

SFA Arbeidszakenonderzoek voorjaar 2022

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

Zoetermeer, mei 2022

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 Gesprekscyclus	10
2.3 Informatie HR- en personeelsbeleid	13
2.4 Ontwikkeluren	15
2.5 Duurzame inzetbaarheid	16
2.6 Thuiswerken	17
2.7 Cao	18
3 Bijlage antwoorden op open vragen	19



Samenvatting

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.

Dit voorjaar hebben 121 bureaus de vragenlijst voor de Conjunctuurpeiling ingevuld. De netto-respons komt daarmee uit op 13%. Het onderzoek heeft gelopen van half maart tot half april 2022.

Arbeidszaken

Met medewerkers praten over ontwikkeling en functioneren kan binnen bureaus verschillende vormen aannemen. De cao schrijft voor dat bureaus minimaal één keer per jaar een gesprek hebben met de medewerker over deze onderwerpen. De meeste bureaus (41%) hanteren één keer per jaar een gesprek over het functioneren. 29% noemt een andere aanpak, waarbij vele vormen en combinaties worden genoemd voor het voeren van de gesprekken, zoals koffietafelgesprekken, elke 2 maanden een coaching gesprek of wekelijkse gesprekken. De grotere bureaus vanaf 20 fte hanteren vaker een gesprekscyclus met een startgesprek, voortgangsgesprekken en een beoordelingsgesprek dan de kleinere bureaus. Bij het merendeel van de bureaus (70%) worden de gesprekken op een vast moment in het jaar gevoerd. De maand december wordt het vaakst gebruikt als vast moment voor de gesprekken, gevolgd door januari.

Vrijwel alle bureaus (94%) gebruiken één of meerdere bronnen van SFA voor informatie over HR- en personeelsbeleid. Het vaakst wordt de algemene website geraadpleegd, gevolgd door de nieuwsbrief en informatie per e-mail. Bureaus hebben het meest behoefte aan informatie van SFA over de cao en functie & salaris. Bij de kleinere bureaus leeft er ook een behoefte aan informatie over ontwikkeling.

Bij 14% van de bureaus maken alle medewerkers gebruik van de ontwikkeluren en bij 51% van de bureaus een deel van de medewerkers.

De cao-bepaling taakverlichting is bekend bij 46% van de bureaus. De grotere bureaus vanaf 20 fte zijn vaker bekend met de bepaling dan de kleinere bureaus. Het gebruik van de bepaling vindt ook tot dusver alleen plaats bij deze grotere bureaus.

Bij ongeveer 2 van de 3 bureaus wordt het (deels) thuiswerken behouden. Grotere bureaus blijven het thuiswerken vaker toepassen dan de kleinere bureaus. Specifieke problemen waar bureaus tegenaan lopen bij het thuiswerken zijn veelal problemen gerelateerd aan de software / hardware, de werkplekinrichting thuis, onderlinge coördinatie van projecten en productiviteitsverlies.

Bureaus zijn doorgaans positief over de cao. Zo vindt 91% dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en 71% dat de cao goed aansluit op de bureaupraktijk.



1 Inleiding

Eén keer per jaar onderzoekt SFA onderwerpen en trends op het gebied van arbeidszaken bij de 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.

Voor het onderzoek zijn directeuren / eigenaren van bureaus uitgenodigd. De vragenlijst kan door elk bureau een keer worden ingevuld.

13% netto-respons

Deze meting hebben 121 bureaus de vragenlijst van de conjunctuurpeiling ingevuld. De netto-respons komt uit op 13%. Het onderzoek heeft gelopen van 14 maart tot en met 15 april 2022.

De resultaten op totaal-niveau zijn gewogen naar grootteklasse.

In onderstaande tabel staat het responsoverzicht weergegeven.

tabel 1 Respons voorjaarsmeting 2022

	<i>Aantal respondenten</i>	<i>Responspercentage</i>
tot 5 fte	75	11%
5 tot 10 fte	15	13%
10 tot 20 fte	12	17%
20 tot 40 fte	11	31%
40 fte en meer	8	50%
<i>Totaal</i>	121	13%



2 Arbeidszaken

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vragen op het gebied van arbeidszaken behandeld. De resultaten in paragrafen 2.2 tot en met 2.7 zijn alleen van toepassing op bureaus met personeel in dienst.

2.1 Samenstelling bureau

Deze paragraaf behandelt de gemiddelde samenstelling van het architectenbureau.

De samenstelling is in een aantal onderdelen uitgevraagd. Allereerst is het totaal aantal medewerkers¹ gevraagd bij de bureaus. Vervolgens zijn de aantallen medewerkers 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.

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

Totaal medewerkers bureaus

tabel 2 Gemiddeld aantal medewerkers bureau

	<i>Grootteklasse bureau</i>									
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Totaal medewerkers bureau²	1,8	3,8	10,8	9,2	19,3	16,1	30,0	34,2	52,3	91,6

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

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

² Dit aantal is inclusief zzp'ers, detachering en payroll, maar exclusief stagiairs.



Aantal werknemers en opdrachtnemers

tabel 3 Gemiddeld aantal medewerkers per type contract

Grootteklasse bureau										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Werknemers										
Vast contract	0,7	2,4	8,0	6,9	15,6	11,6	23,4	22,8	36,0	63,0
Tijdelijk contract	0,4	0,6	2,4	1,6	3,4	3,7	5,6	7,5	16,3	25,8
Oproepkrachten	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	1,4	0,7	0,1
Opdrachtnemers										
Opdracht / zzp	0,5	0,5	0,2	0,3	0,3	0,8	1,4	2,0	1,0	2,3
Detachering	0,0	0,0	0,4	0,1	0,3	0,1	1,0	0,5	1,0	0,3
Payroll	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0

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

tabel 4 Gemiddeld aantal medewerkers per type contract (% van totaal aantal medewerkers bureau)

