



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



SFA Arbeidszaken onderzoek voorjaar 2021

Op de voorpagina de genomineerden voor de verkiezing van gebouw van het jaar

Zoetermeer, april 2021

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.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	5
2 Arbeidszaken	6
2.1 Samenstelling bureau	6
2.2 HR & personeelsbeleid	8
3 Bijlage antwoorden op open vragen	12



Samenvatting

Een keer per jaar (in het voorjaar) wordt er bij het BNA Verdiepingsonderzoek een aantal vragen van de SFA over arbeidszaken meegenomen.

130 bureaus hebben deze vragenlijst ingevuld. De netto-respons komt uit op 14%.

Het onderzoek heeft gelopen van 9 maart tot en met 12 april 2021.

Arbeidszaken

Wat betreft de jaarlijkse cyclus van gesprekken met medewerkers over groei, functioneren en beoordeling, hanteren veel bureaus (43%) eens per jaar een (beoordelings)gesprek.

16% van de bureaus heeft onvoldoende kennis in huis om zelfstandig hun HR- en personeelsbeleid uit te voeren; bij de grotere bureaus (20+fte) is dit rond een derde (30-33%).

Ongeveer een derde (35%) van de bureaus heeft (misschien) interesse in het HR-maatwerk aanbod van de SFA. De interesse in het aanbod hangt bij bureaus af van het aanbod, de kosten of er binnen het bureau vraag naar is.



1 Inleiding

Eén keer per jaar onderzoekt SFA onderwerpen en trends op het gebied van arbeidszaken onder architectenbureaus. Dit onderzoek loopt samen met het jaarlijkse Verdiepingsonderzoek van de BNA.

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

14% netto-respons

Voor het onderzoek is per bureau één directeur-eigenaar uitgenodigd. Per bureau kon de vragenlijst één keer worden ingevuld.

Deze meting hebben 130 bureaus de vragenlijst van het Verdiepingsonderzoek volledig ingevuld. De netto-respons komt uit op 14%. Het onderzoek heeft gelopen van 9 maart tot en met 12 april 2021.

De resultaten op totaal-niveau zijn gewogen naar grootteklasse en geven het gemiddelde weer op individueel bureau-niveau. Omdat de meerderheid (n=87) van de bureaus zich bevindt in de categorie tot 5 fte, komen de resultaten op totaalniveau het meest overeen met de resultaten van deze categorie.

In onderstaande tabel staat het responsoverzicht weergegeven.

tabel 1 Respons

	<i>Aantal respondenten</i>	<i>Responspercentage</i>
tot 5 fte	87	12%
5 tot 10 fte	17	11%
10 tot 20 fte	12	23%
20 tot 40 fte	10	26%
40 fte en meer	3	27%
Onbekend	1	n.a.
Totaal	130	14%



2 Arbeidszaken

In dit hoofdstuk komen de resultaten aan bod over arbeidszaken. Dit zijn vragen opgesteld door de Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA).

De vragen die betrekking hebben op de resultaten in de tweede paragraaf over het HR & personeelsbeleid zijn alleen gesteld aan bureaus die medewerkers in dienst hebben. Het betreft hiermee een steekproef van n=70 bureaus.

2.1 Samenstelling bureau

Onderstaande tabellen tonen het gemiddeld aantal medewerkers per type contract en voltijd / deeltijd uitgesplitst naar grootteklasse en de verdeling in procentuele aandelen. De resultaten zijn afgezet tegen die van vorig jaar.

Rond 20%-30% medewerkers heeft tijdelijk contract

Doorgaans hebben bureaus tussen de 20% en de 30% aan personeel met een tijdelijk contract. Dit aandeel medewerkers is in 2021 niet toegenomen vergeleken met vorig jaar, eerder afgenomen.

tabel 2 Hoe is de samenstelling van uw bureau als u kijkt naar het contract dat er met de medewerkers is gesloten? Gemiddeld aantal medewerkers per type contract.

