

SFA Arbeidszakenonderzoek

Resultaten voorjaar 2023



Panteia

SFA Arbeidszakenonderzoek

Resultaten voorjaar 2023

Auteur

Gratiella Schippers

Opdrachtgever

BNA / SFA

Gepubliceerd

Zoetermeer, 25-5-2023

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	4
	Arbeidszaken 4	
1	Inleiding	7
2	Arbeidszaken	9
2.1	Samenstelling bureau	9
2.1.1	Totaal medewerkers bureau	9
2.1.2	Aantal werknemers en opdrachtnemers	10
2.1.3	Aantal werknemers per traject naar architectentitel	11
2.1.4	Aantal stagiaires	12
2.2	Gesprekscyclus	12
2.3	Informatie HR- en personeelsbeleid	17
2.4	Ontwikkeluren	19
2.5	Duurzame inzetbaarheid	20
2.6	Divers en inclusief team	22
2.7	Thuiswerken	23
2.8	Cao	24
	Annexes	
Bijlage 1	Antwoorden op de open vragen	25



Samenvatting

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.

Arbeidszaken

Met medewerkers praten over ontwikkeling en functioneren kan binnen bureaus verschillende vormen aannemen. De meeste bureaus (61%) hanteren één keer per jaar een gesprek over het functioneren; 13% hanteert een gesprekscyclus met startgesprek, voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek; 11% evalueert na elk project en 14% houdt een andere vorm aan. Bij deze andere vorm gaat het vaak om koffietafelgesprekken, ontwikkelingsgesprekken en gesprekken tussendoor naar behoefte.

Bij het merendeel van de bureaus (65%) worden de gesprekken op een vast moment in het jaar gevoerd. De maand december wordt het vaakst gebruikt als vast moment voor de gesprekken.

Ruim driekwart (76%) van de bureaus gebruikt de algemene website van de SFA als informatiebron over HR- en personeelsbeleid, gevolgd door de nieuwsbrief en informatie per e-mail. Deze vormen van informatie verzamelen verschillen weinig vergeleken met vorig jaar.

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.

Net als vorig jaar wordt bij 14% van de bureaus door alle medewerkers gebruik van de ontwikkeluren en bij 51% een deel van de medewerkers. Bij ruim een kwart (28%) van de bureaus maakt niemand gebruik van de ontwikkeluren en 7% is volledig onbekend ermee. Ook deze cijfers wijken weinig af van vorig jaar. Bureaus besteden de ontwikkeluren onder andere aan cursussen, opleidingen, coachingstrajecten en excursies.

De cao-bepaling taakverlichting is bekend bij 41% van de bureaus; dit aandeel is vergelijkbaar met vorig jaar (46%). De grotere bureaus vanaf 10 fte zijn vaker bekend met de bepaling dan de kleinere bureaus. Het gebruik van de bepaling vindt op kleine schaal (9% - 25%) plaats bij de bureaus vanaf 5 fte.

Vrijwel alle bureaus (9 op de 10) zijn bezig met het bouwen van een divers en inclusief team. 82% van de bureaus vindt dat een divers en inclusief team de eigen onderneming versterkt.

Bij circa 2 op de 3 bureaus wordt het (deels) thuiswerken behouden. Doorgaans geldt dat de grotere bureaus het (deels) thuiswerken vaker behouden dan de kleinere bureaus. Ten opzichte van vorig jaar zijn er geen grote verschillen.



Specifieke problemen waar bureaus tegenaan lopen bij het thuiswerken zijn minder goede communicatie en een gebrek aan informeel, spontaan en sociaal contact. Dat laatste vermindert de teamspirit en kennisdeling binnen het bureau. De minder goede kwaliteit van de werkplek en software-/ hardwareproblemen bij het thuiswerken worden ook genoemd.

Net als vorig jaar vinden circa 9 van de 10 bureaus (88%) dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en bijna 3 op de 4 bureaus (73%) vinden ook dat de cao goed aansluit op de eigen bureaupraktijk.

Weinig bureaus vinden dat de cao te veel of te weinig regelt. Ruim 6 op de 10 bureaus vinden dat de cao oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomt tussen bureaus; dit aandeel is vergelijkbaar met vorig jaar.





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 worden directeuren/ eigenaren van bureaus per e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan een online vragenlijst. De vragenlijst kan door elk bureau één keer worden ingevuld.

Deze meting hebben 150 bureaus de vragenlijst van de conjunctuurmeting ingevuld. De netto-respons komt uit op 17% (afgelopen najaar was het responspercentage 14%). Het onderzoek heeft gelopen in april 2023.

In onderstaande tabel staat het responsoverzicht weergegeven.

Tabel 1 Respons SFA arbeidszakenonderzoek voorjaar 2023

Grootteklasse BNA bureau	Responspercentage
Tot 5 fte	13%
5 tot 10 fte	23%
10 tot 20 fte	25%
20 tot 40 fte	42%
40 fte en meer	29%
Totaal	17%

Bron: Panteia, 2023



2

2 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 3.7 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 medewerkers 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.

2.1.1 Totaal medewerkers bureau

Tabel 2 Gemiddeld aantal medewerkers bureau

	Grootteklasse bureau									
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Totaal medewerkers bureau ¹	3,8	2,3	9,2	8,4	16,1	18,3	34,2	36,6	91,6	60,5

Bron: Panteia, 2023

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

2.1.2 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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<i>Werknemers</i>										
Vast contract	2,4	1,6	6,9	6,0	11,6	15,2	22,8	26,0	63	38,8
Tijdelijk contract	0,6	0,3	1,6	2,0	3,7	2,6	7,5	8,3	25,8	15,0
Oproepkrachten	0,1	0,1	0,1	0,0	0	0,0	1,4	0,5	0,1	0,8
<i>Opdrachtnemers</i>										
Opdracht/zzp	0,5	0,3	0,3	0,3	0,8	0,3	2	1,0	2,3	4,3
Detachering	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,5	0,8	0,3	1,8
Payroll	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Bron: Panteia, 2023

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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<i>Werknemers</i>										
Vast contract	63%	70%	75%	71%	72%	83%	67%	71%	69%	64%
Tijdelijk contract	16%	12%	17%	23%	23%	14%	22%	23%	28%	25%
Oproepkrachten	3%	3%	1%	0%	0%	0%	4%	1%	0%	1%
<i>Opdrachtnemers</i>										
Opdracht/zzp	13%	14%	3%	4%	5%	2%	6%	3%	3%	7%
Detachering	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	3%
Payroll	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Bron: Panteia, 2023

2.1.3 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?

Grootteklasse bureau										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i>										
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	0,2	0,1	0,5	0,6	1,7	1,2	1,9	2,0	4,1	3,3
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	0,2	0,1	0,7	0,5	0,9	0,6	1,1	0,7	1,4	1,8

Bron: Panteia, 2023

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)

Grootteklasse bureau										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i>										
Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP)	5%	3%	5%	7%	11%	7%	6%	5%	4%	5%
Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst	5%	6%	8%	5%	6%	3%	3%	2%	2%	3%

Bron: Panteia, 2023

2.1.4 Aantal stagiaires

Tabel 7 Hoeveel stagiairs hebben jullie op dit moment? (Gemiddeld aantal stagiairs) ²

