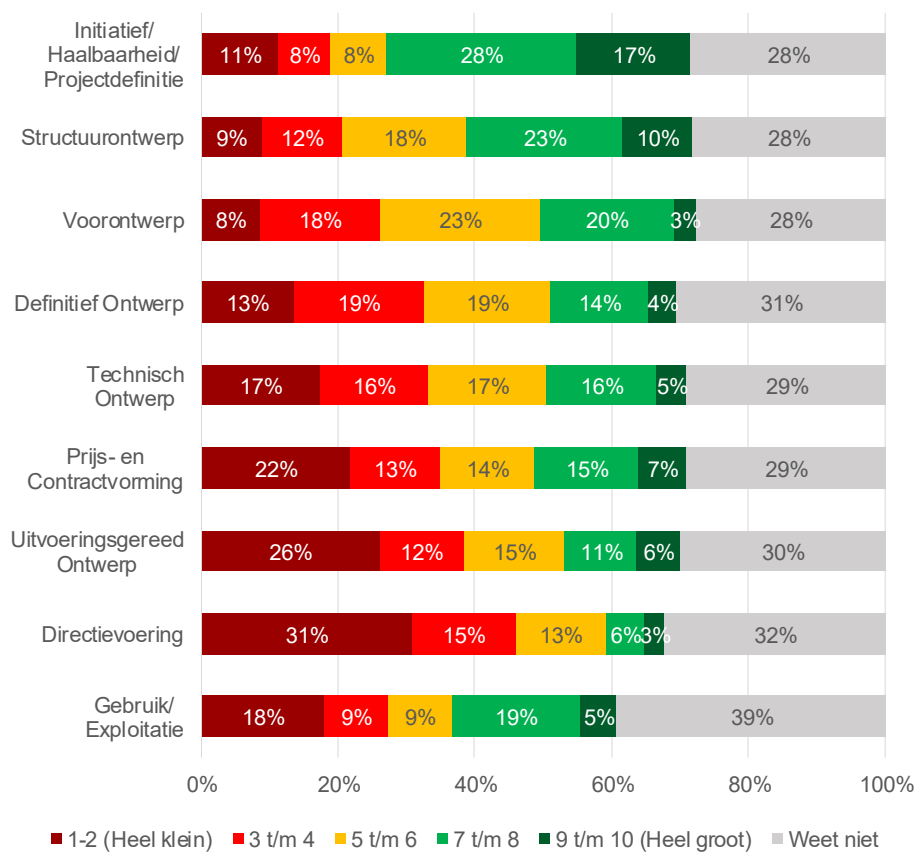


4.8.2

Impact AI op werkzaamheden in verschillende bouwfasen

Bureaus voorspellen dat AI gemiddeld de meeste impact zal hebben op hun werkzaamheden in het initiatief, haalbaarheid en projectdefinitie; 45% voorspelt daar een grote impact (7 of hoger). Dit wordt gevolgd door het structuurontwerp (33%) en voorontwerp (23%). De minste impact wordt voorspeld bij directievoering. Een kwart van de bureaus kan nergens een inschatting maken van de impact van AI (26%)

Figuur 41 Hoeveel impact zal AI volgens jou gaan hebben op jullie werkzaamheden in de verschillende bouwfasen? (op een schaal van 1 tot met 10, waarbij 1=klein en 10=groot) – Alle bureaus

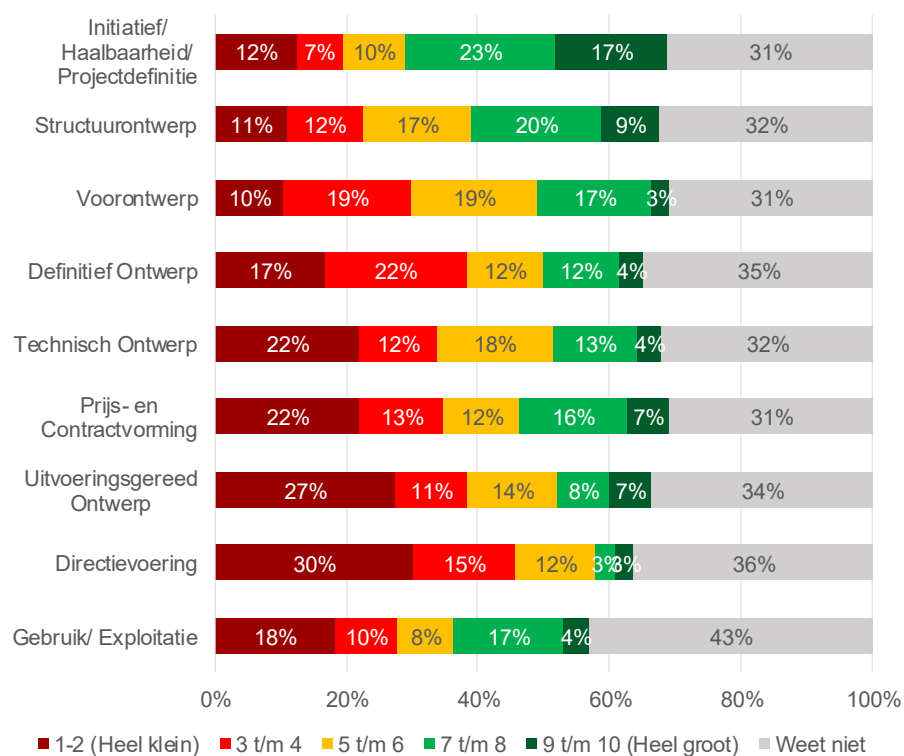


Bron: Panteia, 2025



Gekeken naar het verschil tussen kleinere bureaus tot 5 fte en de grotere bureaus met 5 of meer fte, valt op dat de grotere bureaus de impact van AI op de werkzaamheden aanmerkelijk groter inschatten dan de kleinere bureaus. Kleinere bureaus vinden het ook vaker moeilijk om de impact van AI te kunnen inschatten dan de grotere bureaus. Dit uit zich in een groter aandeel bij de kleinere bureaus dat aangeeft de impact niet te weten. 29% van de kleine bureaus kan nergens een inschatting maken, versus 18% van de grotere bureaus.

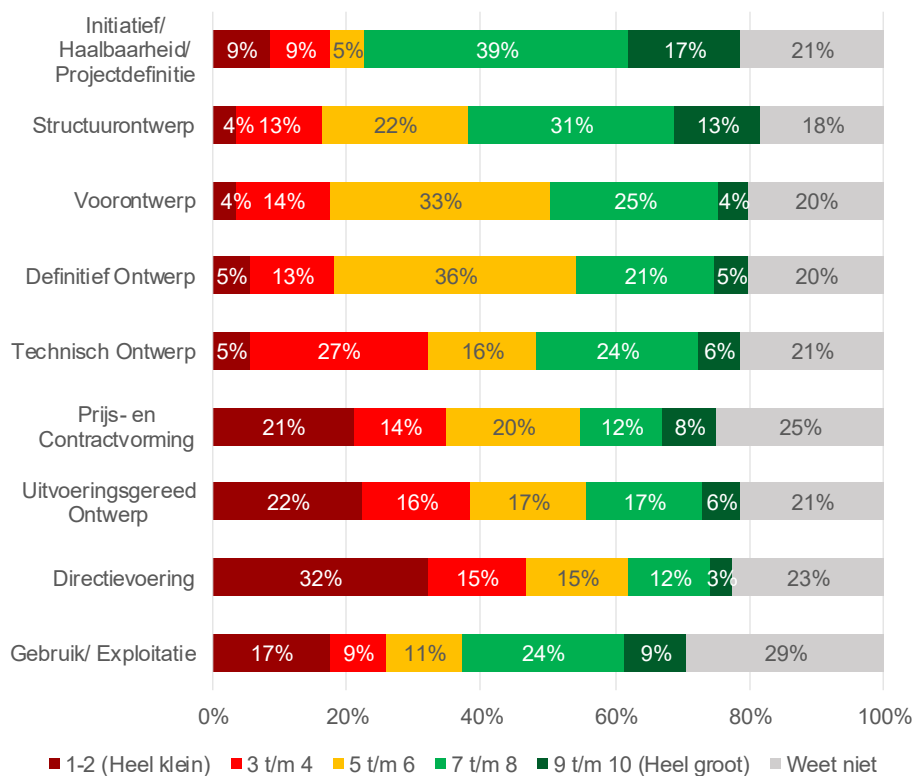
Figuur 42 Hoeveel impact zal AI volgens jou gaan hebben op jullie werkzaamheden in de verschillende bouwfasen? (op een schaal van 1 tot met 10, waarbij 1=klein en 10=groot) – Bureaus tot 5 fte



Bron: Panteia, 2025



Figuur 43 Hoeveel impact zal AI volgens jou gaan hebben op jullie werkzaamheden in de verschillende bouwfasen? (op een schaal van 1 tot met 10, waarbij 1=klein en 10=groot) – Bureaus 5 fte en meer



Bron: Panteia, 2025

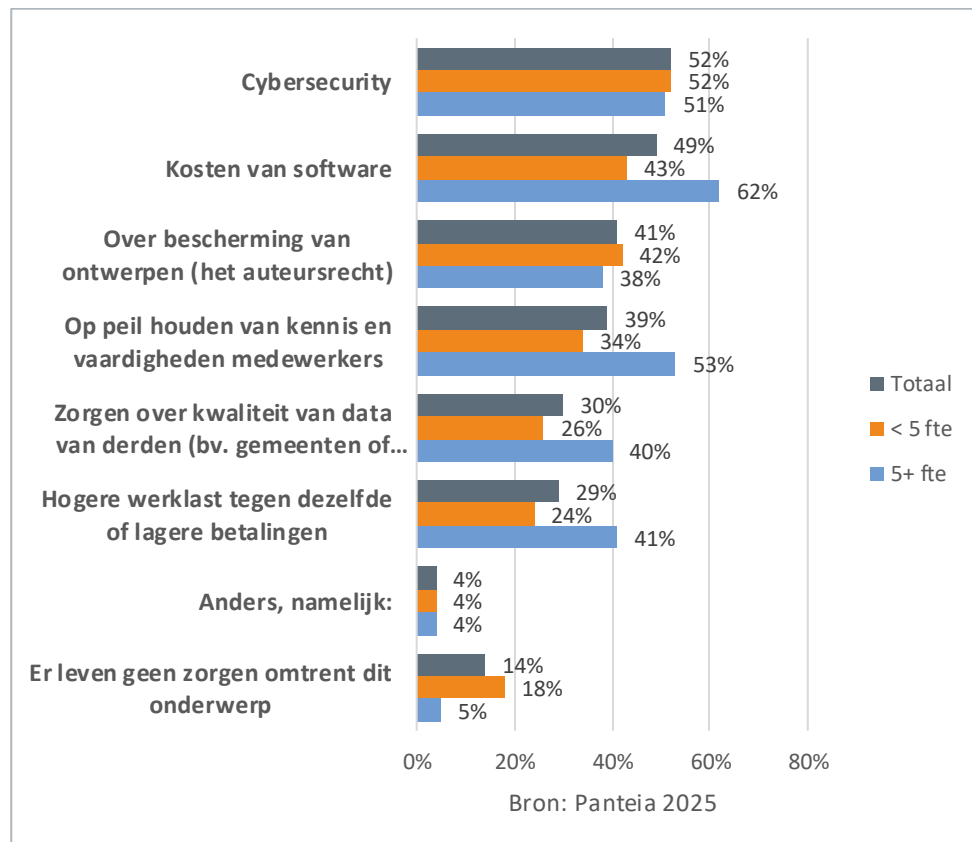


4.8.3

Zorgen digitalisering en maatregelen digitale veiligheid

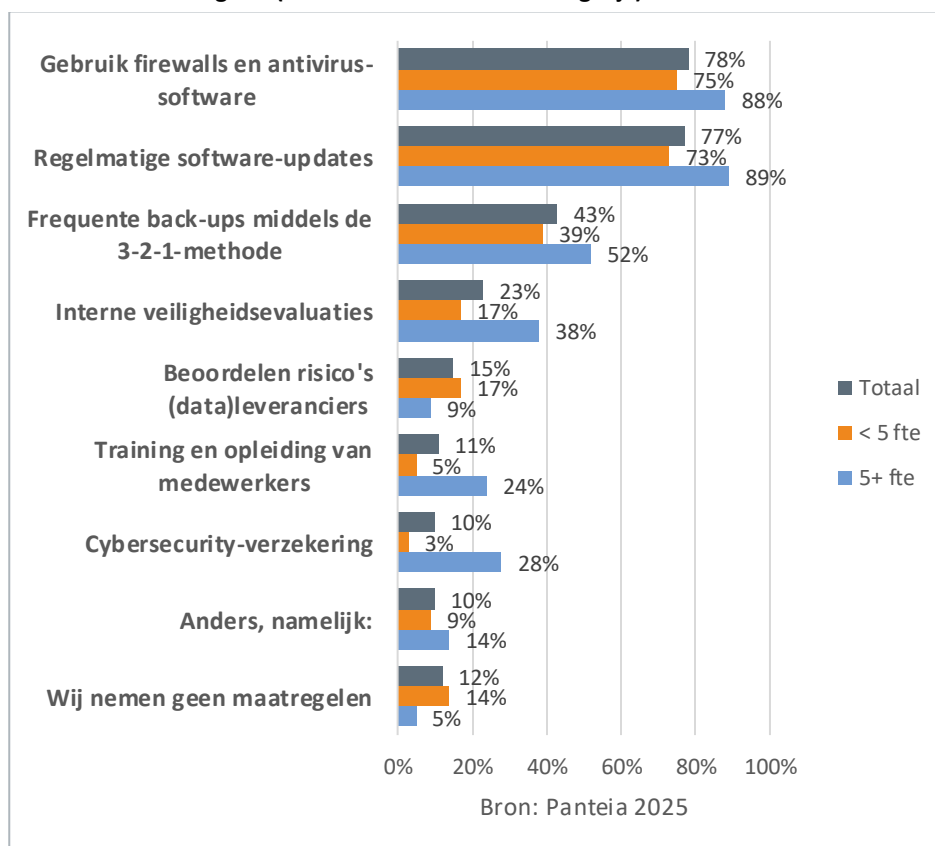
Bij 86% van de bureaus leven er zorgen over de gevolgen van digitalisering en digitale data uitwisseling. Ongeveer de helft noemt cybersecurity en/of de kosten van software. Ook over de bescherming van ontwerpen, het op peil houden van kennis en vaardigheden maakt men zich zorgen. Grotere bureaus maken zich meer zorgen dan kleinere bureaus, over de kosten van software, het op peil houden van vaardigheden, de kwaliteit van data en de hogere werklasten.

Figuur 44 Leven er bij jouw bureau zorgen over de gevolgen van digitalisering en digitale data uitwisseling en welke zorgen zijn dat dan? (Meerdere antwoorden mogelijk)



De Europese NIS2 richtlijn wordt in het derde kwartaal in Nederland geïmplementeerd via de Cyberveiligheidswet. Deze stelt eisen op het gebied van digitale veiligheid aan bedrijven in essentiële sectoren en hun toeleveranciers. Om de digitale veiligheid van het bureau te waarborgen maakt ruim drie kwart van de bureaus (78%) gebruik van firewalls en antivirus-software. Daarnaast doet ruim drie kwart van de bureaus ook regelmatig software-updates (77%) en maakt 43% frequente back-ups middels de 3-2-1-methode. Bureaus met 5 of meer fte nemen bijna alle maatregelen vaker dan kleinere bureaus.

Figuur 45 Welke maatregelen neem je om de digitale veiligheid van je bureau te waarborgen? (Meerdere antwoorden mogelijk)



4.9 Architectenselecties

Bijna twee derde (63%) van de bureaus neemt wel eens deel aan selectieprocedures. In de onderstaande tabel staan de typen selecties waar bureaus aan deelnemen. Bureaus nemen het vaakst deel aan onderhandse aanbestedingen (55%), gevolgd door besloten prijsvragen (31%), nationale en Europese aanbestedingen (29%) en openbare prijsvragen (27%). Architectenselecties zijn meer het domein van grotere bureaus die allemaal meedoen, dit geldt voor de helft van de kleinere bureaus.

