



Rapportage

# Evaluatie van de beroepservaringperiode in de praktijk

Een tussenbalans

Susanne de Zwart  
Felix van Urk

17 november 2017

## Berenschot

# Evaluatie van de beroepservaringperiode in de praktijk

Een tussenbalans

Susanne de Zwart  
Felix van Urk

17 november 2017

# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>10</b>
1.1 Wat is de beroepservaringperiode? .....	11
1.2 Aanleiding .....	11
1.3 Hoofdvragen .....	12
<b>2. Onderzoeksaanpak</b> .....	<b>14</b>
2.1 Onderzoekskader .....	15
2.2 Onderzoeksmethoden .....	15
<b>3. Doelen, stand van zaken en ontwikkeling van de     beroepservaringperiode</b> .....	<b>16</b>
3.1 Doelen van de beroepservaringperiode .....	17
3.2 Stand van zaken BEP in 2017 .....	19
3.3 Ontwikkelingen in de branches .....	27
3.4 Samenvatting .....	28
<b>4. De werking van de beroepservaringperiode in de praktijk</b> ....	<b>30</b>
4.1 Nadere toelichting respons enquête .....	31
4.2 Functioneren van de BEP volgens werkgevers en beroepsbeoefenaren .....	33
4.3 Ervaring met het aanbod en het functioneren van de BEP door kandidaten .....	34
4.4 Salariëring .....	37
4.5 Samenvatting .....	38
<b>5. De meerwaarde van de beroepservaringperiode</b> .....	<b>40</b>
5.1 Wat levert de BEP kandidaten op? .....	41
5.2 Oordeel van de kandidaten over de kwaliteit van hun BEP .....	42
5.3 Wat levert de BEP mentoren en werkgevers op? .....	43
5.4 Wat kan de BEP betekenen voor de beroepsgemeenschap als geheel? .....	44
5.5 Een aparte (beschermd) titel voor BEP-kandidaten? .....	44
5.6 Samenvatting .....	45
<b>6. Conclusies</b> .....	<b>46</b>
<b>7. Verbeterpunten uitvoering BEP en aanbevelingen</b> .....	<b>50</b>
7.1 Welke verbeteringsmogelijkheden zien kandidaten? .....	51
7.2 Welke verbeteringsmogelijkheden zien werkgevers en beroepsbeoefenaren? .....	51
7.3 Welke verbeteringsmogelijkheden zien vertegenwoordigers van beroepsorganisaties? .....	52
7.4 Welke verbeteringsmogelijkheden zien aanbieders van routes en programma's? .....	52
7.5 Aanbevelingen .....	53
<b>Bijlage 1 – onderzoeksvragen</b> .....	<b>56</b>
<b>Bijlage 2 – Lijst met gebruikte afkortingen</b> .....	<b>57</b>
<b>Bijlage 3 – Literatuurlijst</b> .....	<b>58</b>



# Managementsamenvatting

## 1. Aanleiding en doel evaluatieonderzoek beroepservaringperiode

Deze rapportage is het resultaat van een evaluatieonderzoek van de Beroepservaringperiode (BEP) in de vorm van een tussenbalans. Het evaluatieonderzoek vloeit voort uit een amendement van Tweede Kamerlid Vietsch (CDA) op de Wet op de architectentitel (WAT). Deze tussenbalans geeft de ministeries van BZK, OCW en EZ een eerste indruk van de doeltreffendheid en effecten van de beroepservaringperiode. Het onderzoek betreft uitdrukkelijk een tussenbalans, omdat de BEP op moment van onderzoek daadwerkelijk pas 2,5 jaar van kracht is en uiteraard een aanloopfase kent. De conclusies van het onderzoek zijn gebaseerd op de ervaringen van werkgevers, BEP-kandidaten en aanbieders die tot nu toe actief zijn in de BEP. Berenschot heeft het onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Rijksvastgoedbedrijf (Ministerie van BZK) en conclusies en aanbevelingen opgesteld op basis van een documentstudie, een enquête onder BEP-kandidaten, interviews met werkgevers, focusgroepen met beroepsorganisaties en aanbieders, interviews met experts en een toogdag met een vertegenwoordiging van alle stakeholders.

## 2. Hoofdconclusies van de tussenbalans

### *Functioneren van de BEP in de praktijk en medewerking aan de doelstellingen*

Afgestudeerden die de ambitie hebben zich in te schrijven in het Architectenregister als architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect of interieurarchitect, kunnen als ze in of na 2015 zijn afgestudeerd aan een relevante opleiding via drie routes toegang krijgen tot de door hen gewenste beschermde titel. Deze routes zijn alle drie operationeel. Twee van de routes betreffen het volgen van een BEP, bij de laatste route (afstuderen aan een Academie van Bouwkunst) gaat het om het volgen van een opleiding waarin beroepservaring integraal is opgenomen.<sup>1)</sup>

De evaluatieperiode (2015-2017) van dit onderzoek is te kort om definitieve uitspraken te kunnen doen. Wel kan de balans van een aantal zaken worden opgemaakt. Ondanks een 'slow start' als gevolg van de crisis en het feit dat veel studenten in

het jaar voor de invoering versneld afstudeerden, is de BEP goed van de grond gekomen. De BEP is niet binnen iedere discipline op volle sterkte gestart. Studenten aan de Academies van Bouwkunst (AvB's) buiten beschouwing gelaten, is het aantal deelnemers sinds 2015 vanuit architectuur relatief hoog (137), vanuit stedenbouw (5), tuin- en landschapsarchitectuur (10) en interieurarchitectuur (6) is dat aantal nog gering en blijft (ook relatief) achter.

BEP-kandidaten en ingeschreven architecten zijn over het algemeen positief gestemd over het functioneren van de BEP in de praktijk. Een substantieel deel van de kandidaten mist wel onderdelen die zij relevant achten voor een succesvolle BEP en een meerderheid van de kandidaten uit de zelfstandige route en uit het geïntegreerde programma ervaart onvoldoende keuzemogelijkheid tussen modules.

Van de respondenten die de zelfstandige route of het geïntegreerde programma volgen, krijgt iets minder dan twee derde een cao-conform starterssalaris en meer dan 80% ontvangt minimaal het minimumloon. Bij studenten aan de AvB's ligt dit cijfer fors lager, maar het betreft hier dan ook kandidaten die nog geen masterdiploma hebben behaald en die per definitie in deeltijd werken (omdat ze daarnaast nog studeren). Berenschot heeft geen inzicht in het parttime percentage van de respondenten, waardoor het onduidelijk is welk percentage kandidaten naar rato op of onder minimumloon werkt. Wel is het op basis van de enquêteresultaten aannemelijk dat een zo nu en dan geuite zorg – dat kandidaten systematisch onder het minimumloon zouden worden betaald – niet terecht is. In de per 1 juli 2017 van kracht zijnde cao voor architectenbureaus is een aparte regeling opgenomen voor BEP-kandidaten, waarmee is vastgelegd dat zij naar behoren worden betaald.

De bevroegde BEP-kandidaten zijn wisselend tevreden over de verschillende informatiekanalen via welke ze informatie over de BEP bemachtigden. Hoewel er veel informatie beschikbaar is, geldt over het algemeen dat de informatievoorziening rondom de BEP vanuit verschillende aanbieders en de afstemming daartussen kan en zou moeten worden verbeterd.

Het vinden van een werkplek en mentor alsmede het schrijven van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) bleek voor de meeste bevroegde kandidaten (die de bovenstaande stappen succesvol hebben voltooid) eenvoudig. BEP-kandidaten zijn

<sup>1)</sup> Zie paragraaf 3.2.1.

gemiddeld genomen van mening dat het mogelijk is een BEP te volgen die op hun beroepswensen aansluit, en zijn over het algemeen van mening dat de werkplek die ze hebben gevonden passend is voor een BEP.

De werkgevers die Berenschot sprak, zijn positief gestemd over het nut van de BEP. Ze zijn echter minder eensgezind over de precieze focus en inhoud die de BEP zou moeten hebben en de wijze waarop deze georganiseerd zou moeten worden. Het (blijven) waarborgen van consistentie wat betreft het niveau van de verschillende routes en het inzichtelijk maken van de wijzen waarop dit gebeurt, is volgens veel werkgevers een belangrijk aandachtspunt.

BEP-kandidaten zelf en hun werkgevers zijn op dit moment de voornaamste financiers van BEP-trajecten. Berenschot stelt op basis van het onderzoek vast dat er voldoende animo en aanbod onder ingeschreven architecten is om een mentorrol te vervullen voor een BEP-kandidaat. Geïnterviewde ingeschrevenen zijn doorgaans positief gestemd over het vervullen van een rol als mentor van een BEP-kandidaat. Dit geldt voor zowel de geïnterviewde actieve mentoren als ingeschrevenen die nog geen mentorrol vervullen.

#### **Meerwaarde van de BEP voor kandidaten, werkgevers en de beroepsgroep als geheel**

Werkgevers/bureaus binnen de verschillende disciplines architectuur, stedenbouw, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur zijn positief over de meerwaarde van de BEP. Ditzelfde geldt voor de beroepsverenigingen en voor BEP-kandidaten.

De bevraagde BEP-kandidaten zijn in de regel goed te spreken over de mate waarin hun BEP hen voorbereidt op de praktijk binnen hun discipline. Een overgrote meerderheid van de geïnterviewde mentoren, werkgevers en beroepsbeoefenaren gelooft in de meerwaarde van het begeleiden van een BEP-kandidaat voor zowel de mentor als het bureau waarbij de BEP-kandidaat werkzaam is. De geïnterviewde beroepsgroepen herkennen de meerwaarde van de BEP in het bijzonder in het helpen versterken van het zelfbewustzijn van de beroepsgroepen, die gedurende de afgelopen jaren enigszins in de marge zijn geraakt. Dit beeld wordt door meerdere werkgevers en beroepsbeoefenaren bevestigd.

### **3. Aanbevelingen**

Op basis van de tussenbalans komt Berenschot tot de onderstaande aanbevelingen. De aanbevelingen betreffen *mogelijkheden* tot verbetering en verdere doorontwikkeling. Om die reden is geen prioritering opgenomen en zijn de verbetermogelijkheden niet voorzien van een tijdsplanning.

#### **Aanbevelingen voor Bureau Architectenregister (BA)**

- *In samenwerking met de aanbieders van de routes, aanbieders van modules, onderwijsinstellingen en beroepsorganisaties.* Werk in afstemming met elkaar verder aan een continue, samenhangende en up-to-date informatievoorziening aan studenten, kandidaten, werkgevers en mentoren. Het gaat dan om: informatie over de BEP in het algemeen, de verschillende routes (voor- en nadelen, randvoorwaarden, kosten) en inzicht in de te volgen modules, ook als het gaat om modules die voor een andere discipline ontwikkeld zijn maar wel zinvol kunnen zijn voor de eigen discipline.
- *In samenwerking met de PEP en Academies van Bouwkunst:* regisseer afstemming tussen de verschillende aanbieders van BEP-routes om consistentie en kwaliteit te kunnen waarborgen, informatievoorziening te verbeteren, te leren van elkaars werkwijze en te verkennen waar samenwerkingsmogelijkheden liggen, gebruikmakend van elkaars toegevoegde waarde. Bureau Architectenregister kan hier als coördinerend lichaam het voortouw nemen.
- *In samenwerking met de aanbieders van de routes en de beroepsorganisaties:* de BEP loopt pas sinds 2015, toch zal nu al nagedacht moeten worden over hoe de BEP cyclisch innoveert zodat de invulling van de eindtermen blijven passen bij de beroepspraktijk en aansluit op de vooropleidingen. Hierbij wordt gedacht aan een cyclisch proces (bijvoorbeeld 1x in de vier jaar) dat wordt georganiseerd door BA, waarbij afstemming plaatsvindt tussen de beroepsorganisaties, universiteiten/hogescholen en aanbieders van de routes.
- Monitor de voorgenomen instroom in de BEP van (buitenlandse) studenten samen met de universiteiten en hogescholen, zodat tijdig ingespeeld kan worden op een veranderende vraag.

#### **Aanbeveling voor Bureau Architectenregister, PEP en de Academies van Bouwkunst**

- Zorg voor voortdurende verbetering van de BEP-routes op basis van feedback van de verschillende stakeholders. Deze verantwoordelijkheid delen de aanbieders gezamenlijk: iedere aanbieder of facilitator is verantwoordelijk voor zijn eigen aanbod.

#### **Aanbevelingen voor de aanbieders van routes en de aanbieders van modules**

- Zorg voor schaalvergroting voor de drie disciplines stedenbouw, landschapsarchitectuur en interieur door meer modules samen te organiseren. Het mes snijdt dan aan twee kanten: aanbieders kunnen kwalitatief hoogwaardig aanbod bieden door de grotere aantallen en kandidaten kunnen van elkaar leren, zich aan elkaar spiegelen en sparren.
- Zorg tegelijkertijd in het geïntegreerde programma voor schaalverkleining bij architectuur, zodat persoonlijke aandacht en ontwikkeling geborgd kunnen worden.

#### **Aanbeveling voor beroepsorganisaties**

- Onderzoek wat in de beroepspraktijk wordt verstaan onder voortdurend investeren in persoonlijke ontwikkeling, hoe hieraan in de praktijk invulling wordt gegeven en wat de ervaren knelpunten hierbij zijn. Breng alternatieven in kaart voor (verplichte) certificering, omdat dit op dit moment geen draagvlak heeft in de branche. Voor BNI, de beroepsvereniging voor interieurarchitecten, geldt dat de meerwaarde van de BEP en inschrijving als interieurarchitect in het register nog beter onder de aandacht gebracht kan worden.

De Rijksbouwmeester heeft aangekondigd de dialoog tussen de stakeholders van de BEP te willen faciliteren in de vorm van een periodiek terugkerende toogdag.



