

SFA Arbeidszakenonderzoek

Resultaten voorjaar 2024



SFA Arbeidszakenonderzoek

Resultaten voorjaar 2024

Auteur(s)

Loïs Verhulst, Gratiëlla Schippers

Opdrachtgever(s)

SFA

Gepubliceerd

Zoetermeer, 25-6-2024

Projectnummer

10969

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 |
| 1 | Inleiding | 6 |
| 2 | Arbeidszaken | 7 |
| 2.1 | Samenstelling bureau | 7 |
| 2.1.1 | Totaal werkzame personen bureau | 7 |
| 2.1.2 | Aantal werknemers en opdrachtnemers | 8 |
| 2.1.3 | Aantal werknemers per traject naar architectentitel | 9 |
| 2.1.4 | Aantal stagiaires | 10 |
| 2.2 | Gesprekscyclus | 11 |
| 2.2.1 | Tools voor gesprekscyclus | 16 |
| 2.3 | Informatie HR- en personeelsbeleid | 18 |
| 2.4 | Ontwikkeluren | 20 |
| 2.5 | Duurzame inzetbaarheid | 21 |
| 2.6 | Cao | 26 |
| 3 | Antwoorden op de open vragen | 27 |



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 (53%) hanteren één keer per jaar een gesprek over het functioneren; 13% hanteert een gesprekscyclus met startgesprek, voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek; 5% evalueert na elk project en 29% houdt een andere vorm aan. Bij deze andere vorm gaat het vaak om combinaties van beoordelingsgesprekken en projectevaluaties, maar ook gesprekken tussendoor naar behoefte en opleidings- en ontwikkelingsgesprekken.

Bij het merendeel van de bureaus (77%) worden de gesprekken op een vast moment in het jaar gevoerd. De maanden december en januari wordt het vaakst gebruikt als vast moment voor de gesprekken. De gesprekscyclus wordt door de meeste bureaus (72%) handmatig ingericht en slechts 7% gebruikt hiervoor een tool. Daarnaast gebruikt 54% van de bureaus een projectadministratie tool.

Voor informatie over HR- en personeelsbeleid gebruikt ruim driekwart (76%) van de bureaus 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.

Het gebruik van ontwikkeluren door medewerkers is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Bij 21% van de bureaus worden de ontwikkeluren door alle medewerkers gebruikt en bij 52% door een deel van de medewerkers. Vorig jaar was dit nog 14% en 51%. Bij 13% van de bureaus maakt niemand gebruik van de ontwikkeluren, waar dit vorig jaar nog 28% was. Slechts 2% is er dit jaar volledig onbekend ermee. Bureaus besteden de ontwikkeluren onder andere aan cursussen, opleidingen en excursies.

Het merendeel van de bureaus besteed aandacht aan fysieke gezondheid (85%). Dit wordt gedaan door bijvoorbeeld het stimuleren van gezonde voeding (56%) en sporten (53%). Daarnaast besteed ook 84% van de bureaus aandacht aan mentale gezondheid. Aandacht voor de mentale gezondheid wordt gedaan door bijvoorbeeld met elkaar in gesprek te gaan (91%) of flexibel werken te stimuleren (42%).

Slechts een klein deel van de bureaus (15%) zegt te herkennen dat werknemers vaak werken onder te veel druk. Daarnaast heeft 32% het gevoel dat werken onder druk leidt tot ziekmeldingen.

De cao-bepaling taakverlichting is bekend bij 64% van de bureaus; dit aandeel is toegenomen ten opzichte van vorig jaar (41%). Hierbij geldt hoe groter het bureau, hoe groter het aandeel dat bekend is met de bepaling. Het gebruik van de bepaling vindt op kleinere schaal (20% - 33%) plaats.



Net als vorig jaar vinden circa 9 van de 10 bureaus (88%) dat het toepassen van de cao hoort bij goed werkgeverschap en meer dan 3 op de 4 bureaus (77%) 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 138 bureaus de vragenlijst ingevuld. De netto-respons komt uit op 17% (afgelopen najaar was het responspercentage 16%). Het onderzoek heeft gelopen van 25 maart tot 19 april 2024.

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

Tabel 1 Respons conjunctuurmeting voorjaar 2024

| Grootteklasse BNA bureau | Responspercentage |
|--------------------------|-------------------|
| Tot 5 fte | 13% |
| 5 tot 10 fte | 15% |
| 10 tot 20 fte | 25% |
| 20 tot 40 fte | 59% |
| 40 fte en meer | 27% |
| Totaal | 17% |

Bron: Panteia, 2024



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

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

2.1.1 Totaal werkzame personen bureau

Tabel 2 Gemiddeld aantal werkzame personen bureau

| | Grootteklasse bureau | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------|------------|------|-------------|------|-------------|------|---------|------|
| | tot 5 fte | | 5 – 10 fte | | 10 – 20 fte | | 20 – 40 fte | | 40+ fte | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Totaal werkzame personen bureau ¹ | 2,3 | 2,7 | 8,4 | 10,3 | 18,3 | 20,1 | 36,6 | 34,5 | 60,5 | 46,7 |

Bron: Panteia, 2024

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

2.1.2 Aantal werknemers en opdrachtnemers

Tabel 3 Gemiddeld aantal medewerkers per type contract/ functie

| Grootteklasse bureau | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|------|------------|------|-------------|------|-------------|------|---------|------|
| | tot 5 fte | | 5 – 10 fte | | 10 – 20 fte | | 20 – 40 fte | | 40+ fte | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Eigenaren/partners ² | - | 1,3 | - | 1,8 | - | 2,5 | - | 3,3 | - | 5,0 |
| <i>Werknemers</i> | | | | | | | | | | |
| Vast contract | 1,6 | 1,5 | 6,0 | 6,3 | 15,2 | 14,6 | 26,0 | 22,5 | 38,8 | 34,0 |
| Tijdelijk contract | 0,3 | 0,6 | 2,0 | 2,4 | 2,6 | 3,1 | 8,3 | 7,4 | 15,0 | 4,0 |
| Oproepkrachten | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,6 | 0,8 | 3,0 |
| <i>Opdrachtnemers</i> | | | | | | | | | | |
| Opdracht/zzp | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 1,4 | 0,3 | 0,3 | 1,0 | 1,2 | 4,3 | 2,0 |
| Detachering | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,8 | 0,2 | 1,8 | 1,0 |
| Payroll | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Bron: Panteia, 2024

² Deze categorie is toegevoegd in de meting van voorjaar 2024.



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 | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Eigenaren/partners ³ | - | 50% | - | 18% | - | 12% | - | 10% | - | 11% |
| <i>Werknemers</i> | | | | | | | | | | |
| Vast contract | 70% | 55% | 71% | 61% | 83% | 73% | 71% | 65% | 64% | 73% |
| Tijdelijk contract | 12% | 21% | 23% | 23% | 14% | 15% | 23% | 21% | 25% | 9% |
| Oproepkrachten | 3% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 2% | 1% | 6% |
| <i>Opdrachtnemers</i> | | | | | | | | | | |
| Opdracht/zzp | 14% | 14% | 4% | 14% | 2% | 1% | 3% | 4% | 7% | 4% |
| Detachering | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 2% | 0% | 3% | 2% |
| Payroll | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Totaal⁴ | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Panteia, 2024

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 | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| <i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i> | | | | | | | | | | |
| Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP) | 0,1 | 0,2 | 0,6 | 0,5 | 1,2 | 1,1 | 2,0 | 2,0 | 3,3 | 2,0 |
| Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,7 | 1,0 | 1,8 | 0,7 |

Bron: Panteia, 2024

³ Deze categorie is toegevoegd in de meting van voorjaar 2024.

⁴ Het betreft hier een verdeling van alle werkzame personen binnen een bureau naar type contract. Het totaal is dus 100%, echter door afwijkingen van individuele bureaus telt de gemiddelde verdeling in deze tabel niet op tot 100%.