Grootteklasse bureau										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Werknemers										
Vast contract	39%	63%	74%	75%	81%	72%	78%	67%	69%	69%
Tijdelijk contract	22%	16%	22%	17%	18%	23%	19%	22%	31%	28%
Oproepkrachten	6%	3%	2%	1%	1%	0%	0%	4%	1%	0%
Opdrachtnemers										
Opdracht / zzp	28%	13%	2%	3%	2%	5%	5%	6%	2%	3%
Detachering	0%	0%	4%	1%	2%	1%	3%	1%	2%	0%
Payroll	0%	0%	0%	1%	0%	0%	10%	0%	0%	0%

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



Aantal werknemers per traject naar architectentitel

tabel 5 Hoeveel werknemers in jullie bureau streven via de beroepservaringsperiode of de Academie van Bouwkunst de titel van architect (of stedenbouwkundige, landschaps- of interieurarchitect) na? (Gemiddeld aantal werknemers)

<i>Grootteklasse bureau</i>										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Aantal werknemers in traject naar architectentitel										
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	0,2	0,2	0,8	0,5	1,6	1,7	2,4	1,9	4,3	4,1
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	n.a.	0,2	n.a.	0,7	n.a.	0,9	n.a.	1,1	n.a.	1,4

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

tabel 6 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)

<i>Grootteklasse bureau</i>										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Aantal werknemers in traject naar architectentitel										
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	11%	5%	7%	5%	8%	11%	8%	6%	8%	4%
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	n.a.	5%	n.a.	8%	n.a.	6%	n.a.	3%	n.a.	2%

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



Aantal stagiaires

tabel 7 Hoeveel stagiaires hebben jullie op dit moment? (Gemiddeld aantal stagiaires)³

<i>Grootteklasse bureau</i>										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021*	2022
Stagiairs	0,2	0,5	0,8	0,7	2,0	1,0	2,0	2,8	3,0	6,4

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

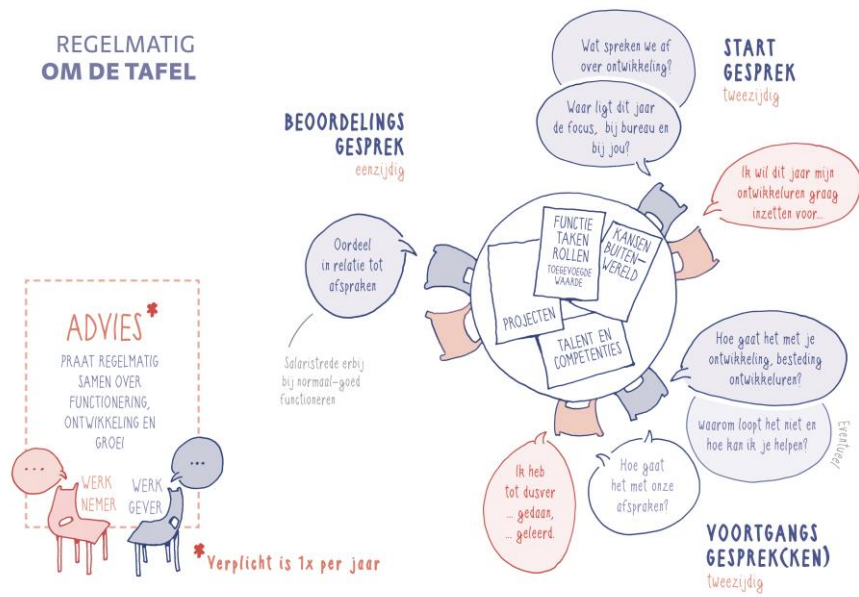
³ Van een stage is wettelijk alleen sprake bij een student en een overeenkomst met een onderwijsinstelling.



2.2 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 1 Gesprekscyclus



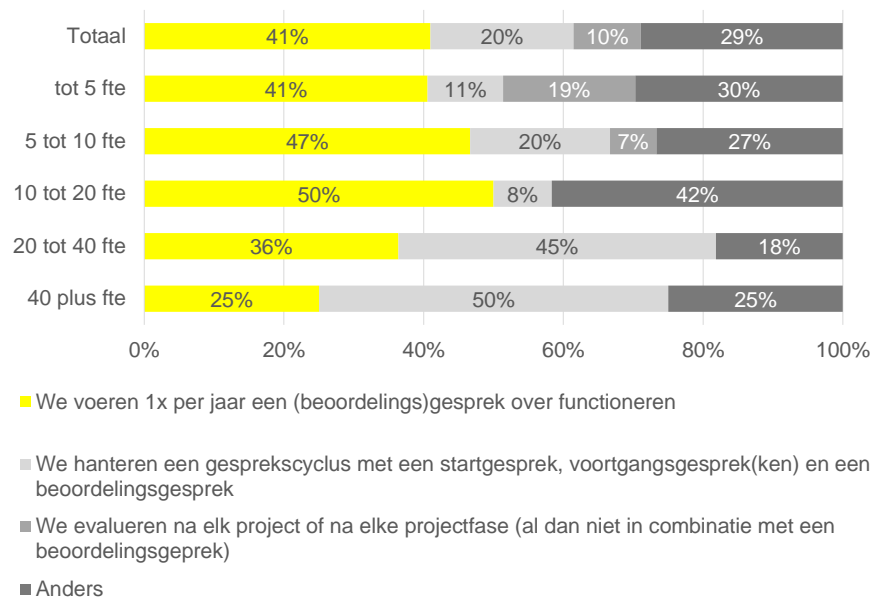
Bron: SFA, 2022



De meeste bureaus (41%) hebben 1 keer per jaar een gesprek met de medewerker over het functioneren. Daarna volgt dat 29% van de bureaus een andere aanpak heeft in het voeren van gesprekken met medewerkers. Hierbij worden vele combinaties en aangepaste vormen van de gesprekken genoemd, zoals koffietafelgesprekken die door beide partijen geïnitieerd worden; elke 2 tot 3 maanden een coaching gesprek; ieder kwartaal een evaluatie en 1 keer per jaar een beoordeling en wekelijkse gesprekken over voortgang en functioneren. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 3.1.