# Inleiding

## Hoofdstuk 1



### 1.1 Wat is de beroepservaringperiode?

De titels architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect en interieurarchitect zijn beschermd door de Wet op de architectentitel (WAT). Deze titels mogen uitsluitend gevoerd worden na inschrijving in het architectenregister. Voor een inschrijving in het register is de verplichting tot een beroepservaringperiode (BEP) opgenomen in de in 2010 herziene WAT<sup>2)</sup> en in 2012 uitgewerkt in de Regeling Beroepservaringperiode. De eisen waaraan alle deelnemers na het doorlopen van de beroepservaringperiode moeten voldoen, zijn beschreven als eindtermen in de bijlage van de regeling. De regeling is vanaf 1 januari 2015 van kracht. Ontwerpers die beschikken over een masterdiploma van een Academie van Bouwkunst, nemen een aparte positie in: zij volgden de beroepservaringperiode als integraal onderdeel van hun buitenschools curriculum en hoeven deze niet meer apart na hun opleiding te volgen. Alle andere hbo- en wo-afgestudeerden die de titel wensen te voeren, kunnen via twee routes – een zelfstandige route of een geïntegreerd programma – de BEP volgen. We presenteren een uitgebreidere achtergrond van de BEP alsmede een beschrijving van het stelsel en de verschillende routes in hoofdstuk 3 van dit rapport.

2) Zie Kamerstukken II 2009/10, 32016-3.

### 1.2 Aanleiding

Als gevolg van een amendement van Tweede Kamerlid Antoinette Vietsch (CDA) is een verplichting tot evaluatie opgenomen in de WAT<sup>3)</sup>. Voorafgaand aan invoering van de wettelijke regeling van de beroepservaringperiode hebben de vier beroepsorganisaties BNA, BNSP, NVTL en BNI een intentieverklaring getekend. Daarin hebben zij vastgelegd dat zij stimuleren dat er voldoende mentoren beschikbaar zijn en dat zij zullen bevorderen dat afgestudeerden in het kader van beroepservaring aangesteld zullen worden als volwaardige werknemers. Vietsch, zelf architect, heeft een evaluatie per amendement ingebracht “om nakoming van de toezegging te controleren”. Uit de evaluatie moet blijken of de ingeschreven architecten inderdaad meewerken en of deelnemers als volwaardige werknemers worden aangesteld. In de definitieve wettekst is de volgende formulering opgenomen: ‘Onze minister van VROM zendt binnen zeven jaar na inwerkingtreding van art 1, onderdeel M van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van hoofdstuk IVa van de WAT in de praktijk’<sup>4)</sup>. Hoofdstuk IVa heeft betrekking op de beroepservaringperiode.

3) Zie Kamerstukken II 2009/10, 32016-13.

4) Wijzigingswet, geldend van 01-01-2015 tot heden.

Conform de wet dient de evaluatie afgerond te zijn vóór 2018. Gegeven het feit dat op het moment van onderzoek de beroepservaringperiode pas 2,5 jaar verplicht is en uiteraard een aanloopfase kent en bovendien pas slechts enkele deelnemers de beroepservaringperiode hebben afgerond, gaat het nadrukkelijk om een tussenbalans. Berenschot heeft daartoe onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Rijksvastgoedbedrijf (Ministerie van BZK). De vragen die voortvloeien uit het amendement-Vietsch, zijn in deze tussenbalans meegenomen, de evaluatie is evenwel conform de formulering in de WAT breder ingestoken dan enkel deze vragen.

### 1.3 Hoofdvragen

Dit onderzoek geeft antwoord op een drietal hoofdvragen:

1. Werken de ingeschreven architecten van de vier disciplines voldoende mee aan het realiseren van de doelstellingen van de beroepservaringperiode en zijn er voldoende werkplekken?
2. Hoe functioneren de verschillende routes (geïntegreerde route, zelfstandig programma, Academies van Bouwkunst) in de praktijk?
3. Wat levert de beroepservaringperiode op voor de kandidaten en is deze relevant voor een volwaardige uitoefening van het beroep? Wat levert het op voor het bureau/organisatie/bedrijf (inclusief zzp'ers) waar de kandidaat werkzaam is? En wat levert het op voor de beroepsgemeenschap als geheel?

De conclusies van het onderzoek zijn gebaseerd op de ervaringen van werkgevers, BEP-kandidaten en aanbieders die tot nu toe actief zijn in de BEP.



# Onderzoeksaanpak

## Hoofdstuk 2

### 2.1 Onderzoekskader

Teneinde de in het vorige hoofdstuk gepresenteerde hoofdonderzoeksvragen te beantwoorden, heeft Berenschot een serie deelvragen opgesteld waarop in deze rapportage een antwoord wordt geboden. We presenteren het overzicht van de deelvragen in bijlage 1: deze set vragen vormt tevens het onderzoekskader.

### 2.2 Onderzoeksmethoden

Uit het onderzoekskader volgt dat wij gegevens hebben verzameld over de doelen, input, throughput, output en outcome van de BEP zoals deze in de praktijk werkt. Het verkrijgen van de juiste gegevens binnen deze verschillende pijlers vereiste verschillende onderzoeksmethoden.

- *Documentstudie.* Met behulp van literatuurstudie en gegevens beheerd door Bureau Architectenregister zijn kwantitatieve, *feitelijke* gegevens (over het algemeen met betrekking tot input) verzameld. Deze documentstudie is uitgevoerd aan de hand van de vragen uit het onderzoekskader.
- *Enquête onder huidige BEP-kandidaten.* Onder BEP-kandidaten en studenten in de laatste twee jaar van hun opleiding aan een Academie van Bouwkunst is een online enquête afgenomen, waarin de praktijkervaringen met de BEP zijn geïnventariseerd onder huidige deelnemers. De vragen gaan over de uitvoering en effecten van de BEP, over het aanbod van modules, begeleiding van mentoren en overige ervaringen en verbeterpunten.
- *Telefonische interviews met werkgevers.* Vervolgens hebben wij telefonische interviews met werkgevers en mentoren gehouden voor een voldoende breed, maar juist ook kwalitatief goede respons. We hebben 32 interviews afgenomen met per discipline een representatieve selectie van respondenten. De selectie was als volgt: twintig werkgevers in de discipline architectuur en vier werkgevers per overige discipline (stedenbouwkunde, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur). Werkgevers die niet betrokken zijn bij de BEP (zij zijn dus geen mentor en hebben geen BEP-kandidaten in dienst), zijn aangedragen door de beroepsverenigingen. Werkgevers die met de BEP te maken hebben omdat ze mentor zijn, zijn via Bureau Architectenregister en PEP aangedragen. Selectiecriteria waren: kleine en grote organisaties, vier disciplines, drie routes en wel/geen betrokkenheid bij de BEP.

- *Focusgroepen beroepsorganisaties en aanbieders/facilitators en interviews experts.* Om de resultaten uit de telefonische interviews te duiden, hebben we een focusgroep gehouden met de beroepsorganisaties: Branchevereniging van Nederlandse Architecten (BNA), Beroepsvereniging van Nederlandse Interieurarchitecten (BNI), Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers (BNO), Beroepsvereniging van Nederlandse Stedenbouwkundigen en Planologen (BNSP) en de Nederlandse Vereniging voor Tuin- en Landschapsarchitectuur (NVTL). Er is ook één focusgroep gehouden met de volgende aanbieders en facilitatoren: 1) Stichting PEP, 2) Bureau Architectenregister als verantwoordelijke en facilitator van de zelfstandige route en 3) vertegenwoordigers van de Academies van Bouwkunst. Tevens zijn nadere duidingsinterviews gehouden met de Commissie BEP, Bureau Architectenregister, Stichting Fonds Architectenbureaus en de Rijksbouwmeester.
- *Toogdag met stakeholders.* De (concept)uitkomsten van het onderzoek zijn breed gedeeld met alle betrokkenen in het veld (beroepsorganisaties, aanbieders, Bureau Architectenregister, kandidaten, studenten, etc.). Dit is gebeurd via een toogdag, die is georganiseerd door het Atelier Rijksbouwmeester. Tijdens de toogdag werden de bevindingen van het onderzoek gepresenteerd, konden aanwezigen hierop reageren en werden waardevolle suggesties gedaan die zijn meegenomen in deze rapportage.





# Doelen, stand van zaken en ontwikkeling van de beroepservaringperiode

## Hoofdstuk 3



### 3.1 Doelen van de beroepservaringperiode

#### 3.1.1 Oorspronkelijke doelstellingen

##### *Wettelijke basis*

De wettelijke basis van de beroepservaringperiode is vanzelfsprekend terug te vinden in de WAT. De BEP is één van de instrumenten waarmee invulling wordt gegeven aan de doelstellingen van de WAT. Deze luiden als volgt<sup>5)</sup>:

1. Het scheppen van waarborgen voor vakbekwame beroepsuitoefening van architecten, stedenbouwkundigen, tuin- en landschapsarchitecten en interieurarchitecten ter bevordering van de kwaliteit van de gebouwde omgeving en het landschap.
2. Het implementeren van Europese richtlijnen voor architecten, stedenbouwkundigen, tuin- en landschapsarchitecten en interieurarchitecten.

3. Consumentenbescherming. De doelstelling consumentenbescherming houdt in dat de opdrachtgever ervan mag uitgaan dat indien hij een geregistreerd ontwerper inschakelt deze beschikt over voldoende deskundigheid om de opdracht te realiseren.

De specifieke functie van de BEP binnen de WAT vinden we in zijn meest basale vorm terug in artikel 12e van de WAT.

'De tweejarige beroepservaringperiode is gericht op het zich in de praktijk bekwaam maken in de uitoefening van het beroep waarvoor met goed gevolg een opleiding is gevolgd... .. onder begeleiding van een persoon die bij de aanvang van de begeleiding blijkt de inschrijving in het register ten minste drie jaar beroepsmatig werkzaam is in datzelfde beroep.'  
– **Wet op de architectentitel, artikel 12e, eerste lid**

Op basis van het bovenstaande wordt duidelijk dat de beroepservaring draait om het in de daadwerkelijke beroepspraktijk opdoen van de ervaring. In de Regeling beroepservaringperiode

<sup>5)</sup> Zie Kamerstukken II 2009/10, 32016-2.

worden de op te leveren uitkomsten van de beroepservaringperiode voor het individu vervolgens gedetailleerder beschreven in de eindtermen.

'De beroepservaringperiode moet ertoe leiden dat de kandidaat aan het einde van deze periode beschikt over de kennis, het inzicht en de vaardigheden die staan beschreven in de eindtermen voor de disciplines architectuur, stedenbouw, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur in de bijlage bij deze regeling.'

– Regeling beroepservaringperiode, artikel 2, eerste lid

#### Nader inzicht in de aanleiding tot de BEP

Hoewel de term beroepservaringperiode evenals de verankering van de BEP in de WAT enig inzicht biedt in de doelstelling ervan op hoofdlijnen, is het nuttig de onderliggende verwachtingen en achterliggende doelstellingen nader te bestuderen. Op bestuurlijk niveau biedt de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de architectentitel hierin een waardevol inzicht. Te beginnen met de uitdaging voor de Nederlandse architectuur- en ontwerpindustrie:

*“Nederland is een dichtbevolkt land waar bouw- en ontwerpogaven een steeds complexer en grootschaliger karakter krijgen... Het is gewenst en noodzakelijk dat ontwerpers naast een goede beheersing van het ontwerpproces, ook andere relevante fasen van het bouw-, planning- en ontwerpproces in voldoende mate kennen en beheersen.”*

Deze tekst, aangezien ze gepaard gaat met een voorstel tot wijziging in een wet, impliceert dat afgestudeerde bouwkundigen deze aspecten van het bouwproces nog niet voldoende beheersen. Verderop in de memorie van toelichting wordt dit expliciet benoemd.

*“De afstudeerrichtingen architectuur, stedenbouw en tuin- en landschapsarchitectuur leiden op tot ingenieur, maar pretenderen daarbij niet dat er sprake is van een volwaardige opleiding tot het beroep van respectievelijk architect, stedenbouwkundige of tuin- en landschapsarchitect... Meestal heeft een net afgestudeerde te weinig kennis en ervaring om een ontwerp- en bouw/realisatieproces integraal te doorlopen. Aanvullend op de opleiding zal daarom additionele kennis, inzicht en vaardigheden en beroepservaring moeten worden opgedaan.”*

#### Achterliggende doelstellingen

De bestuurlijke aanleiding voor het opnemen van de BEP in de wijziging van de WAT hing dus samen met de constatering dat het (academische) architectuuronderwijs studenten weliswaar een goede basis biedt als bouwkundige en/of ontwerper, maar hen onvoldoende voorbereidt om het vak van architect, stedenbouwkundige, interieurarchitect of tuin- en/of landschapsarchitect volwaardig uit te kunnen oefenen. Deze constatering is bij het behandelen van het wetsvoorstel ook expliciet uitgesproken door toenmalig minister van VROM Jacqueline Cramer en ook voor Rijksbouwmeester Jo Coenen was dit het belangrijkste speerpunt<sup>6)</sup>. Ook de toenmalige voorzitters van de beroepsverenigingen BNA, BNSP, NVTL en BNI schaarden zich in een intentieverklaring unaniem achter de opname van de BEP in de gewijzigde WAT.

Op basis van een nadere studie van documenten kunnen de volgende expliciete doelstellingen worden opgemaakt.

#### KADER 1 doelstellingen van de Beroepservaringperiode

- Het verder en systematischer versterken van de vakbekwaamheid van de beroepsgroep<sup>7)</sup>. Dit is een doelstelling van de WAT en wordt mede ingevuld met behulp van de BEP.
- Het (blijvend) laten aansluiten van de Nederlandse architectuur- en ontwerpindustrieën bij de internationale (Europese) standaard<sup>8)</sup>. Dit mede met het oog op het versterken van de Nederlandse concurrentiepositie<sup>9)</sup>.
- Het bieden van een aanvulling op het universitaire architectuuronderwijs als reactie op de verwetenschappelijking daarvan<sup>8)</sup>.
- Het vormen van de start van een carrière waarbinnen voortdurend en blijvend wordt geïnvesteerd in persoonlijke ontwikkeling en het opdoen van relevante en actuele kennis en vaardigheden. Dit als reactie op de zich continu ontwikkelende en steeds complexer wordende industrie. Deze doelstelling was ten tijde van de wijziging van de WAT geen expliciet doel maar is inmiddels een belangrijk en breed gedragen doel van de beroepservaringperiode.