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 | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| <i>Aantal werknemers in traject naar architectentitel</i> | | | | | | | | | | |
| Werknemers die beroepservaringsperiode doorlopen (BEP of PEP) | 3% | 7% | 7% | 5% | 7% | 5% | 5% | 6% | 5% | 4% |
| Werknemers die studeren aan Academie van Bouwkunst | 6% | 4% | 5% | 4% | 3% | 2% | 2% | 3% | 3% | 1% |
| Totaal | 9% | 11% | 12% | 9% | 10% | 7% | 7% | 9% | 8% | 5% |

Bron: Panteia, 2024

2.1.4 Aantal stagiaires

Tabel 7 Hoeveel stagiairs hebben jullie op dit moment? (Gemiddeld aantal stagiairs) ⁵

| Grootteklasse bureau | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------|------|------------|------|-------------|------|-------------|------|---------|------|
| | tot 5 fte | | 5 – 10 fte | | 10 – 20 fte | | 20 – 40 fte | | 40+ fte | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Stagiairs | 0,3 | 0,3 | 0,8 | 1,1 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,9 | 2,3 | 3,0 |

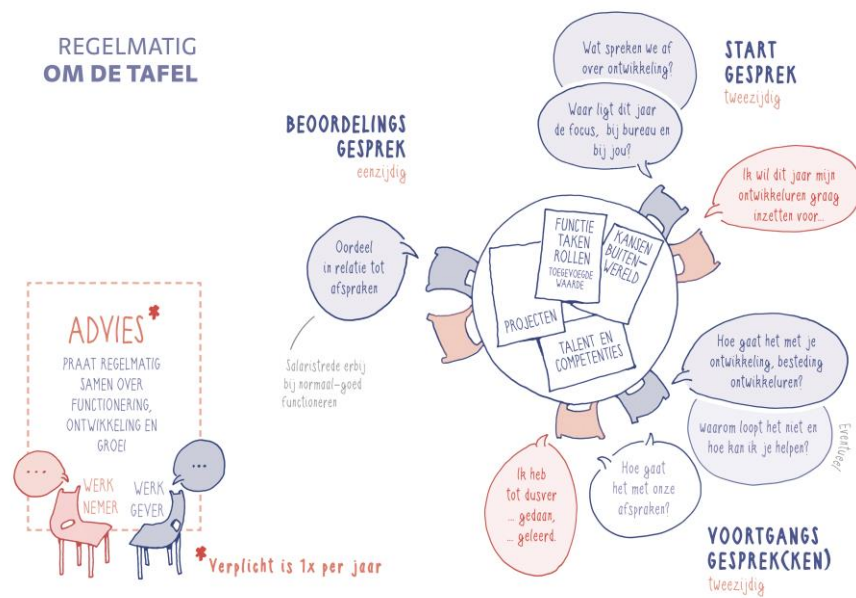
Bron: Panteia, 2024

⁵ 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.

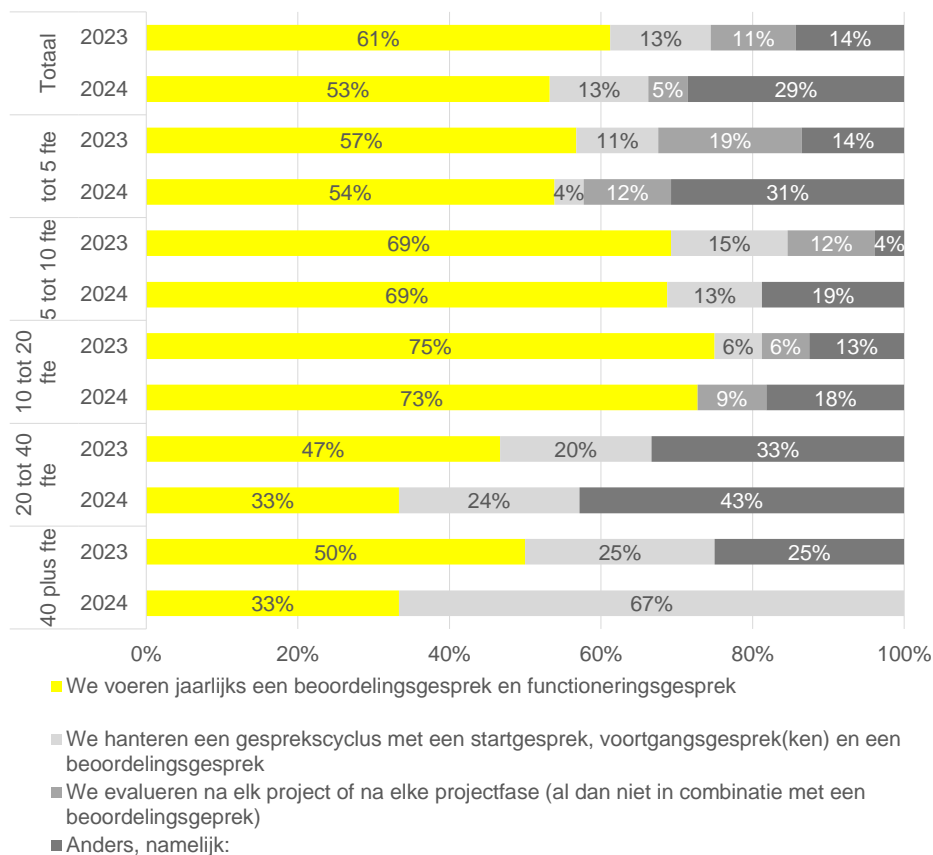
Figuur 1 Gesprekscyclus



Bron: SFA

De meeste bureaus (53%) hebben één keer per jaar een gesprek met de medewerker over het functioneren. Dit is een afname vergeleken met vorig jaar (61%). 29% van de bureaus noteren een andere vorm van de gesprekscyclus. Hierbij worden vele combinaties en aangepaste vormen van de gesprekken genoemd, zoals teamgesprekken; 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, 2024



Bureaus zijn open gevraagd hoe zij de gesprekscyclus zoals die nu bij het bureau wordt gehanteerd, ervaren. De meeste bureaus antwoorden hierbij dat het goed en als prettig wordt ervaren. Zij lichten hierbij uiteenlopende zaken toe zoals dat de huidige vorm zorgt voor een laagdrempelige sfeer waar open gesproken kan worden en er ruimte is voor gesprekken tussendoor. Een aantal bureaus geeft ook aan dat de cyclus pas net geïmplementeerd is en dat er nog ontwikkeling plaatsvindt in wat als fijn wordt ervaren. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een paar citaten ter illustratie.

“Prima. Zeer goed bruikbaar en toepasbaar. Wordt ook goed op gereageerd door het personeel.”

“Op zich prima maar dit moet zich nog wel door ontwikkelen naar een minder formele aanpak en een aanpak meer gericht op een periodiek gesprek dan old school functioneren en beoordelen.”

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 doordat ontwikkeling een vast onderdeel is van de cyclus en zorgt voor een stok achter de deur. Toch zijn er ook enkele bureaus kritischer. Zij stellen dat er meer nodig is dan alleen de gesprekken om de medewerkers te motiveren tot ontwikkeling. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1. Onderstaand een paar citaten ter illustratie.

“Veel medewerkers staan open voor nieuwe ontwikkelingen en kansen. Tijdens de gesprekscyclus wordt daaraan, voor zover mogelijk, concreet invulling gegeven.”

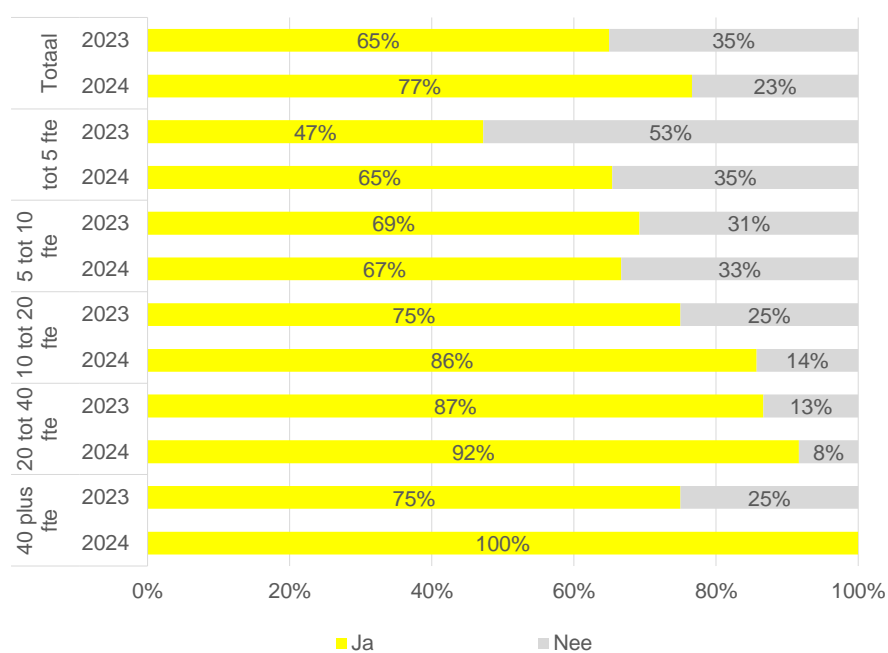
“Voldoende alhoewel de werkelijke prikkel voor ontwikkeling meer te maken heeft met intrinsieke motivatie dan een gesprekscyclus.”



77% van de bureaus voert op een vast moment in het jaar de start- of jaargesprekken met medewerkers.

Grotere bureaus hebben doorgaans vaker een vast moment voor het voeren van de start- of jaargesprekken dan de kleinere bureaus.