De grotere bureaus met 20 fte of meer hanteren vaker een gesprekscyclus met een startgesprek, voortgangsgesprek(ken) en een beoordelingsgesprek dan de kleinere bureaus.

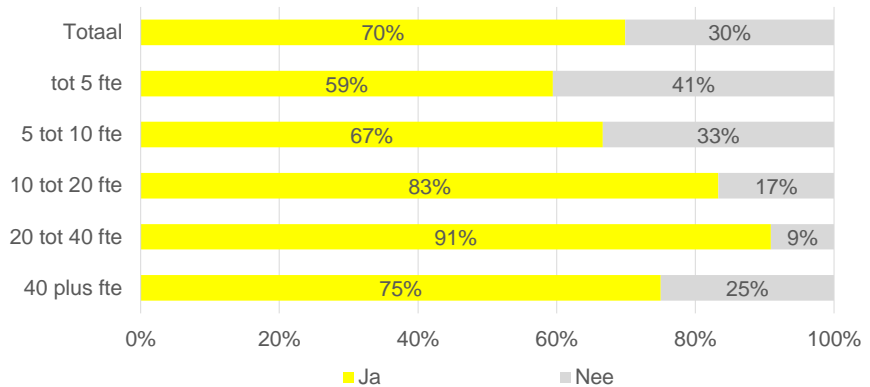
figuur 2 Hoe vaak worden er bij jullie bureau gesprekken gevoerd met medewerkers?



7 van de 10 bureaus voeren op een vast moment in het jaar de start- of jaargesprekken met medewerkers.

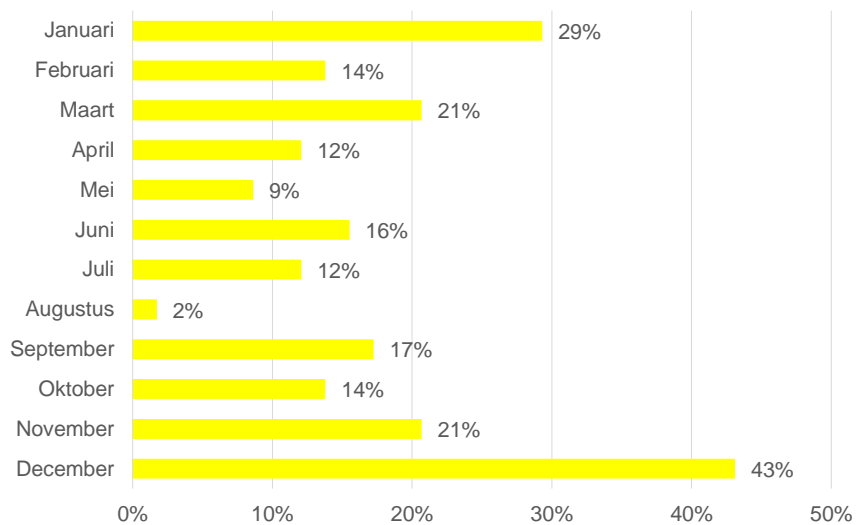
De grotere bureaus vanaf 10 fte hebben doorgaans vaker een vast moment voor het voeren van de start- of jaargesprekken dan de kleinere bureaus.

figuur 3 Is er een vast moment dat jullie een startgesprek of jaargesprek voeren met werknemers waarin je praat over ontwikkeling en bijscholing aankomend jaar?



De bureaus die een vast moment hebben voor het voeren van de start- of jaargesprekken, zijn gevraagd in welke maanden deze gesprekken plaatsvinden. Aan het begin (januari) of einde (december) van het jaar worden het vaakst de gesprekken gevoerd (respectievelijk 29% en 43%).

figuur 4 In welke maand(en) praten jullie over ontwikkeling en bijscholing?



2.3 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-relaties / HR adviseur, de boekhouder / accountant, salarisadministrateur, de Rijksoverheid, (Arbo) verzekeraar en cursussen / boeken / internet genoemd. Alle gegeven antwoorden zijn terug te vinden in bijlage 3.2.

Onderstaande tabel toont een overzicht van de gebruikte informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid. De algemene website van SFA wordt hiervoor het vaakst geraadpleegd (76%), gevolgd door de nieuwsbrief van SFA (59%) en verkregen informatie via de e-mail van SFA (48%). Vrijwel alle bureaus (94%) maken gebruik van één of meerdere van deze informatiebronnen van SFA.

tabel 9 Welke informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid gebruik je? (Meerdere antwoorden mogelijk).

	Totaal	tot 5 fte	5 tot 10 fte	10 tot 20 fte	20 tot 40 fte	40 plus fte
Website algemeen	76%	65%	80%	100%	73%	88%
Nieuwsbrief	59%	46%	53%	83%	64%	88%
Informatie via mail SFA	48%	41%	60%	33%	64%	63%
Website helpdesk (faq/tools)	20%	11%	20%	33%	18%	50%
Informatie via telefoon SFA	16%	11%	20%	17%	18%	25%
Magazine The Human Factor	5%	0%	0%	25%	0%	13%
Geen van bovenstaande	6%	8%	7%	0%	9%	0%

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 bureaus nog noemen zijn een aangepast / actueel functiehandboek, updates / informatie over wijzigingen in belastingen en regelgeving en (aanpak / modernisering van) functioneringsgesprekken en functieprofielen. Zie bijlage 3.3 voor alle gegeven antwoorden.



In onderstaande tabel staat een overzicht van de onderwerpen waarover bureaus informatie van SFA zouden willen ontvangen.

Bureaus hebben de meeste behoefte aan nadere informatie over de cao en functie & salaris (beiden 52%). De kleinere bureaus tot 10 fte hebben ook relatief veel behoefte aan informatie over ontwikkeling.

tabel 10 Over welke onderwerpen zou je informatie van SFA willen ontvangen? (Meerdere antwoorden mogelijk).