6) Van Doorn, A. & Enning, G. (2014). Het Wat en Waarom van de Beroepservaringperiode. Een kleine geschiedenis van de Wet op de Architectentitel. In: De Architect, december 2014-januari 2015, pp 44-49.  
7) Van Bergen, J. et al. (2010). WAT: Van experiment naar beroepservaringperiode. Den Haag: Stichting Beroepservaring Jonge Architecten en Stedenbouwkundigen.  
8) Bureau Architectenregister (2015). Beroepservaringperiode in EU-perspectief. Den Haag: BA.

#### De specifieke situatie van de interieurarchitectuur

De bovenstaande inleiding met betrekking tot de WAT impliceert het gebruik van de WAT als kwaliteitsinstrument door de Nederlandse overheid. Tegelijkertijd is sinds 2014, door middel van de brief 'Werken aan groei' vanuit het kabinet aan de Tweede Kamer, een trend ingezet richting deregulering van beschermde titels en beroepen. De interieurarchitectuur werd in deze brief genoemd als één van de beroepen waarvoor de geldende beroepsisen opnieuw geëvalueerd dienden te worden<sup>9)</sup>. Het inmiddels uitgevoerde onderzoek beveelt aan de titel niet af te schaffen, vanwege het averechtse effect op kwaliteit, herkenbaarheid en erkenning van het beroep<sup>10)</sup>.

#### 3.1.2 Implementatie van de doelen van de beroepservaringperiode

De eindtermen van de beroepservaringperiode omvatten de primaire vertaling van de doelstellingen van de BEP en zijn terug te vinden in de Regeling beroepservaringperiode<sup>11)</sup>. De eindtermen vormen het inhoudelijke uitgangspunt van de twee routes waarlangs de BEP doorlopen kan worden, te weten de zelfstandige route of het volgen van een geïntegreerd programma (de 'PEP-route'). De eindtermen worden ook nageleefd binnen het buitenschools curriculum van masteropleidingen aan een Academie van Bouwkunst. Het volgen van een BEP-route of een masteropleiding aan een AvB vormt de implementatie van de BEP in de praktijk. De eindtermen vormen hierbinnen het inhoudelijke kader, zoals valt op te maken uit de toelichting op de regeling.

### 3.2 Stand van zaken BEP in 2017

#### 3.2.1 Aanbod van routes en programma's

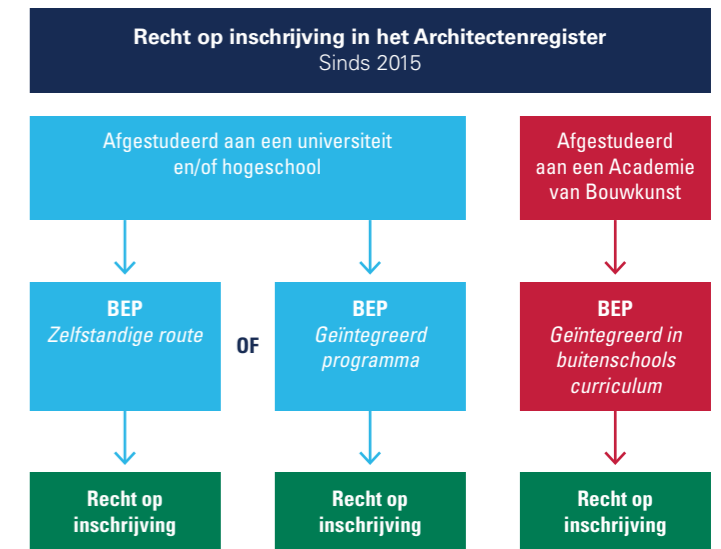
Afgestudeerden die de ambitie hebben zich in te schrijven in het Architectenregister als architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect of interieurarchitect, kunnen als zij na 31 december 2014 zijn afgestudeerd aan een relevante opleiding via drie routes toegang krijgen tot de door hen gewenste beschermde titel. Twee van de routes betreffen het volgen van een BEP, bij de laatste route (afstuderen aan een Academie van Bouwkunst) gaat het om het volgen van een opleiding waarin beroepservaring integraal is opgenomen. Bureau Architectenregister heeft – op basis van zijn vrijstellingsbevoegdheid ingevolge de Wet op de architectentitel – besloten dat degenen die in het bezit zijn van

9) Kamerstukken II 2014/15, 20036-409.

10) Heebels, B. & Kloosterman, R.C. (2016). Van binnen naar buiten: een onderzoek naar de rol van de wettelijke titelbescherming van interieurarchitecten. Amsterdam: Centre for Urban Studies.

11) Zie toelichting op Regeling beroepservaringperiode. In: Staatscourant 2012, Nr. 26178.

een getuigschrift van een Academie van Bouwkunst vrijstelling wordt verleend van de tweejarige beroepservaringperiode, omdat sprake is van een gelijkwaardig programma. Hieronder geven we de drie routes schematisch weer.



#### De zelfstandige route

Binnen de zelfstandige route<sup>12)</sup> geeft een kandidaat, zoals de naam van de route impliceert, zelfstandig vorm aan haar/zijn beroepservaringperiode. De route is geschikt voor zowel zzp'ers als voor kandidaten die in dienst zijn bij een bureau. Gedurende een periode van minimaal twee jaar doet de kandidaat beroepservaring via een op de eigen wensen en mogelijkheden afgestemd traject. Voordat aan een BEP-route begonnen mag worden, moet de kandidaat voldaan hebben aan de volgende eisen:

- De kandidaat heeft werk voor ten minste 20 uur per week en voor 32 uur per week bij een tweejarige BEP.
- De kandidaat heeft een mentor gevonden die haar/hem gaat begeleiden.
- De kandidaat heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) geschreven.
- De kandidaat heeft een eerste opzet van een logboek gemaakt.

Aan het begin van het traject voert de kandidaat een startgesprek met de Commissie BEP die bestaat uit twee personen en is aangesteld als onafhankelijk beoordelingsorgaan door Bureau Architectenregister. Tijdens het startgesprek wordt het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) alsmede eventuele eerdere opgedane beroepservaring besproken en, indien dit naar beoor-

12) Zie: <http://www.beroepservaringperiode.nl/nl/hoer-verloopt-de-beroepservaringperiode/de-zelfstandige-route>.

deling van de commissie noodzakelijk is, aangepast. Daarnaast worden eventuele wijzigingen met betrekking tot de planning van de kandidaat en de voorgestelde wijze van vastlegging van opgedane beroepservaring samen vastgesteld.

Tijdens een tussengesprek halverwege de zelfstandige route wordt de voortgang van de kandidaat op basis van de aangeleverde documentatie (bijgewerkt POP en logboek) door de Commissie BEP gemonitord. Gedurende het eindgesprek wordt beoordeeld of de kandidaat voldaan heeft aan de eindtermen van de BEP en of haar/hem het recht wordt verleend zich in te schrijven in het register<sup>13)</sup>.

#### **Het geïntegreerde programma**

Binnen het geïntegreerde programma wordt de kandidaat gedurende het gehele programma begeleid door een organisatie die door Bureau Architectenregister is erkend als aanbieder. De facto is dat momenteel Stichting PEP<sup>14)</sup>. De stichting biedt een tweejarig, multidisciplinair programma aan waarbij de kandidaat naast het opdoen van beroepservaring bij een werkgever ook een set modules (zo'n twintig per jaar) van een dag of dagdeel volgt in groepsverband. Daarnaast worden in groepsverband activiteiten gericht op reflectie en intervisie ondernomen. Stichting PEP voert zelf de start-, tussen- en eindgesprekken met deelnemers. Inhoudelijk verlopen de gesprekken vergelijkbaar met de gesprekken die de Commissie BEP voert met kandidaten die de zelfstandige route volgen, en ook het bijhouden van een POP alsmede logboek vormt onderdeel van het geïntegreerde programma. Ook het geïntegreerde programma is geschikt voor zowel zzp'ers als kandidaten die in dienst zijn bij een bureau.

#### **Een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst**

Indien een aspirant-architect of professional binnen de disciplines stedenbouwkunde en tuin- en landschapsarchitectuur een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst heeft afgerond, dan is de kandidaat vrijgesteld van de BEP. De vierjarige masteropleiding, te volgen in Amsterdam (architectuur, stedenbouwkunde en tuin- en landschapsarchitectuur), Rotterdam en Tilburg (architectuur en stedenbouwkunde) of Arnhem, Groningen en Maastricht (enkel architectuur) voorziet in een binnenschools en buitenschools curriculum. Het buitenschools curriculum neemt vier keer een halfjaar in beslag en voorziet de kandidaat van de beroepservaring die de WAT vereist.

De voortgang van de kandidaat wordt door haar/hem zelf bijgehouden in een praktijkportfolio en er wordt jaarlijks schriftelijk verslag van gelegd aan de praktijkcoördinator en het hoofd van de opleiding.

#### **3.2.2 Informatievoorziening omtrent routes en programma's**

##### **Zelfstandige route en geïntegreerd programma**

In het kader van het opstellen en uitwerken van de Regeling beroepservaringperiode hebben vanaf 2011 verschillende consultatierondes plaatsgevonden bij de opleidingen en voor de beroepsbeoefenaren ('regiobijeenkomsten'). Vanaf 2013 is de aandacht van Bureau Architectenregister verschoven naar informatie en voorlichting voor studenten en (potentiële) kandidaten. Vanaf augustus 2014 is er twee maal per jaar een bijeenkomst van een klankbordgroep van studenten en jaarlijks is er tenminste één voorlichtingsbijeenkomst aan de Technische Universiteiten in Delft en Eindhoven en de Wageningen Universiteit. Op verzoek van de klankbordgroep is een speciale Facebookpagina beroepservaringperiode ingericht. Op deze pagina worden berichten geplaatst over voorlichtingsbijeenkomsten en andere relevante informatie (zoals de subsidie voor de sector. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren door BA informatiebijeenkomsten voor de beroepsgroepen georganiseerd.

De opleidingen hebben ieder een eigen loket en/of aanspreekpunt waar studenten informatie kunnen inwinnen. En ook de beroepsorganisaties besteden regelmatig aandacht aan de beroepservaring, in sommige gevallen is er een vaste doorverwijzing op hun site. Tot slot is informatie te vinden op de websites van de aanbieder van het geïntegreerde programma (PEP) en de aanbieders van modules (op dit moment: BNA Academie, TUD, TU/e, BNO, Bouwlokaal). Deze aanbieders geven ook voorlichting en beantwoorden regelmatig vragen van kandidaten, mentoren of werkgevers.

In december 2014 heeft BA de website [www.beroepservaringperiode.nl](http://www.beroepservaringperiode.nl) gelanceerd. Hier is alle basisinformatie te vinden en zijn verschillende documenten te downloaden. Op de site kunnen kandidaten zich aanmelden en een persoonlijke pagina aanmaken. Tevens zijn er links naar het geïntegreerde programma en naar de verschillende aanbieders van modules. Veelvoorkomende vragen worden op de site beantwoord en ook via het contactformulier kunnen vragen worden gesteld. In de regel worden vragen binnen een paar dagen beantwoord en bij uitgebreide vragen vindt zo nodig telefonisch contact plaats.

In opdracht van BA is medio 2014 door Archined een vraag- en aanbodportaal beroepservaringperiode ontwikkeld. Hier wordt een overzicht geboden van de modules en wordt een link gemaakt naar de vacatures op Archined. Oorspronkelijk was hier ook een overzicht opgenomen van mentoren die zich hadden aangemeld, maar in de praktijk lukt het de kandidaten om zelf een mentor uit de eigen omgeving te vinden, zodat dit onderdeel niet meer zinvol was. Het portaal wordt door Archined nog beheerd totdat hun vernieuwde website operationeel is (eind 2017), daarna komen alle informatie en de doorverwijzingen op de door BA beheerde website en is er dus één centraal informatiepunt.

#### **Academies van Bouwkunst**

De informatievoorziening vanuit de Academies van Bouwkunst verloopt anders dan bij de BEP-routes. Beroepservaring vormt hier een integraal onderdeel van een masteropleiding, en de

academies zijn dan ook primair gericht op communicatie omtrent de masteropleidingen richting (aspirant-)studenten. Deze verloopt onder andere via de websites van de academies en via brochures voor aspirant-studenten. Studenten die de master volgen, ontvangen ook informatie via interne voorlichtingsbijeenkomsten.

#### **3.2.3 Kosten van routes en programma's**

De kosten voor deelname aan het geïntegreerde programma voor twee jaar bedragen voor een kandidaat € 5.000. Een BEP via de zelfstandige route kost minimaal € 1.000 (namelijk € 320 per gesprek, voor drie gesprekken). Verder zijn de kosten van de zelfstandige route zeer afhankelijk van het aantal modules dat de kandidaten afnemen en de prijs hiervan (die varieert van € 100 voor een dagdeel tot € 2.100 voor een cursus van enkele weken), dat hebben de kandidaten zelf in de hand.