	Aantal fte									
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021*
Vast contract	0,7	0,7	5,7	8,0	13,4	15,6	27,5	23,4	71,8	36,0
Bepaalde tijd	0,4	0,4	1,7	2,4	5,2	3,4	14,2	5,6	20,3	16,3
Opdracht / zzp	0,3	0,5	0,1	0,2	0,5	0,3	1,7	1,4	2,0	1,0
Detachering	0,0	0,0	0,2	0,4	0,8	0,3	1,5	1,0	2,8	1,0
Payroll	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0
Stagiairs	0,2	0,2	0,4	0,8	1,9	2,0	3,0	2,0	5,5	3,0
Oproepkrachten	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,1	0,2	0,0	0,5	0,7
Voltijd	0,8	1,2	4,7	6,9	11,0	10,5	28,0	17,7	72,0	32,0
Deeltijd	0,5	0,6	2,8	3,9	7,8	8,8	12,3	11,3	25,3	20,3
Totaal omvang bureau	1,3	1,8	7,5	10,8	19,4	19,3	43,5	30,0	100,0	52,3
Aantal deelnemers beroepservaringsperiode	0,2	0,2	0,4	0,8	1,6	1,6	3,2	2,4	4,0	4,3

Aantal deelnemers beroepservaringsperiode: deelnemers Professional Experience Program (PEP) plus deelnemers individuele route via architectenregister.

*Gezien de beperkte steekproef (n=3) dienen de resultaten als indicatief te worden beschouwd.



tabel 3 Hoe is de samenstelling van uw bureau als u kijkt naar het contract dat er met de medewerkers is gesloten? Gemiddeld aantal medewerkers per type contract (%)

	<i>Aantal fte</i>									
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021*
Vast contract	54%	39%	76%	74%	69%	81%	63%	78%	72%	69%
Bepaalde tijd	31%	22%	23%	22%	27%	18%	33%	19%	20%	31%
Opdracht / zzp	23%	28%	1%	2%	3%	2%	4%	5%	2%	2%
Detachering	0%	0%	3%	4%	4%	2%	3%	3%	3%	2%
Payroll	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	0%
Stagiairs	15%	11%	5%	7%	10%	10%	7%	7%	6%	6%
Oproepkrachten	8%	6%	4%	2%	2%	1%	0%	0%	1%	1%
Voltijd	62%	67%	63%	64%	57%	54%	64%	59%	72%	61%
Deeltijd	38%	33%	37%	36%	40%	46%	28%	38%	25%	39%
Totaal omvang bureau	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal deelnemers beroepservaringsperiode	15%	11%	5%	7%	8%	8%	7%	8%	4%	8%

Aantal deelnemers beroepservaringsperiode: deelnemers Professional Experience Program (PEP) plus deelnemers individuele route via architectenregister.

**Gezien de beperkte steekproef (n=3) dienen de resultaten als indicatief te worden beschouwd.*



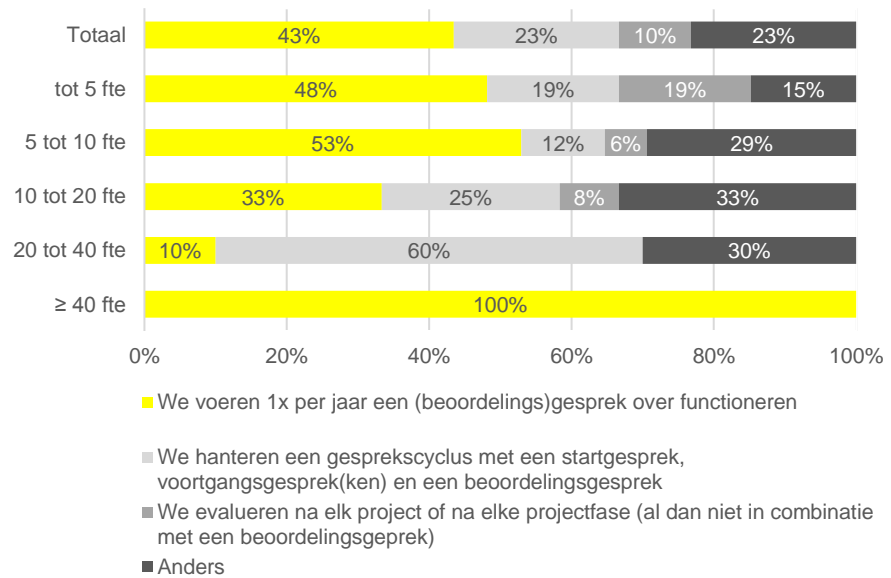
2.2 HR & personeelsbeleid

De meeste bureaus (43%) hebben met medewerkers 1 keer per jaar een (beoordelings)gesprek over groei, functioneren en beoordeling.