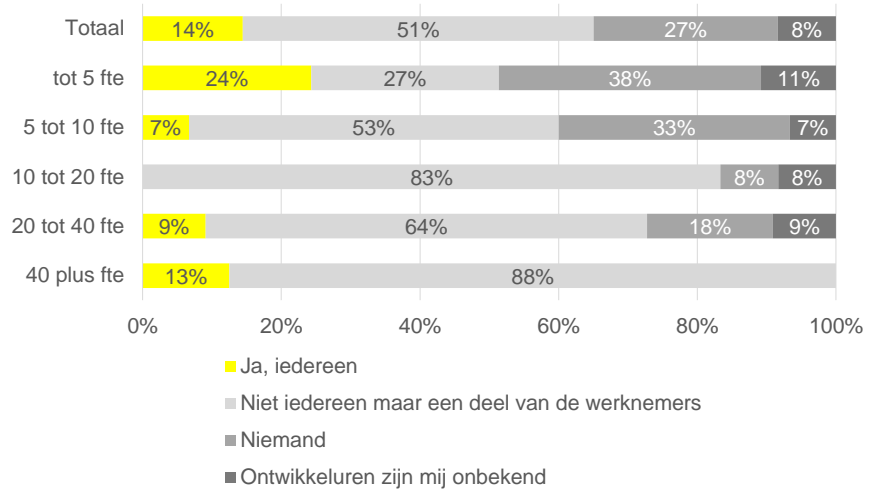
	Totaal	tot 5 fte	5 tot 10 fte	10 tot 20 fte	20 tot 40 fte	40 plus fte
Over de cao nadere informatie	52%	41%	53%	58%	64%	75%
Functie & salaris: hoe pas je functie-indeling toe en salarismvragen	52%	30%	67%	67%	73%	75%
Werkafspraken: contracten en mogelijke contractvormen	49%	38%	60%	58%	64%	50%
Ontwikkeling: voorbeelddocumenten, tools e.d.	46%	41%	67%	50%	45%	25%
Gezondheid/arbo: RI&E en arbocatalogus, omgang ziekte	40%	27%	40%	50%	45%	75%
Verlof: vakantie, collectief vrij, bijzonder verlof	31%	11%	40%	33%	64%	63%
Anders	8%	11%	0%	0%	9%	25%
Geen van bovenstaande onderwerpen	16%	22%	13%	8%	18%	0%



2.4 Ontwikkeluren

Bij 14% van de bureaus maken alle medewerkers gebruik van de ontwikkeluren en bij 51% een deel van de medewerkers. Bij ruim een kwart (27%) van de bureaus maakt niemand gebruik van de ontwikkeluren en 8% is volledig onbekend ermee. Bij de kleinere bureaus tot 10 fte komt het relatief vaker voor dat geen enkele medewerker de ontwikkeluren gebruikt dan bij de grotere bureaus.

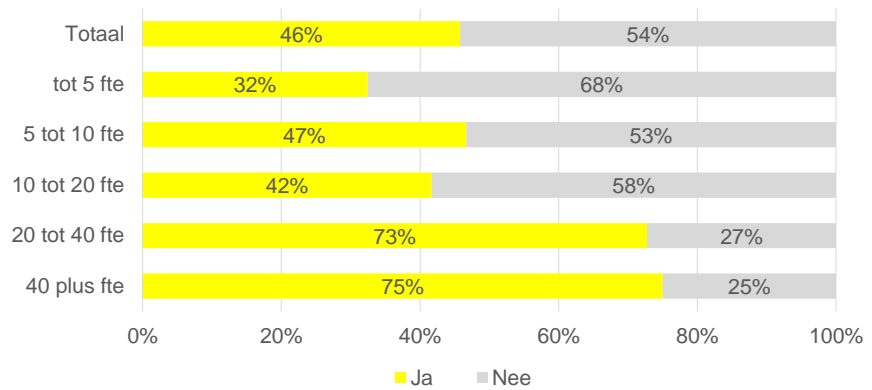
figuur 5 Maakt iedereen in jullie bureau gebruik van de ontwikkeluren?



2.5 Duurzame inzetbaarheid

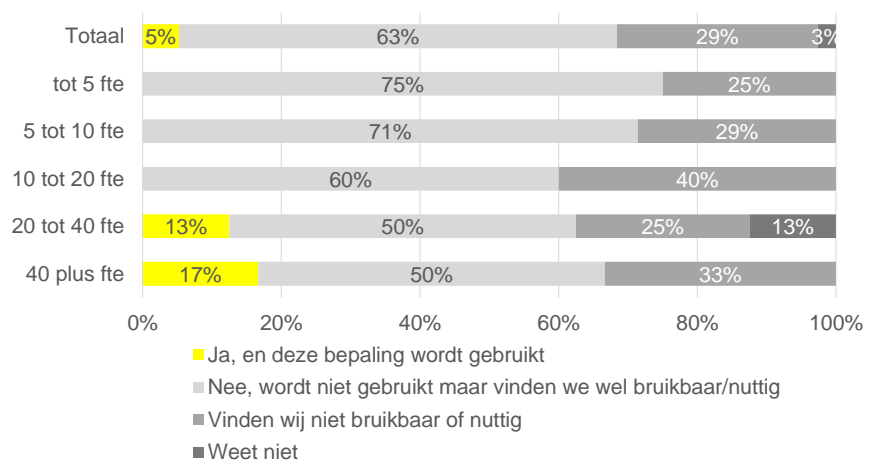
Iets minder dan de helft van de bureaus (46%) is bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor medewerkers. Hoe groter het bureau, hoe vaker men bekend is met deze bepaling. Zo is een kleine derde (31%) van de kleinste bureaus tot 5 fte bekend met de bepaling, tegenover circa driekwart van de grootste bureaus met 20 fte of meer.

figuur 6 Ben je bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor werknemers, 10 jaar voor de pensioenleeftijd?