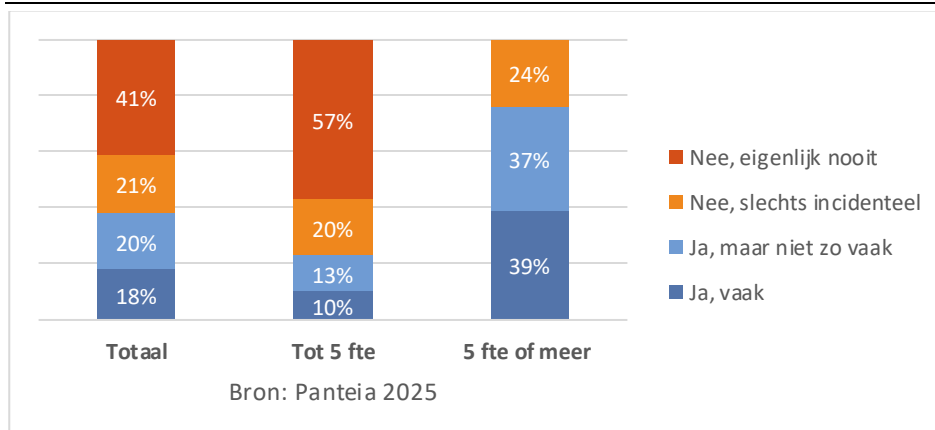
Tabel 24 Aan wat voor architectenselectieprocedures neemt jouw bureau deel?

	Totaal 2024	Totaal 2025	Tot 5 fte	5 fte of meer
Onderhandse aanbestedingen	63%	55%	39%	96%
Besloten prijsvragen	34%	31%	15%	71%
Nationale en EU aanbestedingen	29%	29%	18%	55%
Openbare prijsvragen (met en zonder voorselectie)	20%	27%	14%	58%
Openbare verkoopprocedures (met en zonder voorselectie)	9%	10%	8%	15%
Onderhandse verkoopprocedures (grond- en vastgoedtransacties)	7%	9%	5%	20%
Geen van bovenstaande	23%	37%	52%	0%
Weet niet/geen antwoord ⁶	7%	-	-	-

Bron: Panteia, 2025

38% van alle bureaus doet regelmatig mee aan architectenselecties. Grote bureaus veel vaker (76%) dan kleinere bureaus (23%). Het aandeel bureaus dat zegt nooit mee te doen aan de selecties bestaat volledig uit bureaus tot 5 fte.

Figuur 46 Doet jouw bureau regelmatig mee aan deze selecties?



⁶ Deze categorie is niet uitgevraagd in de meting van 2025.

Onderstaande tabel toont de redenen voor bureaus om niet regelmatig mee te doen aan tenders. Het gaat hier overwegend om de kleinere bureaus tot 5 fte. De belangrijkste redenen zijn dat de deelname-eisen te hoog zijn (58%) of dat de deelnamekosten te hoog zijn in verhouding tot de opdracht (43%). Andere redenen (34%) die genoemd worden zijn dat de bureaus al genoeg werk hebben om hier niet aan deel te hoeven nemen. Dat het geld en de tijd die het kost om aan tenders deel te nemen niet opweegt tegen de slagingskans. Daarnaast zou het lucratiever zijn om via andere vormen van acquisitie werk binnen te halen. Verder wordt ook benoemd dat de selectieprocedure niet transparant is. Voorkeur is soms al bepaald of de uitslag wordt niet gedeeld. Alle gegeven antwoorden staan in bijlage 1.

Tabel 25 Wat zijn voor jouw bureau redenen om niet mee te doen aan tenders? Meerdere antwoorden mogelijk.

	Totaal 2025
De deelname-eisen (referenties, verzekering, omzet et cetera) zijn te hoog.	58%
De deelnamekosten zijn te hoog in verhouding tot de opdracht.	43%
Procedures zijn te ingewikkeld;	28%
De grote afstand tot de opdrachtgever en eindgebruikers	20%
De uitvraag is dichtgetimmerd, te onduidelijk [is] of multi-interpretabel	20%
De contractvoorwaarden zijn onevenwichtig	19%
Het juridische keurslijf van de procedure belemmeren een optimaal ontwerp.	13%
Anders, namelijk: ⁷	34%
Weet niet / geen antwoord	14%

Bron: Panteia, 2024

De bureaus is tot slot de open vraag gesteld waarop de BNA volgens de bureaus moet inzetten om tot gezonde architectenselecties te komen voor de bureaus. Hierbij wordt ook deze meting veelal aangehaald dat het financiële aspect een grote rol speelt. Zo wordt benoemd dat de inspanningen die een tender nu kost niet in verhouding staan met de kans om de opdracht te winnen. Een vergoeding voor gemaakte kosten of een beperking van de vraagstelling zou hierbij kunnen helpen. Daarnaast is het voor kleine of beginnende bureaus nu ook niet haalbaar om deel te nemen vanwege de kosten en de lage slagingskans. Verder zouden bureaus graag zien dat er meer nadruk op kwaliteit komt en minder op prijs. Onderstaand een citaat ter illustratie. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

“Evenwicht tussen gevraagde inspanning en beloning en kans op winst. Het goed, proportioneel, inzetten van de verschillende wijzen van aanbestedingen. Een voorstel voor eenduidige beoordelingscriteria. En een profiel voor beoordelaars/juryleden.”

⁷ Deze categorie is toegevoegd in de meting van 2025.

Bijlage 1 Antwoorden op de open vragen

De antwoorden op de open vragen zijn niet geredigeerd op spellings- en grammaticafouten.

1.1 Overige belemmeringen bij de productie

- -Stikstof: kan project nou wel, of toch net niet ...of toch wel (via provincie-geitenpaadje...) -niet functionerende gemeentelijke overheden, door capaciteitsgebrek en voortdurende ambtelijke wisselingen doordat ambtenaren elders gaan werken (bij één project inmiddels bezig met de derde projectleider en tweede stedenbouwkundige)
- Adviserende partijen te weinig capaciteit
- Betalingsgedrag van opdrachtgevers
- bezwaar-procedures wijzigen bestemming / vaststellen omgevingsplan
- Bureaucratie en regelgeving denk aan; - stikstof. - omgevingswet - inspraak procedures - EHS - ondeskundige ambtenaren
- De huidige prijzen in de markt zijn niet toereikend om op een gezonde en duurzame manier te opereren. Hierdoor zijn we genoodzaakt om bepaalde kansen te laten liggen, omdat deze financieel niet haalbaar zijn binnen de huidige marktomstandigheden.
- Derderangs wetgeving en handhaving
- Eigen schuld door weinig energie in acquisitie, maar gaat aan gewerkt worden.
- Gebrek aan technische kennis medewerkers.
- Het is niet meer te volgen.....bibop, huisvestingsverordening, parkeernormen, ecologisch onderzoek en ga zo maar door.
- Hoge bouwkosten zorgen regelmatig voor aanpassingen in ontwerp en voor meerdere calculatie rondes
- intake kamer gemeente werkt niet monumentencommissies en welstand geven geen duidelijke antwoorden veel te veel onderzoeken nodig voor een vergunning kwaliteit borgers te weinig tijd ambtenaren te weinig tijd en langzaam lijken er ook minder opdrachten te komen
- Onbegrip bij opdrachtgevers door gevolgen voor de architect door wetswijzigingen. BOPA's en EFTAL
- ontbreken van kennis bij ontwikkelaars en gemeente
- projecten op hold ivm elektra netwerk
- Selectie van aannemers en de hoogte van de bouwkosten
- Stagnatie bij opdrachtgevers door besluiteloosheid en slecht projectmanagement
- sterk oplopende bouwkosten zetten plannen onder druk.
- stikstof, flora en fauna
- Veel uitnodigingen voor besloten tenders die we telkens net mis lopen.

1.2 Belangrijkste oorzaken van de productiebelemmeringen en oplossingen

- - stagnatie ontwikkelaars: meestal financieel gedreven. Meedenken over en meewerken aan oplossingen - stagnatie vergunningsverlening: eerder indienen en eerder contact met bevoegd gezag hebben ons niet geholpen. Zie hier zo 123 geen oplossingen
- 1. Bijna alle risico's worden vanaf VO bij aannemers neergelegd, die daardoor grondig naar zekerheden zoeken. Dit kost tijd. 2. Lange vergunningsprocedures en bezwaarprocedures vertragen de bouw enorm.
- 1) Zorgen om stikstof bij opdrachtgevers en gemeenten. 2) Bouwkosten
- Amsterdam. Krimpen van de bureaucratie met minstens 50% en echte ambtenaren aanstellen die de vergunningen behandelen. Nu zijn dat huurlingen die via Europees aanbestede bureaus vanuit Sittard of Almere de plannen afvinken.
- betere platform voor zzpers om aan werk te kunnen komen, inzet BNA zie ik niet hierin
- bezwaar-procedures. Een beperkte leges heffen op het starten van een bezwaar-procedure.
- Bij veel projecten is de businesscase erg moeilijk. Dat maakt dat ontwikkelende partijen processen herhaaldelijk stil leggen om grip te krijgen op de businesscase. Als processen stil vallen, en daarna weer hard moeten lopen, ontstaan er organisatorische uitdagingen, die geregeld het rendement verlagen.
- Concurrentie kan leiden tot een race naar de bodem, waarbij bedrijven steeds lagere prijzen aanbieden om opdrachten binnen te halen. Dit kan de marges verkleinen en de financiële gezondheid van bedrijven onder druk zetten. Kosten voor materialen, arbeid, energie of andere inputs kunnen stijgen, terwijl de marktprijzen niet in hetzelfde tempo meegroeien. Informeer opdrachtgevers over de waarde van kwaliteit, duurzaamheid en de lange termijn voordelen van jouw aanbod. Dit kan helpen om een hogere prijs te rechtvaardigen.
- de gemeente hanteert geen termijnen voor de behandeling van vergunningen en BOPA verzoeken. De gemeenten zijn onderbezet -> meer planbehandelaren aantrekken?
- De onvoorspelbaarheid van projectplanningen zorgt voor zeer wisselende pieken en dalen in werkdruk. In contracten is te weinig aandacht voor de gevolgen van het niet halen van de planning aan opdrachtgeverszijde.
- De veranderingen vanuit de belastingdienst voor ZZP'ers in opdracht bij een werkgever
- Er zijn zoveel verschillende wetten, regels en beleid van een veelheid aan instanties, soms tegenstrijdig. De mentaliteit is terughoudend, het zou beter zijn als overheden zouden denken in het mogelijk maken, het "willen" verlenen van vergunningen, met oog voor de planning.
- Extra samenwerkingen met andere bedrijven zoeken.
- financiële haalbaarheid van planontwikkeling. de gehanteerde prijzen betreffende woningen en appartementen door de gemeenten opgelegd zijn niet haalbaar.
- Gemeente gaan dialoog niet genoeg aan.
- gemeente moet meer capaciteit hebben
- Gemeenten hebben of meer mensen nodig of moeten efficiënter werken.
- Het bouwkostenprobleem is steeds meer onder controle. Falende overheid nog niet.



- Hoge bouwkosten
- Hoogte bouwrijzen, netcongestie
- Nieuwe bouwmethoden (houtbouw) die meer innovatietijd nodig hebben.
- nieuwe omgevingswet met alles wat er bij hoort, ook mentaliteit nieuwe ambtenaren wijzigen, denk niet dat het nog goed komt als we meer tijd geven
- omschakeling van oude OLO naar omgevingsloket (dossiers verdwenen) trage besluitvorming bij gemeentes
- Onderwijs, begeleiding en praktische scholing
- Ongelooflijke vertraging bij vergunningsverlening, extreme toename administratieve druk op gebied van aanvullende eisen alvorens überhaupt met een vergunningsaanvraag gestart kan worden. Er komt steeds meer op het bord van de architect /aanvrager te liggen wat voorheen bij gemeente lag en/of pas in een veel later stadium actueel werd. Nu vaak al voordat er een vooroverleg / haalbaarheidsgesprek gevoerd kan worden. Opdrachtgevers worden daarmee op extreme kosten gejaagd, hetgeen niet alleen vertragend werkt, maar ook afschrikt.
- ontbreken van kennis en verantwoordelijkheid bij gemeentes stikstofproblematiek prijsregulering door de overheid
- onvoldoende BIM medewerkers
- onzekere financiële markten en het stikstofprobleem
- onzekerheid in de markt: vandaag starten, morgen weer pauze etc.
- onzekerheid ontwikkelaars neemt toe. Projecten worden als te duur aan de kant gezet
- Opdrachten die zich steeds meer beperken tot de fase SO / VO Hele grote pauzes tussen de verschillende fasen, met onduidelijkheid of en wanneer iets verder gaat Druk op het honorarium, vooral door bureaus onderling, of omdat opdrachtgevers niet vergelijkbare partijen vragen te concurreren Een oplossing... ?
- Personeelstekorten
- Planning van proces
- Politiek / ambtelijk net iets soepeler omgaan met eigen ambities. Zeker bij inpassingsprojecten kan niet alles wat je in een nieuwbouwwijk wel kunt realiseren. De acceptatie daarvan vergt veel soebatten en tijd.
- Probleem: Uitkleden werkzaamheden door tussenkomst ander goedkoper ingenieursbureau. Oplossing: Nog meer richten op alleen ontwerpen. Probleem: Wachten op grote opdrachten, die maar niet door willen komen. Als ZZPer reserveer je tijd, die dus niet (meteen) wordt opgevuld. Oplossing: Hier moet ik een ander mindset in vinden. Meer acquireren en minder afwachtende houding. Niet bang zijn om geen tijd voor opdrachtgever te hebben, wanneer die doorkomt met grote opdracht.
- regelgeving aanpassen, verbeteren voorwaarden voor financieren bouwprojecten
- snellere afwikkeling bij gemeenten
- Stagnatie vanuit opdrachtgevers, weinig nieuwe ontwikkelingen in projectmatige woningbouw. Oplossing, vanuit Den Haag sturen op nieuwe ontwikkelingen maar ja??? Alles loopt vast op netcongestie, stikstof, bestemmingsplannen, participatie, etc...
- Stikstofproblematiek waardoor vergunningen in de wacht. Hierdoor vertraging en kosten verhogen. Onderbezetting bij gemeenten om plannen te beoordelen. Nieuwe procedures, oa BOPA, en kennisontwikkeling bij gemeenten, levert vertraging op.
- Strijdende overheden (provincie ZH versus gemeenten) over wel of niet kunnen bouwen op qua gemeentebestemming aangegeven gewenste locaties (straatje erbij aan



de dorpsranden) bijvoorbeeld. Ecologische schouwverplichtingen over lange periodes, alvorens tot besluitvorming over bouwplannen kan worden gekomen, in provincie Utrecht o.a. door Omgevingsdienst utrecht. .