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

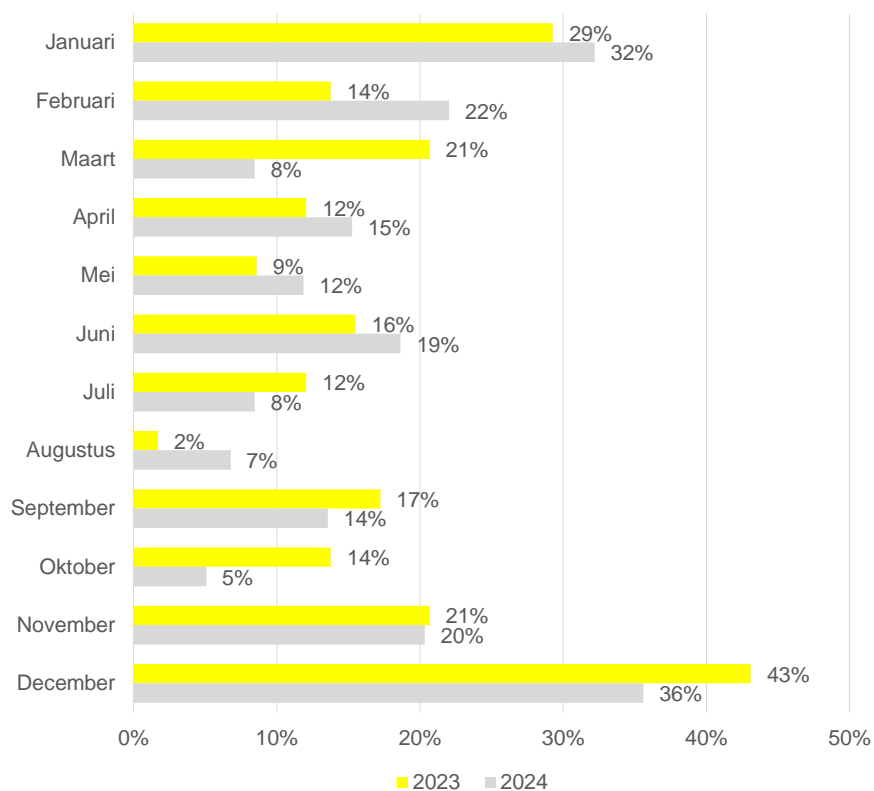


Bron: Panteia, 2024



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 (36%) en januari (32%).

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



Bron: Panteia, 2024



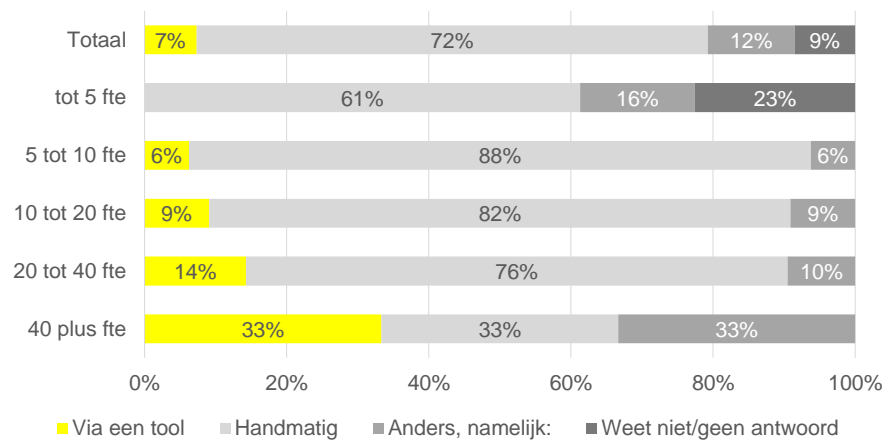
2.2.1

Tools voor gesprekscyclus

Het merendeel van de bureaus richt de gesprekscyclus handmatig in (72%). Slechts een klein deel, 7%, maakt gebruik van een tool. Opvallend is dat van de bureaus tot 5 fte niemand zegt gebruikt te maken van een tool.

Alle bureaus die gebruik maken van een tool om de gesprekscyclus in te richten doen dit binnen hun bestaande tool. De benoemde namen van de gebruikte tools zijn te vinden in bijlage 1. Voorbeelden van tools die genoemd worden, zijn Afas en Simplicate.

Figuur 5 Hoe richt je de gesprekscyclus op dit moment in?



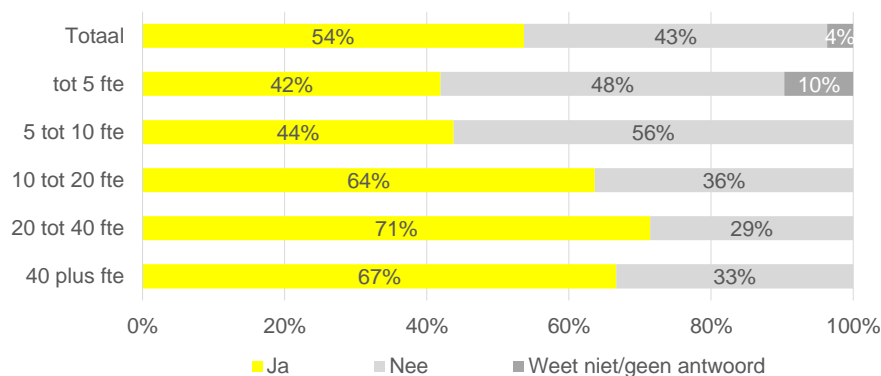
Bron: Panteia, 2024



Als we kijken naar het gebruik van projectadministratie tools zegt de helft van de bureaus zegt hier gebruik van te maken (54%). Hierbij valt op dat de bureaus met meer dan 10 fte vaker zeggen projectadministratie tools te gebruiken dan bureaus met minder dan 10 fte.

Voor 36% van de bureaus die gebruik maken van projectadministratie tools, is de tool gelijk aan de personeelsadministratie.

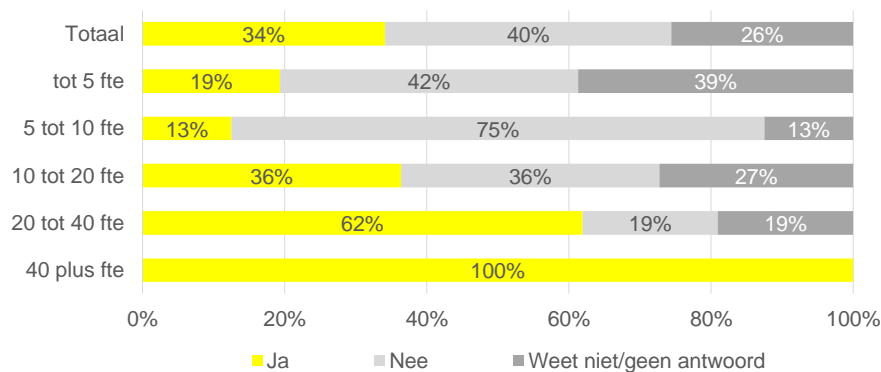
Figuur 6 Gebruik je bepaalde projectadministratie tools?



Bron: Panteia, 2024

De bureaus is ook gevraagd in hoeverre er als werkgever en werknemer toegang is tot de tool voor de gesprekscyclus. 40% van de bureaus geeft aan dat ze als werkgever en werknemer geen toegang hebben. 34% zegt wel toegang te hebben. Bureaus groter dan 10 fte hebben gemiddeld genomen vaker toegang tot de tool voor de gesprekscyclus dan kleinere bureaus met minder dan 10 fte.

Figuur 7 Heb je toegang als werkgever en werknemer tot de tool voor de gesprekscyclus?



Bron: Panteia, 2024



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, accountants, loonadministratie, internet 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 2023 en 2024 voor alle bureaus in totaal. De algemene website van SFA wordt hiervoor, net als vorig jaar, het vaakst geraadpleegd (76%), gevolgd door de nieuwsbrief van SFA (63%) en verkregen informatie via de e-mail van SFA (48%).

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

| | 2023 | 2024 |
|------------------------------|------|------|
| Website algemeen | 81% | 76% |
| Nieuwsbrief | 62% | 63% |
| Informatie via mail SFA | 38% | 48% |
| Website helpdesk (faq/tools) | 23% | 22% |
| Informatie via telefoon SFA | 8% | 7% |
| Magazine The Human Factor | 5% | 10% |
| Geen van bovenstaande | 9% | 4% |

Bron: Panteia, 2024



Onderstaande tabel toont eenzelfde overzicht van de gebruikte informatiebronnen van SFA over HR- en personeelsbeleid voor 2023 en 2024 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 | |
|------------------------------|-----------|------|--------------|------|---------------|------|---------------|------|-------------|------|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Website algemeen | 81% | 68% | 69% | 94% | 94% | 91% | 80% | 67% | 100% | 67% |
| Nieuwsbrief | 57% | 48% | 42% | 56% | 75% | 91% | 87% | 81% | 100% | 33% |
| Informatie via mail SFA | 27% | 35% | 35% | 44% | 44% | 55% | 47% | 67% | 100% | 33% |
| Website helpdesk (faq/tools) | 24% | 16% | 19% | 13% | 38% | 36% | 13% | 33% | 25% | 0% |
| Informatie via telefoon SFA | 5% | 3% | 12% | 6% | 6% | 18% | 13% | 10% | 0% | 0% |
| Magazine The Human Factor | 5% | 6% | 4% | 6% | 13% | 27% | 0% | 10% | 0% | 0% |
| Geen van bovenstaande | 8% | 6% | 19% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 33% |