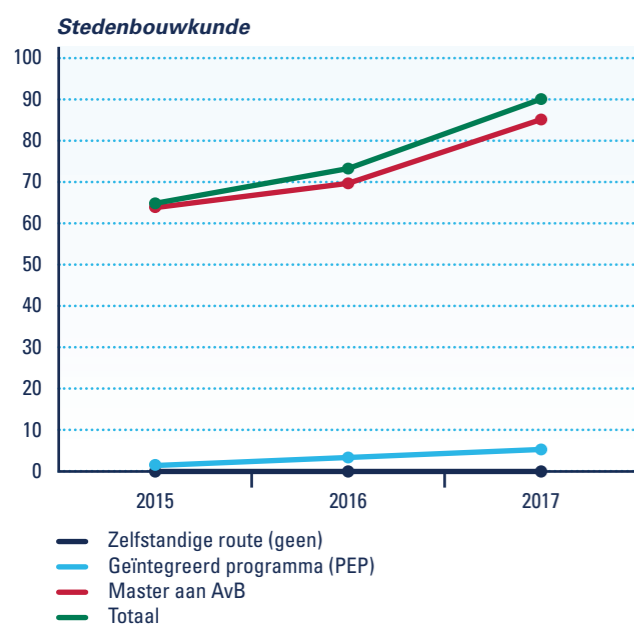
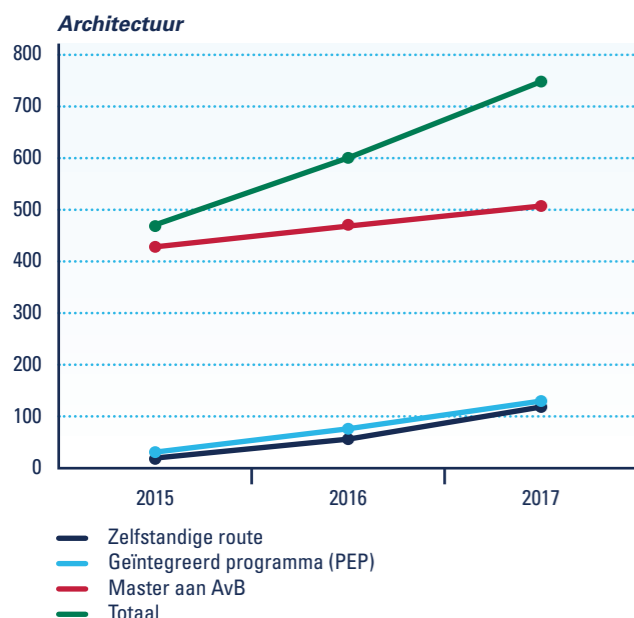
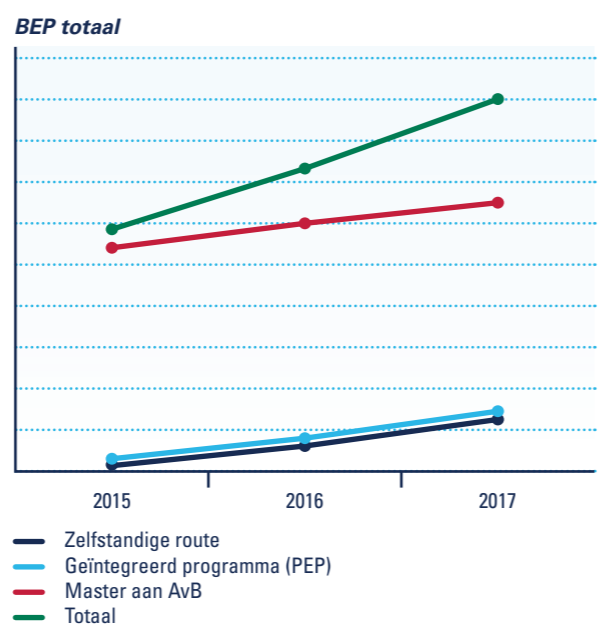
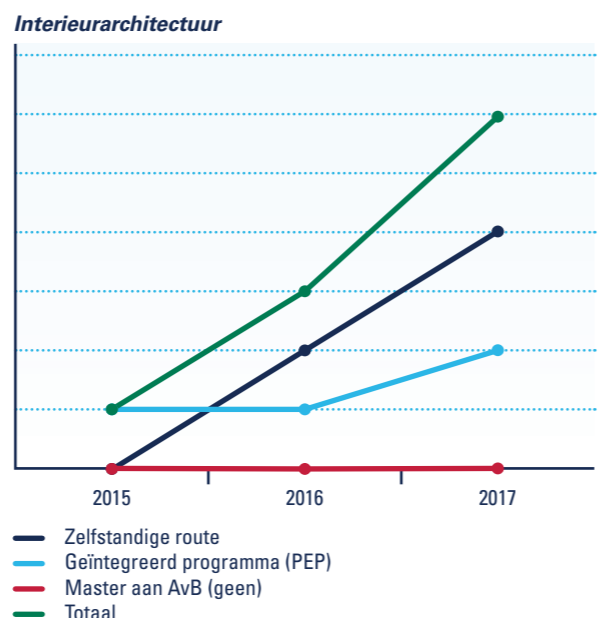
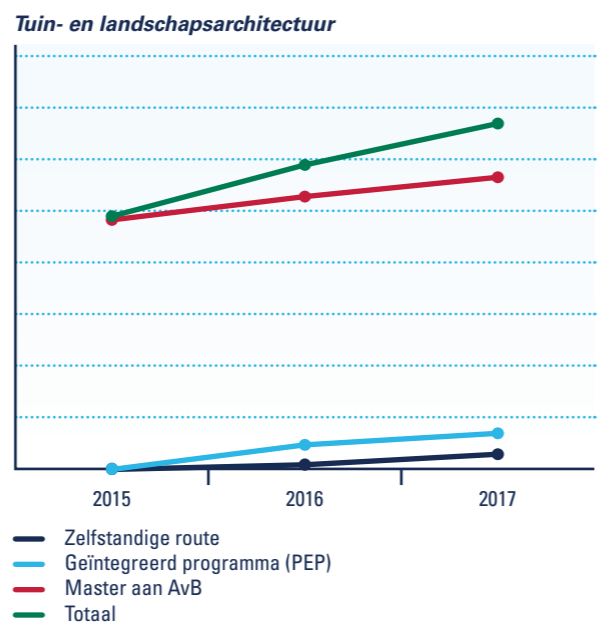


<sup>13)</sup> De taak van de Commissie Beroepservaringperiode is vastgelegd in de Regeling beroepservaringperiode (art. 4, tweede lid) en bevat onder meer "het adviseren van het Bureau Architectenregister omtrent de vraag of de kandidaat die niet een geïntegreerd beroepservaringprogramma doorloopt, de beroepservaringperiode met goed gevolg heeft doorlopen".

<sup>14)</sup> Zie: <http://pepnl.eu/>

3.2.4 Aantal actieve kandidaten

**FIGUUR 3.1** Aantal kandidaten dat gedurende een gegeven jaar de BEP volgt/volgde of een masteropleiding volgt/volgde aan een Academie van Bouwkunst, weergegeven per discipline en per jaar vanaf 2015 t/m september 2017



In figuur 3.1 en tabel 3.1 geven we het aantal kandidaten weer dat vanaf 2015 gedurende een gegeven jaar de BEP volgt/volgde of een masteropleiding volgt/volgde aan een Academie van Bouwkunst. Dit doen we per discipline en per jaar. De cijfers voor 2016 en 2017 bevatten naast nieuwe instroom ook de kandidaten die in het jaar ervoor zijn gestart maar in het gegeven jaar de BEP/hun master nog niet hebben afgerond en de kandidaten die hun diploma/certificaat behalen in het gegeven jaar. De cijfers betreffen dus het aantal actieve BEP-kandidaten gedurende een gegeven jaar. Daarbij geldt dat een masteropleiding aan een AvB vier jaar duurt en een BEP via de zelfstandige route of het geïntegreerde programma twee jaar. Per jaar ligt het aantal actieve AvB-studenten dus veel hoger dan het aantal actieve BEP-kandidaten, omdat studenten uit vier jaar worden meegenomen. Figuur 3.1 toont de ontwikkeling van het aantal actieve BEP-kandidaten; tabel 3.1 presenteert de exacte aantallen. Het aantal kandidaten binnen de zelfstandige route is aangeleverd door Bureau Architectenregister, het aantal kandidaten binnen het geïntegreerde programma door Stichting PEP en het aantal kandidaten dat studeert/studeerde aan een Academie van Bouwkunst door de samenwerkende academies.

Analyse ontwikkeling

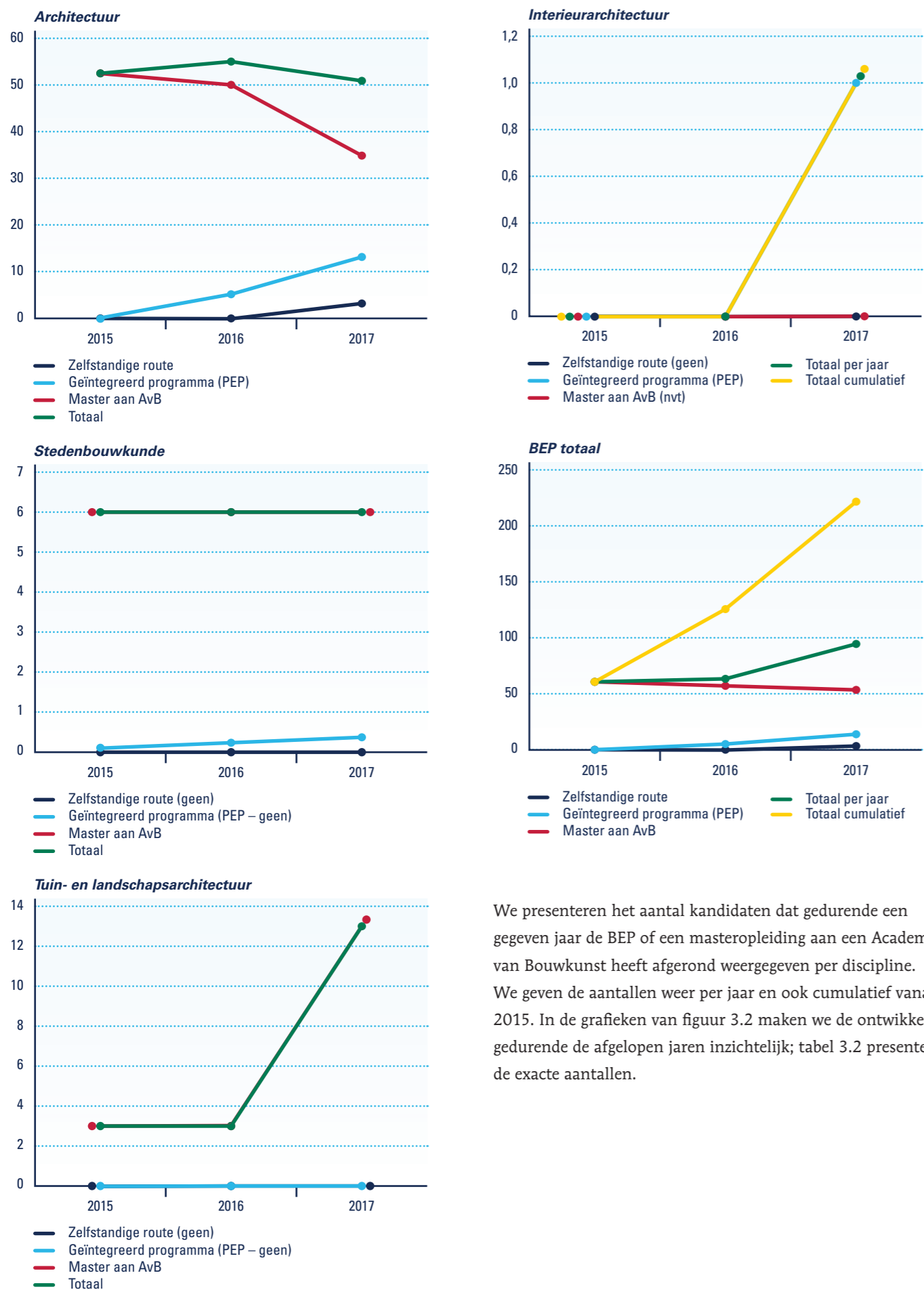
Uit de grafieken in figuur 3.1 valt duidelijk op te maken dat het aantal actieve BEP-kandidaten sinds 2015 is toegenomen tot een totaal van meer dan 800 (200 feitelijke BEP-kandida-

ten) in 2017. Dit is gegeven de opbouw van de grafieken (wel instroom per jaar maar slechts uitstroom per minimaal twee jaar) logisch, maar autonoom daarvan is sprake van een gestage positieve ontwikkeling in instroom. Dit geldt voor iedere discipline en voor iedere route. Het totale aantal deelnemers verschilt wel sterk tussen de disciplines en de routes. Verreweg de meeste kandidaten werken toe naar een inschrijving als architect, gevolgd door aspirant-stedenbouwkundigen, tuin- en landschapsarchitecten en ten slotte interieurarchitecten. Ter illustratie: bij de architecten gaat het om honderdtallen terwijl het bij stedenbouwkundigen en tuin- en landschapsarchitecten tientallen betreft. Bij de interieurarchitectuur gaat het slechts om enkele kandidaten. Voor wat betreft de daadwerkelijke BEP-routes (zelfstandig en geïntegreerd) valt op dat het aantal actieve kandidaten pas echt voorzichtig van de grond komt vanaf 2016. Berenschot stelt op basis van gesprekken met Bureau Architectenregister en werkgevers vast dat deze tendens twee oorzaken kent: het feit dat veel masterstudenten bouwkunde in 2014 vervroegd afstudeerden zodat ze niet hoefden deel te nemen aan de BEP (dit veroorzaakte de facto een grote afname in potentiële instromers in 2015) en het feit dat het als gevolg van de crisis tot voor kort voor werkgevers lastig was om BEP-kandidaten aan te nemen.

**TABEL 3.1** Aantal kandidaten dat gedurende een gegeven jaar de BEP volgt/volgde of een masteropleiding volgt/volgde aan een Academie van Bouwkunst, weergegeven per discipline en per jaar vanaf 2015 t/m september 2017

		Zelfstandige route	Geïntegreerd programma	Master AvB	Totaal
2015	A	14	24	430	468
	S	0	1	64	65
	TL	0	0	49	49
	I	0	1	x	1
	<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>543</b>	<b>583</b>
2016	A	41	71	473	585
	S	0	3	70	73
	TL	1	5	53	59
	I	2	1	x	3
	<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>80</b>	<b>596</b>	<b>720</b>
2017	A	59	123	508	690
	S	0	5	85	90
	TL	2	7	57	66
	I	2	2	x	4
	<b>Totaal</b>	<b>63</b>	<b>137</b>	<b>650</b>	<b>850</b>

**FIGUUR 3.2** Aantal kandidaten dat gedurende een gegeven jaar de BEP of een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst heeft afgerond, weergegeven per discipline per jaar en cumulatief van 2015 t/m september 2017



We presenteren het aantal kandidaten dat gedurende een gegeven jaar de BEP of een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst heeft afgerond weergegeven per discipline. We geven de aantallen weer per jaar en ook cumulatief vanaf 2015. In de grafieken van figuur 3.2 maken we de ontwikkeling gedurende de afgelopen jaren inzichtelijk; tabel 3.2 presenteert de exacte aantallen.