- te lange procedures bij gemeentes minder regels
- Te weinig personeel
- Tekort aan mensen. Breder zoeken dan gebruikelijk. Mensen beoordelen op kwaliteiten ipv specifieke ervaring
- teruglopende werkvoorraad; stagnatie bij voogang ontwikkeling;uitblijven bouwvergunningen ivm stikstof
- teveel werk, te weinig mensen
- Traagheid in besluitvorming in overheidland is een oorzaak, oplossing is lastig te benoemen
- Trage afhandeling van aanvragen. Oplossing: Concreet projectoverleg en duidelijke communicatie over verwachtingen van behandeltermijn en eventueel als vertragend geziene onderdelen benoemen. Kortom: verwachtingsmanagement.
- trage vergunningen, regeldruk en prijs
- Trage vergunningstraject, geen mogelijkheid op projecten direct bij Welstad te presenteren. Directe contact met Welstand is erg wenselijk.
- Vakmensen tekort
- veel vertraging door de processen bij de locale overheden. Toetsen stedenbouw, supervisie, bouw- en woningtoezicht.
- Vergunningstrajecten. Met de nieuwe omgevingsvergunning hebben gemeenten ruimte gekregen om termijnen te overschrijden en daar wordt ten onrechte gebruik van gemaakt om hun capaciteitsproblemen op te lossen.
- vergunningverlening gaat stroperig en legeskosten zijn bijzonder hoog voor opdrachtgevers (7%!)
- vergunningverlening, personeelsgebrek overheid oplossen, vergunningverlener meer invloed geven in traject
- Voor ons is dat Stagnatie bij ontwikkelende partijen door hoge bouwkosten, projecten komen niet of langzaam van de grond. En lange procedures door verschillende oorzaken: stikstof, bestemmingsplan, onderbezetting bij gemeentes.
- We hebben last van grillige planningen en veel hollen of stilstaan. We moeten eigenlijk extra werkvoorraad hebben, want er vallen altijd wel projecten stil.
- Zeer trage gemeentes. Ambtenaren die vertrekken of maanden nodig hebben om een simpel advies te schrijven.
- zie voorgaande antwoord

1.3 Wat is voor jullie bureau gebruikelijk m.b.t. de gesprekscyclus? Anders, namelijk...

- 1 verplicht evaluatiegesprek per jaar. Vanuit initiatief vanuit de medewerker daarbij nog 1 ontwikkelgesprek en voortgangsgesprekken vanuit de medewerker. Bij minder functioneren komen ook voortgangsgesprekken vanuit de werkgever
- 1 x per jaar functioneringsgesprek
- Alle drie de bovenstaande punten zijn van toepassing
- alleen functioneringsgesprekken, daar komt alles aan bod
- Functioneringsgesprek, beoordelingsgesprek en medewerkertevredenheid toets
- jaarlijks een ontwikkelgesprek



- Met elke medewerker wordt minimaal 1x per jaar een gesprek gevoerd over hoe het nu gaat en welke stappen de medewerker en ons bedrijf samen willen gaan maken. Medewerkers die in een beroepservaringstraject volgen, een stage of om een andere reden meerdere gesprekken nodig hebben, worden vaker gesproken.
- Naast de informele gesprekken over het verloop van de projecten, voeren we separaat gesprekken over te volgen opleidingen
- o.b.v. Continue dialoog met 3 gesprekken per jaar
- We kennen elkaar als vrienden en kunnen elkaar op elk moment alles zeggen. Geen gesprek voor nodig.
- We voeren jaarlijks een evaluatie- (functionerings-)gesprek. Tussentijds een à twee keer per jaar een korte update gesprek
- Wij hebben vorig jaar 'Het Goede Gesprek' ingevoerd. De medewerker heeft het initiatief hierin met het voorbereiden van het gesprek d.m.v. een vragenlijst met 4 thema's: Ontwikkeling - Motivatie en betrokkenheid - Feedback en Feedforward - Evaluatie en afspraken. De verslaglegging is in handen van de medewerker en dit gesprek is vrij, zowel de medewerker als de werkgever kunnen het initiatief nemen om in gesprek te gaan. Gemiddeld is dit nu 2 tot 3 keer per jaar. Naast deze gesprekken hebben we een overleg over de salariering die we vastleggen in een afspraakbevestiging.
- Wij voeren 1x per jaar een functionerings- en beoordelingsproject in een.

1.4 Hoe ervaar je de gesprekscyclus zoals die nu bij jullie bureau wordt gehanteerd?

- 1 x per jaar
- 2 gesprekken per jaar is voldoende en wordt als prettig ervaren.
- bevalt goed, lijnen zijn kort als er wat is kan er altijd overleg ingepland worden
- bevalt goed. Meer gesproken zijn niet echt noodzakelijk.
- Deze verloopt naar tevredenheid.
- erg gestuurd door beleid werkgever
- Goed
- Goed
- goed en duidelijk
- goed en naar tevredenheid
- goed fijn en prettig
- Goed om continue in gesprek te zijn Wel afhankelijk van de gesprekspartners of het gesprek voldoende bijdraagt
- Goed, als er problemen spelen tussentijds extra overleg inplannen.
- Heel goed, in combinatie met personeelsvergaderingen.
- Heel goed. We zijn een 'platte organisatie', korte lijnen en als er iets speelt wordt dat direct uitgesproken.
- Heel goed. Wij zijn een klein bureau en daardoor moet je voorkomen dat in de dagelijkse werkzaamheden de visie op de ontwikkeling van de werknemer wordt vergeten. Hierom hebben we met een professionele HR medewerker (zzp) een gesprek cyclus afspraak. Hierdoor kunnen we gezamenlijk werken aan de ontwikkelingen, wensen en zorgen van de medewerkers.
- Heel prettig om veel met elkaar in gesprek te blijven, de frequentie van 3x per jaar is prima om op de hoogte te blijven van wat er speelt



- Het is goed om een moment even 'officieel' te spreken met elkaar, maar de lijnen zijn zo kort dat we tussendoor ook gesprekjes met de medewerkers hebben.
- Het is voldoende omdat we gezien de schaal van ons bureau ook regelmatig informeel met elkaar spreken hierover.
- Het voeren van functioneringsgesprekken is nog relatief nieuw en is nog voor verbetering vatbaar. Het voeren van de beoordelingsgesprekken is de afgelopen jaren verbeterd.
- Ik vind het passend bij het bureau en de mensen die bij ons werken.
- In basis prima, maar hoe veel de gesprekken opleveren varieert met medewerker en leidinggevende.
- In ontwikkeling, wordt geevalueerd. Gesprekscyclus werd niet naar tevreden ervaren vanuit beide kanten.
- kan uitgebreid worden met startgesprek.
- Klein bureau, we werken allen in 1 ruimte, er wordt snel geschakeld als even individueel contact noodzakelijk of gewenst is.
- Nuttig en intensief
- nuttig om 1x per jaar series aandacht te hebben. plannen altijd voldoende tijd in. in voorkomende gevallen volgt nog aan aanvullend gesprek. Overigens zijn er ook veel persoonlijke tussentijdse informele gesprekken
- perfect
- positief
- prettig
- prima
- prima
- prima
- prima
- prima
- prima
- Prima
- Prima
- Prima
- prima en passend voor onze bedrijfscultuur en grootte buro
- prima, duidelijk, kleine organisatie, korte lijnen
- Prima, los daarvan wordt er ook gaandeweg het jaar e.e.a. besproken wanneer daar behoefte aan is.
- Prima, we hebben een klein team, dus we zien snel als er iets speelt en spreken dat dan vaak ook snel naar elkaar uit.
- Prima!
- Prima. Voor beide partijen.
- Samen met projectevaluaties verloopt dit prima
- Sinds de invoering van dit systeem is er meer aandacht voor ontwikkeling en welbevinden.
- Soms beter om na ieder project/projectfase te evalueren, omdat leerpunten dan meest concreet zijn. Gebeurt nu wel informeel
- te kort door de bocht, zeker voor nieuwe medewerkers
- verloopt prima, goed om op gezette tijden elkaar te spreken
- Voor de jongere medewerkers zijn de gesprekken prima, maar zou er meer tijd kunnen worden gestoken in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Voor de collega's die al jaren bij ons werken en qua functie en salaris niet meer doorgroeien voegen



de gesprekken niet zoveel toe. Als zij iets willen, weten ze de directie prima te vinden tussendoor.

- voor de meeste medewerkers voldoende, met enkele hebben we meerdere gesprekken per jaar als de omstandigheden daar om vragen
- Voor iedereen wennen aan het format maar het is een open gesprek waarbij het initiatief ligt bij de medewerker.
- Waardevol
- We zijn tevreden over de jaarlijkse functioneringsgesprekken. We plannen met de personeelsleden extra gesprekken gedurende het jaar in waar dat nodig is.
- werkt goed maar kost iedere keer wel veel tijd
- werkt prima
- Wij doen beide gesprekken in 1 keer 1 keer per jaar en dat is voor ons voldoende. Ook wordt er wanneer nodig tussentijds geëvalueerd.

1.5 In hoeverre motiveert jullie huidige gesprekscyclus je werknemers tot ontwikkeling?

- 50% van het team gaat actief aan de slag met actie en ontwikkelpunten. 50% ziet het als een verplichting. We sporen medewerkers aan op een goede voorbereiding en geven hen hier tijd voor (onder werktijd). We reminder na een half jaar om eenieder een blik te laten werpen op openstaande actie -en ontwikkelpunten.
- Afhankelijk van lengte dienstverband, kort dienstverband, meer ontwikkelingsmogelijkheden.
- Alles kan
- best wel
- Daar doen we ons best voor met enig succes.
- Dat gaat goed. Wanneer er behoefte is om dit soort zaken te bespreken is er altijd ruimte voor overleg.
- Dat gaat steeds een beetje beter, maar dat zou wel beter kunnen.
- Dat is een vast agendapunt, i.c.m. met competenties, Maar de ambitie van onze medewerkers is hun echte motivering tot ontwikkeling
- Dat is een vast onderdeel van de gesprekken.
- Dat is moeilijk in te schatten en verschilt per persoon.
- Dat zal per werknemer verschillen maar het is wel de intentie om motivatie voor ontwikkeling te genereren
- De motivatie komt vooral uit het elkaar enthousiasmeren, trots zijn op je projecten en verantwoordelijkheid krijgen die bij de medewerker past (qua voorkeur en qua groeiwensen).
- Draag hieraan bij, inzet ontwikkeluren wordt tevens besproken.
- een stuk beter
- Er worden jaarlijks afspraken gemaakt m.b.t. ontwikkeling en doelstellingen.
- genoeg
- Gmotiveren doe je het hele jaar
- goed de medewerkers zijn blij
- Goed, want je blijft hierdoor constant in gesprek, wij laten de verantwoordelijkheid van de ontwikkeling ook bij de medewerker zelf
- goed.
- Het herinnert collega's er vaker aan om hierin actie te ondernemen
- het komt makkelijker ter sprake en wordt ook op ingezet



- ik hoop en denk dat het helpt omdat persoonlijke ontwikkeling en opleiding dan weer onderwerp van gesprek is
- in beperkte mate
- In hoge mate
- is altijd een vast agendapunt. wat heb je nodig en waar wil je beter in worden
- Is een belangrijk onderdeel in de gesprekken
- Komt lastig op gang, maar men voelt dat er alle mogelijkheden zijn.
- Met name doordat de medewerker zelf aangeeft welke ontwikkeling hij / zij nastreeft
- Motivatie voor ontwikkeling is beperkt
- motiveert zeker
- Naast de jaarlijkse functionering en beoordelingsgesprek hebben wij dit jaar ook een separate cyclus van POP gesprekken geïntroduceerd. Dit moet nog verder ontwikkeld worden, de medewerkers staan er in elk geval wel positief tegenover.
- Ondersteunend en ijkend, motivatie vindt elke dag plaats
- Onvoldoende
- Positief
- prima
- prima
- prima
- prima
- Prima
- redelijk
- redelijk
- redelijk
- te weinig
- Tijdens teamgesprekken met elkaar sparren over de toekomst, wat voor een projecten lopen er en wat zijn de ontwikkelingen in de markt. Daarin de vervolgvraag hoe wij daar als bureau op in kunnen spelen en ook wie hierin het voortouw in wil nemen (en dus ook ontwikkeling)
- voldoende,
- Wij merken dat de gesprekscyclus zeker bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemers
- Wij ontwikkelen gezamenlijk en op basis van de gegevens van de SFA ontwikkel trajecten voor waar iemand heen wil in zijn carrière en op basis daarvan passen we eventueel scholing of andere ontwikkelingen toe.
- Wordt altijd wel besproken, maar heeft maar beperkt effect in de zin van ontwikkelingsinspanningen. Financiële positie bureau speelt in die terughoudendheid / voorzichtigheid ook al enkele jaren een rol.
- zeer
- Zeker
- zullen we ervaren dit jaar.

1.6

Hoe richt je de gesprekscyclus op dit moment in? Anders, namelijk...

- Aan de hand van competenties die horen bij de functie
- Aan de hand van de cyclus van de arbeidsovereenkomst.
- Het Goede Gesprek



- Niet
- Omdat we met zo weinig mensen zijn en elkaar dagelijks spreken, heeft het functioneringsgesprek een informeel karakter. We bespreken de standaard belangrijke punten, kijken terug en vooruit. Daarnaast is er altijd ruimte om bijzonderheden te bespreken en/of aandachtspunten of zaken waar de medewerker binnen of buiten het werk tegenaan loopt.
- Onze HR-manager houdt dit in de gaten
- Tool en handmatig
- Vaste opzet voor de gesprekken die de medewerkers ook hebben.
- Via eigen routine / agenda / format
- volgens vast protocol
- We hanteren een vragenlijst en POP die voor het gesprek wordt ingevuld door de medewerker
- We hebben zelf een template voor de gesprekken die aansluit bij onze manier van werken.

1.7 Welke tool gebruiken jullie?

- Afas
- Custommade in AFAS
- Eigen ontwikkeld toolformulier
- POP-formulier
- Symplicate
- Teams en simplicate
- zelf ontwikkelde

1.8 Kun je toelichten hoe je de gesprekken inricht?

- 1. digitale enquête met wat vragen rondom functioneren om gesprekspunten op te halen 2. functioneringsgesprek incl. bespreking evt. bijscholing in najaar 3. in januari salarisbespreking
- 2x per jaar zowel functioneren als beoordeling en ontwikkeling in overleg
- agenda en verslag
- Even terugkijken naar de afspraken van het vorige jaar, welke doelen zijn gehaald. Is er ruimte voor groei of verbetering. Bespreken salaris en doelen volgend jaar. Het is vooral een dialoog.
- gesprek medewerker met twee projectarchitect/directieleden
- gesprekken zijn verdeeld over het kalenderjaar
- Hebben een standaard formulier waarin zowel het competentieoverzicht (door medewerkers zelf ingevuld) en een aantal vaste vragen aan bod komen
- in overleg met de medewerkers
- Jaarlijks gesprek in januari.
- jaarlijks plannen rondom datum in dienst
- Januari: beoordeling en opstellen doelen komende jaar Juni: stand van actiepunten nav gesprek januari December: stand van actiepunten nav gesprek januari en juni
- Korte lijn aan koffie tafel
- Korte terugblik op gesprek voorgaand jaar, welke doelen zijn afgesproken, is daar werk van gemaakt of niet, wat zijn doelen voor komend jaar etc. Reflectie op



bureauleiding en begeleiding in projecten. Welke ontwikkeling zie je als werkgever, welke ziet de medewerker. Kansen en mogelijkheden.

- maart/april fbg gesprek; functionering en beoordeling in één juni POP gesprek (eerste keer dit jaar = eenmalig evaluatie POP november; eenmalig februari POP gesprek voor jaarlijks terugkerend in deze maand
- Met een vragenformulier, voorheen met 360 feedback
- Met standaard formulieren per functie, gebaseerd op het Functiehuis
- Na overleg tussen een partner en de medewerker personeelsadministratie worden de gesprekken ingepland door de receptioniste.
- Planning
- Via formats die onderdeel ook zijn van ons ISO gecertificeerde Kwaliteitsmanagementsysteem
- via standaard agenda met aanvullingen per medewerker indien van toepassing
- Via standaardformulieren a.h.v. cao/sfa
- via uitnodiging, gesprek met minstens 2 directieleden, verslag
- Voor tijdelijke contracten bij einde of verlenging contract. Voor vaste contracten jaarlijks.
- Vooraf de gesprekken ontvangt iedereen een vragenformulier om ingevuld mee te nemen naar de gesprekken. Bijvoorbeeld startgesprek 2025: Wat ging goed in 2024; Wat had beter gekund in 2024; Waar zie je jezelf over drie jaar?; Wat ga je zelf doen om dit te bereiken?; Wat heb je van mij nodig om dit te bereiken?; Overige punten:
- Voorbereiding vindt plaats via een worddocument waarin vragen door de werknemer beantwoord worden. De antwoorden worden besproken in het gesprek.
- Vragenlijst
- We vragen de medewerker naar zijn/haar ervaring, wensen en doelen. We geven feedback op het functioneren, werkhouding, waar wij denken dat aan gewerkt moet worden. Dus van beide kanten staan we stil bij het werk, de werkplek, het functioneren en de ontwikkeling.
- Wij hebben een externe HR-medewerker. Zij is de voorzitter van de gesprekken, doet de voorbereiding, stemt vooraf met mij en de werknemer individueel af of er zaken zijn die er besproken moeten worden. Vervolgens hebben we het gesprek waar de HR-medewerker de leiding/voorzitter is.
- Wij hebben jaarlijks een feedback moment in december, op basis van de 36-garden feedback methode. verder voeren we bij vel medewerkers tussentijdse voortgangsgesprekken.
- Wij voeren enkel jaarlijks functioneringsgesprekken, er is dus geen gesprekscyclus. De functioneringsgesprekken vinden plaats in mei en juni. In april ontvangen alle medewerkers het format met onderwerpen die aan bod komen tijdens het functioneringsgesprek. Zij krijgen allen een uur om deze onder werktijd voor te bereiden. Uiterlijk vóór de bouwvak ontvangt iedereen zijn/haar verslag met actiepunten. Aan het einde van het jaar wordt iedereen herinnert aan openstaande actie -en ontwikkelpunten.