Bron: Panteia, 2024

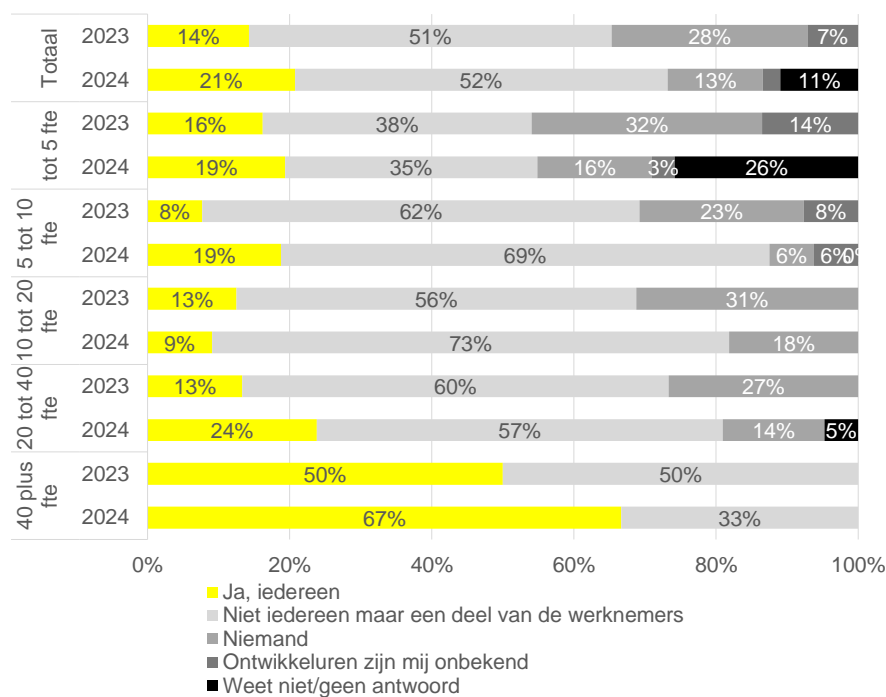
Aan bureaus is open de vraag gesteld welke informatie of ondersteuning zij van SFA zouden willen ontvangen op het gebied van HR- en personeelsbeleid. De meeste bureaus geven aan al voldoende informatie en ondersteuning te ontvangen van SFA, dan wel de huidige ondersteuning en service goed te vinden. Specifieke onderwerpen die bureaus nog noemen zijn bijvoorbeeld: actuele protocollen, voor bijvoorbeeld langdurige ziekmelding, fietsplan; werkbaar digitaal format voor functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gerelateerd aan het nieuwe functiehuis. Zie bijlage 1 voor alle gegeven antwoorden.



2.4 Ontwikkeluren

Het gebruik van ontwikkeluren door alle medewerkers is toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Bij een vijfde (21%) van de bureaus wordt door alle medewerkers gebruik gemaakt van de ontwikkeluren, vorig jaar was dit nog 14%. Verder maakt bij 52% van de bureaus een deel van de medewerkers gebruik van ontwikkeluren. Dit is nagenoeg evenveel als vorig jaar (51%). Bij 13% van de bureaus maakt niemand gebruik van de ontwikkeluren en 2% is volledig onbekend ermee. Deze cijfers zijn afgenomen ten opzichte van vorig jaar. Toen maakte bij 28% van de bureaus niemand gebruik van ontwikkeluren en was 7% hier nog onbekend mee.

Figuur 8 Maakt iedereen in jullie bureau gebruik van de ontwikkeluren?



Bron: Panteia, 2024

Bureaus zijn open gevraagd waar deze ontwikkeluren binnen hun bureau aan worden besteed. Deze worden vooral besteed aan cursussen, opleidingen, excursies, bijscholing en lezingen ook gericht op verdieping in het vakgebied. Deze activiteiten dragen bij aan zowel de vakinhoudelijke ontwikkeling als ook persoonlijke groei van de medewerkers. Alle gegeven antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

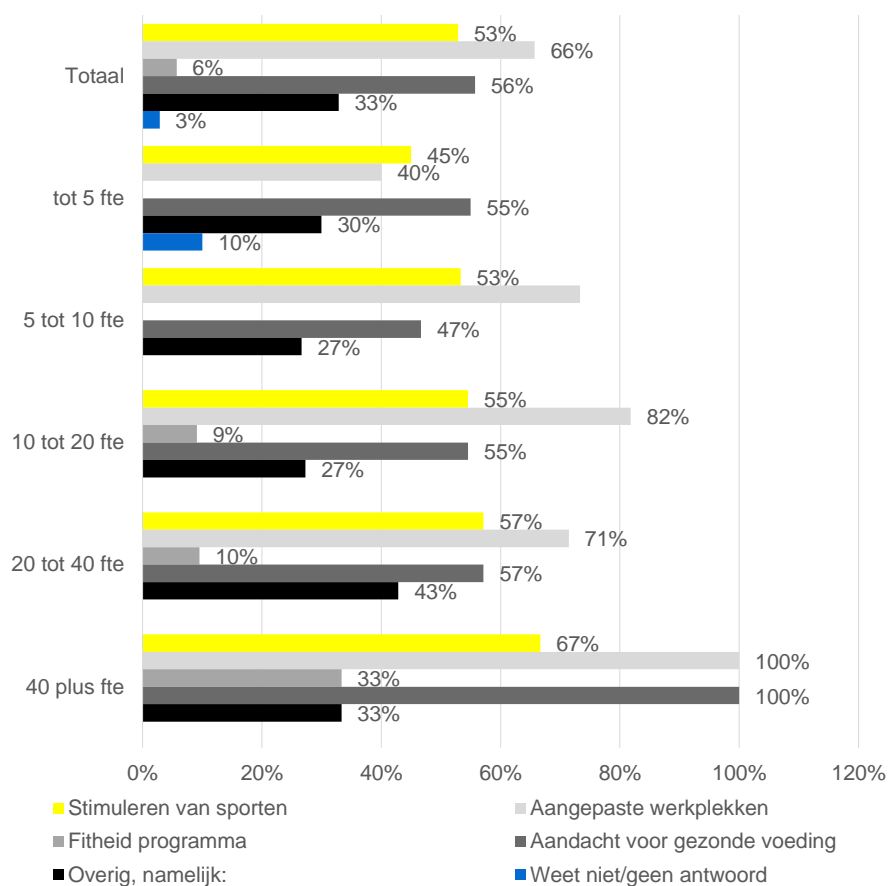


2.5 Duurzame inzetbaarheid

85% van de bureaus zegt aandacht te besteden aan fysieke gezondheid van medewerkers. Slechts 5% zegt dit niet te doen. Deze 5% bestaat uit de kleinere bureaus tot 5 fte en bureaus van 5 tot 10 fte. De bureaus groter dan 10 fte zeggen allemaal aandacht te besteden aan fysieke gezondheid.

Door middel van aangepaste werkplekken wordt bij de meeste bureaus aandacht besteed aan fysieke gezondheid (66%). Daarnaast wordt ook aandacht geschonken aan gezonde voeding (56%) en het stimuleren van sporten (53%). Een derde (33%) van de bureaus besteden op een andere manier aandacht aan de fysieke gezondheid van medewerkers. Hierbij worden dingen genoemd zoals vers fruit, een gezonde lunch, gezonde werkhouding en aandacht voor bewegen. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Figuur 9 Hoe besteed je aandacht aan de fysieke gezondheid van medewerkers? (Meerdere antwoorden mogelijk)

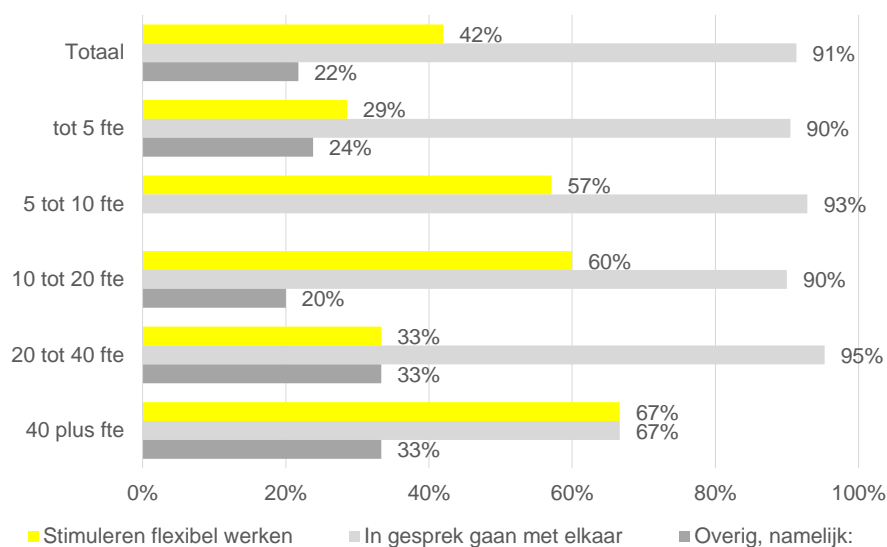


Bron: Panteia, 2024

Naast aandacht voor fysieke gezondheid besteed ook het merendeel van de bureaus aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers (84%). Slechts 5% van de bureaus geeft aan hier geen aandacht aan te besteden en ook hier zijn dit de kleinere bureaus tot 10 fte.