**Analyse ontwikkeling**

Tot nu toe rondden 46 kandidaten via de zelfstandige route (3) of het geïntegreerde programma (43) de BEP af. Geen enkele kandidaat behaalde het certificaat in 2015 en in 2016 was dit slechts een handvol kandidaten: de BEP duurt immers twee jaar en zelfs de eerste kandidaten konden pas vanaf medio 2014 (de experimentele fase) instromen. Duidelijk is dat dit aantal tussen 2016 en 2017 fors is toegenomen. Wel merkt Berenschot op dat de 46 kandidaten die tot nu de BEP hebben afgerond vrijwel alleen een achtergrond in de architectuur hebben (met uitzondering van één interieurarchitect). Er is dus, net als bij het instroomcijfer, sprake van een relatief scheve verdeling tussen de disciplines.

Het aantal afgestudeerden afkomstig van Academies van Bouwkunst sinds 2015 bedraagt tot nu toe 221. Studenten aan deze vierjarige opleiding konden al voor 2015 instromen en de opleiding vervult meer functies dan enkel toelating tot het register. De verdeling tussen de disciplines is evenwichtiger binnen deze groep kandidaten (met uitzondering van interieurarchitectuur: dit vak wordt niet aangeboden op AvB's). In de loop der jaren lijkt het aantal kandidaten dat een master afrondt op hoofdlijnen stabiel te blijven, een duidelijke (mogelijk incidentele) dip voor wat betreft architectuur en piek voor wat betreft tuin- en landschapsarchitectuur in 2017 daargelaten.

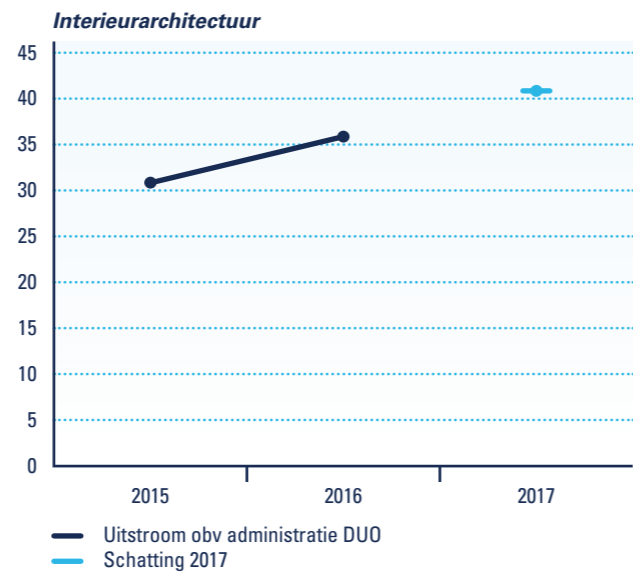
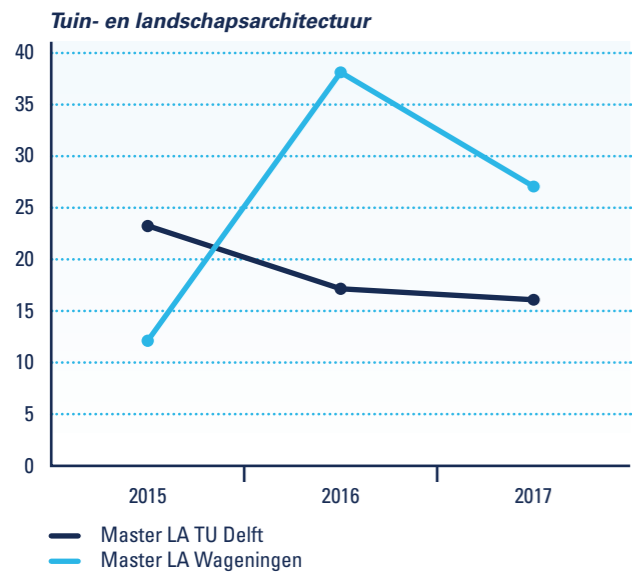
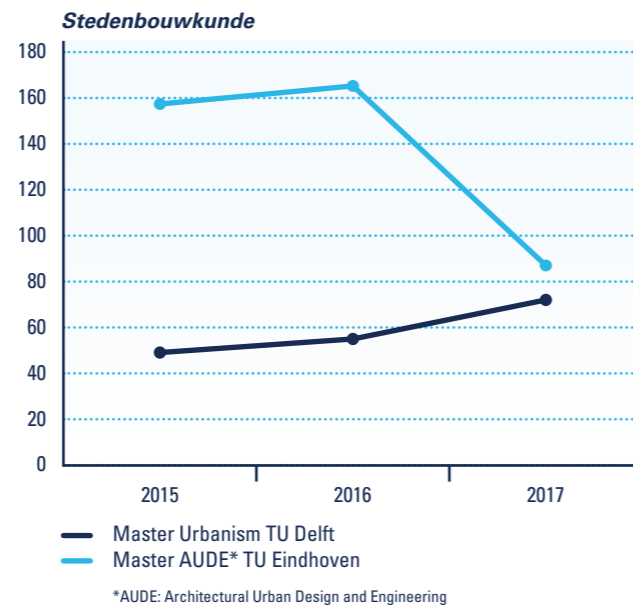
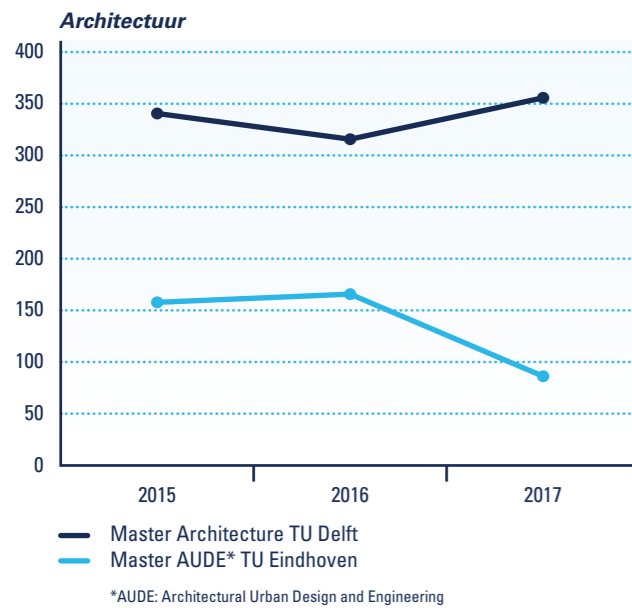
**3.2.5 Aantal afgestudeerden sinds de introductie van de beroepservaringperiode**

De voorgaande cijfers met betrekking tot de instroom in de BEP zijn moeilijk te interpreteren zonder enig zicht op de uitstroom uit relevante masteropleidingen. Hieronder geven we per discipline de uitstroom uit relevante masteropleidingen weer. In het geval van de disciplines architectuur, stedenbouwkunde en tuin- en landschapsarchitectuur betreft het gegevens die rechtstreeks bij de relevante opleidingen zijn opgevraagd. In het geval van interieurarchitectuur werden gegevens door slechts één van de vijf opleidingen (SIS – Gerrit Rietveld Academie) aangeleverd en zijn de cijfers voor 2015 en 2016 aangevuld op basis van de DUO-administratie. Omdat voor 2017 nog geen gegevens beschikbaar zijn uit de DUO-administratie, betreft het cijfer voor 2017 een schatting op basis van het cijfer van de Gerrit Rietveld Academie plus gelijke uitstroom voor de overige opleidingen ten opzichte van het voorgaande jaar.

We plaatsen ten slotte de kanttekening dat het uitsplitsen van het aantal afgestudeerden tussen de tracks architectuur en stedenbouwkunde binnen de opleiding AUDE van de TU Eindhoven niet mogelijk is op basis van de aangeleverde gegevens. Er zit dus enige overlap tussen deze cijfers.

**TABEL 3.2** Aantal kandidaten dat gedurende een gegeven jaar de BEP of een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst heeft afgerond, weergegeven per discipline per jaar en cumulatief vanaf 2015 t/m september 2017

		Zelfstandige route	Geïntegreerd programma	Master AvB	Totaal
2015	A	0	0	53	53
	S	0	0	6	6
	TL	0	0	3	3
	I	0	0	x	0
	<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>62</b>
2016	A	0	5	50	55
	S	0	0	6	6
	TL	0	0	3	3
	I	0	0	x	0
	<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>59</b>	<b>64</b>
2017	A	3	37	35	75
	S	0	0	6	6
	TL	0	0	13	13
	I	0	1	x	1
	<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>95</b>
<b>Cumulatief</b>		<b>3</b>	<b>43</b>	<b>175</b>	<b>221</b>



Overall zijn sinds 2015 circa 1.450 potentiële BEP-kandidaten afgestudeerd. Het percentage kandidaten dat daadwerkelijk de BEP is gestart (N=200) uit het potentiële aantal kandidaten dat in dezelfde jaren afstudeerde, schatten we daarom tussen de 10-20%. Let wel: het is goed mogelijk dat kandidaten een BEP pas volgen nadat ze al een aantal jaren zijn afgestudeerd. Omdat kandidaten die voor 1 januari 2015 zijn afgestudeerd, geen BEP hoeven te volgen ligt het niet voor de hand deze mee te nemen onder het instroompotentieel. Het is mogelijk dat een aantal kandidaten dat vanaf 2015 is afgestudeerd pas later een BEP zou willen doen, of zich überhaupt niet wil laten inschrijven. Sommigen zullen niet direct een baan vinden. Daarom kan niet worden geconcludeerd dat de overige 80-90% van de kandidaten niet geïnteresseerd is in het volgen van de BEP. Het cijfer geeft wel een indicatie van het percentage kandidaten dat op de korte termijn na het afstuderen de BEP volgt.

Tevens moet worden aangetekend dat het aantal kandidaten sterk afhangt van de 'opnamecapaciteit' in de markt. In een quick scan van TNO uit 2014 was de prognose dat deze in 2015-2016 circa 50-90 werkplekken betrof en vanaf 2017 circa 90-120. Een nader onderzoek naar de opnamecapaciteit in de markt valt buiten het kader van de huidige evaluatie. In het TNO-rapport werd, op basis van de praktijk van dat moment, ook aangegeven dat een deel van de afgestudeerden meteen aan de slag gaat in de beroepspraktijk in Nederland, een deel naar het buitenland vertrekt (en/of buitenlander is) en een deel uiteindelijk in het geheel niet in de beroepspraktijk instapt. Overigens overtreft het aantal deelnemende BEP-kandidaten de prognoses uit 2014.

### 3.2.6 Mentoren

Begeleiding door een mentor die zelf actief het beroep architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect of interieurarchitect in de praktijk beoefent, is een vereist onderdeel van de BEP. Een belangrijke voorwaarde voor succesvolle implementatie van de BEP in de praktijk is daarom de beschikbaarheid van voldoende mentoren. Op basis van de gesprekken die Berenschot voerde met twintig mentoren en achttien professionals uit de disciplines die (nog) geen rol als mentor vervullen, lijkt er sprake van voldoende animo onder ingeschrevenen om als mentor op te treden. Op basis van door Bureau Architectenregister aangeleverde gegevens blijkt tevens dat kandidaten die momenteel actief zijn in de zelfstandige route allen een mentor hebben. In de regel betreft het mentoren die werkzaam zijn bij de werkgever van de kandidaat (interne mentor); in enkele gevallen is de mentor bij een ander bureau werkzaam dan de kandidaat (externe mentor).

## 3.3 Ontwikkelingen in de branches

### 3.3.1 Relevante ontwikkelingen in de beroepspraktijk

#### *De economische crisis en de veranderende rol van de ontwerper in het bouwproces*

De geïnterviewde werkgevers en beroepsbeoefenaren geven aan dat de BEP, zowel wat betreft het opstarten ervan in 2015 als de feitelijke implementatie in de eerste jaren, is beïnvloed door twee relevante contextuele factoren en ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

Ten eerste geldt dat de economische crisis de architectuur en verwante disciplines bijzonder hard geraakt heeft. De omzet en werkgelegenheid in de branche zijn sinds 2008 meer dan gehalveerd<sup>15)</sup>. Het algemene beeld dat op basis van de interviews ontstaat, is dat de architectuur en de ontwerpindustrie pas op dit moment echt aan het herstellen is van de crisis. Indirect heeft de recessie ook bijgedragen aan de veranderende rol van de architect/ontwerper in het bouwproces. De rol van de architect is diverser geworden en steeds vaker is de architect ook initiator of adviseur. Architecten werken vaker in opdracht van aannemers, vinden vaker werk in niches en specialisaties en hebben dus behoefte aan andersoortige vaardigheden.

### 3.3.2 De invloed van de ontwikkelingen op de BEP

Mede vanwege de crisis zijn er de afgelopen twee jaar relatief weinig junioren en dus weinig BEP-kandidaten aangenomen. Deze constatering sluit aan bij het eerder in dit hoofdstuk vastgestelde gestaag groeiende aantal BEP-kandidaten vanaf 2016. Uit interviews met diverse betrokkenen blijkt tevens dat eind 2014, net voordat de BEP verplicht werd, veel studenten vervroegd afstudeerden teneinde de BEP niet te hoeven doorlopen om zich in te kunnen schrijven in het register. Dit had een verder drukkende werking op de instroom in de BEP gedurende het eerste jaar. Het is de verwachting van de geïnterviewde werkgevers dat, aangezien de branche inmiddels herstellende is en de huidige studenten weten waar ze aan toe zijn met de BEP, deze problemen niet lang meer zullen duren. Omdat de rol van de architect in het bouwproces aan verandering onderhevig is, is het wel van belang de BEP op deze veranderende rol aan te laten (blijven) sluiten.

Het is op dit moment moeilijk te duiden op welke wijze de internationalisering van de studentenpopulatie en het ontwerp-

15) Zie: <http://www.dearchitect.nl/business/blog/2016/2/de-crisis-voorbij-waar-staat-de-architect-101104897>

vak invloed zal hebben op de BEP. In ieder geval wordt het door de titels wettelijk te beschermen en een formele kwalificatie-eis (in de vorm van een BEP met concrete eindtermen) te stellen voor de internationale gemeenschap mogelijk de Nederlandse titels op waarde te schatten.