1.9

Hoe kom je aan informatie over HR- en personeelsbeleid?

- -sfa website -algemeen informatie op internet -eigen HR adviseur



- accountant/ BNA
- adviseurs
- BNA
- BNA en SFA
- boekhouding
- Cao boekhouder nieuwsberichten
- cao en SFA
- Dat is gecentraliseerd bij de medewerker personeelsadministratie.
- De site van Stichting Fonds Architectenbureaus: SFA
- Diverse bronnen en we hebben een HR afdeling
- Google
- Grotendeels via SFA.
- HR manager / nieuwsbrieven & webinars
- HR manager met opleiding, trainingen en ervaring
- hulp vanuit een bureau
- Input via BNA / SFA en administratiekantoor.
- Internet, support boekhoudkundig bureau
- Klein bedrijf dus korte lijnen
- knowledge base (online)
- media vakbladen websites seminairs etc
- meerdere bronnen. internet, relaties met HR diploma en de SFA BNA
- Met name via BNA en SFA
- Niet
- Online
- Online, cursussen, netwerk, SFA
- P&O systeem
- Sfa
- SFA
- SFA
- SFA + Internet + arbo arts + arbo jurist + overige adviseurs
- SFA, BNA, KvK, HR-websites, ChatGPT
- SFA, HR business partner en scholing
- SFA, internet, accountant, zelf studie
- Sfa, kennisdeling andere bureaus
- sfa/ bna/ internet
- Sinds kort hebben we een P&O adviseur, zij adviseert de directie over HR middels sfa, bna en eigen netwerk
- Site sfa nieuwsbrieven google
- vakbladen en BNA
- via bna
- Via CAO, BNA en onze administratie
- via de BNA , SFA en via ons salarisadministratiebureau
- via de CAO en de BNA
- via de website van het SFA
- via extern bureau
- Via HR-Rendement publicaties en SFA informatie o.a.
- Via mijn Monique
- Via onze accountant, daar is onze salarisadministratie met bijbehorende ondersteuning ingericht.



- Via relaties/netwerk uit HR-vakgebied, extern salarisadministratiebureau en via collega-architectenbureaus
- Via SFA
- via SFA en BNA
- via SFA en collega's in de markt
- via SFA en internet
- via SFA en vakliteratuur
- Voornamelijk via het SFA en de CAO.
- Website SFA.
- website van de SFA is hier een belangrijke bron van informatie. Overige punten waar ik niet uit kom vraag ik de HR-medewerker voor.
- Wij hebben van iedere werknemer een zorgvuldig dossier
- Wordt door de HR medewerker bij gehouden.
- zelf denken
- Zelfstudie

1.10 Welke informatie of ondersteuning zou je van SFA willen ontvangen op het gebied van HR- en personeelsbeleid?

- Concrete wijzigingen en wettelijke verplichtingen
- De informatie die er nu verstrekt wordt is voldoende
- De nu ontvangen informatie is voldoende, bij vragen mailen of bellen we SFA.
- Een kort consult
- geen
- geen
- Geen. Sfa is irritant en onzinnig.
- gesprekscyclus - tips t.a.v. het voeren van deze gesprekken.
- Ik denk dat wat ze nu sturen voldoende is.
- Indien specifieke informatie nodig vragen/zoeken we die zelf op.
- is voldoende
- Is voldoende nu
- Kennissessies, workshops en lezingen met andere HR adviseurs van architectenbureaus
- Meer duidelijkheid en meer open staat voor gesprek aan de telefoon. Ze zijn alleen per mail te bereiken of geven per mail antwoord.
- Meer informatie over het voeren van ontwikkelings en evaluatiegesprekken.
- Niet direct extra wensen
- Niet iets specifieks nodig; wij vinden SFA heel betrokken, modern en toegankelijk in informatieverstrekking en uitleg (CAO, nieuwsbrief etc.)
- niet meer dan nu
- Niets
- nvt
- Tot nu toe alles kunnen vinden.
- we ontvangen al voldoende met de huidige informatie
- Ziekmelden is te makkelijk geworden en reïntegratieplannen via de arbodienst te uitgebreid. Wij hebben meer handvaten nodig voor een pro-actieve vorm van reïntegratie en het tegengaan van gemakzucht in ziekmelden.



1.11 Waar worden deze ontwikkeluren dan aan besteed?

- - zelfstudie – loopbaanontwikkeling
- Aan met name BNA cursussen en andere congressen/workshops
- Aan projecten
- aanvullende studie
- BEP, Lezingen etc
- beurzen, cursus
- bijscholing
- bijscholing via BNA Academie, BEP/PEP modules, specialistische cursussen (restauratie, duurzaamheid)
- cursus en excursies
- cursus of training
- cursussen
- cursussen
- Cursussen BNA-academie, architectuurexcursie, bezoek vakbeurzen
- Cursussen, (lunch)lezingen, excursies
- cursussen, excursies, seminars, etc.
- Cursussen, excursies.
- cursussen, trainingen en opleidingen, bureau excursies
- Cursussen, webinars, masterclasses
- Diversen: scholing, beursbezoek etc
- Excursies
- excursies, lezingen, workshops en opleidingen
- interne en externe cursussen en kennisbijeenkomsten
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- Leveren/ontwikkelen buiten de huidige functie. Een vervolgstudie of een specifiek interessegebied.
- Lezingen, excursies, sportactiviteiten, scholing, cursussen, etc.
- om je ontwikkeldoel te behalen
- Online cursussen
- Ontwikkeling in software, bezoeken projecten, excursies.
- opleiding
- opleiding
- Opleiding
- opleidingen en verdieping in kennis
- opleidingen/cursus, BEP en congressen
- over de gehele breedte van het vak
- persoonlijke en beroepsgerichte ontwikkeling
- Recent bijvoorbeeld het ontwikkelen in biobased materialen
- Scholing, lezingen en studie
- studie
- symposia workshop
- training skills
- trainingen van bijvoorbeeld BNA
- vakgerichte trainingen
- vergroten van kennis
- verschillend
- voor vakinhoudelijke scholing
- Voornamelijk studie-cursus



- Zeer uiteenlopende cursussen en opleidingen.
- Zelfstudie, cursussen
- Zoel vakinhoudelijk als soft skills, bijna altijd in relatie tot de functie alhoewel dit niet verplicht is

1.12 Je geeft aan dat niet iedereen of niemand binnen je bureau gebruik maakt van de ontwikkeluren. Kun je toelichten waarom niet?

- beperkte vraag naar
- Bureau verkeert in roerig vaarwater, gebrek aan financiële zekerheid voor langere termijn.
- Daar is geen behoefte aan. We begeleiden wel PEP of BEP
- Dat gaat automatisch als iemand iets wil kan dat gewoon
- dor drukte werkzaamheden komt het er niet van
- Een aantal medewerkers geeft aan hier geen behoefte aan te hebben.
- een aantal mensen vindt dat zij geen tijd hebben voor
- Een deel van de collega's is moeilijker te bewegen om hierin actie te nemen
- geen behoefte, opleidingen zijn kortstondig en worden geschreven op opleidingsuren
- geen prioriteit
- geen vraag
- Het is aan de medewerkers zelf om dit op te pakken en te gaan doen. Niet iedereen doet het, soms speelt er genoeg in de privé situatie. Hopelijk komt het dan later nog.
- het is geen algemeen bekende regel en m.i. niet op iedereen toegepast. Alleen wanneer er om wordt gevraagd door werknemer.
- Het speelt eigenlijk niet zo. Als er wensen tot trainingen/scholingen zijn, dan kunnen medewerkers die volgen, in werktijd, en wg betaalt de kosten, we leggen dit niet zo vast. Nu we POP gaan introduceren wordt het wellicht wel anders.
- Iedereen krijgt ieder jaar de vraag wat ze zouden willen, maar niet iedereen heeft daar behoefte aan. Vooral de oudere medewerkers niet.
- is niet altijd belangstelling voor
- ivm beperkte belastbaarheid
- leeft niet
- maatwerk per medewerker
- Medewerker boven de pensioengerechtigde leeftijd
- Met name de oudere, zeer ervaren medewerkers hebben minder bijscholing nodig en/of vragen er minder om
- Niet heeft behoefte aan ontwikkeling buiten de huidige functie.
- Niet ieder jaar van toepassing. Het wisselt per jaar maar uiteindelijk maakt iedereen er wel gebruik van
- Niet iedereen heeft er behoefte aan. Dit gaat altijd in onderling overleg en op verzoek van de betreffende medewerker.
- niet iedereen heeft hier behoefte aan
- Niet iedereen heeft specifieke ontwikkelwensen
- Niet iedereen is even actief met zoeken en inschrijven voor bijscholing. Wij bieden als werkgever de faciliteiten (tijd en budget), het is aan werknemers zelf om initiatief te tonen en verzoek tot cursus/opleiding te doen



- Oud medewerker met 20 dienstjaren vertrokken en niet gebruikt. Nieuwe medewerkster nog niet volledig inzetbaar dus beperkt aantal uren.
- sommige medewerkers hebben daar geen behoefte meer aan
- sommigen geen interesse
- Sommigen zitten in een ontzettende groeicurve doordat ze hun vak aan het leren zijn. Met hulp van collega's
- Soms heeft een medewerker een jaar geen studie of cursus.
- te weinig interesse
- Tijd
- Tijd tekort, veel werk
- Vanuit de medewerkers zelf komt de vraag maar mondjesmaat terwijl we wel regelmatig aangeven dat het kan en mag. We zouden graag willen dat ze zich meer zouden verdiepen in innovatie, maar dat niet snel vanuit henzelf.
- Vanuit functioneren geen belang bij of andere prioriteiten
- via de ontwikkelgesprekken wordt men "bediend". sommigen geven aan hier geen gebruik van te willen maken.
- We hebben dit (nog) niet volledig geïntroduceerd. Op dit moment bieden we onze werknemers aan om zelf cursussen, webinars, masterclasses etc. aan te dragen die zij willen volgen. Sommige medewerkers maken hier actief gebruik van, sommige helemaal niet. Soms vragen wij specifieke teamleden zelf om een cursus te volgen. Daarnaast organiseren wij op regelmatige basis lunch & learns, georganiseerd door internen of externen.
- We ontwikkelen onszelf door beurzen te bezoeken en vertegenwoordigers van nieuwe materialen of bouwsystemen uit te nodigen. Daarnaast worden veel architectuurbladen en sites bekeken om te zien wat er om ons heen gebeurt. Er is geen behoefte om hier een andere invulling aan te geven.
- wordt dit jaar onderzocht
- ze nemen de tijd niet
- Zijn tevreden met huidige werkzaamheden

1.13 Hoe besteed je aandacht aan de fysieke gezondheid van medewerkers? Overig, namelijk...

- 1x Week gezamenlijk sporten Deels thuis werken
- 4-daagse werkweken
- Aanbevelingen op ons intranet. Aandacht voor werkplekken en werkhouding
- Bespreken tijdens ontwikkelgesprek en controle goede werkplek
- Fruit op het werk (iedere week vers aangeleverd door plaatselijke groenteboer) Fietsplan, stimuleren om met de fiets naar het werk te komen Wandelen tijdens de pauze stimuleren
- Iedere middag wandelronde met voltallig personeel
- In gesprekken.
- motivatie tot bewegen, niet te lang achter elkaar gefocust werken
- praten erover en tweewekelijks een fysio, 20 minuten pp
- proberen met name de mentale gezondheid goed te monitoren
- Ruimte voor organisatie van sportieve activiteiten met collega's
- stimuleren van afwisselend werk (schermtijd beperken), naar buiten gaan in de pauzes, geen auto's van de zaak, maar OV/OV-fiets



- Stimuleren van meer bewegen (wandelen tijdens lunch, of na projectafsluiting even er tussen uit voor wandeling)
- Tijd en ruimte voor een goede balans tussen werk en prive.
- Vakantiedagen zijn nodig om te kunnen ontspannen. Medewerkers worden gestimuleerd deze tijdig in te plannen. Na een drukke periode met soms overwerk worden medewerkers aangeraden deze uren eerst te compenseren in vrije tijd.
- vast onderdeel van onze half jaarlijkse gesprekken. Gaat niet alleen over fysiek welbevinden maar ook mentaal. Dat is met vooral de jongere medewerkers en die met kinderen de grootste uitdaging
- wij praten over hoe we ons voelen, sporten allemaal en eten gezond
- Wij voorzien dagelijks in een gezonde lunch. Wij sporen aan op het gebruik van de trap tov de lift. Medewerkers gebruiken veelal de fiets om naar kantoor te komen. We zijn momenteel aan het verkennen dat we de sportabbonnenten via het kantoor kunnen laten lopen.
- zoeken, ondersteunen en aanmoedigen tot gebruik maken van beschikbare zorg.

1.14 Hoe besteed je aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers? Overig, namelijk...

- Als iemand niet lekker is zijn/haar vel zit, of werk wordt in combinatie met privéomstandigheden te zwaar, wordt de mogelijkheid geboden om (eventueel tijdelijk) minder te werken zodat dit weer meer in balans is.
- coach gesprekken
- coaching intern en extern
- Flexibele tijden.
- Goede planning, waardoor weinig overwerk
- Het kantoor hanteert een openingstijd van 4 dagen voor de medewerkers. Hierdoor is er meer tijd voor de medewerkers om los te komen van het werk in de langere weekenden. Daarnaast zijn wij ook scherp op overwerken. Dit is bij ons een uitzondering en wordt zo veel mogelijk voorkomen. Eventueel overwerk wordt gecompenseerd dmv extra vakantie uren/dagen.
- informele activiteiten
- Interesse in elkaars omstandigheden, balans prive / werk.
- mensen krijgen veel ruimte om zelf de werktijden te bepalen. Juist voor creativiteit en mentale welbevinden zien we mensen graag op kantoor
- Mental coach
- normaal menselijk contact.
- Ook door leuke excursie te organiseren die niet direct werk gerelateerd zijn.
- Persoonlijke aandacht, interesse tonen in wel en wee
- stress beperken: werk goed inplannen in samenspraak met medewerkers, standaard geen overwerk
- Tijd en ruimte voor balans werk prive
- Via OpenUp is veel info beschikbaar en kunnen medewerker deelnemen aan sessies of een 1-op-1 gesprek met een professional aanvragen.
- Vrijheid van uren inplannen
- We bieden medewerkers sessies bij een externe coach aan. Dat werkt supergoed.
- werken cnf de veiligheidsladder
- weten wat er speelt op werk en prive
- zie vorig antwoord



1.15 Hoe ga je ermee om dat werknemers vaak werken onder te veel druk?

- Blijven overleggen met elkaar. Samen werken aan oplossingen binnen de organisatie
- Deadlines proberen te verzetten en deadlines relativeren. Meehelpen waar mogelijke
- Flexibele werktijden, tijdige ondersteuning
- Hier proberen we aandacht voor te hebben en stimuleren mensen om dit tijdig collega's of leidinggevende aan te geven. We stimuleren ook dat collega's oog hebben voor elkaar.
- In gesprek gaan met elkaar, proberen een betere verdeling van werkzaamheden te maken onder medewerkers
- In gesprek gaan, zorgen dat er niet te veel overgewerkt wordt en na een fase een project evalueren (incl. overwerk).
- proberen de werkzaamheden binnen het bureau zo goed mogelijk te spreiden. Extra hulp bieden door medewerkers die het even iets rustiger hebben
- Proberen te voorkomen, compensatie uren als het toch gebeurt. Extra alert op zijn bij het inplannen van projecten.
- Vooral goed op elkaar letten. Veel gesprekken voeren en tijdelijk ruimte bieden in datgene wat ze nodig hebben om weer tot rust te komen.
- Werknemers worden regelmatig gevraagd naar te-druk-score en kunnen dan werk overdragen of projectleiding schuift in planning. Te hoge werkdruk wordt dus zo nu en dan wel gevoeld, maar kan snel worden verdeeld

1.16 Is er bij jullie bureau iets nodig zodat werknemers op een gezonde manier de pensioenleeftijd kunnen bereiken? Ja, er is meer nodig, bijvoorbeeld ...