**Meeste bureaus (43%)
hebben 1 keer per jaar
beoordelingsgesprek**

Bureaus die aangeven een andere aanpak te hanteren betreft de gesprekken over functioneren met medewerkers, noemen hierbij vaak 1 keer per jaar een beoordelingsgesprek en 1 keer per jaar een functioneringsgesprek. Ook noemen bureaus geregeld dat er naast het jaarlijkse beoordelingsgesprek naar behoefte meerdere gesprekken zijn. Alle gegeven antwoorden van bureaus zijn te vinden in bijlage 5.2

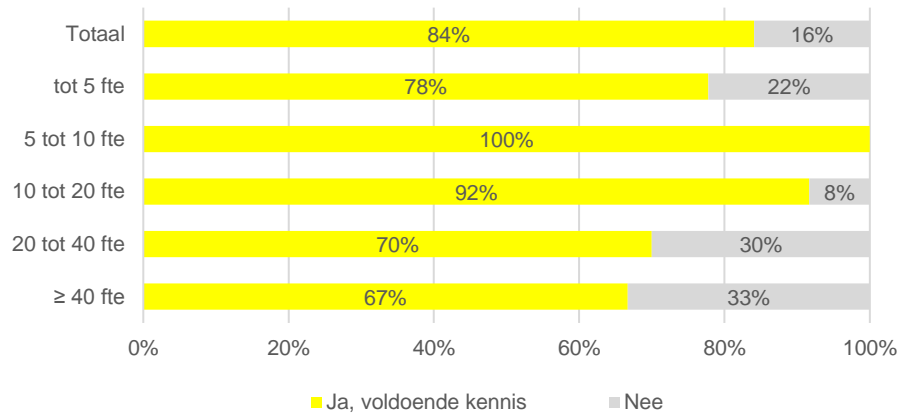
figuur 1 Wat is voor jullie bureau gebruikelijk?



**Bij een derde van
grotere bureaus (20+
fte) nog onvoldoende
HR kennis in huis**

De meeste bureaus (84%) geven aan voldoende kennis in huis te hebben om zelfstandig hun HR- en personeelsbeleid te kunnen uitvoeren. Echter bij de grotere bureaus vanaf 20 fte geeft ongeveer een derde van de bureaus aan nog onvoldoende kennis in huis te hebben hiervoor.

figuur 2 Heb je voldoende kennis in huis om zelfstandig jullie HR- en personeelsbeleid te kunnen uitvoeren?



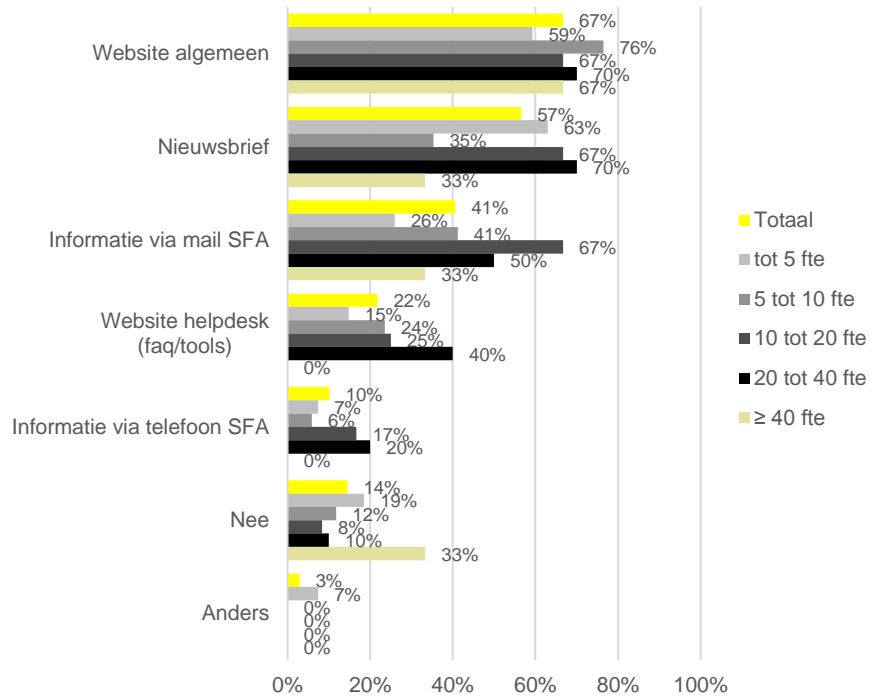
Bureaus is via een open vraag gevraagd hoe zij aan informatie komen betreft HR- en personeelsbeleid. De belangrijkste genoemde bronnen zijn via de SFA, de BNA, de accountant, administratiekantoor / boekhouder, externe adviseur, netwerk, media, opleidingen en internet / google. Zie bijlage 5.3 voor alle gegeven antwoorden.