### 3.4 Samenvatting

- De doelstellingen van de BEP vinden hun oorsprong in de Wet op de architectentitel, die in het bijzonder gericht is op het versterken van de vakbekwaamheid in de Nederlandse ontwerpindustrie, het aansluiten bij Europese standaarden op dit gebied, en het beschermen van de consument en bevorderen van de kwaliteit van de dienstverlening voor deze.
- De eindtermen van de BEP vormen de vertaling van de doelstellingen van de BEP en worden geïmplementeerd via het volgen van één van de twee BEP-routes (de zelfstandige route en het geïntegreerde programma) of het volgen van een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst.
- Het aantal instromende en actieve BEP-kandidaten groeit gestaag. De meeste BEP-kandidaten ambiëren inschrijving als bouwkundig architect. De aantallen kandidaten binnen de disciplines stedenbouwkunde, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur zijn veel kleiner. We vinden eenzelfde tendens voor het aantal kandidaten dat de BEP afrondt.
- Het aantal instromende BEP-kandidaten van 2015-heden bedraagt ongeveer 10-20% van het totaal aantal afgestudeerden in de vier disciplines over dezelfde periode. Bij interpretatie van deze cijfers moet rekening gehouden worden met de beperkte 'opnamecapaciteit' van de markt.
- Berenschot stelt op basis van het onderzoek vast dat er voldoende animo onder ingeschrevenen lijkt te zijn om een mentorrol te vervullen voor een BEP-kandidaat.
- De ontwerpindustrie is nog altijd aan het herstellen na de economische crisis en de rol van de ontwerper in het bouwproces diversifieert verder. Samen met een toename van internationalisering van zowel de studentenpopulatie als de industrie vormen dit belangrijke contextuele factoren waarmee rekening moet worden gehouden bij het verder ontwikkelen van de BEP.



# De werking van de beroepservaring-periode in de praktijk

## Hoofdstuk 4



### 4.1 Nadere toelichting respons enquête

De enquête die is verspreid onder BEP-kandidaten vormt een voorname bron van kwantitatieve data voor dit onderzoek. De enquête is begin juni 2017 digitaal verstuurd naar de volgende geadresseerden:

Route	Aantal geadresseerden
Geïntegreerd programma	103
Zelfstandige route	54
Academies	500-600
ArtEZ Academie van Bouwkunst	59
Fontys Hogeschool voor de Kunsten	53
Academie van Bouwkunst Amsterdam	251
Academie van Bouwkunst Rotterdam	150
Academie van Bouwkunst Groningen	Niet bekend
Academie van Bouwkunst te Maastricht	Niet bekend

De vragenlijst is ingevuld door 107 respondenten, waarvan 9 in het Engels en 98 in het Nederlands. Niet alle respondenten hebben alle vragen van de vragenlijst ingevuld, waardoor een aantal vragen minder respondenten bevat dan het totaal aantal studenten dat gereageerd heeft (dit wordt aangegeven met 'n='). N.B. kandidaten die na juni 2017 zijn ingestroomd, hebben geen uitnodiging voor de vragenlijst ontvangen.



De respondenten van de enquête doorlopen de volgende routes:

Via welke route doorloopt u de beroepservaringperiode? (n=107)	Aantal	% totaal aantal respondenten	% totaal aantal geadresseerden
Via de zelfstandige route	23	22%	43%
Via een geïntegreerd programma	26	24%	25%
Ik volg een opleiding aan een Academie van Bouwkunst (buitenschools curriculum)	58	54%	10%
<b>Totaal</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>	

Van de kandidaten die de zelfstandige route volgen heeft 43% de enquête ingevuld. Omdat het hier een kleine totale groep betreft, telt de respons slechts 23 respondenten. Een kwart van de kandidaten van het geïntegreerde programma nam deel aan de enquête. De respons is hiermee lager en ook het absolute aantal respondenten (26) is niet hoog. Van de studenten die een opleiding aan een Academie van Bouwkunst volgen, heeft ongeveer 10% de vragenlijst ingevuld. Het absolute aantal van 58 respondenten is wel hoger dan in de beide andere groepen.

75% van de respondenten is na de invoering van de wet op 1 januari 2015 begonnen aan de BEP. De overige 25% betreffen studenten aan een Academie van Bouwkunst (vierjarige master) en één kandidaat die met de zelfstandige route is gestart gedurende de experimentele fase (2014).

Wanneer bent u begonnen aan uw beroepservaringperiode? (n=107)	%
Voor 2015	26%
2015	22%
2016	35%
2017	17%

Het merendeel van de respondenten (83%) volgt de BEP vanuit de discipline architectuur. Dit komt ongeveer overeen met het aandeel geregistreerde architecten (75%). In de respons van de enquête zitten echter relatief meer stedenbouwkundigen dan in het register staan ingeschreven en minder interieurarchitecten.

Vanuit welke discipline volgt u de beroepservaringperiode? (n=107)	Aantal respondenten	% respondenten	% geregistreerden in Architectenregister (2015)
Architectuur	89	83%	75%
Stedenbouwkunde	14	13%	6%
Tuin- en landschapsarchitectuur	2	2%	5%
Interieurarchitectuur	2	2%	13%

Bijna alle respondenten doorlopen de BEP in loondienst bij een werkgever (gemiddeld 93%). NB: combinaties van verschillende dienstverbanden zijn mogelijk.

Binnen welk dienstverband doorloopt u deze beroepservaringperiode? (n=107)	In loondienst bij een werkgever	Als zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	Als (mede) eigenaar van een eigen bureau/bedrijf	Anders	Totaal aantal respondenten
Zelfstandig	91%	9%	3%	0%	23
Geïntegreerd	100%	0%	0%	0%	26
AvB	91%	5%	2%	7%	58
Totaal geaggregeerd	93%	5%	2%	5%	107

### Invloed respons op interpretatie van de resultaten

Bij het interpreteren van de antwoorden op de enquêtevragen is het belangrijk om te beseffen dat de verschillende groepen een verschillende respons hebben en dat de totale respons slechts een (bescheiden) deel vormt van de totale groep die via de verschillende routes de beroepservaringperiode doorloopt. Dit beïnvloedt de representativiteit van de steekproef van respondenten en er kunnen op basis van deze tussentijdse inventarisatie dan ook geen definitieve conclusies worden getrokken over de doeltreffendheid van de BEP in de praktijk volgens BEP-kandidaten. Wel bieden de resultaten een indicatie van de huidige stand van zaken en helpen ze richting geven aan mogelijke verbeteringen ten aanzien van de BEP. Dat is dan ook de functie van de enquêteresultaten in deze rapportage.

## 4.2 Functioneren van de BEP volgens werkgevers en beroepsbeoefenaren

### 4.2.1 Visie van werkgevers en beroepsbeoefenaren op het nut van de BEP

De werkgevers die Berenschot sprak zijn over het algemeen positief gestemd over het nut van de BEP. Zij zien een duidelijke meerwaarde ten opzichte van bijvoorbeeld enkel een afgeronde universitaire opleiding bouwkunde. Het wordt als waardevol ervaren dat kandidaten expliciet en onder gestructureerde begeleiding bezig zijn met hun ontwikkeling, waarbij nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de bredere bedrijfskundige aspecten van het vak. Deze aspecten zijn volgens veel geïnterviewden (los van de discipline) steeds belangrijker geworden om als architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect of interieurarchitect succesvol te kunnen werken en worden nog steeds belangrijker. Naast deze aspecten erkennen respondenten de waarde van het (door kandidaten) in groepsverband volgen van de BEP (dit is met name binnen het geïntegreerde programma het geval) ten behoeve van actuele kennisuitwisseling en het ontwikkelen van een netwerk.

### 4.2.2 Visie van werkgevers en beroepsbeoefenaren op de inhoud, structuur en organisatie van de BEP

#### Inhoud van de BEP

Er bestaat onder de geïnterviewde werkgevers en beroepsbeoefenaren geen eenduidige visie op de precieze focus die de BEP zou moeten hebben. Zoals aangegeven is de dominante opvatting dat de BEP zich nadrukkelijk moet richten op de professionele of bedrijfskundige aspecten van de beroepsuitoefening. Daarentegen werd op basis van een aantal interviews duidelijk dat ook het doorontwikkelen van bouwkundige en ontwerpvaardigheden, zodat deze zinvol ingezet kunnen worden in de

praktijk, voldoende aandacht moet blijven krijgen. Duidelijk is dat er nog geen eenduidig eindbeeld bestaat omtrent de inhoud van de BEP, en zowel werkgevers als vertegenwoordigers van de branche- en beroepsverenigingen van de verschillende disciplines erkennen dat een dergelijk beeld nog zal moeten uitkristalliseren naarmate de BEP verder op weg is.

#### Organisatie van de BEP

Het beeld met betrekking tot de structuur en organisatie van de BEP verschilt per route. De organisatie van het geïntegreerde programma zoals aangeboden door Stichting PEP wordt door werkgevers die ermee te maken hebben gehad grotendeels positief beoordeeld. Wel geeft een deel van de respondenten aan behoefte te hebben (gehad) aan meer flexibiliteit om de te volgen modules naar eigen keus van het begeleidende bureau en de door hen begeleide kandidaat in te richten.

Een aantal respondenten dat BEP-kandidaten begeleidt die de zelfstandige route volgen, geeft aan zoekende te zijn (gewest) hoe het traject het beste vormgegeven kan/kon worden. Er is volgens hen meer duidelijkheid en eenduidigheid nodig wat betreft de afspraken bij de start van het traject omtrent bijvoorbeeld het logboek: kandidaten en werkgevers moeten ervan op aan kunnen dat met beoordelaars gemaakte afspraken helder zijn en door beiden juist worden geïnterpreteerd, zodat er tussentijds en aan het eind van het traject geen misverstanden bestaan over het opgeleverde product (logboek).

### 4.2.3 Ervaren verschillen tussen verschillende routes

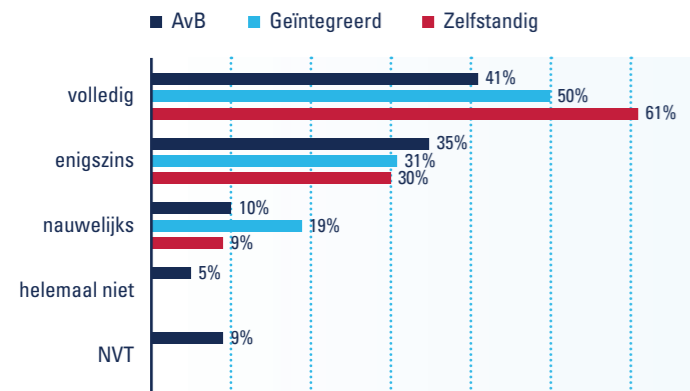
Werkgevers en beroepsbeoefenaren zijn overwegend positief over de opzet en structuur van het geïntegreerde programma dat wordt gevolgd via Stichting PEP, met een wat gemengder beeld omtrent de zelfstandige route en het buitenschools curriculum van de academies. Dit wordt deels veroorzaakt doordat de geïnterviewden minder bekend zijn met de laatste twee vormen. Sommige respondenten twijfelen aan de vergelijkbaarheid van de verschillende routes of geven aan er simpelweg geen zicht op te hebben en hierdoor te twijfelen aan de status van de kandidaten die via routes komen waarmee respondenten geen ervaring hebben. Het (blijven) waarborgen en inzichtelijker maken van de consistentie van het niveau tussen de verschillende routes (geïntegreerd, zelfstandig, AvB) is volgens veel geïnterviewden een belangrijk aandachtspunt.

### 4.3 Ervaring met het aanbod en het functioneren van de BEP door kandidaten

#### 4.3.1 Routes

De meeste respondenten geven aan op de hoogte te zijn van de verschillende routes waaruit men kon kiezen. De kandidaten die de zelfstandige route volgen, zijn op dit punt meer op de hoogte dan studenten aan de Academies van Bouwkunst. Dit is geen verrassende uitkomst, aangezien studenten aan een AvB geen bewuste keuze maken voor een BEP als zodanig (het vormt een integraal onderdeel van hun opleiding) en dus niet tussen de verschillende routes hoeven te kiezen.

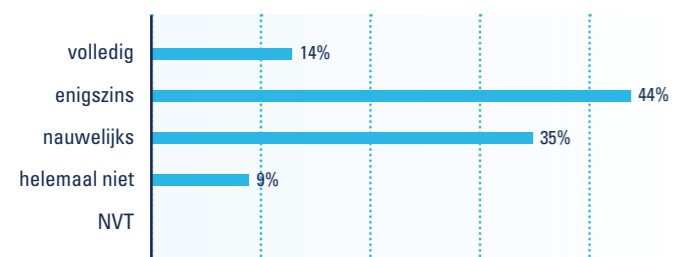
In welke mate was u op de hoogte van de verschillende routes waaruit u kon kiezen met betrekking tot de beroepservaringperiode? (zelfstandig, geïntegreerd, AvB) (n=107)



#### 4.3.2 Modules

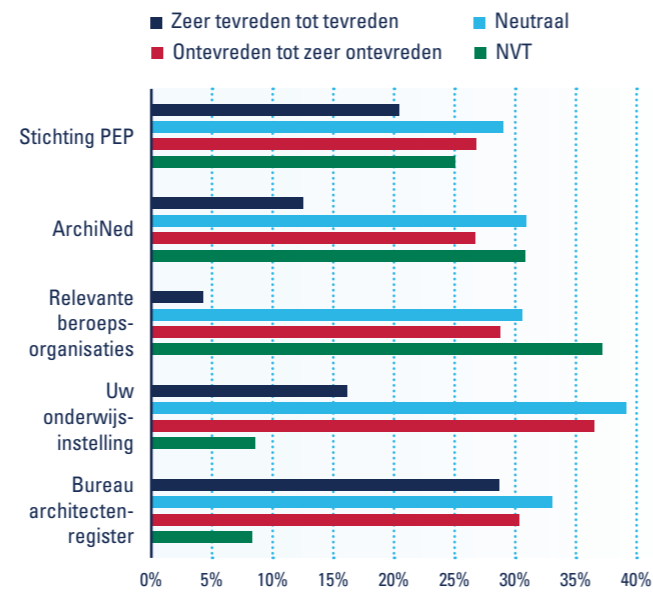
De keuze van modules (inhoudelijke lesprogramma's van een dag tot enkele weken) als onderdeel van de BEP geldt alleen voor kandidaten die de zelfstandige route volgen. Immers, kandidaten binnen de geïntegreerde route volgen een bepaalde set modules en studenten aan een AvB een gestructureerd onderwijsprogramma.