Een grote meerderheid van de bureaus besteed aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers door met elkaar in gesprek te gaan (91%). Daarnaast zegt ook een deel van de bureaus flexibel werken te stimuleren (42%). 22% van de bureaus besteden op een andere manier aandacht aan de mentale gezondheid van medewerkers. Hierbij worden de gesprekken met de medewerkers op veel verschillende manieren ingericht en worden er ook professionals/coaches ingeschakeld. Alle antwoorden zijn te vinden in bijlage 1.

Figuur 10 Hoe besteed je aandacht aan de mentale gezondheid? (Meerdere antwoorden mogelijk)

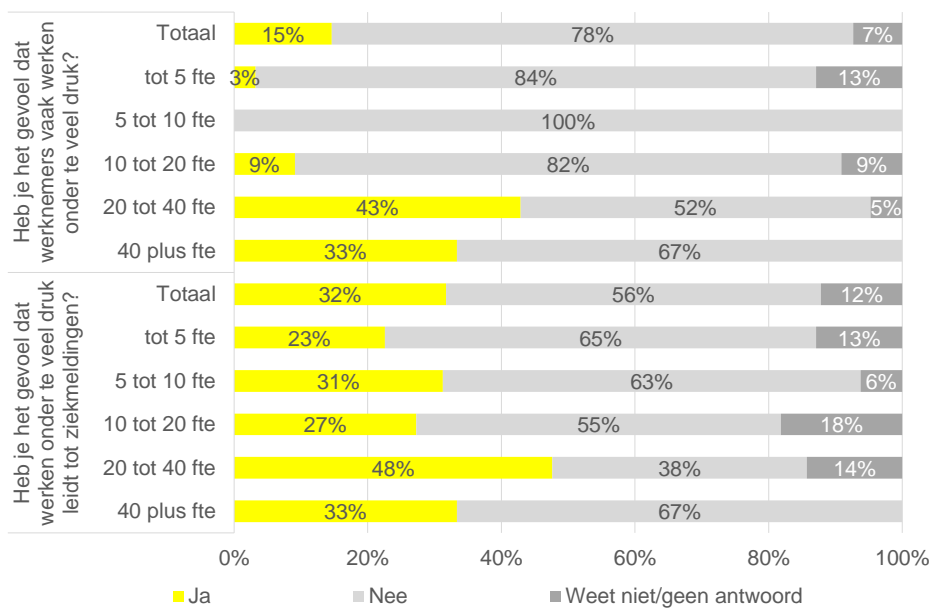


Bron: Panteia, 2024



78% van de bureaus heeft niet het gevoel dat werknemers vaak werken onder te veel druk. Slechts 15% van de bureaus heeft dit gevoel wel. Hierbij geven bureaus met meer dan 20 fte vaker aan dat werknemers vaak werken onder te veel druk (resp. 43% en 33%).

Figuur 11 Werken onder te veel druk



Bron: Panteia, 2024

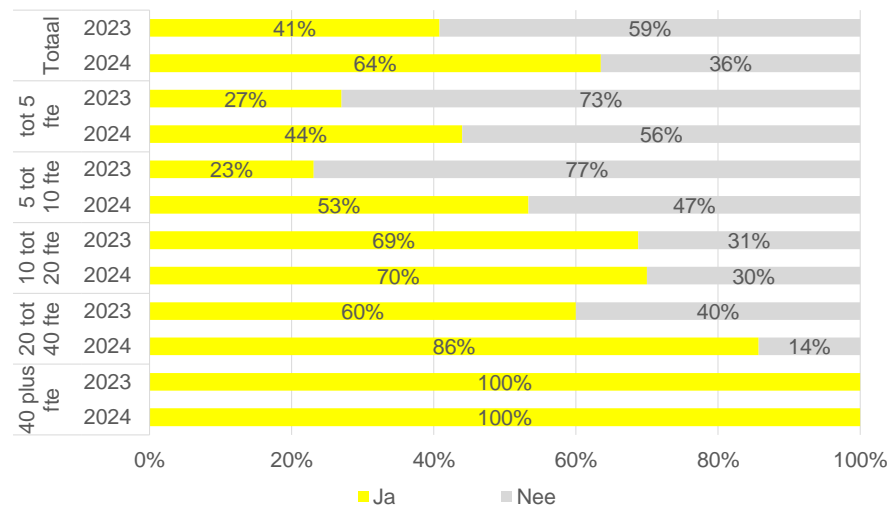
Aan de bureaus die wel herkennen dat werknemers vaak werken onder te veel druk is gevraagd hoe ze hiermee omgaan. Ze geven aan om te proberen om hierover in gesprek te gaan met werknemers en een goede balans te creëren tussen rustige en drukke momenten. Daarnaast zeggen ze ook dat het hoort bij het vak. Zie bijlage 1 voor alle gegeven antwoorden.

Daarnaast is de bureaus ook gevraagd of ze het gevoel hebben dat werken onder te veel druk leidt tot ziekmeldingen. Iets meer dan de helft van de bureaus zegt dit niet te ervaren (56%). 32% van de bureaus heeft dit gevoel wel. Bij bureaus met 20 tot 40 fte heeft zelfs 48% het gevoel dat werken onder te veel druk leidt tot ziekmeldingen.



Bijna twee derde van de bureaus (64%) is bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor medewerkers. Dit aandeel is gestegen ten opzichte van vorig jaar, toen zei 41% hiermee bekend te zijn. Hoe groter het bureau, hoe vaker men bekend is met deze bepaling.

Figuur 12 Ben je bekend met de cao-bepaling over taakverlichting voor werknemers, 10 jaar voor de pensioenleeftijd?

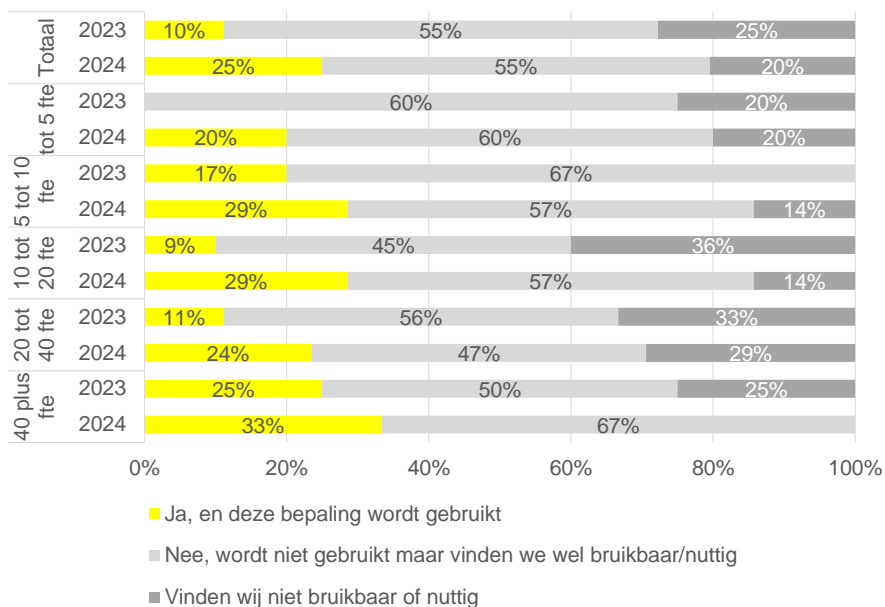


Bron: Panteia, 2024



De cao-bepaling voor taakverlichting wordt dit jaar door een kwart van de bureaus gebruikt; dit is meer dan vorig jaar (10%). Van de bureaus die de bepaling niet gebruiken, vindt het merendeel deze echter wel nuttig of bruikbaar.

Figuur 13 Vind je dit voor jullie bureau een bruikbare bepaling en/of is dit een bepaling die wordt gebruikt?



Bron: Panteia, 2024

De bureaus is ook gevraagd of er bij hun bureau iets nodig is zodat werknemers op een gezonde manier de pensioenleeftijd kunnen bereiken. 71% geeft aan dat ze hiervoor niets nodig hebben. 6% stelt daar wel meer voor nodig te hebben. Het gaat hier om de bureaus met meer dan 10 fte. Enkele voorbeelden die worden genoemd van wat er volgens de bureaus zoal nodig is, zijn terug te vinden in bijlage 1.



2.6 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 meer dan 3 op de 4 bureaus (77%) 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

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|------------------------|----------|----------------------|------------------------|----------|----------------------|
| | (Enigszins) Mee oneens | Neutraal | (Enigszins) Mee eens | (Enigszins) Mee oneens | Neutraal | (Enigszins) Mee eens |
| De cao voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen architectenbureaus | 20% | 18% | 62% | 11% | 23% | 66% |
| De cao voorkomt oneerlijke concurrentie tussen medewerkers binnen een architectenbureau | 20% | 15% | 65% | 10% | 21% | 68% |
| Bij goed werkgeverschap hoort het toepassen van de cao. | 4% | 8% | 88% | 6% | 7% | 88% |
| De cao sluit goed aan op onze bureaupraktijk | 9% | 17% | 73% | 12% | 12% | 77% |
| De cao regelt te veel | 32% | 52% | 16% | 30% | 48% | 22% |
| De cao regelt te weinig | 39% | 57% | 4% | 41% | 54% | 4% |

Bron: Panteia, 2024



3 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...