- Alle medewerkers werken parttime. 1 medewerker 36 uur; 4 medewerkers 32 uur; 3 medewerkers 28 uur. Er is altijd de mogelijkheid om de werktijden te bespreken.
- betere personeelsplanning, effectiever werken om tijd te besparen
- geld en ruimte voor mentale gezondheids dagen of activiteiten aangeboden vanuit werk. Een coach bijvoorbeeld
- helder toekomstperspectief voor periode tot aan pensionering. Bureau kan dat perspectief momenteel niet bieden.
- Ik weet nog niet precies hoe, maar het is verbazingwekkend hoeveel mensen hun pensioenleeftijd maar ternauwernood en veelal ongelukkig werkend halen. Dat klopt absoluut niet. Er zou een vorm van taakverlichting met waardige demotie moeten komen ofzoiets.
- meer aandacht voor fysiek welzijn: stimuleren sporten / beweging en gezonde voeding
- meer begripvolle opdrachtgevers
- Valt buiten de macht van de BNA, denk ik, maar de huidige 24/7 mentaliteit is een uitdaging voor directie en medewerkers, voor de bureau planning en privé-werkbalans.
- we hebben ook gepensioneerden die doorwerken en projecten afmaken waar ze aan werken.



- We merken dat enkele oudere medewerkers de ontwikkelingen, met name op het gebied van software, niet makkelijk kunnen bijbenen. En meer herhaling nodig hebben bij het leren. Dit kan niet altijd 'on the job' en vraagt speciale en bewuste aandacht.

1.17 Welke indexatiegrondslag(en) gebruik je meestal in jouw contracten? Anders, namelijk...

- bouwkosten index
- Bovenstaande prijsontwikkelingen worden bekeken en naar redelijkheid verwerkt in een door ons voor te stellen percentage: pèr opdrachtgever.
- DPI architecten
- natte vinger
- Vaste afkoopsom tot bepaalde datum (o.b.v. schatting prijsstijging en afgesproken planning)

1.18 Wordt de door jou gehanteerde indexatiemethode geaccepteerd door jouw opdrachtgevers?

- Indexatie blijft altijd lastig in langere processen, vroegtijdig geven we dit aan niet alle opdrachtgevers zijn bereid om het gesprek aan te gaan. Andersom ligt de bal wel altijd bij de architect.
- Ja, want het gaat in overleg met de opdrachtgever.
- nog niet gebruikt

1.19 Kun je toelichten waarom je dat vindt? (functionering DNR)

Goed:

- Algemeen bekend, voor een klein bureau is het acceptabel dit aan te houden en niet over alle voorwaarden in gesprek te gaan. Alleen woningcorporatie houdt vast aan Aedes-voorwaarden.
- Als basis goed en meestal wel wat uitsluitingen
- bekend in de branche en daardoor algemeen geaccepteerd
- De DNR fungeert als basis, en maakt afspraken over afwijkende zaken gemakkelijk bespreekbaar
- De DNR legt een aantal zaken helder vast, een enkele keer gebeurd het dat grote partijen hun eigen voorwaarden hanteren
- De DNR wordt (meestal) integraal geaccepteerd.
- Dekt de werkzaamheden.
- Duidelijk
- duidelijkheid
- Duidelijkheid, zekerheid en professionaliteit
- Geaccepteerd door de verzekeraar. In bijzondere gevallen zijn afspraken via mijn tussenpersoon mogelijk. De verzekeraar (NN) gaat het eigenlijk alleen om aansprakelijkheid.
- geen klachten van opdrachtgevers, wel geregeld uitzonderingen



- geen opmerkingen van opdrachtgevers
- Geen problemen mee
- goed als basis, professionele opdrachtgevers hebben wel altijd uitzonderingen op de DNR
- Het is altijd een hele goede basis voor een gesprek over de opdracht.
- ik krijg er nooit klachten over
- Ik onderhandel niet vaak. DNR is gewoon gegeven
- Ik voer niet zelf de onderhandelingen.
- Ik werk voor particulieren en er wordt nooit onderhandeld over contracten, alleen soms over prijzen. DNR is wel van toepassing, maar wordt eigenlijk nooit naar gerefereerd door opdrachtgevers
- In de DNR ligt een goede basis voor afspraken.
- is algemeen bekend
- leidt nooit tot vragen
- Tot nu toe geen geschil met opdrachtgever gehad, waar ik op de DNR moest terugvallen.
- wordt algemeen geaccepteerd

Redelijk:

- Bij professionele partijen regelmatig vrij grote lijst van vereiste dan wel sterk gewenste afwijkingen / aanpassingen.
- Bijna elke opdrachtgever heeft standaard afwijkingen op afspraken die juist essentieel zijn voor een gezond werkklimaat.
- De DNR voorziet niet in alle contractuele issues. Het is vaak voor meerdere uitleg vatbaar. DNR is niet heel specifiek maar meer algemeen
- DNR wordt als standaard toegevoegd maar niet altijd door opdrachtgevers gelezen. (teveel te moeilijk te juridisch) Daarmee maken wij nogal eens mee dat dit tot discussie achteraf kan geven met opdrachtgevers.
- Er worden door opdrachtgevers veel uitzonderingen ge-eist.
- Er worden in contracten van opdrachtgevers zeer veel uitzonderingen gemaakt op de DNR, maar dat geeft ook weer ruimte voor onderhandeling.
- Er worden vaak afwijkingen hierop geeist
- er worden vaak uitzonderingen op de regelgeving geëist door de opdrachtgever.
- Er wordt nooit echt over onderhandeld. Ziet er altijd als een goed werkbaar en duidelijk document uit.
- geeft een goede basis, maar wordt veel van afgeweken
- Geeft in elk geval "basis", waarop ze dan van alles willen afdingen. Maar goed, er is tenminste een basis. Het ergste zijn de schavuiten die met hun eigen papierberg met regeltjes komen...
- Grote partijen schrijven passen alles naar eigen wens aan.
- heel veel werkzaamheden doe ik als adviseur ipv architect terwijl ik vind dat het bij mijn werkzaamheden hoort en een integraal onderdeel vormt. Soms worden anderen ingehuurd voor detail werkzaamheden waardoor terugkoppeling en interactie niet altijd vloeiend verloopt
- Het aantal door opdrachtgever gewenste afwijkingen is vaak zeer groot. Leidt tot veel tijd om tot een contract te komen. DNR zou veel beknopter kunnen, waardoor er ook minder te discussiëren valt
- het gaat altijd om een interpretatie omdat elk project een ander aanpak vraagt waardoor het vrijwel onmogelijk is daar een goed standaarddocument voor de ontwerpen



- Het meer een contracts-document dan een onderhandelingsinstrument
- Het zorgt er soms ook voor dat opdrachtgevers een deel van de taken zelf wil gaan doen of goedkoper laat doen.
- In contracten worden toch met regelmaat afwijkingen op de DNR vastgelegd.
- Omdat ik meestal voor particulieren werk wordt de DNR zelden of nooit gelezen.
- ontwikkelaars wijken standaard af
- Opdrachtgevers (ontwikkelaars) willen vaak afwijken op hoogte aansprakelijkheid, duur aansprakelijkheid, beëindigen opdracht, auteursrecht.
- Opdrachtgevers hanteren vaak aanvullende en/of afwijkende voorwaarden.
- Opdrachtgevers hebben veel uitzonderingen op de DNR. Dit komt zelfs veelvuldig voor bij overheden.
- opdrachtgevers hebben zelf voorwaarden die boven de DNR staan
- Opdrachtgevers overrulen delen van DNR
- opdrachtgevers willen vaak in detail afspraken maken over de te leveren werkzaamheden, maar sluiten ook vanalles uit waardoor deze discussie soms onnodig lang duurt.
- Partijen willen toch vaak afwijken van onderdelen/artikelen
- Professionele opdrachtgevers hebben veel afwijkingen, die vaak lastig te beoordelen zijn. Diverse opdrachten hebben diverse eigen afwijkingen, dus 1-op-1 checken en reageren
- Professionele opdrachtgevers komen met heel veel uitsluitingen en aanpassingen.
- Professionele partijen hebben vaak afwijkingen in hun standaard voorwaarden
- regelmatig worden er eenzijdig bepaalde bepalingen uitgezonderd in contracten
- soms te vergaand voor contractpartijen
- Vaak hebben opdrachtgevers eigen inkoopvoorwaarden waaraan we moeten voldoen. Om deze voorwaarden te kunnen verzekeren is soms lastig of duur.
- Vanuit opdrachtgeversperspectief zijn sommige uitgangspunten lastig. Soms leidt dit tot een 'tegen-DNR' zoals het RvB of grotere aannemerspartijen stellen. In onderhandelingen zijn we daar tot nu toe altijd nog uitgekomen.
- Veel aanpassingen door opdrachtgevers
- Veel artikelen worden uitgesloten
- Veel opdrachtgevers voeren uitsluitingen op in de onderhandeling. Voor ons is dit tot op heden zelden een belemmering geweest.
- veel uitsluitingen/afwijkingen van opdrachtgevers opdrachtgevers werken met eigen standaardvoorwaarden
- Veel vooral grote opdrachtgevers willen niet werken op basis van de DRN. Of ze willen uitsluitingen of ze maken een contract op basis van hun inkoopvoorwaarden.
- Vraagt veel toelichting in mijn werkveld
- We maken vaak eigen offertes en verklaren DNR van toepassing
- Zakelijke opdrachtgevers en overheden wijken met hun algemene voorwaarden vrijwel altijd af van de DNR. De vergelijking en de onderhandelingen over wel of niet accepteren kosten veel energie

Slecht:

- De DNR is vrijwel nooit integraal van toepassing. Er gelden vrijwel altijd uitsluitingen, aanpassingen en aanvullende voorwaarden.
- deel opdrachtgevers accepteert DNR niet, met name aansprakelijkheid. En artikel dat ze niets over esthetica mogen zeggen irriteert ze.
- Door opdrachtgever wordt er veel uitgestreept



- er is onduidelijkheid over de hoeveelheid denkwerk wat ten grondslag ligt aan het ontwerp. dit is ook niet uit te leggen.
- Er wordt of niet naar gekeken of het wordt uitgesloten uit het contract.
- Er wordt veelvuldig van afgeweken wat erg veel discussie oplevert.
- Wij hebben veel gemeentes als opdrachtgever en meestal komen die met eigen inkoopvoorwaarden.

1.20 Kun je toelichten waarom je dat vindt? (functionering CR)

Goed:

- alles vastgelegd, met particulieren geen discussie
- daarmee liggen de algemene voorwaarden voor mijn bureau vast
- De architectenwerkzaamheden zijn daarin duidelijk (en beknopt) omschreven.
- De CR wordt altijd geaccepteerd.
- duidelijk
- Duidelijkheid
- eenvoudig, ook voor leken/consumenten
- Helder, duidelijk en geen poepas.
- Het geeft een helder kader voor de afspreken met de particuliere opdrachtgever
- Het is voor de consument een toegankelijk en goed te begrijpen instrument
- Ik ga conflicten uit de weg
- is duidelijk en overzichtelijk voor een consument
- Is een gegeven
- kort en bondig uitgelegd
- krijg geen negatieve reacties
- Leesbaar en overzichtelijk. Voor collectief particulier bouwen kan het helaas niet zomaar bij een collectieve volledige opdracht (van initiatief tot oplevering), en is de DNR wel weer erg zwaar.
- lekker kort en overzichtelijk en prima taalgebruik.
- Overzichtelijk
- Overzichtelijke voorwaarden.
- weinig klachten

Redelijk:

- Is altijd akkoord.
- komt niet veel voor in ons werkveld

1.21 Op hoeveel % van de verkregen opdrachten in de afgelopen 12 maanden is de DNR of de CR daadwerkelijk van toepassing?

- afwijkende voorwaarden op de DNR van de opdrachtgevers zelf
- Bij adviesopdrachten voor de overheid worden soms raamovereenkomsten gesloten met andere voorwaarden.
- Buitenlandse opdrachten die niet volgens DNR of Nederlands recht worden gesloten
- contract eisen opdrachtgever



- Dan werken we op regiebasis omdat het nog te vroeg is om hele contracten op te tuigen. Wij schuiven vroeg aan tafel aan, dan is er nog geen project
- een onderhandse afspraak
- Eigen aanbestedingsdocumenten van de opdrachtgever (Gasunie).
- Eigen algemene voorwaarden van opdrachtgevers
- Eigen tekst in offerte
- eigen verkoopvoorwaarden
- eigen voorwaarden gemeente, bleken gunstiger dan DNR
- Eigen voorwaarden van opdrachtgever
- inkoopvoorwaarden gemeenten
- Inkoopvoorwaarden van de opdrachtgever.
- slechte vraag, kan geen 100 % invoeren.
- Soms kleine opdracht op regie zonder algemene voorwaarde
- Standaard voorwaarden opdrachtgever.
- voorwaarden opdrachtgever
- voorwaarden opdrachtgever
- voorwaarden van de opdrachtgever
- Voorwaarden van de opdrachtgever
- zoveel DNR afwijkingen dat er in feite geen sprake was

1.22 Wat zijn je positieve ervaringen met de omgevingswet?

- 1 wet
- aanvragen vergunning omgevingsplanactiviteit geeft al zekerheid na fase VO.
- alle belangen van alles wat we belangrijk vinden in Nederland is vertegenwoordigt
- Alle benodigde documenten te raadplegen binnen dezelfde website
- Alles op 1 plek Je hebt elkaar nodig om dingen te begrijpen dit schept een band
- Bestemmingsplanprocedures/BOPA lijkt tot op heden iets eenvoudiger te verlopen
- De aannemer moet het wel heel serieus oppakken daarlaat hij de volledige verantwoordelijkheid draagt.
- de site werkt goed, zorgt dat je volledig bent in je aanvraag.
- De structuur en het heldere verwachtingspatroon.
- De voorzijde van het proces, voor het aanvragen van een omgevingsvergunning: - Het contact met ambtenaren is gelijk gebleven. - Het is goed dat er inhoudelijk niet veel gewijzigd is. (De manier van indienen, etc. is vooral gewijzigd, maar het contact met de bouwinspecteur en andere diensten is gelijk gebleven.)
- Dit is de introductie van nog meer bureaucratie. Onzekerheid is troef bij de houding van partijen. Dat leidt tot verwarring.
- Doordat het nieuwe wetgeving is, is er veel informatie en toelichting (workshops). Die zijn goed bruikbaar
- duidelijk welke stappen doorlopen moeten worden, onduidelijk hoe 'bestemmingsplanregels' te vinden zijn in de omgevingswet.
- Een plek waar alles verzameld
- Eigenlijk geen
- enig voordeel is de binnenplannen vrijstelling is makkelijker, voor de rest is het niet duidelijk wat ze hiermee opgelost hebben. En de gemeenten vragen alsnog te veel.
- Er hoeft voor sommige opdrachten minder stukken ingediend te worden
- Er is nog nauwelijks ervaring opgedaan. De verwachting is dat de WKB de kwaliteit van de projecten zal verhogen.