De cao-bepaling voor taakverlichting wordt alleen gebruikt bij de grotere bureaus vanaf 20 fte (13%-17%). Van de bureaus die de bepaling niet gebruiken, vindt het merendeel deze echter wel nuttig of bruikbaar.

figuur 7 Vind je dit voor jullie bureau een bruikbare bepaling en/of een bepaling die wordt gebruikt?



Bureaus zijn open gevraagd of er wat hen betreft meer of iets anders nodig is zodat de oudere medewerker op een goede manier de pensioenleeftijd kan bereiken. Een aantal bureaus geeft aan dat dit maatwerk is en per persoon



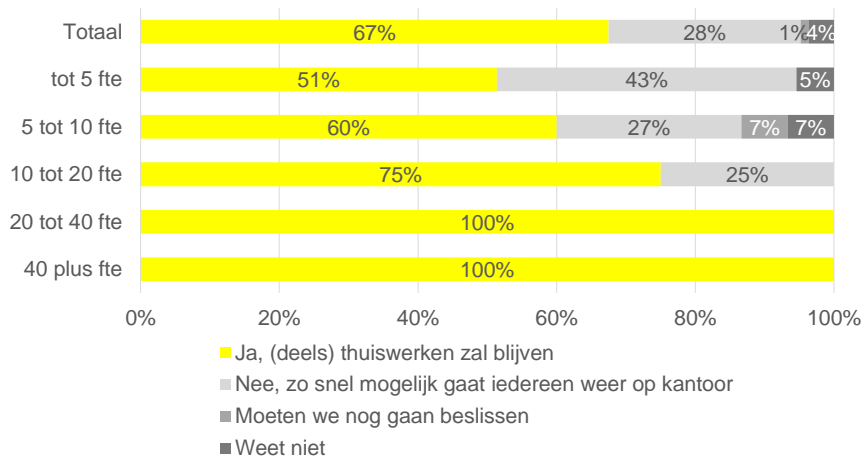
verschilt. Verder worden er een paar andere zaken genoemd zoals de mogelijkheid tot demotie en geen taakverlichting, maar taakverandering (rol van mentor / kennisoverdracht jong talent). Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 3.4.

2.6 Thuiswerken

Bij circa 2 van de 3 bureaus (67%) wordt het (deels) thuiswerken behouden. Doorgaans geldt dat de grotere bureaus het (deels) thuiswerken vaker behouden dan de kleinere bureaus.

Zo behouden alle bureaus vanaf 20 fte het (deels) thuiswerken tegenover circa de helft van de kleinste bureaus tot 5 fte.

figuur 8 Is (deels) thuiswerken iets dat jullie gaan behouden?



Bureaus zijn open gevraagd tegen welke issues zij aanlopen als het gaat om thuiswerken. Een aantal geeft aan dat dit goed verloopt. De bureaus die specifieke issues noemen bij het thuiswerken, noemen vooral zaken gerelateerd aan problemen met hardware / software, de werkplekinrichting thuis, thuiswerkvergoeding, coördinatie / aansturing / afstemming binnen projecten en productiviteitsverlies. Ook het verlies aan verbinding zowel sociaal als werk gerelateerd wordt geregeld genoemd als issue bij het thuiswerken. Dit zou tot een verlies van creativiteit kunnen leiden. Alle gegeven antwoorden zijn terug te vinden in bijlage 3.5.



2.7 Cao

Aan de bureaus zijn stellingen voorgelegd over de cao. Circa 9 van de 10 bureaus vinden dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en 7 van de 10 bureaus vinden ook dat de cao goed aansluit op de eigen bureaupraktijk.

De meeste bureaus vinden dat de cao oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen architectenbureaus voorkomt, maar ook dat deze oneerlijke concurrentie tussen collega-medewerkers voorkomt.

tabel 11 Cao-partijen BNA, FNV, CNV en De Unie horen graag hoe je aankijkt tegen de cao. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? Totaal bureaus

	(Enigszins) Mee oneens	Neutraal	(Enigszins) Mee eens
De cao voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen architectenbureaus	18%	19%	63%
De cao voorkomt oneerlijke concurrentie tussen medewerkers binnen een architectenbureau	18%	20%	62%
Bij goed werkgeverschap hoort het toepassen van de cao.	3%	6%	91%
De cao sluit goed aan op onze bureaupraktijk	13%	16%	71%
De cao regelt te veel	30%	51%	19%
De cao regelt te weinig	50%	49%	1%



3 Bijlage antwoorden op open vragen

3.1 Wat is voor jullie bureau gebruikelijk? Anders, namelijk:

- 1x per jaar algemeen gesprek over functioneren en toekomst Periodiek overleg over beleid bureau Periodiek overleg evaluatie en planning werkvoorraad
- 2 x per jaar een gesprek
- 3 ontwikkelgesprekken per jaar
- 3 voortgangsgesprekken per jaar. In 1 van de gesprekken vindt ook salarisoverleg plaats.
- Er zijn ook altijd gesprekken tussen door, soms met team soms met teamleider. Daarnaast hebben wij een feedback programma van medewerkers naar elkaar en vanaf juni van externe bijvoorbeeld opdrachtgevers of adviseurs waar we mee werken. Dit doen wij 1 keer per jaar gemiddeld moeten medewerkers dan over 2 medewerkers 9 of directie!) iets aangeven
- Functioneren e.d. Wordt direct besproken tijdens en na het werk/project ((on)tevredenheid, waar het goed gaat en waar het beter kan). Directe korte communicatie houdt de boel wakker en ligt de vinger op de evt. Aanwezige zere plekken. Geen achteraf communicatie als mosterd na de maaltijd.
- Jaarlijks een functioneringsgesprek met een onafhankelijke coach jaarlijks een voortgangsgesprek beoordelingsgesprek indien nodig
- Koffietafelgesprekken die door beide partijen geïnitieerd worden
- Om de 2 a 3 maanden coaching gesprek, en 1x jaar beoordeling
- Ook hebben we met alle collega's een 360 graden feedback waar alle werknemers aan meedoen en hun feedback geven aan die desbetreffende collega, daarna volgt het functioneringsgesprek
- We bespreken dingen positief of negatief meteen als het ter sprake komt
- We doen n iets
- We hebben los van de persoonlijke gesprekken een aantal clusters gevormd waarin we ongeveer een keer in de maand overleggen over verbeteringen
- We voeren 2 x per jaar een gesprek over functioneren en verder 2 wekelijks ongeveer over stand projecten en bureausituatie
- We voeren tenminste twee keer per jaar een uitgebreid gesprek met iedereen, tenzij er specifieke redenen zijn dat aantal op te voeren en tussentijds vervolgesprekken in te plannen.
- We voeren wekelijks gesprekken over voortgang en functioneren (niet zwaar en beklemmend maar open en transparant)
Functioneringsgesprekken jaarlijks maak afstand en hiërarchie is niet onze voorkeur.
- We werken alleen maar als zzp-ers samen vanuit intrinsieke motivatie. Samen lunchen, samen aan de koffie, samen een (lange) bureautafel delen. Dat is HR zoals het ooit bedoelt is (voor het die verschrikkelijke afkorting kreeg)