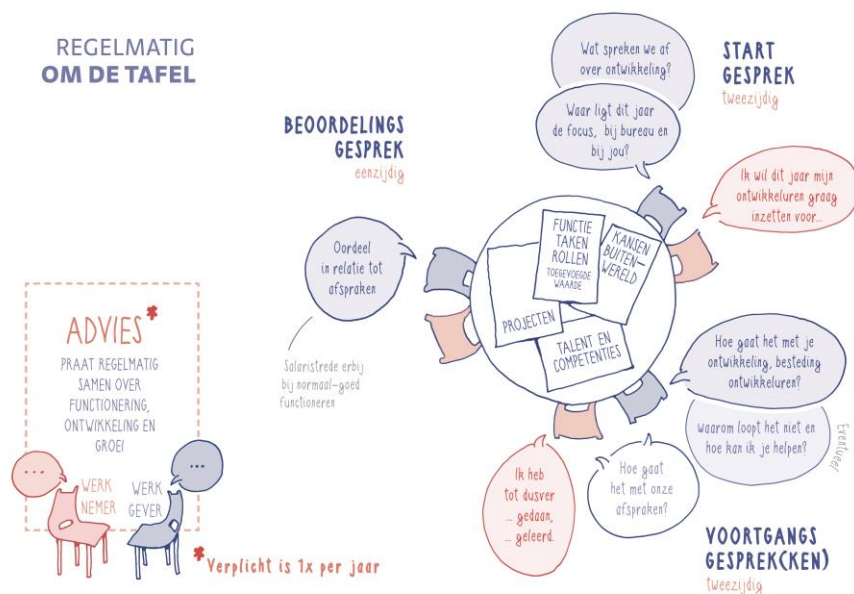
Grootteklasse bureau										
	tot 5 fte		5 – 10 fte		10 – 20 fte		20 – 40 fte		40+ fte	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Stagiairs	0,5	0,3	0,7	0,8	1	1,8	2,8	2,2	6,4	2,3

Bron: Panteia, 2023

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

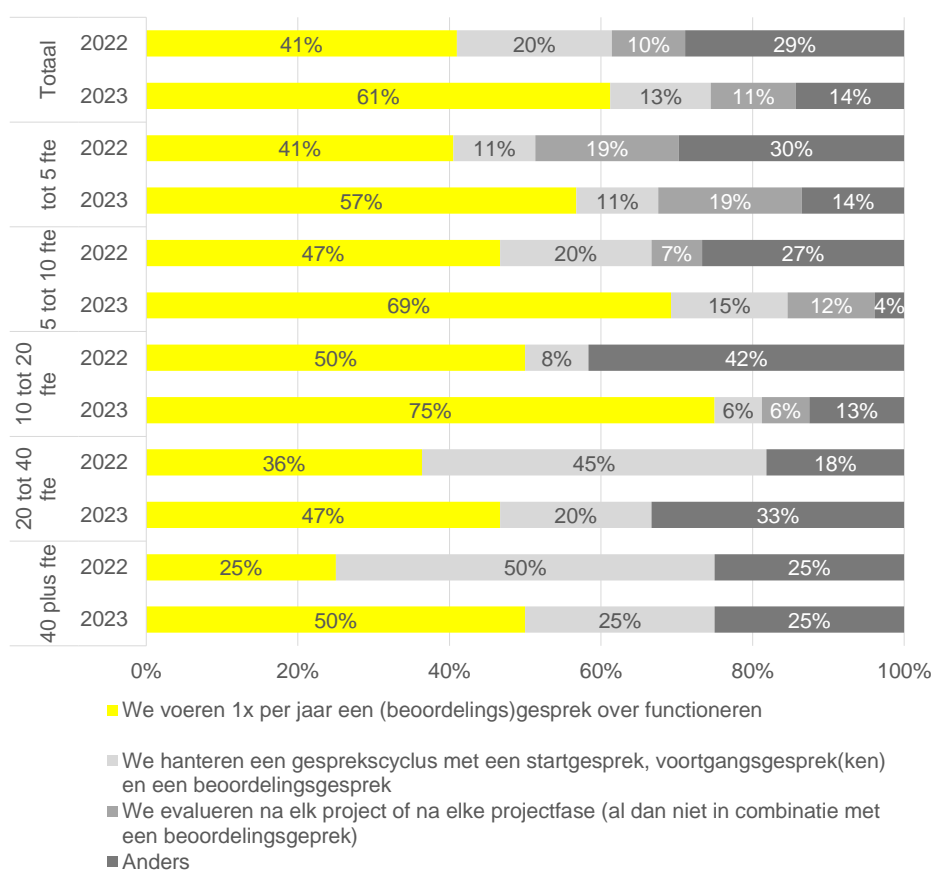


Bron: SFA

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

De meeste bureaus (61%) hebben één keer per jaar een gesprek met de medewerker over het functioneren. Dit is een toename vergeleken met vorig jaar (41%). 14% van de bureaus noteren een andere vorm van de gesprekscyclus. Hierbij worden vele combinaties en aangepaste vormen van de gesprekken genoemd, zoals koffietafelgesprekken; naast beoordelingsgesprekken ook evaluaties na elk project; gesprekken tussendoor naar behoefte en opleiding- en ontwikkelingsgesprekken. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Figuur 2 Wat is voor jullie bureau gebruikelijk?



Bron: Panteia, 2023



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 naar tevredenheid wordt ervaren. Zij lichten hierbij uiteenlopende zaken toe zoals dat de huidige vorm zorgt voor een laagdrempelige sfeer waar open gesproken kan worden en er altijd ruimte is voor extra gesprekken. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een paar citaten ter illustratie.

“Goed, we hebben dit enkele jaren geleden vernieuwd met gedegen voorbereiding van beide partijen en regelmatig wisselende onderwerpen.”

“Ik probeer als werkgever tussendoor regelmatig 'informele' contactmomenten te hebben. Hierdoor worden de formele gesprekken vaak een herhaling van hetgeen al eens besproken is. Ik ben zoekende naar een vorm die de formele en informele contactmomenten meer tot 1 geheel kan vormen.”

Vervolgens zijn de bureaus open gevraagd hoe de huidige gesprekscyclus de werknemers motiveert tot ontwikkeling. Bureaus lichten hierbij overwegend toe dat de gesprekscyclus hier een belangrijke rol in speelt die gemaakte doelen formeel bevestigen. Verder lichten veel bureaus toe dat de ontwikkeling van medewerkers het gehele jaar door wordt middels informele gespreksmomenten of na projecten wordt besproken. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een paar citaten ter illustratie.

“De gesprekscyclus speelt hier vaak een rol in om ontwikkeling te formaliseren of iets nieuws te initiëren, maar motiveren tot ontwikkeling is in principe hele jaar door in het werk aan de projecten.”

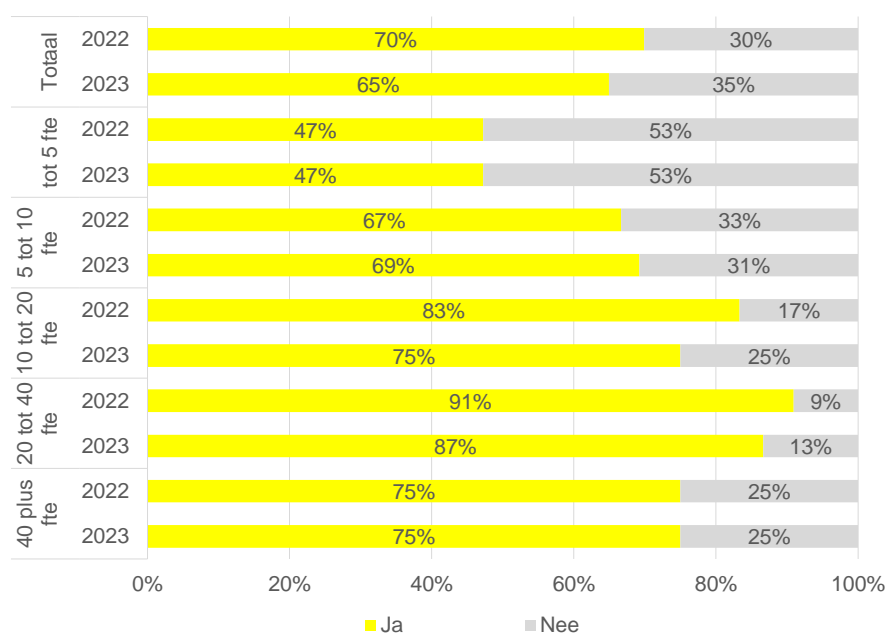
“Ik merk dan met name de werknemers het formele gespreksmoment gebruiken om over hun ontwikkeling van gedachten te wisselen en samen een koers uit te zetten.”