- Er is voor ons gevoel nog niet heel veel veranderd.
- er wordt meer aan de markt overgelaten en dat geeft veel onduidelijkheid
- Er zijn nog niet veel positieve ervaringen
- ervaringen zijn tot nu toe niet positief. De te vragen onderdelen zijn een zoekplaatje
- eventueel het feit dat je later technische gegevens kunt indienen, wel weer een apart vergunningstraject
- functioneert goed, ligt meer bij de markt en minder bij overheid
- geen
- geen
- geen
- geen
- geen
- Geen
- Geen
- Geen
- geen ervaring mee, ik ben bezig met verbouwingen
- Geen uitgesproken positieve of negatieve ervaringen met de omgevingswet zelf. Nog geen projecten met WKB want geen gevolgklasse 1 projecten en bestaande bouw is uitgesteld.
- Geen, is een hele slechte ontwikkeling in onze branche van restauratie/renovatie/duurzaamheid
- geen, participatie zou mooi moeten zijn maar in de praktijk flop
- geen.
- heb niets positiefs hierover te zeggen, in de zin dat ik de verbeteringen ten opzichte van de eerdere situatie (nog) niet zie
- Heb nog weinig ervaring met nieuwe omgevingswet en ervaar nog weinig verschil met oude vergunningstraject
- heldere clustering
- Ik heb nog geen ervaringen met de nieuwe wet
- Integrale benadering van plannen
- Is nog wennen. BBL is duidelijk. Procedures nog niet omdat gemeente vaak zelf nog niet goed weten hoe ze hier mee om moeten gaan
- Je kunt de taak van de (falende) omgevingsdienst in eigen handen nemen.
- makkelijk in te vullen, minder bijlagen
- meer participatie aan de voorkant
- Meer zekerheid voor opdrachtgevers. Minder controlerende taken bij gemeente
- Niet
- Niet tot nauwelijks.
- nog erg weinig want ambtenaren moeten nog erg wennen. In principe lijkt meer ruimtelijk mogelijk. Het kost alleen heel veel moeite en extra geld. Zelfs voor hele eenvoudige werken komt er een extra toeslag bij omdat men niet 100 % aan het oude bestemmingsplan voldoet (bv de 10 % overschrijding) of het oude vergunningsvrije regime, wat opeen niet meer als zodanig bestaat
- Nog geen
- nog geen project mee gedaan
- Nog geen!
- Nog geen.



- nog geen. ingewikkeld, niet toe gespist op architecten, anoniem, en je kunt er niet inkijken om te checken.
- Onduidelijk en te veel gedoe.
- platform omgevingswet is overzichtelijk.
- regelgeving per locatie
- Slechte wet zonder gelaagdheid. Niemand weet meer hoe het echt werkt zeker niet in het computerprogramma dat leidend is. Ook de wet is ongestructureerde brei. Maar dat roep ik al sinds het begin. Ook de juridische specialisten begrijpen er geen hout van.
- Veel aandacht voor proces is goed
- Veel extra kosten voor particuliere opdrachtgevers
- veel gemeenten zijn er nog niet goed op ingericht Bijzonder dat het portaal nog niet tweezijdig kan worden gebruikt Doolhof van keuzes Er zijn ook gemeentes die het goed op de rit hebben
- veranderingenkost gewenningstijd bij alle partijen, tijd kost geld en levert vertraging. Wij zien geen versnellingen in het proces
- Via Omgevingstafels bereiden ambtenaren zich veel beter voor voor de Tafels, waardoor effectiever en efficiënter kan worden gewerkt aan RO projecten. Noodzaak is wel dat je met /namens opdrachtgever dan ook alle onderzoeken en analyses boven tafel hebt die voor de planvorming een rol spelen. Dat vergt meer dan voorheen financiële stappen van opdrachtgever(s) t.a.v. benodigde onderzoeksrapportages.
- Voor nieuwe initiatieven is het wel prettig dat sneller helderheid ontstaat. Ervaring met Wkb is er nog niet: Projecten die ik nu in uitvoering of werkvoorbereiding heb, zijn nog op basis van een omgevingsvergunning van voor Wkb.
- vroegtijdig de omgeving erbij betrekken
- We begrijpen de intentie, maar het is in de praktijk vertraagt projecten met financiële gevolgen
- Weinig, iedereen die ik spreek heeft het over meer werk en werkdruk. Ambtenaren gebruiken de negatieve kant niet de mogelijkheden die de wetten biedt. Veel ambtenaren zijn bang voor precedent werking en kiezen extra veilig, met veel aanvullingen en vooral alles dubbel of driedubbel zekeren. De beloofde vrijheid in het aanpassen van stedenbouwkundige plannen - bestemmingsplannen blijft eigenlijk volkomen uit. Er heerst vooral angst wat niet mogelijk is dan verlichting over mogelijkheden. Graag inspanning van de BNA om ambtenaren kenbaar te maken wat de mogelijkheden zijn om planvorming die lastig is mogelijk te maken of eenvoudige onderbouwingen voor veelgebruikte afwijkingen mogelijk te maken. Invoering zonder richtlijnen en consultatie doelgroepen over omgevingsloket is de grootste fout. Eerste maanden werkte echt niet goed. Toetsen in december 2024 voor invoering was niet mogelijk omdat veel zaken niet goed werkte. Na 10 jaar voorbereiding lijkt het alsof er een heleboel mensen bezig geweest zijn.
- werkt heel overzichtelijk en snel

1.23

Wat zijn je negatieve ervaringen met de omgevingswet?

- Aanloop en wennen aan volgorde en procedure. Als ook het uitleggen ervan aan de opdrachtgever.
- Aanvragen (in Den Haag) lopen langer zonder duidelijk aanwijsbare reden.

- Achterkant van het bouwproces, na de verlening van de omgevingsvergunning: - Het uithanden geven van de controle van bouwprojecten door particuliere bedrijven ingehuurd, door de aannemer en/of ontwikkelaar is een kwalijke zaak. Hierdoor kan er een situatie ontstaan waarbij de "slager zijn/haar eigen vlees keurt", daarnaast is het zeker in de bouw: "Wie betaald, bepaald". Dus de controle van bouwprojecten moet terug bij een bouwinspecteur van de gemeente als onafhankelijke kracht. Daarnaast moet de kracht van deze bouwinspecteur versterkt worden, door meer kennis en meer bevoegdheden en budget om zich te kunnen ontwikkelen, waardoor de autoriteit van de bouwinspecteur toe neemt.
- ambtenaren-tijdsplanning-welstand-ecologie-onderzoeken-borging-onbeperkt mogen uitstellen van verlening-casammanagers tussen ambtenaren en architect, ze liegen gewoon en zijn ondeskundig
- bureaucratie
- dat je aparte vergunningtrajecten hebt, en het wordt er allemaal niet duidelijker op met het opgeven van de bouwkosten
- De aannemer denkt nu echt alles te kunnen bepalen. Het experiment en innovatie wordt langzaam uit de bouw verdreven.
- de enorme traagheid bij de overheid. Veel ambtenaren zijn niet of onvoldoende bekend met de omgevingswet
- De kennis bij gemeenten van de nieuwe procedures verschilt per gemeente. Het werkt nu nog vooral vertragend omdat ambtenaren onzeker zijn en vaak geen verantwoordelijkheid durven nemen.
- De verplichting van een burger maakt het voor de klant een stuk kostbaarder
- dossier rompslomp, bureaucratie, meer kosten
- dossiers oude olo verdwenen, indienen zeer omslachtig, je kan je documenten moeilijk aanpassen in concept aanvraag en zeer omslachtig voor opdrachtgevers met e herkenning. vooralsnog zie ik meerwaarde niet
- DSO is lastig in te vullen door veel verschillende activiteiten. Je mist vaak iets. Gemeente zijn over het algemeen (nog) wel coulant. Verder is het lastig inschatten of je tekeningen bij de aanvraag steeds weer bij verschillende onderdelen moet uploaden.
- duidelijkheid DSO laat soms te wensen over. Spiltsing ruimtelijk en technische vergunning roept vragen op. Onduidelijkheid bij bevoegd gezag
- Duurder. Alles duurt weer langer
- Duurt langer angst om beslissingen te nemen
- duurt langer, is kosten verhogend voor initiatiefnemers, reductie van leges zijn niet doorgevoerd bij gemeenten.
- Eigenlijk bijna alles is meer werk, geen heldere formulieren, boel meer gedoe over niets. Waarom is er in Omgevingsloket de duidelijke scheiding, bouwen , water, overige niet vooraf gemaakt in de dynamische vragenlijst nu moet je er helemaal doorheen, duidelijk iemand die wel kan programmeren maar niets van bouwen snapt. bepaalde vergunning procedures zijn bijna onvindbaar zonder hulp (dat zou niet moeten) en als je zoekt op termen zijn die volgens mij ineens zo anders benoemd (niets meer met de vergunning te maken) dat de procedures onvindbaar zijn. Manier van vragen stellen is nogal dubbelzinnig en met veel ontkennende bijzinnen, dat maakt het soms niet helder wat het antwoord moet zijn voor deze procedure.
- Eindeloos vervelend: afvink-cultuur.
- eisen zijn redelijk stroperig, antwoorden moeten 100% correct zijn anders geen medewerking, totaal geen maatwerk



- extra kosten voor opdrachtgever,
- Geeft in deze overgangsfase veel onzekerheid
- Geen fatale termijnen voor de overheid, geen eenduidig beleid.
- Geen termijnen meer op procedures, meer regelgeving zoals inspraak van bureaus en op de website is bij regels op de kaart erg moeilijk uit te vinden wat mag en niet mag
- Geen tot heden.
- Geen uitgesproken positieve of negatieve ervaringen met de omgevingswet zelf. Negatieve ervaringen met gemeentes die stellen dat de termijn voor vergunningsverlening niet meer gelden. Dus omgevingsvergunning nu tussen de 7 en 11 maanden.
- Geen.
- Gemeentes zijn nog niet helemaal ingesteld op de toetsing van plannen aan de Omgevingswet, nog veel onduidelijkheid dus lange doorlooptijden
- gemeentes waren / zijn zoekende waardoor er lange wachttijden zijn
- Grote omvang
- Heeft de echte problemen niet aangepakt en niet gezorgd voor de vereenvoudiging of versnelling die men voor ogen had. Indienen op het OLO kost nu veel meer tijd, gemeentes zijn niet sneller geworden in de behandeling
- Het is nog niet geheel op orde
- Het is onduidelijk wie wanneer waar verantwoordelijk voor is en wie wanneer op welke manier eventuele risico's draagt. Het is moeilijk uit te leggen aan opdrachtgevers. De relatie tussen de aannemer en de kwaliteitsburger is pervers aangezien de kwaliteitsburger wordt betaald door de aannemer.
- Het is soms een zoekplaatje wek onderdeel aangevraagd dient te worden.
- Het is veel ingewikkelder geworden om een vergunning aan te vragen. Veel meer bureaucratie
- Het is volstrekt onduidelijk wat je wanneer moet aanvragen.
- Het omgevingsloket is omslachtig en indienen van vergunnen duurt veel langer dan er voor. Het is moeilijk om informatie te vinden, zoals dat vroeger op ruimtelijke plannen ging, veel te veel informatie en slecht gefilterd. veel lege en loze termen.
- Het principe van WKB klopt niet: een overheid zou moeten controleren en niet commerciële bureaus.
- Ingewikkeld; loket werkt slecht of de terminologie is onduidelijk; veelal hogere leges; goede jurisprudentie (Wabo) is overboord gezet; in veel gemeentes (Haarlem met name) is vooroverleg nog steeds lastig
- Is ingewikkelder geworden, niet meer landelijke eisen
- Kost meer tijd en geld
- Langere procedures. Onduidelijke procedure. Geen fatale termijnen. Wirwar van verschillende wetten die aan elkaar geknoopt zijn. Per gemeente verschillende regelgeving en omgang hiermee. Onduidelijk wie het bevoegd gezag is bij verschillende onderdelen. Vergunningvrije regeling i.c.m. het omgevingsplan is niet meer duidelijk en verschilt per gemeente/ locatie. Het is er al met al niet beter op geworden.
- Moeilijk zoeken, onduidelijk. Te veel informatie geven
- nee, nog niet
- nog geen project mee gedaan



- Nog meer regels, nog meer complexiteit, nog minder mensen binnen de overheidsstructuren die integraal weten waar ze mee bezig zijn. Kortom; m.i. geen succes, zeker gezien het feit dat het juist eenvoudiger had moeten worden.
- Nog niet bekend.
- omslachtig, onduidelijk, vraagt veel meer onderzoek en daarmee kosten en tijd vooraf. Voor leken al helemaal niet te begrijpen. Doorlooptijd is dramatisch
- onbekendheid bij ambtenaren, 2x een vergunning met 2x leges, altijd verlenging beslistermijn
- onbekendheid procedures bij bevoegd gezag/opdrachtgevers
- Onduidelijkheid opdrachtgever, overheid, doorlooptijd, verantwoordelijkheden, capaciteit,
- Onwetendheid bij partijen. Bij opdrachtgevers, aannemers en gemeenten zelf.
- soms hebben de gemeenten niet alle vinkjes goed staan. dan verwijst ik ze naar de helpdesk
- Steeds antwoord: Vraag de gemeente, Die weten nog minder dan ik.
- te moeilijk om bestemmingsplannen te lezen.
- te veel administratie, zaken meermaals invullen, omslachtig, onduidelijk.
- te veel om allemaal te beschrijven. Procedures zijn stroperiger. stedenbouw reageert in sommige gemeentes veel te laat of verkeerd (alsof het welstand is in een welstansvrij gebied) of geeft aan: akkoord indien de burens het ermee eens zijn... om participatie te bewerkstelligen. waarop burens de kleur gaan bepalen en onderdelen wegstrepen... ook uitvoer van oude projecten met oude vergunningen vallen in een soort van vacuum van onduidelijkheid, wisselende ambtenaren enz.
- Te veel om op te noemen. Vertragingen, administratieve druk, dubbelingen, onduidelijkheden, slechter benaderbare gemeente (die weet het vaak ook niet meer), werkt sterk kostenverhogend voor architect en opdrachtgever.
- Teveel regels en lastig in praktijk toepasbaar.
- Teveel vertraging
- Tools verken vaak niet wat vertragingen in het proces veroorzaakt.
- Veel onduidelijkheid in (aanvraag) website en om elke keer de gemeente te bellen (wat wordt geadviseerd) is ook geen doen.
- veel onduidelijkheid over procedures, doorlooptijden
- Veel overheden weten de gewijzigde wetten niet.
- veel te langdradig omdat alles buitenplans is loopt veel spaak
- veel te uitgebreid, hoe meer je in moet vullen hoe vaker het fout gaat. door de vele regels is het al een hele heisa om door de indienings vereisten heen te komen.
- veel te veel extra eisen per gemeente en provincie
- Vertragend en angst bij overheid
- Voor grote projecten zijn de verschillende activiteiten 'verkokerd'. Weinig interactie met de betreffende afdelingen van het Rijk of de gemeente
- voor overheden/gemeentes nog een uitdaging.
- vooralsnog zien wij geen verbetering
- We begrijpen de intentie, maar het is in de praktijk vertraagt projecten met financiële gevolgen
- We maken ons zorgen over het gesprek dat een investeerder moet voeren met de omgeving. Enerzijds is het een kans om in een vroeg stadium baren van de weg te kunnen halen, maar het is ook een groter risico dat omwonenden voorkomen dat een bouwplan uitgewerkt en gerealiseerd gaat worden.
- We zijn net als zorgmedewerkers druk met administratieve toestanden i.p.v. werk. Haal heel de bouw bij de ambtenarij weg. Het werkt gewoon niet.



- weet ik niet
- wel wennen aan de hoeveelheid vragen
- Welke activiteit wanneer toepassen
- wij zien geen versnelling of vereenvoudiging van het proces
- Wordt te bureaucratisch.
- Zeer onduidelijk
- Zeer veel informatie behoefte aan de voorkant. Gevolg is stoeve en trage processen.
- zie hiervoor
- Zoektocht, ook bij ambtenaren. Vertraging.