- We zijn in transitie: van 1 beoordelingsgesprek per jaar naar twee gesprekken op basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan dat de medewerkers zelf hebben opgesteld.
- Wij hebben ieder kwartaal een evaluatie waarin we terug en naar de toekomst kijken
- Wij voeren 1x per jaar een beoordelingsgesprek als 'formeel' moment. Hierbij komt ook de salarisverhoging (of niet) aan bod. Omdat wij een compact bureau zijn, zijn wij als directie heel toegankelijk en hebben we tussendoor vaak korte informele gesprekken. Medewerkers weten ons goed te vinden en aan te geven waar zij behoefte aan hebben. Daar kunnen wij dan direct op reageren.
- Wij voeren een gecombineerd gesprek over startgesprek, functioneren, tweezijdig
- Zijn nog zoekende naar een goede vorm van evalueren, vooruitkijken, we proberen 2x per jaar hierover een gesprek te voeren.

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

- actief onderzoek online - gevraagd / ongevraagd advies externe payroll consultant - vanuit eigen organisatie
- bij adviseurs vanuit accountant en coaching
- bladen, BNA
- bna
- BNA
- BNA
- BNA
- BNA & SFA en het accountantskantoor.
- BNA CAO
- BNA CAO Architecten
- BNA en SFA
- bna en SFA en externe deskundigen
- BNA, google, netwerk
- BNA, SFA, ArboNed en diverse overige bronnen
- BNA, SFA, overheid
- BNA, Stichting SFA, media, HR-relaties en salarisadviseur
- BNA. boekhouder, internet
- CAO / BNA
- coaching
- direct contact
- divers
- Divers; ondernemers, boekhouders, adviseurs en gezond verstand.
- diverse bronnen
- diverse bronnen
- diverse bronnen: - communicatie van UWV, belastingdienst - adviezen van accountant en administratiekantoor - adviezen van collega's
- Diverse digitale publicaties, BNA info, contact met collega bureaus
- Diverse publicaties en websites
- doet onze HR medewerker
- Ervaring / internet / extern bureau
- Extern
- google
- google



- het hele jaar door vragen wij dit
- HR adviseur
- HR medewerker / Scholing / Diverse media waaronder ook de website SFA
- HR medewerker zzp + CAO
- HR rendement
- info BNA
- internet
- Internet en relaties
- Internet, oa website BNA
- lezen
- mailings
- Media bna
- Op basis van ervaring en informatie inwinnen via het netwerk en internet.
- relaties
- Rijksoverheid, IND, CAO
- SFA - BNA - ARBO verzekeraar
- SFA en BNA
- SFA en BNA
- uit ervaring
- v ia de BNA/SFA
- Vanuit de CAO en HR
- vanuit SFA met name en van de Goudse verzekeringen (die is erg bruikbaar)
- veel via SFA, internet
- veruit het meest via SFA BNA internet algemeen KvK
- via administratiekantoor
- via BNA
- Via BNA en CAO
- via BNA en collega's
- Via CAO, SFA en diverse sites
- via cursussen, boeken beleid en overleg met collega's
- via de administratie, BNA en internet
- Via de BNA en de CAO
- via de BNA, en wat googelen.
- via de BNA, via eigen ervaring, via overleg met collega's
- Via de werkgeversvereniging
- Via nieuwsbrieven
- via ons salarisadministratie kantoor. Ik zou wel wat ondersteuning kunnen gebruiken op HR gebied
- Via onze HR-partner (extern bedrijf)
- Via SFA en accountant
- Via SFA en persoonlijk netwerk
- Via website SFA, algemeen internet, BNA, nieuwsbrieven accountant, overheid
- Vooral via ons accountantskantoor die ook de salarisadministratie doen. Daarnaast via SFA en via collega's.
- vraag is niet duidelijk
- Wij hebben als RHDHV onze eigen arbeidsvoorwaarden. Deze zijn redelijk in lijn met wat er algemeen in de architecten- en ingenieursbranche gebruikelijk is. Al deze informatie is eenvoudig online beschikbaar op onze intranetpagina of via de afdeling HR