65% van de bureaus voert 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?

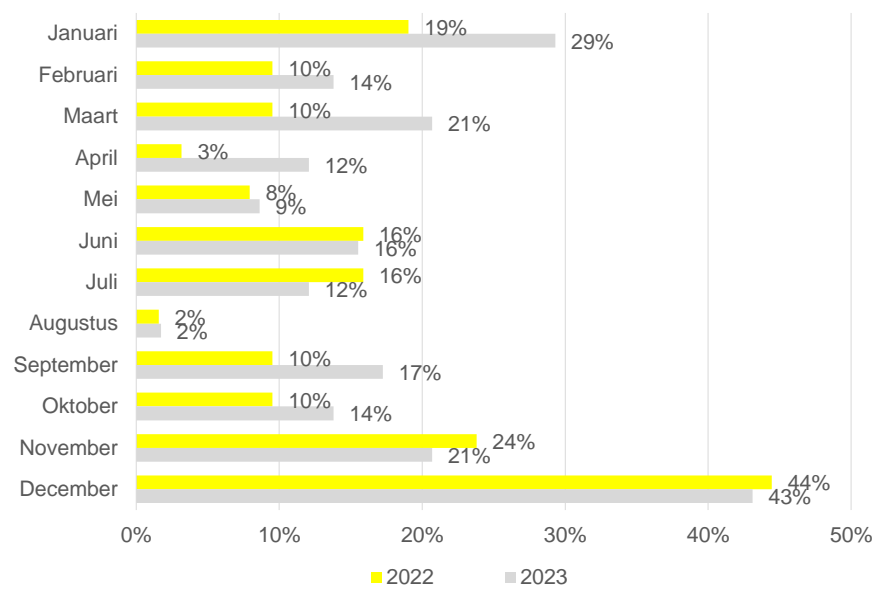


Bron: Panteia, 2023



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, net als vorig jaar, plaats in december (43%).

Figuur 4 Geef aan in welke maand(en) jullie praten over ontwikkeling en bijscholing? Meerdere antwoorden mogelijk.



Bron: Panteia, 2023



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-) adviseurs, eigen juristen, accountants, loonadministratie, internet, de Belastingdienst en overige nieuwsbrieven 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 2022 en 2023 voor alle bureaus in totaal. De algemene website van SFA wordt hiervoor, net als vorig jaar, het vaakst geraadpleegd (81%), gevolgd door de nieuwsbrief van SFA (62%) en verkregen informatie via de e-mail van SFA (38%).

Tabel 8 Welke informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid gebruik je? Meerdere antwoorden mogelijk. Totaal.

	2022	2023
Website algemeen	76%	81%
Nieuwsbrief	59%	62%
Informatie via mail SFA	48%	38%
Website helpdesk (faq/tools)	20%	23%
Informatie via telefoon SFA	16%	8%
Magazine The Human Factor	5%	5%
Geen van bovenstaande	6%	9%

Bron: Panteia, 2023



Onderstaande tabel toont eenzelfde overzicht van de gebruikte informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid voor 2022 en 2023 uitgesplitst naar grootteklassen.

Tabel 9 Welke informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid gebruik je? Meerdere antwoorden mogelijk. Naar grootteklasse.

	tot 5 fte		5 tot 10 fte		10 tot 20 fte		20 tot 40 fte		40 plus fte	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Website algemeen	65%	81%	80%	69%	100%	94%	73%	80%	88%	100%
Nieuwsbrief	46%	57%	53%	42%	83%	75%	64%	87%	88%	100%
Informatie via mail SFA	41%	27%	60%	35%	33%	44%	64%	47%	63%	100%
Website helpdesk (faq/tools)	11%	24%	20%	19%	33%	38%	18%	13%	50%	25%
Informatie via telefoon SFA	11%	5%	20%	12%	17%	6%	18%	13%	25%	0%
Magazine The Human Factor	0%	5%	0%	4%	25%	13%	0%	0%	13%	0%
Geen van bovenstaande	8%	8%	7%	19%	0%	0%	9%	7%	0%	0%

Bron: Panteia, 2023

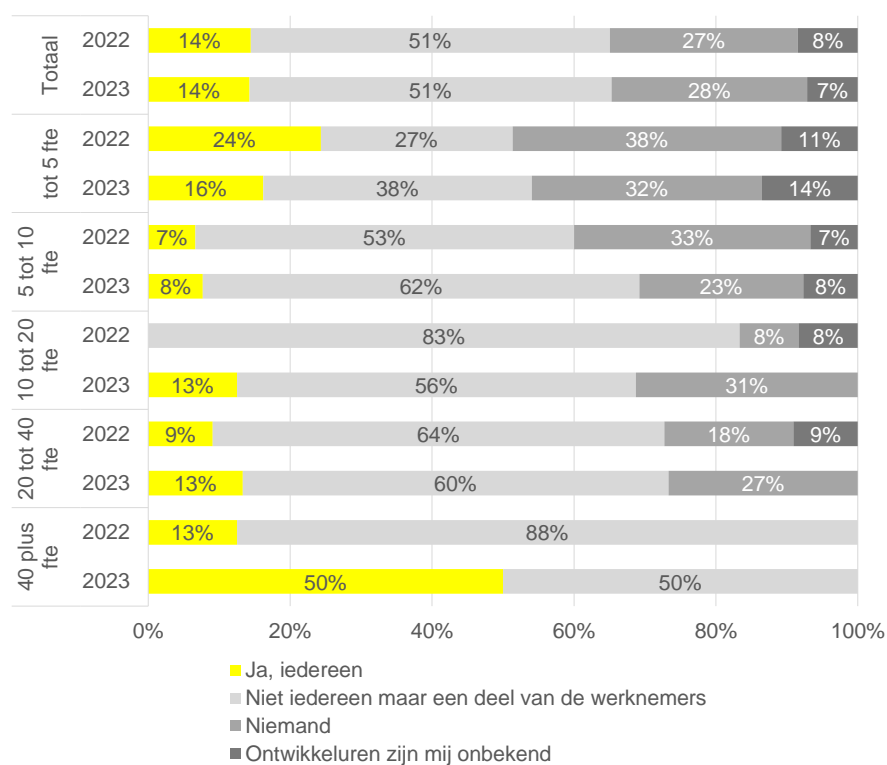
Aan bureaus is open de vraag gesteld welke informatie of ondersteuning zij van SFA zouden willen ontvangen op het gebied van HR- en personeelsbeleid. De meeste bureaus geven aan al voldoende informatie en ondersteuning te ontvangen van SFA, dan wel de huidige ondersteuning en service goed te vinden. Specifieke onderwerpen die bureaus nog noemen zijn bijvoorbeeld: praktisch aanbod Arbocoaches; ondersteuning bij omzetting functiehuis; duidelijke opzet jaarlijks gesprek met ontwikkelplan en beoordelingssystematiek en informatie over ontwikkeluren. Zie bijlage 1 voor alle gegeven antwoorden.



2.4 Ontwikkeluren

Net als vorig jaar wordt bij 14% van de bureaus door alle medewerkers gebruik van de ontwikkeluren en bij 51% een deel van de medewerkers. Bij ruim een kwart (28%) van de bureaus maakt niemand gebruik van de ontwikkeluren en 7% is volledig onbekend ermee. Ook deze cijfers wijken weinig af van vorig jaar.