1.24 Waarom gebruik je de BNA WKB monitor niet?

- De WKB is voor ons geen interessant onderwerp vanwege de huidige categorie / vanwege het feit at je de eigen plannen niet zelf kan toetsen
- geen belang
- Geen belangstelling voor
- Geen duidelijke reden.
- geen opdrachten WKB plichtig
- geen projecten met WKB
- geen projecten nodig geweest
- Laatste jaar alleen verbouwingen in uitvoering gehad en weinig contact met wet kwaliteit borgers.
- Me te onduidelijk qua nut/noodzaak
- n.v.t.
- niet van toepassing
- Nog geen behoefte aan gehad
- Nog niet aan de orde geweest
- nvt
- nvt
- Omdat de wet weer een papieren maatregel is die niet kan werken wanneer de aansprakelijkheid van aannemers niet essentieel wordt veranderd. En de slager keurt zijn eigen vlees. Dat gaat altijd fout. De keurmeesters zijn nauwelijks capabel. En machteloos.
- Omdat kwaliteitsborging door opdrachtgevers wordt uitbesteed aan derden (of via de aannemer loopt)
- Weet niet

1.25 Wat betekent implementatie van de WLC (Whole Life Carbon) naar verwachting voor de ontwerpkeuzes en – strategie van jouw bureau?

- Dat we liever bij de initiatieffase betrokken willen worden, omdat wij meer in de materie zitten dan de opdrachtgever en hierdoor dus vroegtijdig ambities kunnen vastklikken die nog steeds ontwerpvrijheid geven. Nu lezen we vaak een design brief die het gebruik van een bepaald materiaal benoemd, alleen zijn er nog te weinig partijen in de markt om mee samen te werken om dat te realiseren. Kijken



naar WLC zijn er andere manieren en materialen om dezelfde footprint te behalen, alleen meot deze keuzevrijheid er wel zijn.

- Dat we projectontwikkelaars moeten uitleggen wat er moet gebeuren, hiervoor is wel wetgeving nodig.
- Heel veel, en maakt het in onze branche van restauratie en renovatie erg lastig
- Het is rekenen met heel veel onbekenden. Dat moet dus fout gaan.
- Hoe sneller ingevoerd hoe beter. Dan kunnen we de duurzame keuzes die we willen maken beter onderbouwen naar onze opdrachtgevers.
- Is belangrijk en richtinggevend
- kost veel werk maar is nodig
- Meer energie en tijd stoppen in overtuigen opdrachtgevers
- meer naar biobased en co2 neutrale oplossingen werken. In kennisopbouw investeren
- Ontwerpen zullen moeten worden aangepast om aan de WLC te gaan voldoen
- Wij hanteren deze implementatie al op basis van onze CCT
- Zoeken naar hanteerbare tools passend bij de schaal van het project.
- zolang de overheid dit niet waardeert krijgt het geen financiële rekeningen / status en dus niet hanteerbaar voor ons tov opdrachtgevers.

1.26 In welke landen buiten Nederland ben je actief? Andere landen in Europa namelijk...

Andere landen in Europa namelijk:

- Caraïbisch gebied
- Frankrijk
- Frankrijk
- Frankrijk, Tsjechie, Slowakije
- Italië
- Portugal
- Spanje
- Spanje, Albanie, Italië, Oostenrijk, Zwitserland, Frankrijk, Kroatie, Portugal, Georgie, Roemenie, Tsjechie
- Tsjechië, Hongarije
- Zwitserland

Andere landen buiten Europa namelijk:

- Caraïbisch gebied
- China
- Ghana
- Heel azie, USA, Canada, Australie, India, Verenigde Emiraten, Marokko
- kroatie en korea tsjechie
- Singapore, VS



1.27 In welke landen buiten Nederland heb je plannen/interesse om actief te zijn?

Andere landen in Europa namelijk:

- Frankrijk
- Spanje
- Ukraine, Frankrijk, Spanje, Italië

Andere landen buiten Europa namelijk:

- Divers
- VS

1.28 Kan je toelichten waarom je graag (ook) in het buitenland actief wilt zijn?

- bredere afzetmarkt voor gezonde architectuur. ook het ondernemersklimaat in nl is te moeilijk geworden we zoeken naar meer ruimte
- Een andere ontwerpcultuur kan nieuw licht schijnen op ons eigen werk
- ervaring en andere cultuur
- Het netwerk groeit die kant op. De Nederlandse kennis kan een goede bijdrage leveren aan de ontwikkelingen in die landen. (wonen, duurzaamheid, modulair etc)
- Kansen en een grotere markt die ons aanspreekt (waar wij met onze kennis en ervaring het verschil kunnen maken)
- Meer diversiteit aan opdrachten
- Persoonlijke situatie
- vanuit groei Nederlandse klanten met vestigingen in buitenland
- Verbreden

1.29 Welke impact zal artificial intelligence (AI) naar jouw verwachting hebben op toekomstige architectenwerkzaamheden?

- Ai
- AI zal als bron voor inspiratie gaan werken en om sneller varianten te maken. Daarbij is het sneller te visualiseren welke mogelijkheden er zijn voor een klant.
- AI-tools kunnen architecten helpen sneller tot innovatieve ontwerpen te komen
- beeldend van grote invloed, uitwerking laag
- behoorlijk, als ondersteuning
- Behoorlijk.
- Behoorlijke invloed. Met name op het visualiseren, maar ook op teksten schrijven en in de verdere toekomst ook op de uitwerking
- Bij marketing en administratie
- Bij verdere ontwikkeling wordt dit ingrijpend
- binnen de tekensoftware toe te passen
- Dat is nog niet in te schatten, maar het gaat hard nu.
- die is groot en zal veel processen versnellen en verbeteren



- Die wordt groot. Nog meer "presentatie-verleidings-circus". In in de uitwerking gaat het vast ook wel komen, met het idee dat er dan bugs uit worden gehaald, terwijl die er juist door AI ook in blijken te komen...
- een beetje, vooral met verbeelden
- een grote impact nu al zichtbaar
- een nutti hulpmiddel
- Efficiënter ondersteunende processen.
- gaat een belangrijk hulpmiddel worden
- geen
- Geen
- Goed ter ondersteuning, echter de werkelijke creativiteit komt van de mensen zelf
- groot
- Groot
- Groot
- Groot
- Groot, je ziet het ook opkomen in het gebruik van referenties. Wat de precieze invloed wordt is nu nog niet goed te voorspellen.
- groot, wordt één van de ontwerptools
- Grote impact, door analyse mogelijkheden, optimalisatie van modellen, automatiseren van ontwerpstudies, opstellen aanbiedingen, honorariumberekeningen, etc.
- grote impact, gebruiken het zelf steeds meer
- Handig, iedereen een assistent. parametrische ontwerp input ook heel handig. Voor AI ontwerpen verwacht ik in mijn klantenbestand voorlopig geen animo.
- heel grote impact.
- Heel veel, en gebruiken dit ook al veel.
- Het zal een stuk gereedschap worden. En tegelijk zal het door grotere marktpartijen ingezet worden om minder afhankelijk te zijn van architectenbureaus.
- Het zal veel van de repetitieve werkzaamheden en tekenwerk overnemen. Medewerkers hebben andere competenties nodig.
- Het zal veelvuldig gebruikt worden bij snelle verkenningen van de opgave. Bij het genereren van beelden en teksten.
- het zal vooral gebruikt worden in de onderzoeksfase van projecten, meer keuzemogelijkheden tegelijk onderzoeken en sneller resultaat van de onderzoeken
- Het zou wellicht kunnen fungeren als een goede assistent ontwerper, maar ik zie vooral meerwaarde in automatisering van werkprocessen.
- hoog
- Ik denk dat de impact groot is, maar weet niet precies hoe en waar.
- Ik denk dat de impact groot wordt. Het kan als tool worden ingezet bij ontwerpen, maar kan ook werk overnemen van architecten (opdrachtgevers die zelf al e.e.a. hebben voorbereid met ai). Belangrijk om de kansen te grijpen ipv bang te zijn voor negatieve gevolgen
- In de bouwsector zal veel efficiëntie gehaald worden door AI. Het architectenbureau moet zich gaan richten op de unieke kracht, namelijk het integraal ontwerpen van een gebouw binnen tal van kaders, en het begeleiden van complexe processen met veel belangen.
- in de techniek en uitvoering van het werk veel. Maar in het proces weinig. Het blijft een vak van menselijke interactie. Dus het proces wordt een grotere rol.
- invloed op alle vlakken begroting, bestek, ontwerp



- kan nog niet overzien, wellicht sneller om zaken op te zoeken
- lastig in te schatten. Impact zal groot zijn. Probeer me goed te informeren naar de kansen . Denk vooral in efficiency slagen te kunnen maken.
- Makkelijker voorbeelden te zoeken/ maken en taaie teksten te schrijven. Maar uiteindelijk gaat het toch om de juiste vraag en antwoord te vinden bij de klant. En tijdens het proces afwegingen inzichtelijk te maken.
- Meer onzekerheden, en moeilijk overzichtelijke realisaties.
- Mega, zie de ontwikkelingen in fotografische en media wereld. Nu al is het een van de beste informatiebronnen op een veelheid aan aspecten van ons werk.
- Met name optimalisatie van complexe
- Mits slim toegepast, veel impact.
- Niet op ontwerpniveau wel op andere vlakken.
- Nu al geschikt voor het optimaliseren van rendering van gebouwen en omgevingen. Lijkt ook zeer geschikt voor het genereren van gebouw- en productinformatie en optimaliseren van bewerkelijke processen. Als het zo wordt ingezet dat het makkelijker is creatieve controle te houden en technische + organisatorisch regie te voeren, lijkt het positief.
- Ondersteunend. AI kan de komende jaren nog niet ontwerpen. Blijft te contextloos verwacht ik.
- ondersteuning teksten is prima, ondersteuning impressies liever niet
- Ontwerpproces zal totaal veranderen. We worden meer facilitator van het bouwproces.
- Op korte termijn nog niet veel. Het gaat wel helpen bij het genereren beelden en het efficiënter werken met software
- Op plaatjes maken (nu nog beetje behelpen) maar het gaat steeds beter
- Opdrachtgevers zullen meer en meer tempo willen krijgen. Risico is dat opdrachtgevers zelf aan de slag gaan en met wensen komen die niet uit te voeren zijn in de werkelijke wereld. Misschien wordt de rol van de architect juist het belang blijven zien van MAATWERK voor elke opdrachtgever en eindgebruiker: en HOE gaan we dat opdrachtgevers laten inzien?
- Over ruim 10 jaar zal de architect alleen nog een corrigerende, controlerende en coördinerende rol spelen. Ontwerpen worden door AI gegenereerd.
- Van op korte termijn eenvoudige ondersteuning naar op middellange termijn een verschuiving van zelf doen naar een manier van (eind)redactie over ontwerp werkzaamheden
- veel
- Veel herhalende taken kunnen geautomatiseerd worden. Simpele taken kunnen geautomatiseerd worden. Mooie kans om onze efficiëntie te verhogen
- veel hulp in teksten en in hulp bij ontwerpkeuzen
- Veel, (repeterende) basiswerkzaamheden t.b.v. initiatieffase kunnen door de steeds meer doorwerkende IT in de branche straks volledig door AI worden gedaan. Check zal altijd nodig zijn.
- Veel, ik gebruik het bij het schrijven van bijvoorbeeld tenders
- veel, teksten voor vergunningen, die niemand leest, worden nu vaak door Ai geproduceerd.
- Veel, wij werken er nu ook heel veel mee.
- Veel. Zowel voor analyseren van informatie als automatiseren van standaardhandelingen.
- Visualiseren, communicatie
- voorlopig niets



- We gebruiken het nu al in onze opdrachten om PVE's visueel te maken. We blijven het volgen
- We proberen hier zo min mogelijk mee te doen. (AI genereert te veel energie verbruik.) Daarnaast bestaat ons werk voor 90% uit bellen, mailen, overleggen en contact leggen met andere "mensen" om tot voorstellen en oplossingen te komen. Het lijkt me lastig dat AI dat overneemt.
- weet ik niet, voor 3d productie handig maar zeker niet onfeilbaar. Wij zijn niet enthousiast en vrezen verlies van intellectuele eigendom.
- Wellicht een positieve invloed als het gaat om processen, maar weinig of negatieve invloed als het gaat om architectuur/onderscheidend vermogen.
- Wellicht in studies een toevoeging om oplossingen aan te dragen. Renderen middels AI tools.
- zal een matige impact hebben
- Zal er zeker zijn, wellicht in versnelling processen / verbreding ontwerpmethodiek
- Zeer grote impact

1.30 **Leven er bij jouw bureau zorgen over de gevolgen van digitalisering en digitale data uitwisseling? Welke zorgen zijn dat dan?**

- Dat onze werkzaamheden voor een deel worden overgenomen door AI.
- Het risico dat 'data' gezien wordt als 'werkelijkheid'. De werkelijkheid staat echter nog steeds boven wat 'computer says'. Alles wat door IA gegenereerd wordt, dient tegen het licht aangehouden te worden. Daar ontbreekt het aan.
- Overzicht samenhang van onderdelen en het gebruik van de aangeleverde data. Bouwen is in beginsel heel eenvoudig, de regelzucht is goed in het onmogelijk maken van deze logica.
- verlies van persoonlijk contact, daardoor veel onduidelijkheid en ergernis. omdat er digitaal wordt gereageerd, worden vaak door niet bouwkundig onderlegde personen vreemde en suggestieve vragen gesteld. hierdoor krijg je onnodig ruis en voelt het niet fijn als architect om met nonoos te moeten werken.

1.31 **Welke maatregelen neem je om de digitale veiligheid van je bureau te waarborgen? Anders, namelijk...**

- advies it specialist opvolgen
- Check door externe ICT adviseur
- Cybersecurity software
- Er moeten digitale grenzen komen per land. Op deze manier is grenscontrole goed mogelijk wat we in ons land wel en niet binnen willen laten.
- Externe inhoudelijke adviseurs ingehuurd!
- frequente back-ups
- frequente back-ups, werken in de Cloud omgeving en ondersteuning door externe ICT adviseurs
- Goed opletten!
- samenwerken met een pro-actief IT-bedrijf
- We hebben een adviseur voor de IT, die dat doet.
- weet niet



1.32

Wat zijn voor jouw bureau redenen om niet mee te doen aan tenders? Anders, namelijk...

- Aanbestedingen zijn ontaard in gejuridiseerde repressieve selectiemethodes. Ze zijn bedoeld om competitie in de markt te stimuleren. Daar is geen sprake meer van.
- Als wij mee doen aan tenders is het vaak in samenwerkingsverband of worden wij door een aannemer gevraagd tegen een geringe vergoeding. Vaak is het zo dat onze werkzaamheden grotendeels vallen binnen de periode van het binnenhalen van de tender. En de werkzaamheden daarna minimaal zijn. Vaak vraagt het van ons bureau verhoudingsgewijs een te grote investering.
- Altijd gesjoemel. Het levert niets op, zo is onze ervaring. Wij besteden onze tijd liever nuttig.
- Ander type (kleinere) opdrachten
- Geen interesse. Te grote kans van niet slagen. Tijd beter besteden in acquisitie.
- Genoeg werk.
- Ik heb zonder deze toestanden werk genoeg.
- ik vertrouw het niet. Vaak is er al een voorkeur. Voor mij betekent het te veel moeite voor lage onduidelijke slagingskans. En heb voldoende rechtstreeks verkregen ander werk wat een slagingskans heeft van 95%.
- Ik werk liever dmv mond-tot-mond reclame, dat werkt goed tot middelgrote opdrachten.
- kans om te scoren staat niet in verhouding tot kosten en kansen. Kans om opdrachten te scoren is met inzet van dezelfde tijd en geld op andere acquisitiemiddelen is veel efficiënter.
- Mijn bureau is te klein voor veel opdrachten
- niet lucratief en geen perspectief voor de langere termijn
- Ons bureau benadert en wordt benaderd: rechtstreeks (door) onze opdrachtgevers.
- Opdrachtgevers waarmee ik werk geven directe opdrachten.
- Opmerking: ik bedoel aan te geven dat de deelname kosten te hoog zijn in relatie tot de te nemen risico's qua kosten voor het bureau. De beoordelingscriteria zijn niet altijd helder en scherp geformuleerd, wat ongewenste verrassingen oplevert.
- Selectie procedure geeft vaak een sturende component in een niet objectieve beoordeling component. Hierdoor kan de opdrachtgever beter gewoon 3 bureaus kiezen die hij leuk vindt dan een schijn procedure op te tuigen voor de wetgeving voor 40 bureaus die hier veel werk geld en aandacht aan besteden.
- te kleine opdrachten
- Uit principe niet.
- Uitslag wordt niet gedeeld.
- Zolang wij nog rechtstreeks opdrachten krijgen, zonder al te veel gedoe met de architectenselectie, doen wij niet mee aan tenders.
- Zzper



1.33 Waarop moet de BNA volgens jou vanuit branchebelang inzetten om tot gezonde architectenselecties te komen voor jouw bureau?