- - Jaarlijks functioneringsgesprek - Daarnaast 1 keer per jaar een 3G-gesprek: gewoongedegesprek, wandelend zonder vaste agenda, alles kan besproken worden - Voorgangsgesprekken 4 keer per jaar - Wekelijks 10-minuten-gesprekken individueel LG-medewerker
- -Elk kwartaal strategiebijeenkomsten met de partners -Elk jaar een ontmoeting met een coach om de 'zachte' kanten te bespreken, meer praten over feeilings.
- 1x per jaar een officieel jaargesprek. teamsgesprekken (ca. 2 wekelijks) werkgroep bureau structuur (ca. 4 wekelijks)
- 1x per jaar een ontwikkel,- functioneringsgesprek en 1x per jaar een tussengesprek
- 3x per jaar persoonlijke ontwikkeling doornemen
- 4x per jaar pop en via teamleider continue
- bij de ene medewerker vaker dan bij de andere.
- continue dialoog met drie ontwikkelgesprekken en 360 graden feedback en zelfanalyse indien er niet goed of minder goed gepresteerd wordt (dit volgt uit de ontwikkelgesprekken) aangevuld met beoordelingsgesprek 1x per jaar
- Door het jaar heen op gezette tijden komt e.e.a. ter sprake.
- eenmaal per jaar een functioneringsgesprek in brede zin met elke medewerker in loondienst
- Evaluatie na elk project en jaarlijks een functioneringsgesprek
- het hele jaar door bij elk project zowel opbouwend als verbeterpunten en complimenten
- Jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprek (einde jaar) en daarnaast halverwege het jaar een Pop-gesrek
- Medewerker die we in dienst hebben gehad voor iets langer dan een half jaar heeft er een boeltje van gemaakt, altijd was er wat waardoor de voortgang en kwaliteit van het werk ernstig hinder heeft ondervonden. Deze medewerker studeerde aan de Academie van Bouwkunst maar is zeker geen visitekaartje voor de opleiding. Daarom even geen medewerkers meer (wat jammer is)
- mensen zijn lang in dienst en weten dat ze de directie open kunnen bereiken
- nieuwe mensen is in de aanloop een gestructureerde gesprekken cyclus
- regelmatig tussentijdse gesprekken over persoonlijke groei en ambities.
- Start gesprek bij nieuwe medewerkers. Voortgangsgesprek 3x per jaar, waarbij 1e meteen een beoordelingsgesprek is.
- we doen 2 jaarlijks een evaluatie gesprek en maken plannen voor de gewenste groei van de medewerker

- We hanteren een gesprekscyclus met een gecombineerd/ beoordelingsgesprek/ startgesprek en een voortgangsgesprek.
- we hebben ook een 360 feedback programma waarin medewerkers ook elkaar feedback geven een keer per jaar
- we voeren ca 1/2maanden een gesprek over hoe het gaat, verbeterpunten etc
- We voeren jaarlijks (aan het begin) een gecombineerd beoordelings- en functioneringsgesprek en halverwege het jaar een voortgangsgesprek.

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

- als belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling voor de medewerkers en daarmee voor de ontwikkeling van het bureau
- Als positief. Voordat ik kwam werd dit niet gedaan, dus ik heb het geïntroduceerd. Er volgt vaak halverwege nog een kort gesprek over hoe het gaat, maar het uitgebreide gesprek aan het einde van het jaar is zeker zinvol.
- Als prettig en goed werkbaar. Het voortgangsgesprek halverwege het jaar is een goed evaluatiemoment.
- als zeer prettig. Dat geldt ook voor de medewerkers. Het is een behoorlijke tijdsinvestering maar het betaald zich terug in gemotiveerde medewerkers
- Cyclus werkt prima aangevuld met tussentijdse 10minuten gesprekken.
- Dat werkt prima. Als er tussentijds ontwikkelingen of problemen zijn, dan worden die meteen besproken.
- Directie en medewerkers vinden deze gesprekscyclus prettig. In het verleden deden we een startgesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek. Dit was voor onze organisatie net te veel.
- Door regelmatig het gesprek over functioneren aan te gaan is niets onbespreekbaar.
- er is ook veel informeel overleg
- ervaring is goed
- Frequentie is laag, beter is 2x per jaar
- goed
- goed
- goed
- goed
- goed
- goed
- goed
- goed
- Goed
- Goed
- Goed
- Goed voor beide partijen.
- Goed, maar eigenlijk te intensief
- Goed. jaarlijks formeel moment met beoordeling en evaluatiegesprek tussendoor informele gesprekken 'aan de keukentafel'
- heel effectief
- Heel goed, continue in gesprek met elkaar. Beoordelingsgesprekken niet nodig, omdat we zo intensief met elkaar in gesprek zijn / blijven, voegt dit gesprek weinig



toe. Collega's hebben er ook geen behoefte aan. In september worden de salarisstappen (1 of meer) automatisch toegekend (uiteraard wel even in een kort gesprekje)

- Heel prettig en duidelijk
- Hoe kleiner het bureau hoe makkelijker het is om ook per project even te kijken wat er goed en fout ging.
- in ontwikkeling
- leuk en nuttig om te doen maar altijd lastig om tijd voor vrij te maken. We proberen het te combineren met een wandeling of lunch om even uit de molen te stappen
- Net nieuw ingevoerd, dus kan nu nog niet beoordeeld worden, ben benieuwd of de organisatie genoeg zelfkritisch is. Via digitale tool wordt bijgehouden of de gesprekken (en bijbehorende verslaglegging) ook daadwerkelijk plaatsvinden.
- nog niet echt gestructureerd
- Nuttig en vruchtbaar.
- Op zich prima maar dit moet zich nog wel doorontwikkelen naar een minder formele aanpak en een aanpak meer gericht op een periodiek gesprek dan old school functioneren en beoordelen.
- passend
- Passend en voldoende. Onze ervaring is dat het gelijk en positief door de werkgevers en werknemers wordt beoordeeld.
- passend, naast het formele beoordelingsgesprek vind veel informeel overleg plaats waarin zaken worden uitgesproken
- positief
- Positief, we brengen wel enige regelmaat veranderingen aan i.o.m. onze medewerkers.
- prettig
- Prettig. Krijgen wij ook van de medewerkers terug gekoppeld
- prima
- prima
- prima
- prima
- prima
- prima
- Prima
- Prima en goed.
- prima om jaarlijks te evalueren. Tussentijds overleg als er zaken spelen.
- prima, beleid is in ontwikkeling. Vaker in gesprek, meer begeleidend en evaluerend
- prima, wel nog zoekende wat nu echt handig is. Pas net met personeel begonnen.
- prima.
- Prima. Zeer goed bruikbaar en toepasbaar. Wordt ook goed op gereageerd door het personeel
- Toereikend
- top dan weet je waar je aan toe bent geen verrassingen
- Tot nu toe positief. De vorm van ontwikkelgesprekken hanteer ik nu een jaar. Hierin komt vooral de ontwikkelambities van de werknemer, maar ook hoe dit past binnen de ontwikkelambities van het bureau. Het functioneren en beoordelen zit hier doorheen verweven.
- Verloopt prima



- vertrouwd
- Vorig jaar een nieuw soort cyclus ingezet. Dat werkt beter
- We deden 3x per jaar een gesprek plus daarbij nog een vierde gesprek in december. Dit was teveel. Nu doen we 2 gesprekken plus een vierde gesprek in december. Totaal 2024 wordt dus 3 gesprekken.
- we zijn er weer mee gestart. Veeleisend. We doen al per project-fase een evaluatie. Maar goed om dit nog eens samen te vatten
- werkt goed
- Werkt oke, maar mag wat constructiever worden vanuit medewerkers (360 feedback bijvoorbeeld)
- Werkt van beide kanten goed
- Wij spreken elkaar regelmatig tussendoor en bij projecten, omdat we een compact bureau zijn met korte lijnen. Het jaarlijkse gesprek is een beetje een verplicht nummer en gaat vooral over loonsverhoging.
- Wij spreken overal open en eerlijk over, dat krijgen mensen ook te horen als ze bij ons solliciteren. Maken tijd voor evaluatie en voortgang.
- xxx
- zinvol en verhelderend

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

- (te) weinig, laag.
- Behoefte aan ontwikkeling is beperkt
- Behoorlijk
- Daar de vele contactmomenten blijven we in gesprek en nemen mensen ook initiatief
- Daar dragen de gesprekken zeker aan bij.
- Dat gaat goed. Daarnaast een open sfeer waarin werknemer altijd hun behoeften kunnen aangeven.
- dat staat altijd centraal in de gesprekken die we als directie voeren met personeel
- Dat zou beter kunnen, meer sturen dat het vanuit medewerkers zelf komt
- Deels. Ze vervallen snel in dagelijkse patronen.
- Draagt daar sterk aan bij, maar vindt ook tussentijds plaats. Hechten als bureau veel aan ontwikkeling
- er worden opleidingswensen doorgenomen en geëvalueerd
- functioneert
- geen mening
- gemiddeld, het is belangrijk dat de plannen die gemaakt worden tijdens het gesprek ook uitgevoerd worden, dit raakt soms ondergesneeuwd in de dagelijkse bezigheden, daarom plannen we binnen niet te lange tijd (3-6 maanden) een vervolg gesprek. Daarnaast moedige we de werknemers aan om zich uit te spreken als ze ergens iets van vinden.
- genoeg
- goed
- goed
- goed
- goed