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



Bron: Panteia, 2023

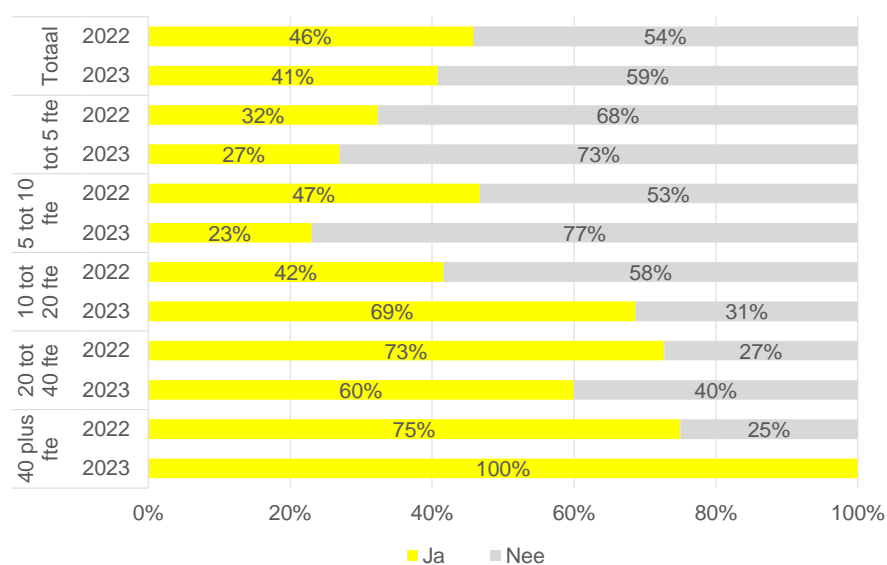
Bureaus zijn open gevraagd waar deze ontwikkeluren binnen hun bureau aan worden besteed. Deze worden vooral besteed aan cursussen, opleidingen, studies, coachingstrajecten, excursies, seminars en lezingen afhankelijk van eigen interesseveld. Inhoudelijk kan het gaan om technische kennisontwikkeling, maar ook persoonlijke ontwikkeling. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.



2.5 Duurzame inzetbaarheid

Ongeveer 4 op de 10 bureaus (41%) zijn bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor medewerkers. Dit aandeel is min of meer vergelijkbaar met vorig jaar (46%). Hoe groter het bureau, hoe vaker men bekend is met deze bepaling.

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

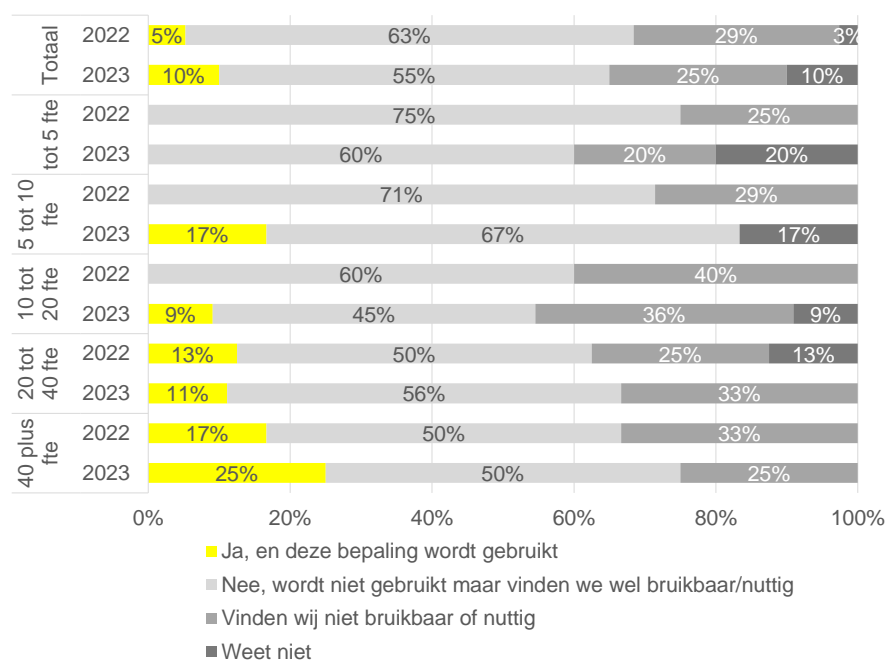


Bron: Panteia, 2023



De cao-bepaling voor taakverlichting wordt dit jaar door 1 op de 10 bureaus (10%) gebruikt; dit is meer dan vorig jaar (5%). 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 is dit een bepaling die wordt gebruikt?



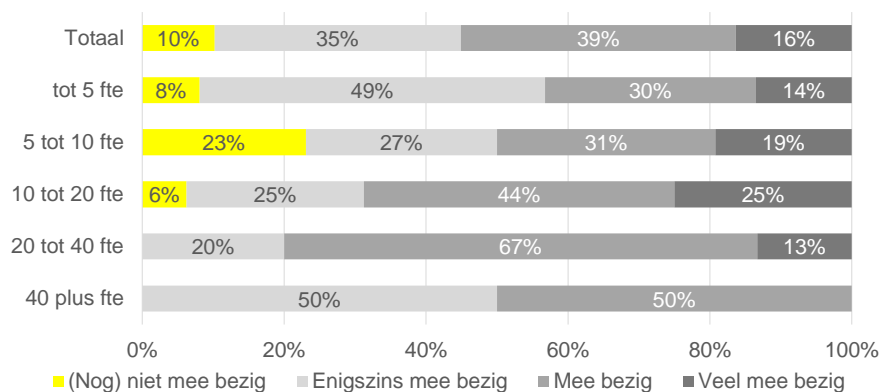
Bron: Panteia, 2023



2.6 Divers en inclusief team

Vrijwel alle bureaus (9 op de 10) zijn bezig met het bouwen van een divers en inclusief team. Alleen bij de kleinere bureaus tot 20 fte is een aandeel (6% - 23%) hier (nog) niet mee bezig.

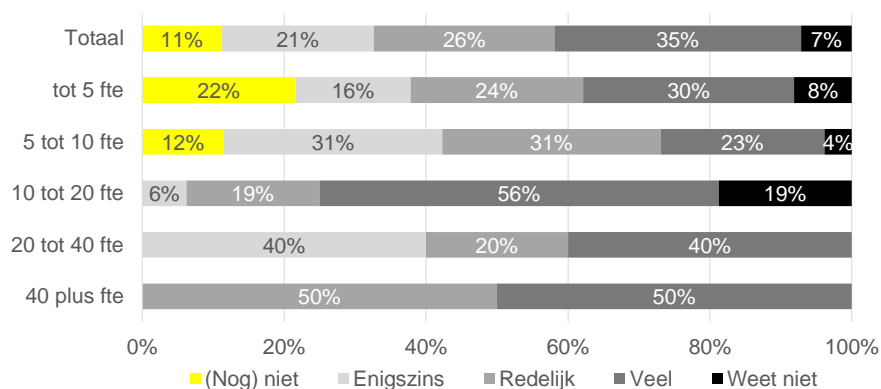
Figuur 8 In hoeverre is jouw bureau actief bezig met het bouwen van een divers en inclusief team?



Bron: Panteia, 2023

82% van de bureaus vindt dat een divers en inclusief team de eigen onderneming versterkt.

Figuur 9 In hoeverre versterkt een divers en inclusief team je onderneming?