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

- Aangepast functiehandboek meer handreikingen voor inschaling en een functie-flow daarna.
- Aanpak functioneringsgesprekken
- Aanvullend zou een vaste gesprekspartner wel prettig zijn
- Algemeen, competenties, salariëring, bijscholing, pensioenen etc
- Attenderen op verplichtingen werkgever en interessante (nieuwe) kansen voor werknemers
- Belasting wijzigingen en beleid
- Concrete info over f en b gesprekken.
- De meeste informatie halen we uit de cao. Bij specifieke vragen benaderen we de SFA of een jurist arbeidsrecht.
- Doet onze HR medewerker
- Een actueel functiehandboek. Zeer veel behoefte aan. Wij lopen veel tegen discussies aan hierover en staan niet sterk in onze schoenen als we af willen wijken van toch wel verouderde omschrijvingen uit het huidige functiehandboek. Momenteel stellen we onze eigen eisen per schaal op, maar lopen tegen bepaalde zaken aan, die niet duidelijk zijn. Zo lijkt leidinggeven een belangrijk aspect om te kunnen groeien, maar hoe zit het met mensen die op een andere manier veel waarde aan de onderneming toevoegen? Van SFA hebben we geleerd dat gelijk werk gelijk beloond moet worden, maar wat is gelijk werk? Als twee mensen hetzelfde werk doen, maar de een doet het sneller en beter dan de ander, is het dan gelijk werk?
- Ervaringen van andere bureaus klein/middel en grote bureaus
- Heb al voldoende ondersteuning
- Ik ben officemanager en geen HR medewerker, de werkzaamheden zijn verweven in mijn functie maar daarbij kan ik wel wat extra hulp gebruiken.
- Is heel netjes en voorzienend
- Is voldoende
- Is voor nu prima met de middelen die we gebruiken
- Krijg voldoende steun, goede service
- Maandelijks updates van veranderingen die doorgevoerd worden. -
- Marktonwikkelingen en wijzigingen in de regelgeving.
- Meer gericht op duurzaamheid kleine bedrijven
- Meer informatie over de verwachtingen en planning van nieuwe functieprofielen en inschalingen.
- Modernisering arbeidscontracten vanuit tweezijdig belang
- Modernisering van de profielen en modernisering van beleid, traditionele functioneringsgesprekken met traditionele formulieren zou eens naar 2022 gebracht kunnen worden. Tevens wil de nieuwe generatie meer vrijheid en een flexibelere omgeving
- Moet ik intern navragen
- N.v.t. De informatie die wij ontvangen via de huidige kanalen is toereikend.
- Nieuwe ontwikkelingen, puntsgewijze actiepunten op alle vlakken voor onderneming zodat je zelf de onderwerpen kan uitdiepen die relevant zijn
- Onderhandelingsadvies in het interesse van werkgever



- Op dit moment geen
- Op dit moment geen aanvullende informatie / ondersteuning
- Op dit moment is de informatievoorziening prima. Ook bereikbaarheid en ondersteuning is goed.
- Spiegelen met, referenties uit andere sectoren waar het soort medewerkers van architectenbureaus een alternatief zouden kunnen kiezen (concurrentievergelijking)
- Uitleg bij onduidelijkheden + wat is gebruikelijk in onze branche
- Wat ik ontvang is voldoende
- Wat ik reeds ontvang.
- Wat ze nu hebben, een goed platform waarop alles vindbaar is, en persoonlijke assistentie bij vragen is een hele goede basis. En mag uiteraard uitgebreid waar nodig
- We hebben al voldoende informatie, ook al verkregen via SFA
- Wellicht trends t.o.v. andere beroepsgroepen

3.4 Is er wat jullie betreft meer of iets anders nodig zodat een oudere werknemer op een goede manier binnen jullie architectenbureau de pensioenleeftijd kan bereiken? Zo ja, we horen graag je input.

- CAO biedt voldoende flexibiliteit om 1 op 1 afspraken te maken indien gewenst.
- dit is maatwerk en wordt besproken met de desbetreffende persoon
- dit verschilt per individu en daarom is maatwerk noodzakelijk.
- geen taakverlichting maar inzetten op overdracht kennis en begeleiding jong talent
- Ik ben de oudste en van 1975, dus nog niet mee bezig
- Ja, Iedereen moet zijn/haar pensioenleeftijd op een goede manier kunnen bereiken.
- mensen hebben gemiddeld nog twintig jaar te gaan dus daar zijn we nog niet mee bezig geweest
- Mogelijkheid eerder met pensioen (bestaat al) / Aandacht voor hoe je de laatste 10 jaar van je carrière invult; sommige mensen willen eigenlijk wel wat anders maar durven de stap niet te zetten (onzekerheid / hoe financieel) of weten niet goed hoe dat moet (wat wil ik nu eigenlijk)
- n.v.t. oudste personeelslid ruim 25 jaar voor pensioenleeftijd
- Naast artikel 30 is er een beperkt aantal gevallen ook noodzaak voor een demotieregeling.
- Nog niet mee bezig, oudste medewerker zit nog 20 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd
- nou, ik ben zelf 64 jaar, en een positieve stimulans is altijd goed voor de geest.
- Plezier in het werk en door betrokken medewerker ondervonden respect voor diens inbreng / bijdrage in projecten is, naast prive afwegingen, bepalend voor wens door te willen werken, te willen minderen e.d.
- Taakverlichting zou taakverandering moeten zijn, meer in de rol van mentor, i.p.v. minder uren. extra vrije dagen of minder uren is niet altijd de wens van de senior medewerker. (beetje ouderwets ook)
- we hebben flexibele werktijden en collega's kunnen na hun pensioen desgewenst een aantal dagen / uren per week doorwerken; is leuk om collega's betrokken te houden



- Wij hebben een relatief jong team, van leeftijd maar ook in geest! de wat oudere medewerkers draaien goed mee in het team. gaan bij een excursie inderdaad niet meer tot de late uurtjes door... maar verder.. wij hebben altijd veel tijd besteed aan opleidingen kortom onze beide medewerkers die 60 worden kunnen prima werken met BIM, etc.
- wij hebben momenteel geen medewerkers die ouder zijn dan 45, dus dit speelt niet bij ons
- wij zijn daar nog een jaar of 35 bij vandaan....
- Wij zijn er bang voor om mensen met veel ervaring aan te nemen, omdat we huiverig zijn voor de hoge salarissen, die daarbij horen.