**Website en nieuwsbrief
SFA worden vaak
geraadpleegd**

De meeste bureaus raadplegen de informatiebronnen van de SFA over HR- en personeelsbeleid, waarbij het meest de algemeen website (67%), gevolgd door de nieuwsbrief (57%).

figuur 3 Gebruik je ook informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid? (meerdere antwoorden mogelijk)



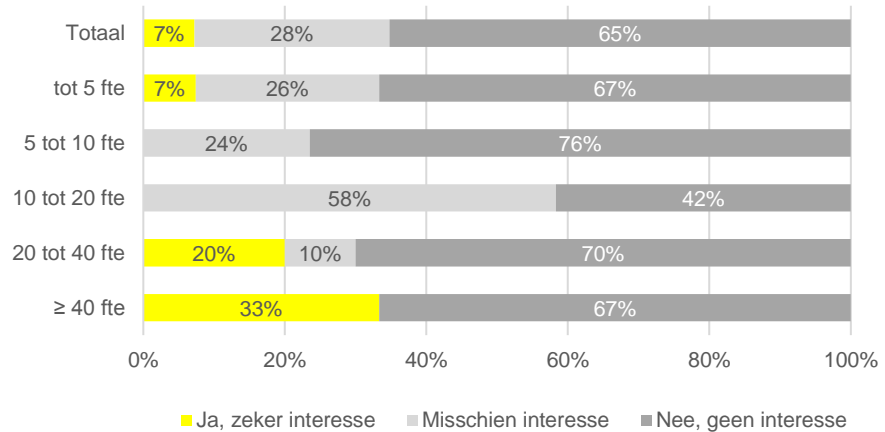
Aan bureaus is open gevraagd welke informatie of ondersteuning van de SFA zij zouden willen ontvangen op het gebied van HR- en personeelsbeleid. Hierbij wordt genoemd informatie over de actuele stand van de lopende cao; informatie over contracten en regelgeving; een up-to-date functiehandboek; een moderne online personeelsomgeving (geen word-documenten); een kwartaal nieuwsbrief en trainingen en cursussen. Zie bijlage 5.5 voor alle gegeven antwoorden.



Ongeveer een derde van de bureaus (35%) geeft aan (misschien) interesse te hebben in het HR-maatwerk aanbod van de SFA.

figuur 4 Zou je geïnteresseerd zijn in HR-maatwerk aanbod van SFA?¹

**Ongeveer een derde
(35%) van de bureaus
heeft (misschien)
interesse in HR aanbod
SFA**



Bureaus die hebben aangegeven misschien interesse te hebben in het HR-maatwerk aanbod van de SFA is open gevraagd waar die interesse van afhangt. Bureaus geven met name aan dat dit afhangt van wat het aanbod inhoudt, de kosten ervan en of dergelijke vraagstukken zich voordoen op het bureau. Zie bijlage 5.6 voor alle gegeven antwoorden.

¹ De resultaten op totaal-niveau zijn gewogen naar grootteklasse en geven het gemiddelde weer op individueel bureau-niveau. Omdat de meerderheid (n=87) van de bureaus zich bevindt in de categorie tot 5 fte, komen de resultaten op totaalniveau het meest overeen met de resultaten van deze categorie.



3 Bijlage antwoorden op open vragen

3.1 Overige manieren ontwikkelcyclus / praten over groei, functioneren en beoordeling

- 3 x per jaar voortgangsgesprekken
- 1 x functionering en 1 x beoordeling
- 1x functioneringsgesprek per jaar 1x beoordelingsgesprek per jaar
- 1x per jaar beoordelingsgesprek 1x per jaar functioneringsgesprek projectevaluatie na afronding fase
- 1x/jaar evaluatiegesprek (dialoog) 1x/jaar functioneringsgesprek
- Als architectenbureau werkt ik zelfstandig maar ben mede-eigenaar van GAAV Architectural engineers, een gezamenlijk facilitair bedrijf. Dit antwoord is namens GAAV B.V. GAAV BV voert 1 x per jaar een functioneringsgesprek en 1 x per jaar een beoordelingsgesprek. Tussentijds vinden indien nodig evaluaties van projecten plaats.
- Doe ik al jaren niet meer sinds ik in 2015 afgeschaald heb tot 1 persoon
- Een halfjaargesprek en een eindejaargesprek
- Einde jaarsgesprek beoordeling zomergesprek meer informeel over hoe het loopt specifiek ontwikkelgesprek, met monitoring van followup daarvan in de twee overige gesprekken.
- In aanvulling op het jaarlijkse dialooggesprek zijn er frequent tussengesprekken, voor zo vaak als wenselijk wordt geacht door werknemer of werkgever
- Koffietafel gesprek
- We evalueren doorlopend of als daar aanleiding toe is. Daarnaast 1x per jaar een gesprek.
- We evalueren project we houden functioneringsgesprek we doen beoordelingsgesprek
- We voeren 1x per jaar een (beoordelings)gesprek over functioneren, maar ook tussentijdse gesprekken en evaluaties, niet in een vaste cyclus maar op basis van behoefte van zowel directie als personeel. Dat wordt ook gestimuleerd, niet wachten op een formeel gepland gesprek.
- Wij hebben week overleggen, en maand overleggen over voortgang functioneren en projecten.
- Wij praten/sturen over inhoudelijke zaken project gerelateerd. Ontwikkeling wanneer dat opportuun is staat de deur altijd open. Er is geen cyclus en geen dossiervorming. In een open en platte organisatie blijkt dat niet nodig.