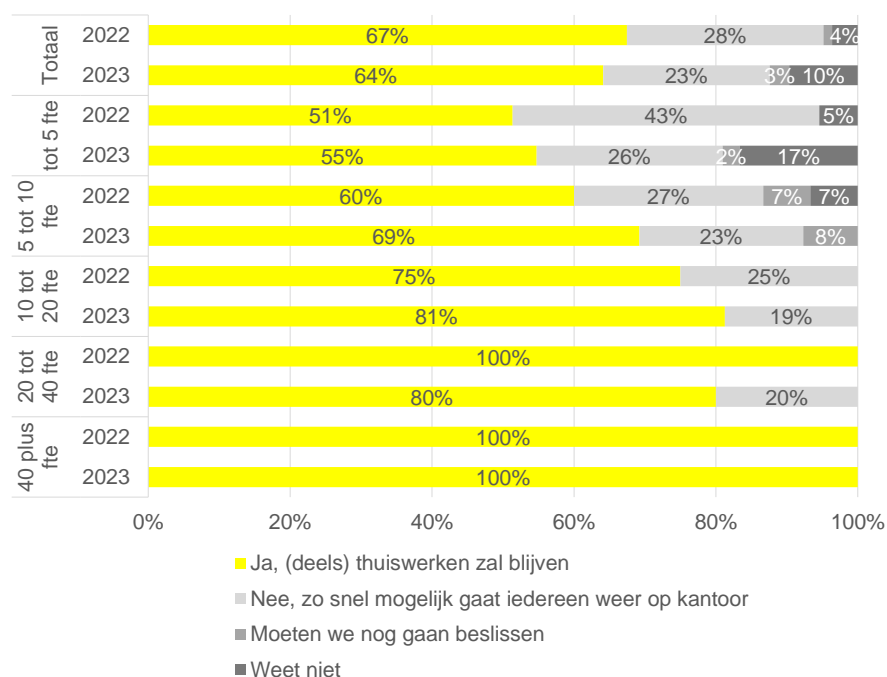
Bron: Panteia, 2023



2.7 Thuiswerken

Bij circa 2 op de 3 bureaus wordt het (deels) thuiswerken behouden. Doorgaans geldt dat de grotere bureaus het (deels) thuiswerken vaker behouden dan de kleinere bureaus. Ten opzichte van vorig jaar zijn er geen grote verschillen te zien.

Figuur 10 Is (deels) thuiswerken iets dat jullie gaan behouden?



Bron: Panteia, 2023

Bureaus zijn open gevraagd tegen welke issues zij aanlopen als het gaat om thuiswerken. Hierbij worden vooral minder goede communicatie genoemd en een gebrek aan informeel, spontaan en sociaal contact wat de teamspirit en kennisdeling vermindert. De mindere kwaliteit van de werkplek en software-/hardwareproblemen bij het thuiswerken worden ook genoemd. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een aantal citaten ter illustratie.

“De communicatie wordt onbedoeld minder goed. Wij draaien om die reden een deel van de thuiswerkafspraken terug.”

“Sommige dagen zijn er erg weinig werknemers op het werk. Hierdoor verlies je een energie, bedrijvigheid, inspiratie. Fysiek samen blijft waardevol.”

2.8

Cao

Aan de bureaus zijn stellingen voorgelegd over de cao. De resultaten worden vergeleken met vorig jaar. Net als vorig jaar vinden circa 9 van de 10 bureaus (88%) dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en bijna 3 op de 4 bureaus (73%) vinden ook dat de cao goed aansluit op de eigen bureaupraktijk.

Weinig bureaus vinden dat de cao te veel of te weinig regelt. Ruim 6 op de 10 bureaus vinden dat de cao oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomt tussen bureaus; dit aandeel is vergelijkbaar met vorig jaar.

Tabel 10 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

	2022			2023		
	(Enigszins) Mee oneens	Neutraal	(Enigszins) Mee eens	(Enigszins) Mee oneens	Neutraal	(Enigszins) Mee eens
De cao voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen architectenbureaus	18%	19%	63%	20%	18%	62%
De cao voorkomt oneerlijke concurrentie tussen medewerkers binnen een architectenbureau	18%	20%	62%	20%	15%	65%
Bij goed werkgeverschap hoort het toepassen van de cao.	3%	6%	91%	4%	8%	88%
De cao sluit goed aan op onze bureaupraktijk	13%	16%	71%	9%	17%	73%
De cao regelt te veel	30%	51%	19%	32%	52%	16%
De cao regelt te weinig	50%	49%	1%	39%	57%	4%

Bron: Panteia, 2023

Bijlage 1 Antwoorden op de open vragen

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

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

- 1 maal per jaar een O&O gesprek (= opleiding & ontwikkeling) 1 maal per jaar een waarderingsgesprek (=beoordelings- en functioneringsgesprek, ook van werknemer naar organisatie)
- 3 x voortgangsgesprek, waarvan 1 met beoordeling en salarisonderhandeling.
- 3x POP-gesprek 1x beoordelingsgesprek (december)
- In verband met het kleine team worden er geen specifieke gesprekken ingepland maar worden de onderwerpen bij de bureaubesprekingen collectief behandeld.
- koffietafel gesprekken
- maandelijke evaluatie op basis van projecten, inzet, etc
- Middels bureauoverleg en gesprekken tussen door. Voorheen wel functioneringsgesprekken.
- Voortgangsgesprek en functioneringsgesprek
- We evalueren / bespreken gedurende de loop van projecten. Niet een specifiek moment daarvoor.
- We overleggen indien nodig, verder kan iedereen zijn werk naar behoren doen. Geen getrut.
- We voeren jaarlijks beoordelingsgesprek, tevens evalueren we na elk project
- We voeren jaarlijks en tussentijds (wanneer nodig) gesprekken over het bureau en werkzaamheden. Eenzijdig, traditioneel beoordelen doen we niet aan.
- we voeren tenminste twee maal per jaar een voortgangsgesprek/functioneringsgesprek, en vaker indien daartoe aanleiding is. Een uitgebreid startgesprek is er altijd.
- Wij hanteren een ontwikkelingsgesprek. Combinatie van beoordelings- en functioneringsgesprek.
- Wij voeren jaarlijks een functionerings- en beoordelingsgesprek. Tussentijds houden we POP-gesprekken en daarnaast koppelen we gesprekken aan projecten

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

- 4 x per jaar functioneringsgesprek + beoordeling per kwartaal voldoende om kwaliteit, leercurve en veiligheid te monitoren
- als goed en zinvol
- als voldoende en noodzakelijk. Regelmatig improviseren en maatwerk leveren blijft even belangrijk.
- altijd een goed ijkmoment om een jaar door te nemen en weer vooruit te kijken. Overigens hebben we ook regelmatig tussendoor gesprekken met medewerkers, maar dat zijn geen gesprekken die vastgelegd worden, tenzij daar acties uit voort komen
- De cyclus voldoet. Is er behoefte aan extra tussentijdse gesprekken van werknemer of werkgever dan plannen we dat in. Dit komt regelmatig voor.
- dit moet meer worden, in gesprek blijven, liefst maandelijks
- Dit werkt goed
- doelmatig
- Effectief, maar zal worden aangepast bij omzetting naar functiehuis, waarbij evaluatie en ontwikkeling belangrijker onderdeel worden.
- Effectief, praktisch, klein bureau dus als er andere signalen zijn worden die snel opgevangen
- Ervaring is zowel voor leiding als werknemers dat dit erg waardevolle gesprekken zijn.
- functioneel
- goed
- goed
- goed
- goed
- goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- goed en zinvol. we zouden het vaker moeten doen en ook de regelmatige gesprekken vaker moeten voeren. de beoordeling valt echter niet heel goed
- Goed, daarmee houden we over en weer goed vinger aan de pols.
- goed, de frequentie is voldoende, als mensen vragen of opmerkingen hebben nemen ze zelf contact op met de leiding.
- goed, gezien de omvang van het bureau is het mogelijk regelmatig gesprekken te voeren
- Goed, we hebben dit enkele jaren geleden vernieuwd met gedegen voorbereiding van beide partijen en regelmatig wisselende onderwerpen.
- goed. is een vooruitgang t.o.v. voorgaande jaren. wij zijn een klein bureau met open cultuur, dus wij bespreken ook door het jaar heen open
- Helpend voor iedereen.
- Het is voldoende, als er aanleiding is tot een tussentijds gesprek dan doen we dat.