In welke mate was u op de hoogte van de verschillende aanbieders waaruit u kon kiezen met betrekking tot de beroepservaringperiode? (PEP, BNA Academie, BNO, TU Delft) (n=23)



Uit de enquête blijkt dat 56% van de respondenten enigszins tot volledig op de hoogte is van de verschillende aanbieders van modules waaruit gekozen kan worden. 44% van de respondenten uit de zelfstandige route zijn nauwelijks tot helemaal niet op de hoogte van de verschillende aanbieders van modules waaruit men kon kiezen. Berenschot merkt op dat het hier slechts 23 respondenten betreft en het dus om een indicatie gaat.

#### 4.3.3 Informatiekanalen



Uit bovenstaande figuur blijkt dat BEP-kandidaten wisselend tevreden zijn over de informatievoorziening vanuit verschillende kanalen ten aanzien van de BEP of hun opleiding. Iets meer dan een derde – het grootste gedeelte – van de respondenten staat er over het algemeen genomen neutraal tegenover: ze zijn niet tevreden en niet ontevreden. Een minderheid (minder dan 25%) is tevreden of zeer tevreden en een wat grotere minderheid (ongeveer een derde) is ontevreden of zeer ontevreden. Een substantieel aantal respondenten geeft per informatiekanal aan dat de informatievoorziening vanuit dit kanaal niet van toepassing is geweest voor hen.

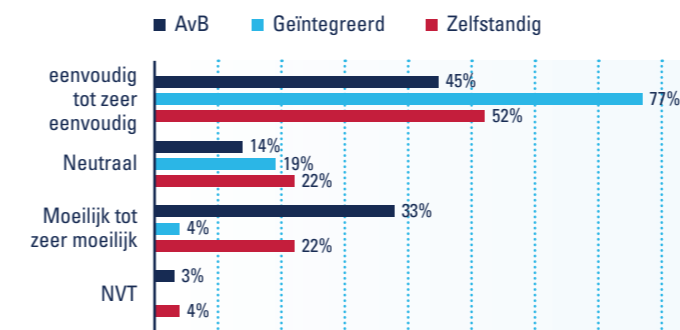
Berenschot duidt dit inzicht als een teken dat de informatievoorziening rondom de BEP kan worden verbeterd. De BEP is een relatief nieuw begrip in de ontwerpindustrie en het is van belang dat kandidaten goed weten waar ze aan toe zijn en welke mogelijkheden ze hebben.

#### 4.3.4 Realisatie van belangrijke randvoorwaarden voor deelname aan de BEP

We vroegen enquêterespondenten aan te geven in welke mate het voor hen eenvoudig of juist moeilijk bleek om belangrijke randvoorwaarden voor deelname aan de BEP te realiseren. Let wel: het gaat hier om respondenten die momenteel al een BEP doorlopen (of een masteropleiding aan een AvB) of deze recentelijk hebben afgerond. Het gaat dus om respondenten die de onderstaande zaken al hebben gerealiseerd. Er is dus geen respons ontvangen van kandidaten die de zaken niet hebben weten te realiseren, waarbij het onduidelijk is om hoeveel potentiële BEP-kandidaten het hier gaat.

##### Het vinden van een werkplek met voldoende werk (minstens 20 uur per week)

In welke mate bleek het eenvoudig/moeilijk om de onderstaande zaken te realiseren voorafgaand aan uw huidige beroepservaringperiode? Het vinden van een werkplek met voldoende werk, minstens 20 uur per week (n=107)

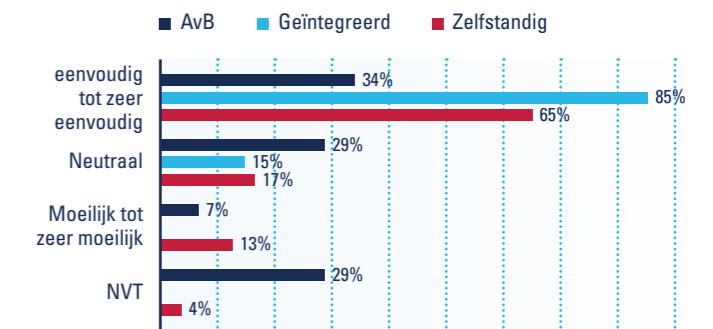


Het vinden van een werkplek met voldoende werk blijkt voor de meeste respondenten die inmiddels de BEP volgen (of hebben gevolgd) (zeer) eenvoudig. Opvallend is dat het met name voor kandidaten uit het geïntegreerde programma eenvoudig tot zeer eenvoudig is. Studenten aan de academies alsmede (in mindere mate) kandidaten uit de zelfstandige route gaven relatief vaker aan dat het moeilijk tot zeer moeilijk was. Mogelijk speelt de begeleiding vanuit Stichting PEP of de interactie met medekandidaten specifiek in het kader van de BEP een rol.

##### Het vinden van een mentor

Het vinden van een mentor is voor de BEP-kandidaten die het geïntegreerde programma volgen (zeer) eenvoudig, zo stelt 85%. Voor 65% van de kandidaten die het zelfstandige programma volgen, geldt hetzelfde. De respons van studenten aan de academies laat meer verdeling zien: ongeveer een derde heeft het vinden van een mentor als (zeer) eenvoudig ervaren en ongeveer een derde is neutraal. Ook geeft een derde aan niet te hebben hoeven zoeken naar een mentor.

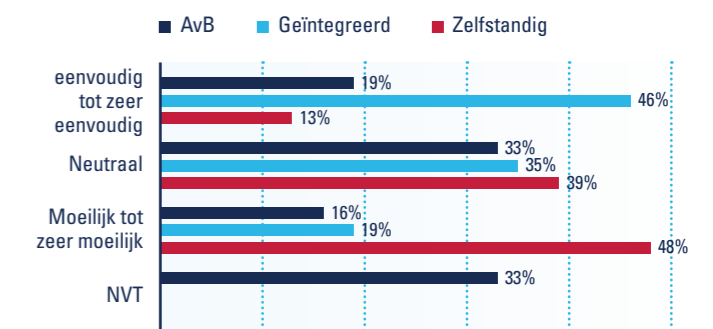
##### Het vinden van een mentor (n=107)



##### Het schrijven van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

De meeste respondenten zijn positief of neutraal gestemd over de zwaarte van het schrijven van een POP. Met name kandidaten binnen het geïntegreerde programma zijn overwegend positief gestemd: 46% vond het (zeer) eenvoudig om een POP te schrijven, terwijl ruim 80% op zijn minst neutraal gestemd is (zie volgende figuur). Voor kandidaten uit de zelfstandige route bleek het schrijven van een POP moeilijker: slechts 13% vond het (zeer) eenvoudig en 48% vond het (zeer) moeilijk. Mogelijk wordt dit verklaard door het feit dat kandidaten binnen het geïntegreerde programma begeleiding krijgen bij het schrijven van een POP en dat er meer netwerkmogelijkheden zijn tussen de verschillende kandidaten, waardoor zij ervaringen kunnen uitwisselen. Uit het interview met de Commissie BEP (de beoordelaars van de zelfstandige route met wie ook de gesprekken worden gevoerd) bleek dat sommige kandidaten het inderdaad lastig vonden een POP in een goed format op te stellen, en dat hier inmiddels een handreiking voor is geschreven.

##### Het schrijven van een persoonlijk ontwikkelingsplan, POP (n=107)

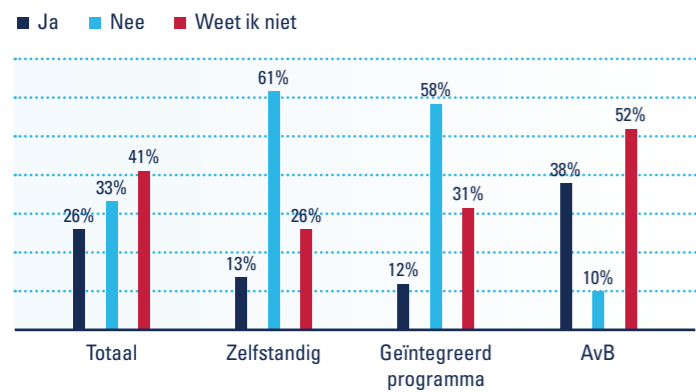


4.3.5 Keuzemogelijkheden en aansluiting van het aanbod op de behoefte

**Keuzemogelijkheden in het aanbod van verschillende aanbieders**

Uit de volgende figuur blijkt dat het merendeel van de respondenten aangeeft niet te weten of er voldoende keuzemogelijkheden zijn in het aanbod van verschillende aanbieders ten aanzien van de BEP of aangeeft onvoldoende keuzemogelijkheden te ervaren. Studenten van de AvB's buiten beschouwing gelaten (deze hebben bij voorbaat al een keuze gemaakt voor een opleiding), geldt dat de meerderheid onvoldoende keuzemogelijkheid ervaart. Berenschot stelt vast dat dit resultaat mogelijk mede veroorzaakt wordt door het oordeel van de kandidaten over de informatievoorziening, dat we presenteren in paragraaf 4.3.3.

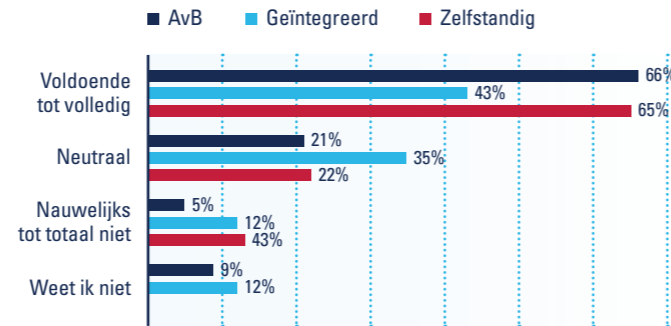
**Ervaart u voldoende keuzemogelijkheden in het aanbod (van routes, modules) van verschillende aanbieders in de beroepservaringperiode? (n=107)**



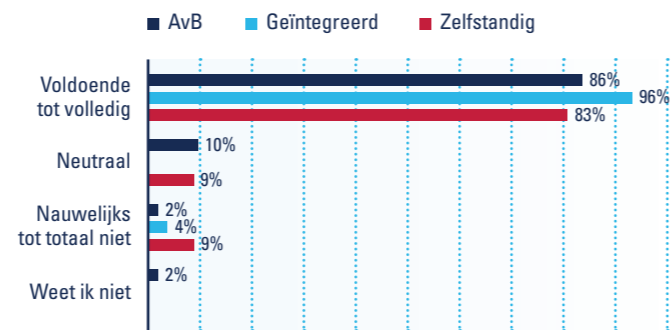
Dit is op zich niet vreemd: de zelfstandige route kan weliswaar naar eigen inzicht worden ingevuld (inclusief modules vanuit een paar aanbieders), maar wordt gefaciliteerd en beoordeeld door één partij (Bureau Architectenregister respectievelijk de Commissie BEP) en er is slechts één erkend geïntegreerd programma (dat van Stichting PEP). Berenschot merkt hierbij wel op dat de BEP sinds 2,5 jaar operationeel is en dat vanuit de markt aanbod vaak pas op gang komt wanneer er voldoende vraag – in dit geval voldoende aantallen potentiële kandidaten – is.

**Mogelijkheid tot afstemming BEP op de beroepswensen**

**Is het voor u mogelijk (gebleken) een voldoende op uw beroepswensen afgestemde route te volgen? (n=107)**



**In welke mate is de werkplek die u heeft gevonden passend voor een succesvolle beroepservaringperiode? (n=107)**



Uit de hiervoor staande figuren blijkt dat de meerderheid van de kandidaten binnen de zelfstandige route en de studenten aan een AvB die de enquête hebben ingevuld, vinden dat het voldoende tot volledig mogelijk was om een op hun beroepswensen afgestemde BEP of vergelijkbare praktijkopleiding te volgen. Kandidaten binnen het geïntegreerde programma, die meer sturing krijgen dan kandidaten uit de zelfstandige route, zijn wat terughoudender: binnen deze categorie vindt slechts 12% dat het nauwelijks of totaal niet mogelijk was. Over de passendheid van de werkplek, de basis voor het opdoen van de feitelijke beroepservaring, zijn verreweg de meeste kandidaten uit alle routes positief.

Uit de antwoorden van respondenten blijkt wel dat iets minder dan een derde (28%) van mening is dat zij/hij onderdelen mist die relevant zijn voor een volwaardige beoefening van het ontwerpberoep, zoals de volgende figuur laat zien.

**Zijn er onderdelen die u relevant acht voor een volwaardige beoefening van uw beroep die u mist of heeft gemist in uw B beroepservaringperiode? (n=99)**

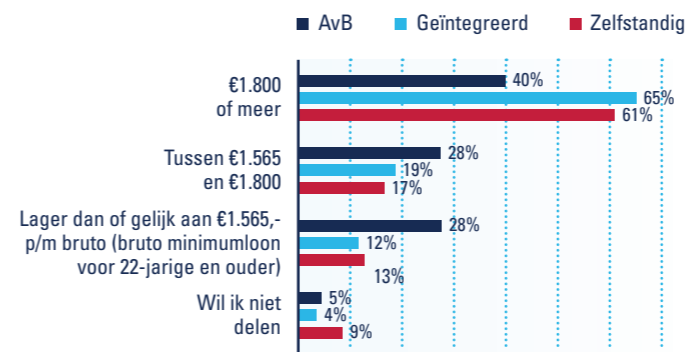


Uit de open antwoorden bij deze vraag blijkt dat respondenten met name onderdelen missen die te maken hebben met financiën, bedrijfsvoering/ondernemerschap en gesprekstechnieken, maar ook dat de geluiden nogal uiteenlopen.

**4.4 Salariëring**

**4.4.1 Uitkomsten van enquête onder BEP-kandidaten**

**Wat is de hoogte van uw bruto (maand)salaris? (n=107)**



**N.B. afhankelijk van hoeveel uren per maand gewerkt wordt (fte), dit aantal uren is per respondent niet bekend.**

Van de respondenten die de zelfstandige route of het geïntegreerde programma volgen, krijgt iets minder dan twee derde een cao-conform starterssalaris, en meer dan 80% ontvangt het minimumloon. Bij studenten aan de AvB's ligt dit cijfer fors lager, maar het betreft hier dan ook kandidaten die nog geen masterdiploma hebben behaald en die per definitie in deeltijd werken (omdat ze daarnaast nog studeren). Berenschot heeft geen inzicht in het parttime percentage van de bevroegde respondenten, waardoor het onduidelijk is welk percentage kandidaten naar rato op of onder het minimumloon werkt. Wel is het aannemelijk dat een zo nu en dan geuite zorg – dat kandi-

daten systematisch onder het minimumloon zouden worden betaald – op basis van de enquêteresultaten niet terecht is.