- Afschaffen die tenders.
- Als klein bureau heb je nooit kans. spreek uit ervaring.
- Balans tussen de uitvraag en de uiteindelijke opdracht. Redelijke vergoeding voor gemaakte kosten. Nu te vaak op vrijwillige basis zonder vergoeding. Dit kan niet meer in deze tijd.
- behoorlijke vergoeding kosten aan architecten door uitschrijvende dienst voor het maken van een inzending in de tweede ronde
- Beperken van de ontwerpvrage, geen onbetaalde visies en ontwerpvragen. Alleen referenties om werkervaring en werkwijze en offerte zonder vergoeding.
- beperken van de vraagstelling; wordt vaak ontwerp gevraagd zonder dat daar vergoeding tegenover staat
- Beperking aantal deelnemers en beperking vraagstellingen
- Bepleiten geen onevenredige tijdsinspanningen vragen door uitschrijvers van prijsvragen.
- beter vergoedingen en/of minder werk
- betere honoraria, duidelijke selectiecriteria op gebied van duurzaamheid
- betere kwalitatieve weging/ beoordeling, ook architecten/ ruimtelijk domein in beoordeling verplichten objectieve beoordeling, geen meerwaarde ten op zichte van andere indieners
- Beter lobby over de toegevoegde waarde van de integraal werkende architect. Het lijkt erop dat een groeiende groep architecten genoeg neemt met een focus op vooral het esthetisch ontwerp. Met de nieuwe omgevingswet is het risico dat deze groep groeit. Dat is niet goed voor de beeldvorming van meer integraal werkende architectenbureaus, en ook voor het imago van Nederlandse architectuur. De branchevereniging kan een actieve rol spelen in het zichtbaar maken van de brede en diepgaande meerwaarde die integraal werkende architectenbureaus leveren door het publiek, opdrachtgevers en beleidsmakers beter te informeren over de uiteenlopende rollen van architecten – van strategisch advies tot technische uitwerking en bouwbegeleiding – in het gehele proces van haalbaarheid tot oplevering. Zo draagt de BNA bij aan een beter begrip van het vak én een eerlijker waardering van de complexere en meer omvattende bureaus. En voorkomt voor leden die hun rol bewust willen beperken ook geen valse verwachtingen. Daarbij ho
- bewustwording en opvoeden van opdrachtgevers. Praktisch gereedschap geven om tot zorgvuldige selectie te komen.
- Bij aanbesteden van overheidsopdrachten mogelijk maken dat aanbestedingseisen flexibel toegepast kunnen worden zodat goede 'ervaringen uit het verleden' meegenomen worden en het ook de moeite loont om bij de uitvoering van projecten een stapje extra te zetten.
- checklist maken voor (semi)overheid, opvoeden aanbesteders. Waar is ook alweer de meldpost en wat gebeurt er met onze meldingen slechte uitvraag ?? Vragen naar gratis SO en dan ook nog de rechten hebben op het ontwerp en door anderen kunnen laten uitvoeren. Erg triest
- Dat we daadwerkelijk kans hebben om mee te dingen naar opdrachten. De aantoonbare ervaring die nodig is vaak veel te specifiek, waardoor je al afvalt. En



er moet bescherming komen tegen teveel onbetaald werk wat voor de tender inzending gedaan moet worden.

- De architect weer op een podium zetten als bouwmeester. Het verschil maken t.o.v. bouwkundig tekenbureaus.
- De bekende zaken: de gevraagde inzet van mensen en middelen is vaak niet in verhouding tot de opdracht. We hebben toevallig regelmatig gewonnen afgelopen jaar maar ik zie ook wat het "verliezers" kost
- De referentie eisen moeten ruimer gesteld worden.
- De referentie-eisen; deze zijn te strak omschreven en vaak te kort geldig. De huidige eisen dat je iets gemaakt moet hebben wat sterk lijkt of al bijna voldoet aan de uitgevraagde opgave hebben tot effect dat altijd dezelfde partijen aan deze eisen kunnen voldoen, het is bijna niet te doen daartussen te komen. Eenzijdig over de schutting gooien van voorwaarden, grenzen aan honoraria en grenzen aan tarieven, waarbij uitsluiting geldt als je er niet aan voldoet (/wilt voldoen).
- De referenties en referentieperiode flexibeler maken, zodat opdrachten niet altijd bij dezelfde partijen uitkomen
- De tendercultuur beter afstemmen op de kleinere bureaus met ambitie
- deelname zzpers vergroten en samenwerking onder zzpers bevorderen, zodat ze mee kunnen doen en concurrent zij van iets grotere bureaus
- Dit is zo'n oud onderwerp, daar is al genoeg over geschreven.
- Een vergoeding voor gemaakte kosten zodat het voor zowel grote als kleine bureaus rendabel blijft om in te schrijven.
- eenvoudiger proces en eerlijker vergoeding en proportionaliteit
- eerlijke prijzen ontwerpfase
- Er gaat te veel effort in de selecties zitten: te veel uren, te veel kennis, te veel geld van veel te veel bureaus.
- er wordt te vele gevraagd hierdoor komen bureaus onnodig in concurrentie
- Er zou een basis vergoeding moeten komen voor selecties.
- EU richtlijnen aanbesteden van diensten drempelbedrag onderhands is veel te laag. Dit maakt kleinere en doeltreffender aanbestedingen mogelijk met drie partijen, aanbestedingseisen blijven ongekend hoog en beperkend.
- Evenwicht tussen gevraagde inspanning en beloning en kans op winst. Het goed, proportioneel, inzetten van de verschillende wijzen van aanbestedingen. Een voorstel voor eenduidige beoordelingscriteria. En een profiel voor beoordelaars/juryleden
- Geef kleine bureaus, onder haalbare randvoorwaarden, een kans.
- Goede balans tussen "gevraagde investeringen/input/referenties" en beoordelingscriteria prijs- en kwaliteit
- goede vergoeding voor de werkzaamheden, juist bij tenders. No cure - no pay vernietigt de professionele bureau's. Kennis, kunde en creativiteit is de corebusiness van een architectenbureau. Juist bij tenders is toegevoegde waarde van de architecten essentieel. .
- Het model zoals Architectuur Lokaal met de Open Oproepen deed en waarop de Rijksbouwmeester Francesco Veenstra wil inzetten met de Architectenindex, door het ingaan van een proces (van beging tot het einde) op basis van kleine stapjes en vertrouwen. De goede relatie tussen ontwerper, opdrachtgever, aannemer moet de basis zijn van elke selectie. Zonder goede samenwerking kan er geen goed project ontstaan. Hierdoor heeft de architect ook een verantwoordelijkheid om zich soms autonoom op te stellen & soms mee te bewegen. Dit kan soms tot



conflicten leiden, maar in een gezonde/respectvolle samenwerking kan dat toegelaten worden.

- Hoge maatschappelijke kosten als een opdrachtgever onbetaald veel werk laat doen door de inschrijvende partijen. Partijen zijn ook geneigd om meer te doen dan er gevraagd wordt in de hoop daarmee te winnen. Zelf als je gewonnen hebt, ben je nog niet zeker van de opdracht. Vaak kan de opdracht zonder kosten niet doorgaan. Daarmee is de overheid best vaak een 'onbetrouwbare' opdrachtgever.
- ik ben helaas in de verkeerde generatie begonnen en heb door de afgelopen 30 jaar geen enkel vertrouwen meer in architectenselecties. Het gaat altijd over vriendjes van, veel eisen, weinig mogelijkheden... keurslijf.
- inzetten op het belang van de architect in elk project en mee kunnen doen met selecties op basis van projectelementen en niet op basis van gelijke eerder gedane projecten (vb voor schoolgebouw selectie niet per se eerder een schoolgebouw hoeven doen)
- Kansen voor jonge bureau's en selecteren op kwaliteit en niet op prijs
- Kansen voorgroten voor jonge bureau's. Eventueel in combinatie met volwassen bureau's, maak het bijvoorbeeld een onderdeel dat er bij aanbestedingen een samenwerking is tussen gevestigd en nieuwe bureau's om de kennis en retenties bij de jonge bureaus mede op te bouwen.
- Kennis bij opdrachtgevers over beter toepassen van de mogelijkheden. Projectmanagementbureaus benaderen.
- Kleine bureaus moeten ook kansen krijgen om mee te doen, dit geeft meer ontwerpkraft en visie op de opgave. Voor een opdrachtgever levert dit andere inzichten op, waarbij een combinatie denkbaar is tussen meerdere disciplines. Voorwaarden lijken soms niet in verhouding tot het honorarium (omzet, personeel, opleidingen, keurmerken, enz) De adviesbureaus die deze aanbestedingen maken hebben geen oog voor wie ze nu eigenlijk bezig zijn en wat nu het doel is van een paar honderd pagina's papier (dat op mogelijk 2x4 ook kan)
- Kost te veel tijd, energie en geld.
- Kostenvergoeding bij deelname aan aanbestedingen. Ook bij de selectieronde. Dit kost ook altijd meer tijd dus geld dan vooraf lijkt. De kosten die in het voortraject zijn gemaakt zijn moeilijk terug te verdienen in het honorarium.
- Kwalitatief beoordelen van de uitvraag Hierin opdrachtgever beoordelen
- Kwaliteit borgen, krachtig standpunt innemen
- maak een uniform reglement voor architectuurprijsvragen binnen Nederland
- Maak onderscheid in een staffel tussen verschillende bouwsommen waarbij aanbesteding niet altijd nodig is en projecten onderhands gegund kunnen worden vanuit de overheid. Dit maakt het eenvoudiger voor kleinere bureau's om aan mooie opdrachten te werken die passen bij de bureau-omvang.
- marktconforme honoraria => evt. vastgesteld door OG, zodat alleen op kwaliteit geselecteerd wordt. vergoeding voor selectie, en niet een magere tegemoetkoming, of helemaal niets verruiming van de selectiecriteria.
- Meer sturen bij opdrachtgevers om tenders en eisen lager bij te stellen, bijvoorbeeld minder gespecificeerd zoeken naar type van functie, langere termijn van houdbaarheid referenties.
- Meer voorbeeld nemen aan Open Oproep in België
- Minder sturen op ervaring en omzetcijfers in de betreffende branche. Nu hebben nieuwe bureau's geen kans.



- Minder zware weging van criterium prijs, bandbreedtes of taakstellend budget om prijsduikers te voorkomen. Betere verhouding tussen de uitvraag en de compensatie van de selectieprocedure. Opdrachtgevers verschuilen zich vaak achter "alleen een visie" of "maximaal twee afbeeldingen" terwijl daar toch een heel ontwerpproces achter zit. Geen onrealistische verzekeringseisen te stellen. Architectenbranche (CAO) is op salarisgebied niet concurrerend - met architecten in andere sectoren zoals bijvoorbeeld Rijksvastgoed, Gemeentes (Opdrachtgevers). Dit moet rechter getrokken worden.
- Ook kleinere bureaus met minder ervaring of voorbeeldprojecten toelaten tot selectieprocedures
- ook voor kleinere bureaus of samenwerkingsverbanden mogelijk maken
- Op basis van dialoog een selectie. En niet op basis van ontwerpvoorstellen. Heel vaak worden er uitvragen gedaan en daarna gekozen en daarna met de opdrachtgever het plan alsnog aangepast. Hierin gaat veel energie van alle partijen zitten.
- Op het feit dat alleen goede creatieve voorstellen de complexe ruimtelijke problematiek een hoofd kan bieden.
- Redelijke honoraria als gegeven hanteren en selecteren op kwaliteit
- referentie eisen verlagen (vooral de houdbaarheidstermijn van referenties verhogen) zodat ook kleinere bureaus die minder bouwen mee kunnen doen.
- Richtlijnen voor vergoedingen en wat redelijk is om aan inspanning te vragen bij selecties. Het honorarium weegt nu vaak te zwaar mee, waardoor de honoraria onder druk staan. Een vaste prijs, bandbreedte of standaard berekening zou heel welkom zijn. Hierover moeten aanbestedende diensten en projectmanagers beter geïnformeerd worden.
- Selecteren op kwaliteit en niet op honorarium. Soepeler omgaan met referentie-eisen.
- Selecties moeten (grotendeels) kostenneutraal uitgevoerd kunnen worden. Op dit moment kan een aanbestedende partij uit de inzendingen de beste practices kiezen, en hoeft het daar (relatief) weinig voor te betalen.
- sollicitatiegesprekken ipv documenten
- Spelregels uiteen zetten.
- Tegenwoordig wilt geen opdrachtgever meer vergoedingen vrijmaken dus schrijven ze op dat er nadrukkelijk geen ontwerp maar een visie moet worden gemaakt tijdens de procedure. In de werkelijkheid ligt de concurrentie zo hoog dat ook aan visie maken of dialoogrondes 10 duizenden euros worden geïnvesteerd om een contract te krijgen. Vervolgens zijn de contracten tegenwoordig ook erg zuinig, zeker wanneer er geen bandbreedte wordt gegeven waardoor al deze selectie procedures geen winst meer opleveren.
- Uitgangspunten standaardiseren voor opdrachtgevers. Bijvoorbeeld geld geen onderdeel laten uitmaken bij een aanbestedende, en een realistische vergoeding krijgen zou ook moeten
- Vergoedingen die recht doen aan de inspanning van de partijen die niet de selectie 'winnen'. De hele mentaliteit dat je een competitie moet 'winnen' om een goede adviseur te worden voor je opdrachtgever heeft een enorme tegenstrijdigheid in zich. Zou goed zijn om dat aspect te elimineren. Dan toch ook de mogelijkheid geven binnen de kaders van de Europese regelgeving om de 'kunst' subjectief te beoordelen. Dan kan je hele delen van tenders overslaan of inkorten en zijn de vergoedingen ook acceptabel voor de uitschrijvers. Want als de vergoeding niet



acceptabel (lees: te hoog) is voor de uitschrijvers, dan is die vanzelfsprekend ook te laag voor de deelnemende partijen!

- Voor ons bureau is het niet van belang, omdat wij onze opdrachten bijna allemaal rechtstreeks verkrijgen.
- Wat ze nu al doen.
- Wij hebben in 2025 een Kindcentrum opgeleverd en doen mij met aanbestedingen op Tendered. We zien dat vaak alleen grote bureau's met veel ervaring gekozen worden, waardoor wij geen kans krijgen. We zouden graag zien dat kleine bureau's met minder ervaring meer kansen krijgen, dat kan door het systeem aan te passen dat je als je een tender wint je daarna bijvoorbeeld voor een jaar niet meer mee mag doen. Daarnaast zouden wij het eerlijker vinden als je selectiecriteria voldoen er geen nadere selectie op ervaring is want dan winnen alleen de grotere bureau's. En anoniem inschrijven met bijvoorbeeld posters met een visie waardoor er geen bureau's voorgetrokken kunnen worden.
- Zelf architectenselectie gaan aanbieden in de markt. Dat roep ik al jaren.
- zich inzetten voor een andere systematiek waar de vele nadelen van de huidige selecties worden ondervangen; eea uit te werken in daarvoor in het leven te roepen BeleidsadviesCommissie
- Zich meer richten op particuliere bouwers en kleinere architectenbureaus. Nu ligt de nadruk op de ondersteuning van grotere bureaus. Kleine bureaus moeten vooral concurreren met tekenbureautjes qua kosten e.d.
- zorgen dat mensen minder werk vragen voor een selectie. Selectie op basis van een presentatie moet genoeg zijn. Minder nadruk op prijs.