- ik probeer als werkgever tussendoor regelmatig 'informele' contactmomenten te hebben. Hierdoor word de formele gesprekken vaak en herhaling van hetgeen al eens besproken is. Ik ben zoekende naar een vorm die de formele en informele contactmomenten meer tot 1 geheel kan vormen.
- is ok
- is vooral formaliteit, we zijn voortdurend in contact
- Is wellicht niet te persoonlijk genoeg, kan beter/ dieper.
- kan beter, weer structureel inplannen, maar lijntjes zijn wel kort.
- klein bureau, dus je weet al gauw wat er zoals speelt...
- Laagdrempelig en praktisch. Als er tussendoor zaken spelen dan worden die op dat moment besproken.
- naar tevredenheid, maar wel met de wens om een extra gesprek in te plannen halverwege het jaar t.b.v. bespreking voortgang ontwikkelingsplan
- niet goede vorm. geen doelstellingen, ontwikkelplan etc. slechts een terugblik op de projecten
- nog niet professioneel en consistent
- noodzakelijk en constructief
- nuttig
- ontspannen en open
- Op zich prima, er is voldoende individueel contact door het jaar heen.
- Open kaart en met de billen bloot. Zeggen wat je denkt en geen politiek. Iedereen is gelijk.
- Pas net mee begonnen, weinig ervaring mee.
- passend
- per project en gedurende het project werkt prima.
- Positief
- Positief
- positief, omdat bij beoordelingsgesprek geen verrassingen boven tafel komen
- Prettig, al voeren we uiteraard ook besprekingen los van de cyclus
- prettig, ruimte voor inbreng van medewerker en werkgever
- Prettig, zowel de cyclische gesprekken als de projectevaluaties
- prettig. betrokkenheid is groot.
- prima
- prima
- prima
- prima
- Prima
- Prima
- Prima
- prima ,veel mensen werken al een tijdje hier dus gaat goed
- Prima, als er vraag is om extra gesprekken dan is dat altijd mogelijk
- prima, dit is ongedwongen en zorgt voor het juiste gesprek, jaarlijkse standaard evaluaties zijn verkapte onderhandelingen welke een goede samenwerking in de weg staan. salaris moet geen onderhandeling zijn maar een feit. het gesprek moet gaan over toekomst ambitie en leercurve
- prima, indien noodzakelijk of gevraagd starten we een gesprekscyclus voor die individuele werknemer



- Prima, we variëren per persoon. Sommige personen hebben een POP traject en daarmee wordt om de 5 weken gesproken. De overige hebben de jaarlijkse gesprekken.
- prima, wij overleggen of bespreken projecten/persoonlijke zaken direct. Hierdoor is een jaarlijks functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek een formaliteit.
- prima. echter CAO is nog steeds geschreven dat we als werkgevers verplicht zijn om werknemers middels beoordelingen/rapportcijfertjes moet laten weten of ze groeien kunnen in salaris. Niet echt een motiverende aanpak. Verstoort opgebouwde relatie werkgever-werknemer
- saai en noodzakelijk
- SUPER BELANGRIJK!
- veel werk
- voldoende
- voldoende
- voldoende, als er wat is gaan we natuurlijk tussentijds om tafel
- voldoet, bij zaken die spelen gaan we tussendoor om tafel, kleine organisatie korte lijnen
- Voor nu prima, maar zou wellicht in de toekomst nog wat vaker in het jaar een korte update kunnen hebben tussen werkgever en werknemer.
- We doen dat jaarlijks Op zich prima om te doen, hoewel we nauw samenwerken. Dus de gesprekken zijn weinig verrassend... mede omdat de meeste medewerkers al langer in dienst zijn
- We willen het aantal gesprekken opvoeren, door jaarlijks 2 tussentijdse gesprekken toe te voegen. Daar starten we komende maand mee. Zo hopen we beter zicht te houden op werkplezier, ontwikkeling en werkdruk
- werkt goed
- werkt goed, klein bureau met korte lijnen
- zinvol
- Zinvol
- Zou beter kunnen in formele zin. Informeel bespreken en evalueren we vrij veel en regelmatig.

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

- 100% door steeds in gesprek te zijn over voortgang en verbeteringen maar dan in een ongedwongen systeem
- afhankelijk van wat er speelt aan ontwikkeling in de branche blijven. Scholing op gebied van BENG, BIM etc.
- apart onderwerp bij ieder gesprek
- belang van ontwikkeling kaarten we wel regelmatig aan.
- beperkt
- Beperkt
- Daar wordt met het oog op de leeftijdsontwikkeling sterk op gewezen: nieuwe aandachtsvelden, ontwikkelingen in de opdrachten etc.
- dat is de inzet van elk gesprek; de resultaten zijn wisselend natuurlijk, afhankelijk van de persoon in kwestie.



- Dat motiveert zeker tot ontwikkeling
- Dat zou beter kunnen.
- De gesprekscyclus speelt hier vaak een rol in om ontwikkeling te formaliseren of iets nieuws te initiëren, maar motiveren tot ontwikkeling is in principe hele jaar door in het werk aan de projecten.
- De gevoerde gesprekken motiveren om (nieuwe) kennis zelf tot zich te nemen, op aangeven van interesse. Niet iedereen neemt zelf vervolgens het initiatief om een voorstel tot zelfontwikkeling te doen
- De huidige gesprekscyclus te weinig, dat is de voornaamste reden om de gesprekscyclus anders in te richten
- De mensen met een POP worden actief gemotiveerd om zich te ontwikkelen, de overige minder.
- dit gaat juist door het jaar heen
- Dit is een gespreksonderwerp inderdaad, maar vooral uit de POP-gesprekken komt dit naar voren.
- Dit zou beter kunnen, al verschilt het wel van persoon tot persoon.
- Door de informele gesprekken wordt er veel kennis overgedragen binnen het bureau. Scholing wordt ook besproken en uitgevoerd.
- Een van onze standaardvragen is naar de ideeën over persoonlijke ontwikkeling en de wijze waarop dat verder uitgewerkt kan worden.
- Enorm. We stellen ook doelen in de gesprekken
- Er wordt gevraagd naar interesses en hier studiemogelijkheden voor geboden. Er worden ook gezamenlijke cursussen op het bureau georganiseerd. Er zijn bureaulunches om over allerlei onderwerpen met elkaar van gedachten te wisselen.
- erg, omdat we het aan de POP's (persoonlijk ontwikkelingsplan) van de medewerkers koppelen
- Ervaarbaar en tot ieders verbazing
- gesprek is voornamelijk gericht op ontwikkeling
- gesprekken zijn meer een formele bevestiging van de gemaakte initiatieven en afspraken door et jaar heen.
- goed
- goed
- goed
- goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed
- goed moment om ambities te bespreken en uit te dagen verder te leren & ontwikkelen
- goed, dus opvoeren
- Goede motivatie
- het gesprek heet het 'loopbaan begeleidingsgesprek', wordt nadrukkelijk stilgestaan bij de ontwikkeling van de eigen carrière inclusief opleidingen
- houdt ze scherp
- Ik merk dan met name de werknemers het formele gespreksmoment gebruiken om over hun ontwikkeling van gedachten te wisselen en samen een koers uit te zetten.
- in enige mate



- In voldoende mate
- is onderwerp van gesprek
- Jaarlijks worden doelen gesteld. Aan de hand hiervan kunnen cursussen worden gevolgd. Verzoek om opleiding kan altijd worden aangevraagd.
- matig
- medewerkers worden geconfronteerd met eigen leercurve, bijsturing vindt plaats, zowel op eigen als bureau-initiatief
- Met extra stimulans vindt de ontwikkeling daadwerkelijk plaats
- Mogelijkheden worden besproken, verder is dit aan de medewerker. Ook het persoonlijke budget wordt altijd aangehaald.
- motivatie wordt steeds beter
- motiveert medewerkers om zelf hun ontwikkelingsplan op te stellen en uit te voeren.
- Motiveert werknemers sterk
- natuurlijk, maar medewerkers komen ook zelf met vragen als ze verder willen
- niet
- niet echt , komt vooral uit het werk zelf
- niet erg
- nog te weinig
- omdat het gedurende het jaar bij elk project plaatsvindt zijn de lijnen kort en is het resultaat optimaal.
- Pas net mee begonnen, zijn nog zoekende
- POP wordt altijd besproken en voorstellen studies worden besproken
- positief
- Redelijk
- redelijk tot goed
- soms
- Stuk waardering voor het verrichte werk, benomen van verbeterpunten en toekomstperspectief.
- te beperkt
- Uitstekend. Ze weten waar ze aan toe zijn.
- voldoende
- voldoende
- voldoende
- voldoende
- Voldoende
- Voldoende
- Voornemens worden voorzien van Plan van Aanpak en planning
- We proberen elk jaar maar ook tussentijds werknemers te motiveren om ontwikkeling te maken in de vorm van aanbieden van cursussen, doorsturen van interessante informatie, het actueel houden van kennis.
- we proberen te enthousiasmeren
- wel degelijk
- wel nuttig
- Werknemers geven tijdens deze gesprekken goed weer wat hun ambities zijn. Of we helpen ze met ontwikkeling komend jaar.
- werkt goed
- Wij bemerken dat tussentijdse ontwikkelings-overleggen, soms projectgerelateerd, dan weer gericht op persoonlijke leerdoelen mbt beroepservaring/scholing van medewerkers erg motiverend werkt bij de



mensen. Het heeft altijd een persoonlijk karakter, is laagdrempelig, werkt doelgericht en is continu in beweging, ipv een momentopname ergens in het jaar.