3.5 Zijn er issues waar jullie tegen aan lopen als het gaat om thuiswerken?

- afstemming projecten / verdeling werk
- apparatuur heen en weer slepen is niet handig.
- automatisering
- beschikbaarheid laptops, geen ruimte hebben om hierin te investeren,
- Contact tussen collega's onderling is een groot goed. Medewerkers hebben keuze om deels thuis te werken, maar kiezen daar tot heden zelf niet voor.
- coördinatie. hardware en software
- creatieve snelkookpan van samen broeden op een casus werkt niet vanuit huis
- dat VPN niet voldoende werkt
- de betrokkenheid en eigenlijk toch ook wel de productiviteit is iets minder.
- geen. Thuiswerken leidt tot een soort winterslaapachtige toestanden.
- goed vanuit de cloud werken en een goede werkplek thuis realiseren met voldoende ruimte
- goede werkplek thuis
- hebben we nooit gedaan
- Het werkt niet.
- hybride vergaderingen (deels aan tafel deels via teams) zou verboden moeten worden. Ik loop aan tegen thuiswerken als excuus om niet fysiek te vergaderen in meetings waarbij dat wel echt nodig is (ivm te voeren discussies, ontwerpessies, adequate besluitvorming). Processen zijn zeer stroperig.
- inrichting werkplek thuis
- ja werkplekinrichting en tussentijds bijsturen is bij thuiswerken lastig
- ja, heel veel, deels kan/mag het, maar regelmatig samenzijn op het bureau blijft nodig en heeft wel de voorkeur. betere afstemming, leren van elkaar, computer issues
- ja: - verbinding met het team neemt af onder de thuiswerkers - productiviteit van de thuiswerkers neemt af (bij gebrek aan referentiekader gebeurt dit onbewust bij de medewerkers). - persoonlijke ontwikkeling stagneert. - meer tijd nodig voor online management en coördinatie.
- minder goede communicatie, zowel professioneel als sociaal. - toenemende "individualisering" / isolatie van werknemers, vaak onbedoeld en ongewenst.
- minder productief, minder overleg



- Minder/ ander overleg
- nee iedereen is volwassen genoeg en neemt zijn of haar eigen verantwoording
- Nee, de kinderziektes zijn er uit
- Nee, gaat vrij goed. belangrijk is om voldoende contactmomenten life te hebben. Streven is dat iedereen 24 uur op kantoor is, goed afgestemd met de projectteams
- Nee, het thuiswerken heeft goed gewerkt. Omdat we een klein team zijn is het nu fijn om bij elkaar op kantoor te zitten.
- Nee, medewerkers waren vrij in keuze, maar hebben dat geen moment gedaan. Wel is het door getroffen technische maatregelen nu gemakkelijker om bij quarantaine of dergelijk vanuit huis te kunnen werken.
- Nee, personeel is tevreden en het gaat goed. We blijven het monitoren.
- Nee, thuis werken mag en gaat ook prima.
- Nee, voor de coronacrisis was iedereen al gewend om mobiel te zijn en online te werken. Praktisch is het wel lastig als netwerkorganisaties om mensen te blijven ontmoeten
- niet meer dan werken op kantoor
- niet zoveel, wij geven veel vrijheid waarbij werknemers zelf kunnen beslissen.
- Niks te ernstig, kleine dingen als focusverlies.
- ontwerp overleggen online lastiger
- Planning Thuisituatie niet geschikt om te werken Beperkte samenwerking
- Productiviteit en samenwerking
- Projecten lopen niet efficiënt te weinig inhoudelijk overleg
- sociaal contact
- startende jonge ontwerpers / tekenaars missen bij thuiswerken ervaring van oudere ontwerpers / tekenaars. Daarnaast is de aansturing bij jonge ontwerpers / tekenaars beperkter bij thuiswerken
- Thuiswerkvergoeding is niet duidelijk.
- toch wel echt minder betrokkenheid, je merkt dat op kantoor voor de medewerkers mentaal ook beter lijkt
- vergoeding en voorzieningen
- Verhouding reiskosten en thuiswerkvergoeding (een eenvoudige regeling te treffen die voor iedereen geldt)
- verzekering van de kantoorspullen, bij wie ligt dit risico. Of waar zou het moeten liggen. Arbo op de thuiswerkplek, wat kan de wg eisen / waar moet hij het maar mee doen.
- vrijheid van keuze wanneer en hoe is belangrijk geworden, geen nieuwe opgelegde moraal, vrijheid per werknemer
- we moesten laptops aanschaffen; telefoon wordt nu centraal opgenomen; we zijn nog op zoek naar betere methode van bellen en we denken na over bellen via teams; anders wordt iedereen privé mobiel bereikbaar en dat is onwenselijk; interactief ontwerp overleggen wil nog niet zo heel lekker via teams
- We vinden het ongezellig dus hebben het zo min mogelijk gedaan.
- We zijn net overgestapt op hybride werken voor een beperkt deel van de mensen, met name degenen die veel reistijd (en kosten) hebben, dat gebeurt in goed overleg, maar is nog 'vers' dus issues kunnen nog ontstaan



- Werkplekinrichting thuis; verantwoordelijkheid werkgever, maar hoe doe je dat? Het is financieel niet haalbaar om - naast de werkplek op kantoor - voor iedereen thuis de volledige werkplekinrichting te verzorgen (bureau, stoel, computer met alles wat daarbij hoort etc.) Binding houden onderling, thuiswerken vindt vaak plaats op vaste dagen, sommige collega's zien elkaar daardoor niet meer omdat hun (thuis)werkschema's niet met elkaar matchen
- Wij hebben al vanaf onze start bureau de mogelijkheid geboden om 1 dag of dagdeel per week thuis te werken. daarvoor hebben we ook al heel lang goede faciliteiten zoals VPN etc etc. Er is bij de meeste mensen zeer veel behoefte om op bureau te werken. de 80%-20% regel blijft dus voldoen. Er zijn 2 dagen waarop iedereen er moet zijn namelijk maandag en donderdag. maandag gezamenlijke start en presentaties. en donderdag altijd einde dag lezingen, fietsexcursies etc. vanaf 16.30
- Woonwerk verkeer vergoeding versus thuiswerkvergoeding Mogelijk minder efficiëntie
- ze willen soms niet meer naar bureau