- goed, bijna alle medewerkers blijven lang bij ons werken en groeien door in het bureau. G
- heel erg, leeft onder alle werknemers
- Heel erg! Collega's vinden het erg prettig om continue te horen wat ze goed doen en waar ze in kunnen verbeteren
- heel goed
- heel goed je kan er meteen mee aan de slag en positieve stimulans
- Het motiveert niet echt, het ontwikkelbudget is nog door niemand ingezet. Dit is meer een proces dat bij projecten ontwikkeld wordt door het verdiepen in regelgeving, materialisatie of software.
- Hierop wordt wel degelijk gericht ingegaan en worden afspraken gemaakt over kennisontwikkeling in relatie tot bureubehoeftes/
- ik denk positief
- Ik spoor aan om te ontwikkelen.
- In de vorige gesprekscyclus (1x ontwikkelgesprek + 1x beoordelingsgesprek) onvoldoende. Wij hopen door regelmatigere gesprekken te voeren dat hier meer de aandacht op gevestigd wordt
- in het informele overleg wordt veel gesproken over kennisdeling
- in voldoende mate
- In voldoende mate
- Is wel echt een stok achter de deur voor ze
- Lastig te zeggen. Moeizaam helaas.
- Met de nieuwe opzet van de cyclus is het belangrijkste doel op ontwikkeling in te zetten
- Naar aanleiding van het beoordelingsgesprek worden er direct concrete afspraken gemaakt over o.a. ontwikkeling van de werknemer. Werknemers worden gemotiveerd om cursussen te volgen en op de hoogte te blijven in het vakgebied op een brede manier. Zoals b.v. product-presentaties, beurzen, AI technologie volgen, ontwikkeling op het gebied van duurzaamheid e.d.
- Naast de functionerings- en beoordelingsgesprekken hebben ook elk jaar een POP gesprek. In het POP gesprek gaat het uitsluitend over ontwikkeling. Door hier specifiek aandacht aan te schenken worden medewerkers gemotiveerd. 'ingedutte' medewerkers worden juist geprikkeld.
- Niet speciaal door de gesprekscyclus.
- nog niet echt, we geven vaak aan opleidingen te volgen, maar er wordt nog niet veel gebruik van gemaakt.
- nog te weinig. Stuur er regelmatig op aan maar het komt er door tijdsdruk niet van. Nu het minder druk wordt, is er hopelijk meer ruimte voor
- Ontwikkeling is een vast onderdeel van de gesprekscyclus. We kijken altijd vooruit aan de hand van een vijftal competenties.
- ontwikkeling zit vooral projectmatig, ervaring opbouwen en doorgroeien
- Opbouwende positieve kritiek, benoemen van goede en mindere zaken.
- Persoonlijke ontwikkeling is het doel van het gesprek. Hiervoor hebben we ook zogenaamde persoonlijke ontwikkelingsplannen opgesteld.
- Positief
- prima
- redelijk
- Veel medewerkers staan open voor nieuwe ontwikkelingen en kansen. Tijdens de gesprekscyclus wordt daaraan, voor zover mogelijk, concreet invulling gegeven.
- verschilt per persoon



- voldoende
- voldoende
- voldoende
- Voldoende alhoewel de werkelijke prikkel voor ontwikkeling meer te maken heeft met intrinsieke motivatie dan een gesprekscyclus.
- Voldoende. Positieve feedback.
- Vooral bij jongere medewerkers doorgroei mogelijk. Later lastiger bij klein bureau
- wisselend
- Wordt beide gesprekken besproken
- Wordt besproken maar we willen dit verder ontwikkelen om dit nog meer te stimuleren
- xxx
- ze krijgen een persoonlijk ontwikkelingsplan dat ze zeker motiveert
- zeer
- Zeer
- zeker is onderdeel van het gesprek! vaak cursussen, excursies, en ook specifieke richting binnen bureau wordt altijd besproken
- zij zijn de BEP gaan volgen

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

- afhankelijk van het contract, wanneer er sprake is van een vast contract dan plannen we per ingang van het contract een gesprekscyclus (met gemiddeld 6 maanden interval)
- Agendapunten
- En via Afas (ERP pakket).
- inbreng medewerker en inbreng van onze kant
- informeel
- overleg en verslag
- Spontaan
- tool en handmatig alles wordt wel vastgelegd en iedereen heeft inzicht in zijn eigen personeels dossier
- via een agenda met gespreksonderwerpem op basis van de competentie manual
- We voeren open gesprekken, waarin iedereen kan inbrengen wat hij/zij belangrijk vindt.

1.5 Welke tools heb je voor de gesprekscyclus?

Tool aangekocht:

<geen antwoorden gegeven>

Bestaande tool:

- Afas software
- een zelf opgesteld formulier
- formulieren per functie
- Profit
- Simpicate



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

- ? te klein hiervoor
- 1. MKBasics 2. Zorg vd zaak 3. Jurist 4. SFA 5. Online
- accountant en sparren met mede ondernemers
- Adviseurs en internet
- Arbo pensioen fonds sfa Cao BNA Accountant overheid en internet algemeen
- BNA / SFA / andere bureau's of bedrijven (best practise)
- BNA en Sfa
- BNA en SFA
- boeken, via experts in ons netwerk, online
- CAO, SFA, KvK
- Cursussen Media Uitwisseling tussen collega bureau's
- De informatie is beschikbaar op ons intranet. Jaarlijks geven we enkele 'lunchlezingen' over HR en aanverwante zaken.
- eigen ervaring, via BNA, via internet
- Eigen kennis Volgen van Webinars Netwerk lid van XpertHR
- ervaringen uit het verleden (30 jaar) en BNA
- Externe adviseurs
- gesprekken
- Gripp voor dat administratie, Exact voor de boekhouding en Vitacon voor salarisadministratie
- in gesprekken en personeelshandboek
- internet - accountant - SFA
- Internet, advies loonbureau, accountant
- internet, CAO, SFA, BNA, andere bureau's, collega architecten
- Nieuwsbrieven e.d.
- Nieuwsbrieven, websites, SFA
- online en via contacten
- Onze accountant, Afas, Sfa, parate kennis en de BNA site.
- Onze HR medewerker gaat actief de markt in om kennis op te halen
- Onze wijzer
- Overleg in MT verband. Dus combi directie en controlling.
- server
- Sfa
- SFA
- SFA
- SFA en eigen netwerk
- SFA publicaties, andere sites met regelmatige input (Pont)
- SFA website oa
- SFA, algemeen en accountant
- SFA, CAO, HR-adviseur en zelf bedenken
- Sfa, Rijksoverheid, Salarisadministrateur
- Van de BNA en overige literatuur.
- Van verschillende bronnen, waaronder de SFA
- via administratiekantoor
- via administratiekantoor en online info en SFA
- via administratiekantoor, BNA en online
- via adviseurs



- via BNA
- Via Bna, nieuwsbrieven en diverse media.
- Via BNA, SFA en soms via accountant.
- Via BNA/ CAO
- via de BNA en ons loonadministratiekantoor
- Via de site van de SFA, via onze accountant, via de BNA
- Via externe adviseurs en de website van SFA.
- Via het SFA en via (personeels)marktontwikkelingen
- Via het SFA.
- via onze CAO (website sfa architecten)
- via publicaties/websitea
- Via SFA
- Via SFA en kennis uit persoonlijke omgeving.
- via SFA; volgen Hr etc. via vakbladen e.d.
- Via vakspecifieke collega's / via (digitale) media (waaronder ook de SFA) / via nieuwsbrieven en webinars van juridisch adviseurs / door kennis en ervaring door de jaren heen
- Via via, cao en collega's
- We hebben een externe HR medewerkster die op afroep aanwezig is. In de praktijk komt het erop neer dat ze ± 2 x maand aanwezig is.
- We hebben een HR medewerker in dienst voor 10 uur per week.
- we hebben een kleine organisatie dus delen dat
- We hebben een personeelsfunctionaris die zich daarmee bezighoudt.
- xxx

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

- Actuele ontwikkelingen
- Actuele protocollen, voor bijvoorbeeld langdurige ziekmelding, fietsplan
- Beter bereikbaarheid
- branche specifieke trends / aspecten wijzigingen in de wetgeving of in de cao
- Cao Kennisdeling
- Dat is op dit moment voldoende en is goed geregeld.
- De cao afspraken en het functiehuis. Verder liever niets, dat kan beter via professionele organisatie die daarvoor beter geequipt zijn.
- De SFA wordt regelmatig geraadpleegd. nu geen aanvullingen nodig
- geen
- geen specifieke wensen
- heb alles wat nodig is
- Ik wist niets van SFA. Ik ga het vanaf nu gebruiken.
- Momenteel geen specifieke behoefte.
- nvt
- nvt op dit moment
- Op dit moment geen
- op dit moment tevreden met de geleverde informatie
- Scholingsbeleid ziektebeleid en bijbehorende acties; wordt nu door accountant verzorgd