- wisselend
- ze moeten er toch weer even over nadenken.
- zeker
- zeker. m.n. opleidingsmogelijkheden concreet maken helpt
- zou beter kunnen

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

- adviseurs
- artikelen en ervaringsuitwisseling met collega bureaus
- Bedrijfscoach, website BNA
- Bijhouden literatuur
- BNA
- BNA
- BNA - ARbodienst - Advocaat-Accountant
- BNA en eigen juristen
- BNA en media
- BNA en SFA
- BNA, CAO
- BNA, SFA, KVK
- BNA, SFA, nieuwsbrieven
- BNA/SFA collega-bureau's
- Bureaumanager en accountant en BNA
- cao
- cao
- CAO
- cao en accountant
- Door middel van een HR-functionaris.
- Eigen netwerk en SFA
- Ervaring, lezen en volgen van ontwikkelingen.
- Externe HR adviseur
- Google en bevriende bureaus
- HR adviseur, zelfstudie, gesprekken met collega's
- Hr-medewerker in dienst
- informele wijze: overleg met collega's en anderen uit het netwerk. Formele kwesties vragen we na bij specialisten.
- Intern via onze Wijzer waarin duidelijk onze aanspreekpunten staan benoemd. Extern via brancheverenigingen, nieuws en bij het ontstaan van nieuwe behoeftes van werknemers
- internet
- Internet algemeen en nieuwsbrieven
- Internet, SFA en Loonservice
- internet/adviseur
- lezen

- Niet.
- Nieuwsbrieven BNA, SFA en via accountant
- Online, kennissessie etc.
- Onze HR medewerker organiseert deze kennis in combi met haar eigen ontwikkeling
- Onze HR-manager, relatief nieuw binnen het bureau, brengt dit, met hulp van buitenaf in
 - sfa
 - sfa
 - SFA
 - SFA
 - SFA /Internet/ HR advies
 - SFA en CAO en accountant
 - SFA en CAO en ons moederbedrijf
 - sfa en internet
 - SFA, BNA
 - Sfa, BNA, Rijksoverheid, belastingdienst, zelf onderzoek.
 - sfa, cao, bna
 - sfa, loonadministratie
 - Veelal via de SFA-nieuwsbrieven
 - via accountant
 - via BNA
 - Via BNA
 - Via BNA, SFA, en accountant
 - via BNA, via externe adviseur en via diverse instanties (online)
 - via BNA/SFA
 - Via de Arboned, BNA en SFA.
 - via de BNA en UWV
 - via de directie
 - Via diverse sites o.a. BNA
 - via externe administratie
 - via Huub de graaff
 - Via internet
 - Via nieuwsbrieven van derden en via de site van de BNA specifiek gericht.
 - Via SFA, BNA, en via eigen netwerk
 - via UWV/SFA?internet/accountant
 - via websites
 - vorige werkgever mail SFA
 - we hebben zelf een beleid opgebouwd en we houden de berichten mbt de cao in de gaten
 - website BNA en SFA
 - Website SFA en we hebben op wekelijkse basis een medewerker in dienst die zich oa bezig houdt met personeelszaken.
 - zelf geleerd
 - Zelf ontwikkeld en via externe partij die loonadministratie doet.



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

- alle
- Alle informatie die van belang is en kan zijn voor onze organisatie
- Ben nu al heel tevreden! Aardige mensen en vlot antwoord op vragen
- duidelijke opzet zinvol jaarlijks gesprek met ontwikkelplan en beoordelingssystematiek
- gaat eigenlijk wel ok zo
- Geen aanvullende info noodzakelijk
- geen behoefte op dit moment
- Goede helpdesk. Deze is er deels, maar deels durft sfa niet vaak stelling te nemen en blijven de antwoorden wel heel genuanceerd
- huidige informatie is voldoende
- Informatie over het nieuwe functiehuis en de CAO in het algemeen
- informatief
- is voldoende
- Laatste ontwikkeling en veranderingen op HR gebied, tips en werkcultuur
- Meer modeldocumenten (formulieren evaluatie en dergelijke)
- niet te veel, vraag gestuurd
- Nieuwsbrief met name op gebied van ontwikkel-uren
- Nvt.
- Ondersteuning bij vragen over de omzetting van het functiehuis.
- Ondersteuning vinden we nu al prima
- op deze wijze voldoende
- op dit moment geen
- op dit moment geen.
- praktisch aanbod met bedrijfscoaches, bijvoorbeeld voor het organiseren van de gesprekscyclus, indien mogelijk met een format voor (zelfstandige) herhaling in de daarop volgende jaren
- praktische tips, interpretatie van de CAO (in het interesse van de werkgever) onderhandelingspositie op dit moment zwak.
- steeds meer mensen willen flexibel zijn in hun uren, wel een vast basis aan uren per maand maar dan flexibel inzetbaar maken. hier zijn geen standaarden voor
- Tijdig informatie over nieuwe CAO en salaristabellen
- verschil tussen BA en MA. en tussen MA en geregistreerd architect / interieurarchitect
- voldoende
- wat nodig is beschikbaar en anders kunnen we hierom vragen.

1.6 Waar worden deze ontwikkeluren dan aan besteed?

- (interne) opleiding - lezing - cursus - beurzen
- Aan cursussen en trainingen
- aan werkzaamheden
- Beroeps gerelateerde opleidingen en studies



- bijscholing
- BNA cursussen, kennisdeelsessies, training/coaching
- BNA-cursussen, cursussen die wij zelf organiseren, BEP/PEP
- coach bijeenkomsten, BNA-cursussen, beurs- en lezingbezoek.
- Congressen cursussen beursbezoek netwerkevents lidmaatschap van netwerken in de sector
- cursus
- Cursus
- cursus en conferentiedeelname
- Cursus en training
- cursus en verdieping intern
- Cursus intern/extern
- cursus opleidingen
- cursus, seminar ontwikkelen software skills e.d. bureau-excursies
- cursus, zelfstudie, projectgroepen om onderwerpen uit te diepen
- cursussen
- cursussen
- Cursussen, coaching, technisch kennisontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling
- Cursussen, deelbesteding eigen portfolio en onderzoek
- cursussen, onderzoek naar specifiek interesse-veld
- cursussen; opleidingen; training etc.
- Diversen, kunnen cursussen zijn, maar ook excursies, seminars e.d.
- Gezamenlijke opleidingsessies en persoonlijke ontwikkeltrajecten
- Innovaties en efficiency in de brede zin van het woord. Zowel project als bureaugebonden.
- interne bureau kennisontwikkeling en externe cursussen, lezingen, excursies, etc. heel divers.
- Kennis sessies, opleiding, cursussen en excursies
- kennisverrijking, studie, ervaringsuitwisseling
- M.n. Cursussen
- meelopen. opleiding
- meestal aan seminars, lezingen, cursussen
- met name de BEP
- Onderzoek naar architectuur, stedenbouw, interieur, materialen, bouwmethoden, etc.
- online cursussen en excursies
- ontwikkeling
- ontwikkeling en opleiding. HEbben een eigen academie.
- opleiding Archicad en renders, excursie Architectuur
- Opleiding, coaching.
- opleidingen
- PEP excursies interne activiteiten en klassen soms een externe cursus beurzen
- pep, bep, algemene cursussen
- persoonlijke ontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke ontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling in programmatuur en regelgeving maar ook kennis van materiaal en leidinggeving.
- scholing, lezingen, excursies
- seminars bijwonen