3.2 Hoe kom je aan informatie over HR- en personeelsbeleid?

- Account
- Accountant
- Accountantskantoor
- Algemeen via BNA. Inhoudelijk vanuit prive partner van een van de directieleden, deze partner is HR professional (senior HR business partner/ advisor).
- Bna



- BNA
- BNA en accountant
- BNA Lezen Salarisadministrateur
- Bna, opleiding, trainingen, cao, arbodienst en externe adviseurs
- BNA, SFA, online
- CAO / BNA SFA
- CAO, common sense, advies boekhouder, BNA nieuwsbrief
- Cursus en ervaring
- Diverse ingangen, cursus, klankbordgroep
- Diverse nieuwsbrieven
- Eigen medewerker HR die dit organiseert
- Ervaring
- Ervaring en accountant
- Ervaring en gesprekken met collega directeuren
- Extern advies
- Google
- Goudse verz / (cursus) bna / loonadm accountant / tussenpersoon ass
- Heb zelf een behoorlijke ervaring met HR werk en weet via de kanalen, waaronder de accountant, informatie te vinden
- Iemand voor in dienst
- In huis aanwezig en ervaring, klein bureau , pragmatisch en via website BNA en SFA
- Internet en SFA
- Je hersens gebruiken.
- Logisch nadenken en google
- Media en ervaring
- Media, Bna, gezond verstand
- MT bespreekt geregeld met businesscoach
- Niet, we gaan geen dingen onnodig ingewikkeld maken.
- Opleidingen, Webinars, advies en gesprekken van en met HR functionarissen.
- SFA
- SFA, algemene info van wet en regelgeving via nieuwsbrieven en websites overheid, HR en UWV
- Uvw, belastingdienst, rijksoverheid
- Via administratiekantoor, literatuur, mailberichten van SFA, SPA, UWV, Arbodienst en verzekeraar.
- Via bna / accountant
- Via BNA, SFA en Rendement
- Via de SFA
- Via de website van BNA en SFA / handboek functies en CAO.
- Via netwerk
- Via salarisadministratiebureau
- Via schoondochter die HR medewerker is bij een middelgroot bedrijf
- Via SFA & BNA en accountant/personeelsadviseur
- Via Sfa-CAO regels en informatie en via publicaties/mailings van Office Rendement
- Vraag advies bij ingehuurde HR adviseur



3.3 Gebruik je ook informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid? Anders, namelijk...

- Consultatie extern juridisch adviseur
- Via de accountant

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

- Actuele stand mbt lopende CAO mis ik al een tijdje. Die is nl. In maart jl. Afgelopen..
- Algemene info en wetwijzigingen
- Algemene relevante info
- Alleen specifiek op verzoek
- Contracten, wetgeving
- Een moderne personeelsomgeving, ipv Word documenten. Een online portal waar HR in te regelen is met de onderlegger van SFA
- Een up-to-date / flexibel nieuw functiehandboek
- Evt kwartaal nieuwsbrief
- Trainingen/cursussen
- We zijn nog maar net lid. Lastig antwoord op te geven

3.5 Waar hangt je interesse in HR-maatwerk aanbod van SFA van af?

- Beschikbaarheid
- Hoe kunnen ze helpen?
- Van de HR-vraagstukken die zich aandienen
- Van wat SFA kan bieden
- Vorm van ondersteuning, inhoud (thema's) en kosten
- Wat het inhoudt
- Wat het precies inhoudt en kost
- Welke vragen op het gebied van HR zich op enig moment voordoen binnen het bureau.