- voldoende geoccupeerd
- Voldoende zo
- We zijn erg blij met het nieuwe functiehuis
- Wellicht iets meer informatie gericht op de wat kleinere architectenbureaus
- werkbaar digitaal format voor functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gerelateerd aan het nieuwe functiehuis (competenties) en slaristabellen.
- Wij worden ons inziens goed geïnformeerd.
- xxx

1.8 Waar worden deze ontwikkeluren dan aan besteed?

- Aan ontwikkeling (!?)
- BEP
- bijscholing, excursies en materiaalonderzoek
- BNA academie en excursies
- bv BEP of cursussen
- Coaching, persoonlijke ontwikkeling, fysieke gesteldheid positief beïnvloeden
- cursus
- cursus, kennisdeling
- Cursus, training, excursies.
- cursussen
- Cursussen
- cursussen / studies
- cursussen en coaching
- Cursussen en excursies.
- cursussen en opleidingen
- cursussen, beperkt
- cursussen, excursies, beurzen, seminars
- Cursussen, projectbezoeken e.d.
- Cursussen, webinars, stichting m.b.t. duurzaamheid
- cursussen, zowel intern als extern; soms ook door project bewust in ander systeem op te pakken meedoen aan prijsvragen die niet direct binnen ons kennisveld liggen
- dit is zelf in te richten per persoon, afhankelijk van interesse
- Divers: gesprekstechnieken, mondelinge- en schriftelijke communicatie, vakinhoudelijk (zoals EP woningbouw/utiliteitsbouw, interne kwaliteitsborger en meer), presentatietechnieken, preventiemedewerker, persoonlijke ontwikkelpunten etc.
- externe cursussen interne cursussen excursies zelf en elkaar opleiden
- ICT bijscholing duurzaamheid Ontwikkelstrategieën
- Indirect is er veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, maar het is nog geen vast onderdeel van de gesprekscyclus. Meer vraaggestuurd of kansen voor de werkgever
- interne cursussen voorlichtingsbijeenkomsten externe cursussen
- kennisdelen, cursus of bijeenkomsten
- Kennissessies en bijscholing
- Kennissessies over business development, lezingen, excursies.
- nwe computer programmas
- onderwijs, excursies, cursus



- online cursussen en excursies
- Ontwikkeling op het vakgebied.
- opleiding in vakgebied
- opleiding, excursies en PEP
- Opleidingen
- Opleidingen BEP en Academie Diverse opleidingen naar keuze medewerk(st)er (overwegend vak gerelateerd of soft skills) Excursies, symposia, lezingen, beursbezoeken etc. Intern aanbod opleidingen
- Opleidingen en cursussen.
- Opleidingen, BEP/PEP, zelfstudie
- Opleidingen, cursussen, lezingen en excursies
- PEP/BEP overige cursussen BNA ed
- Persoonlijke ontwikkeling
- Project excursies, lezingen, cursussen etc.
- projectenbezoek, uitwisselen kennis en ervaring actualiteiten verdieping kennis, nieuwe regelgeving
- studie, onderzoek
- Studie, symposia, etc
- uren tbv het volgen van een training of cursus
- Van alles. Het leven is 1 grote ontwikkeling.
- Verdieping in nieuwe technieken, materialen, uitvoeringswijze.
- Verdieping, onderzoek, cursus
- Vergaren van algemene kennis over regelgeving, bouwbesluit, materialen, architectuur etc.
- vooral aan cursussen
- Wij hebben : interne opleiding ongeveer elke 2 weken van 1.5 uur met specifiek onderwerp of exeterne bespreking 2 excursies per jaar , en sommige mensen gaan voor specifiek onderwerpen op cursus wat dan weer op bureau wordt gepresenteerd verder actief in onderzoek met oa TNO Building balance etc en technisch overleg en ontwerp overleg elke maandag ochtend..1 uur centraal
- zelfstudie / verdieping overdracht kennis onderling excursies cursussen

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

- 1 x per 2 maanden hebben we een gezamenlijk sportactiviteit we hebben biologisch fruit gratis beschikbaar we hebben zit- stabureaus en bureaustoelen die aan de norm voldoen.
- alles is mogelijk maar eigen initiatief wordt gestimuleerd
- Bespreken van vitaliteit tijdens personeelsbijeenkomsten, preventieve onderzoeken, preventieve gesprekken met de arbo-arts of bedrijfsmaatschappelijk werken en het direct aanspreken van collega's met een slechte leefstijl.
- Doen elk jaar een RI&E voor ons kantoor en de werkplekken. We stimuleren gezonde werkhouding en we hebben regelmatig gesprekken over mentale gezondheid
- Elke dag vers fruit beschikbaar.
- elke medewerker heeft een andere stimulans nodig dit trachten we per persoon goed in te schatten.
- fiets van de zaak



- gesprek aangaan bij meerdere ziekmeldingen binnen een bepaalde periode.
- Gesprekken over beweging, houding en voorkomen van stress
- gezonde lunch
- Instructie op intranet. Regelmatig aanwijzingen geven over werkhouding.
- meedoen met bedrijvenvoetbal organiseren van sportclinics
- onderdeel van evaluatie vragen
- persoonlijke aandacht, stimuleren betrokkenheid.
- praten
- rondje lopen in tussen de middag, samen lunchen, jaarlijkse sportdag
- stimuleren van bewegen door fietsplan en door advies in pauze rondje te lopen (inmiddels meer dan helft van kantoor)
- Trap lopen
- Veel aandacht voor signalen die medewerkers afgeven en daarop tijdig anticiperen (werkdruk, niet lekker in hun vel door privéomstandigheden, projecten die niet lekker lopen)
- We hebben en stimuleren het veel op kantoor. Ook de preventie-medewerker heeft er extra oog voor!
- wekelijkse golfles voor alle medewerkers
- werkvloer, planten, muziek, meubilair, maandelijkse borrel met vuurkorf, 3 maandelijks factitieve excursie.
- wordt besproken jaarlijks tijdens functioneringsgesprek. Of alles naar wens is qua werkplek. Hierin sta ik positief om dingen aan te passen of mee te nemen, maar nog niet echt aan de orde. Iedereen is tevreden op dit moment.

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

- Bij al onze gesprekken vragen we door indien er zaken spelen wat onze rol kan zijn als werkgever om een aangenaam werkklimaat te creëren.
- door aanbieden leuke activiteiten als massages, uitjes, projectbezoeken, sport en feestjes
- Goede sfeer houden
- Indien nodig ondersteuning via Arbodienst.
- interesse tonen, gezonde werkdruk en werkomgeving
- Intern coach programma (coaching tussen collega's onderling) Thuis werken mogelijk 1 dag/wk Flexibel werken mogelijk (wordt niet specifiek actief gestimuleerd maar is wel onderdeel van de huisregels) Werken vanuit het buitenland (op verzoek) mogelijk Externe coach (op verzoek) mogelijk Collega's naar huis sturen als ze te lange werkdag maken Collega's er op aan spreken als ze tafel en stoel niet goed hebben afgesteld
- is best lastig maar een met collega's die het zwaar hebben voeren we regelmatig gesprekken en dit is ook een item in het jaargesprek
- Is ook vast onderdeel van MT overleg (met acties) en gesprekscyclus
- Niet teveel ongezonde druk op mensen leggen.
- onderdeel van evaluatievragen
- Periodieke gesprekken met de leidinggevende, preventieve gesprekken met de arboarts, bedrijfsmaatschappelijk werker.
- praten

- Snel professionele hulp inschakelen bij eerste signalen niet werk gerelateerd (PsyNed) Flexibel werken wordt niet gestimuleerd, maar kan altijd in balans privé-werk
- We hebben een overeenkomst met een coach waar medewerkers gebruik van mogen maken
- Werkweek van 4 dagen

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

- door er over te praten gezien de financiële situatie is er continue druk op de productie
- goed in de gaten houden dat het niet te vaak en te veel gebeurt
- Het gesprek open houden. Het gaat hierbij niet zozeer om de uren die ze werken, maar om de druk die opdrachtgevers op ze leggen.
- hoort bij het vak
- hoort erbij en elkaar helpen
- Ligt bij medewerker zelf om op tijd aan de bel te trekken, dit benadrukken we ook vaak.
- Piekmomenten laten opvolgen door dalmomenten en daar dan ook actief op sturen
- proberen bureau structuur aan te passen en meer grip op planning te krijgen
- Rust nemen na een periode Afspraak hierover maken Ondersteuning bieden in lastige gesprekken Praten
- We proberen een goed balans in werkdruk te creëren.
- Zie eerdere antwoord Daarenboven; stimuleren dat collega's hun eigen werk beter (leren te) plannen

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

- alternatieven voor collega's die wat anders willen+bang zijn zo'n stap te zetten
- bij ons nog niet relevant
- mentale lenigheid.
- ontwikkelingsperspectief
- ruimere afbouwregeling of mogelijkheden tot demotie