- Specialisatie m.b.t. houtbouw
- studie
- studie en excursie
- studie en opleiding, bouwbezoek, persoonlijke ontwikkeling, kennisdeling
- studies en opleiding
- uren tbv Opleiding kosten tbv opleiding
- veelal om de ontwikkelingen op het gebied van programmatuur te volgen
- verbreding en verdieping van kennis en van de thema's uit de actualiteit
- vooral cursussen, seminars, excursies binnen en buitenland, lezingen
- wet kwaliteitsborging

1.7 Zijn er issues waar jullie tegenaan lopen als het gaat om thuiswerken?

- Afspraken worden niet nagekomen
- Als zelfstandig architect (eenmanszaak) werk ik altijd al vanuit huis.
- balans thuis/werk
- Bereikbaarheid kan een probleem zijn maar valt mee.
- Bestandsdeling en onderlinge communicatie
- bewuster communiceren onderling
- bij te veel thuiswerken zoals in de peak Covid-periode, wordt grip houden op projecten moeilijker.
- ca. 10% thuiswerken, geen probleem
- communicatie
- Communicatie blijft een aandachtspunt. Zoek elkaar op momenten echt op!
- Dalende motivatie
- De communicatie loopt slechter en het teamgevoel is veel minder dan voor Corona (en zonder thuiswerken).
- de communicatie wordt onbedoeld minder goed. Wij draaien om die reden een deel van de thuiswerkafspraken terug.
- De meeste collega's werken weer volledig op kantoor, een enkeling geeft er de voorkeur aan meer thuis te werken. Een aantal werknemers werkt op incidentele basis thuis. Het voorzien van iedereen van de juiste hardware is wel iets waar we tegenaan lopen.
- dubbele computer-issues met dubbele licenties (hoe dan??) laptops zijn vaak niet krachtig genoeg matige werkplek inrichting
- effectiviteit op sommige vlakken beter, maar je mist effectief contact met collega's voor snel oplossen van problemen
- frequentie en afspraken maken
- gebrek aan contact met de overige medewerkers...
- gebrek aan overzicht verlies aan team spirit
- Gebruik van apparatuur op twee plaatsen door medewerkers met een desktop.
- geen goed overleg, en wij vinden het niet gezellig
- geen, eigenlijk.
- het gebrek aan de toevallige gesprekken, de spontaniteit en het gebrek aan kennis op de werkvloer. als iemand eenmaal een dag thuiswerkt is dat lastig terugdraaien.
- Ja maar die lossen we op.



- Ja teambuilding, betrokkenheid, zicht op gezondheid medewerkers
- ja werknemers zijn graag op kantoor als anderen er ook zijn. maar niet iedereen werkt tegelijk thuis....
- Ja, borging kwaliteit loopt gevaar als er nooit over schouder meegekeken kan worden en collega's kunnen niks leren van gesprekken op de werkvloer als ze er niet zijn.
- ja, er moet bij een substantieel deel thuiswerken structureel extra aandacht besteed worden aan de communicatie, zowel de professionele als de informele.
- Ja, het werkt simpelweg niet.
- Ja, mensen ontwikkelen zich minder snel als ze net van de universiteit komen en thuiswerken. Vervolgens is er wel de vraag om meer salaris en vinden wij het lastig uit te leggen dat dit beperkt wordt door de beperkte ontwikkeling.
- je mist efficiency en creativiteit en teamgevoel
- kinderopvang / ruimte thuis
- Kosten ICT, ruis in communicatie, met name bij aanvang van projecten.
- Met name het sociale aspect van fysiek samenwerken werd door velen gemist in de periode dat wij tijdens corona veel thuiswerkten. Ik als werkgever vond het lastig om via digitale communicatie goed in de gaten te houden hoe het mentaal met mijn werknemers ging.
- Minder controle over rustmomenten gedurende de dag en over werkplek inrichting
- momenteel niet.
- nee niet echt maar op kantoor gaat beter
- Nee, alles is ingericht, maar alle medewerkers verkiezen (in normale omstandigheden, dus geen ziekte o.d.) samenwerken op kantoor !
- Nee, dit gaat prima.
- Nee, maar blijft wel een belangrijk punt om goed te blijven bespreken. We proberen toch zo veel mogelijk samen te zijn op kantoor.
- nee, mensen komen graag naar kantoor om elkaar te zien en samen te werken maar maken ook graag gebruik van de mogelijkheden van thuiswerken als de situatie thuis daar om vraagt.
- nee, niet echt. Een beetje ongelijk gevoel aangezien vooral degenen die veraf wonen hier gebruik van maken.
- Nee, verloopt prima.
- Nee. Personeel heeft zelf de voorkeur op kantoor te werken. Thuiswerken is alleen in noodzaak.
- Niet echt, de infrastructuur hebben we goed voor elkaar.
- Niet speciaal
- niet te veel, we blijven een 'teamsport' extra IT-werk en -apparatuur
- Overlegmomenten zijn efficiënter op kantoor
- persoonlijk contact en projectbetrokkenheid
- slechte communicatie ontwerp is trial and error het heeft constante feedback nodig wil je dingen efficiënt doen
- slechte netwerk verbinding, minder intern overleg, de onvolkomenheden van zoom en teams.
- slechte vpn-verbinding :-)
- Software investering in laptops
- software, hardware, communicatie



- Sommige dagen zijn er erg weinig werknemers op het werk. Hierdoor verlies je een energie, bedrijvigheid, inspiratie. Fysiek samen blijft waardevol.
- Thuiswerken gaat ten koste van de interne communicatie en opleiding van jonge en nieuwe medewerkers.
- Thuiswerken is beperkt tot 1 dag in de week. Sommige medewerkers zouden meer willen. (De reden voor 1 dag is dat door samenwerken op kantoor meer zaken en passant opgepikt worden en samenwerking efficiënter verloopt.)
Risico dataverlies/cyberveiligheid
- Thuiswerken van startende werknemers is niet wenselijk voor de ontwikkeling (vertrouwd raken met de werkwijze en eigen organisatie) binnen het bureau, maar wel bijna altijd de vraag bij sollicitaties.
- Uitrusting met 2 beeldschermen, grote bureaus met veel plek, scanner printer, kortom faciliteiten die niet iedereen thuis heeft en veel zaken nog niet digitaal maar werken vanaf papier.
- verantwoording
- Verbindingen computers
- Vertrouwen bij sommige werknemers ivm gemaakte uren. Communicatie is soms lastiger met thuiswerken.
- voldoende sterke computers om te werken
- vooral elkaar zien en spreken. Samen lunchen, naar projecten gaan en informatie uitwisselen. Thuiswerken gebeurde en gebeurd nog wel als iemand een monteur thuis krijgt of kind ziek is.
- voorkeur is dat het team samenwerkt en dat doen we op het bureau
- we missen heel erg het overleg met elkaar. wij zijn een heel klein bureau. nu pikken we veel van elkaar op doordat bijv. telefoongesprekken opgevangen worden.
- we stimuleren om meer op buro te komen werken betere en directere contacten werkt efficiënter en is gezelliger thuis werken bij voorkeur max 1 dag (of meer indien afgesproken)
- weinig direct contact bij werken aan zelfde project.
- werkruimte, combinatie werk-privé
- Wij hebben ook tijdens de Coronatijd niet thuisgewerkt en dat bepaald mede ons succes denk ik.
- Wij merken dat thuiswerken bij het grootste deel van onze werkzaamheden niet ten goede komt aan de efficiëntie en kwaliteit. Wij staan thuiswerken alleen op verzoek toe.