Overigens was het in de tijd van de economische crisis, waarin de architectuur volgens vrijwel alle geïnterviewden nog volop verkeerde toen de BEP (en dus ook de BEP van de bevroegde kandidaten) startte, conform cao toegestaan om kandidaten het minimumloon te betalen. Sinds juli 2017 is aan de cao een instroomschaal voor BEP'ers toegevoegd, waardoor het betalen van het minimumloon niet meer van toepassing is. De respondenten binnen dit onderzoek zijn echter bevroegd op basis van de oude cao.

**4.4.2 Verschillen in beloningsbeleid tussen werkgevers**

Uit de interviews met werkgevers blijkt dat er aanzienlijke verschillen in opvattingen en beleid bestaan wat betreft de beloning van BEP-kandidaten. Ter indicatie: ongeveer een kwart van de geïnterviewde bureaus die een BEP-kandidaat in dienst hebben, betaalt volgens een cao-conforme startersschaal (boven het minimumloon) en vergoedt de BEP-opleidingskosten van de kandidaat volledig. Iets meer dan een derde betaalt dezelfde schaal, maar vergoedt de opleidingskosten niet of ten dele. Ten slotte betaalt iets meer dan een derde het minimumloon (hetgeen tot 1 juli 2017 was toegestaan onder de cao Architectenbureaus 2015-2017) plus een vergoeding van de opleidingskosten.

**Motivatie voor verschillend beleid**

Verschillen in beloningsbeleid lijken (op basis van de interviews) samen te hangen met opvattingen over de waarde van de BEP, de status van BEP-kandidaten, en de (commerciële) toegevoegde waarde die ze aan het begin van hun carrière bieden aan de werkgever. Het volgens startersschalen (boven het minimumloon) betalen wordt bijvoorbeeld regelmatig gemotiveerd vanuit de optiek dat BEP-kandidaten volledig meedraaien in het bureau en dat ze een volledige opleiding bouwkunde hebben afgerond en daarmee ook volwaardige werknemers zijn. Sommigen geven daarbij aan dat de BEP onder andere draait om het versterken van (het gevoel van eigenwaarde van) het beroep (zie hoofdstuk 5) en dat daar een passend salaris bij hoort. Werkgevers die het minimumloon betalen en/of slechts een deel van de opleidingskosten van hun BEP'ers vergoeden, geven aan dat kandidaten tijdens de BEP nog een hoop leren over de beroepspraktijk en daarmee nog geen volwaardig producerende werknemers zijn. Tevens geven ze aan de BEP te zien als een wederzijdse investering vanuit kandidaat en werkgever.

## 4.5 Samenvatting

- De werkgevers die Berenschot sprak, zijn over het algemeen positief gestemd over het nut van de BEP. Over de precieze focus en inhoud die de BEP zou moeten hebben en de wijze waarop deze georganiseerd wordt, zijn zij echter minder eensgezind.
- Het (blijven) waarborgen van consistentie wat betreft het niveau van de verschillende routes en het inzichtelijk maken van de wijzen waarop dit gebeurt, is volgens veel werkgevers een belangrijk aandachtspunt.
- De meeste BEP-kandidaten geven in de enquête aan op de hoogte te zijn van de verschillende routes en aanbieders waaruit ze konden kiezen. Dit geldt echter niet voor iedereen.
- De bevroegde BEP-kandidaten zijn wisselend tevreden over de verschillende informatiekanalen waarlangs ze informatie over de BEP bemachtigden. Over het algemeen geldt dat de informatievoorziening rondom de BEP vanuit verschillende aanbieders en de afstemming daartussen kan en zou moeten worden verbeterd.
- Het vinden van een werkplek en mentor alsmede het schrijven van een POP bleek voor de meeste bevroegde kandidaten (die de bovenstaande stappen succesvol hebben voltooid) over het algemeen eenvoudig.
- De BEP-kandidaten (respons) zijn over het algemeen van mening dat het mogelijk is een BEP te volgen die op hun beroepswensen aansluit, en zijn over het algemeen van mening dat de werkplek die ze hebben gevonden passend is voor een BEP. Een substantieel deel van de kandidaten mist wel onderdelen die zij relevant achten voor een succesvolle BEP, en een meerderheid van de kandidaten uit de zelfstandige route en het geïntegreerde programma ervaart onvoldoende keuzemogelijkheid tussen routes en modules.
- In ieder geval een ruime meerderheid van de bevroegde kandidaten verdient meer dan het minimumloon (circa 75%). Het exacte cijfer ligt vermoedelijk hoger, aangezien een deel van de bevroegde kandidaten parttime werkt. In de nieuwe cao Architectenbureaus is een instapschaal voor BEP-kandidaten opgenomen.
- Verschillende werkgevers hanteren verschillend beleid wat betreft de beloning van BEP-kandidaten.



# De meerwaarde van de beroepservaringperiode

## Hoofdstuk 5

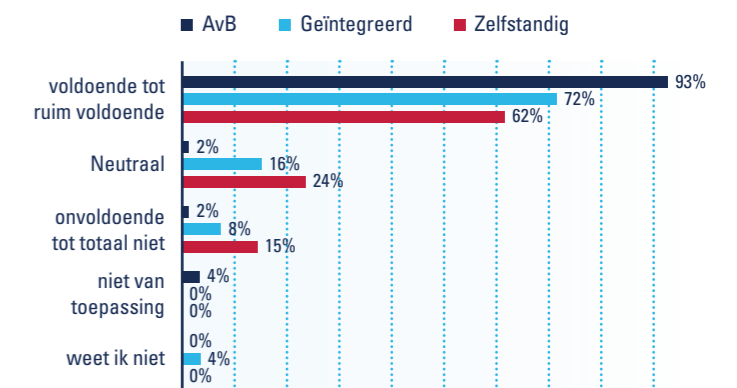


### 5.1 Wat levert de BEP kandidaten op?

#### Vorbereiding op de beroepspraktijk

Vrijwel alle respondenten die een buitenschools curriculum volgen aan een Academie van Bouwkunst, vinden dat het curriculum hen voldoende tot ruim voldoende voorbereidt op de praktijk (93%). Van de respondenten die de geïntegreerde route volgen, is 72% van mening dat de BEP hen voldoende tot ruim voldoende voorbereidt. De respondenten die de zelfstandige route volgen, zijn wat terughoudender: binnen deze groep is men vaker neutraal en een minderheid van 15% is van mening dat men onvoldoende tot totaal niet wordt voorbereid.

**Bent u van mening dat uw huidige Beroepservaringperiode u voldoende voorbereidt op de praktijk binnen uw discipline? (n=101)**



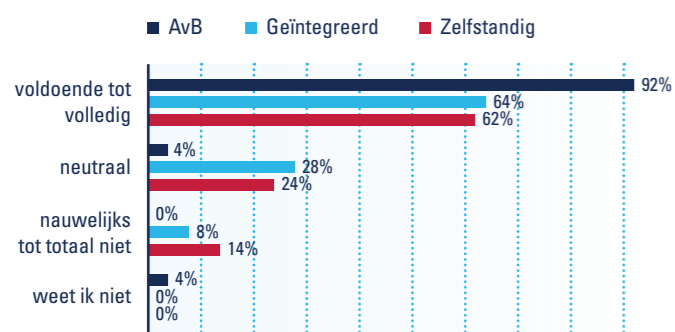
**Belangrijke opbrengsten van de BEP**

Om nader inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken voor de verschillen in oordelen, is aan respondenten tevens gevraagd naar drie soorten (sub)opbrengsten van de BEP:

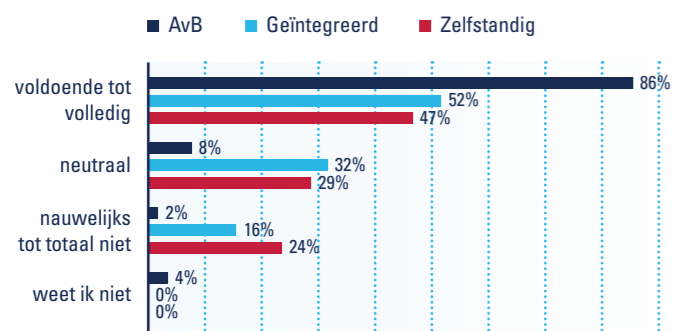
- Kennis die bijdraagt aan een goede beroepsuitoefening.
- Vaardigheden die bijdragen aan een goede beroepsuitoefening.
- Relaties en netwerken met betrekking tot collega's.

De BEP draagt volgens de respondenten bij aan kennis, met name volgens respondenten van de academies. Over de vaardigheden die bijdragen aan een goede beroepsuitoefening zijn de respondenten kritischer. Voor wat betreft de zelfstandige route meldt een kwart van hen nauwelijks of totaal geen beroepsrelevante vaardigheden op te doen. Een substantiële minderheid van 16% van de respondenten die het geïntegreerde programma volgen, geeft hetzelfde aan.

**In welke mate draagt uw beroepservaringperiode bij of heeft deze bijgedragen aan de volgende opbrengsten? (n=97)**  
**Kennis die bijdraagt aan een goede beroepsuitoefening**



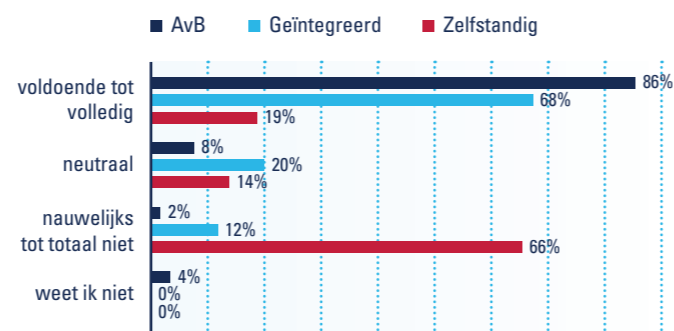
**Vaardigheden die bijdragen aan een goede beroepsuitoefening**



Het grootste verschil tussen de respondenten vinden we echter bij de vraag in welke mate de BEP de kandidaten voldoende relaties en netwerk oplevert met betrekking tot collega's.

Kandidaten die de zelfstandige route volgen, oordelen hier veel negatiever, zoals blijkt uit de figuur. Vermoedelijk wordt dit veroorzaakt door het individuele karakter van de zelfstandige route. Kandidaten komen niet automatisch in contact met jonge collega's, wat bij de andere twee routes wel het geval is.

**Relaties en netwerk m.b.t. collega's**



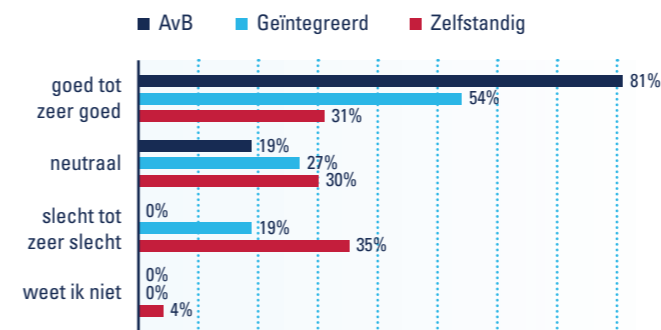
**5.2 Oordeel van de kandidaten over de kwaliteit van hun BEP**

81% van de respondenten die studeren aan een Academie van Bouwkunst beoordelen de algehele kwaliteit van de beroepservaringperiode als goed tot zeer goed. Van de respondenten die de geïntegreerde route volgen, vindt de helft de algehele kwaliteit goed tot zeer goed en 19% noemt de kwaliteit slecht. Van de respondenten die de zelfstandige route volgen, beoordeelt ongeveer een derde de kwaliteit als slecht tot zeer slecht. Om deze uitkomst nader te duiden, vroegen we respondenten hun oordeel toe te lichten. De open antwoorden met een kritische noot die vier keer of vaker door de respondenten zijn gegeven, luiden als volgt:

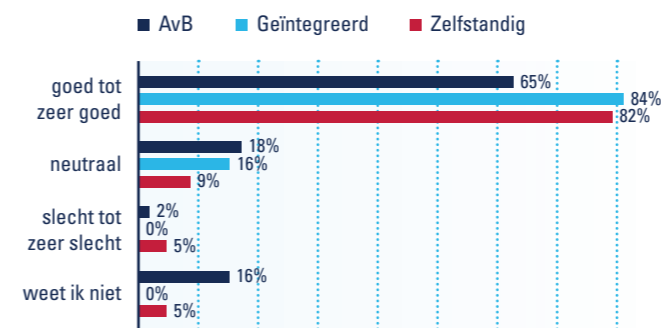
- Het aanbod van modules is erg beperkt / modules van wisselende kwaliteit.
- De informatievoorziening rondom de zelfstandige route is onvoldoende, en de gesprekken met de commissie nemen dit niet weg.
- Er wordt meer inhoud in het traject gewenst / er is volgens respondenten te weinig diepgang ten opzichte van hun vooropleiding.

Als positief geluid wordt in de open antwoorden het meest genoemd dat de beroepservaringperiode leerzaam is. Over de begeleiding door hun mentor is het merendeel (65 tot 84%) van de respondenten positief tot zeer positief.

**Hoe beoordeelt u de algehele kwaliteit van de Beroepservaringperiode die u volgt? (n=107)**



**Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de begeleiding die u krijgt van uw mentor? (n=104)**



**5.3 Wat levert de BEP mentoren en werkgevers op?**

**5.3.1 Meerwaarde voor mentoren**

De door Berenschot geïnterviewde mentoren zijn zeer positief over hun ervaringen met het begeleiden van BEP-kandidaten. Daarbij gaat het volgens de geïnterviewden enerzijds om de actuele kennis en frisse blik die nieuwe professionals meebrengen. Anderzijds leidt het begeleiden van een BEPper ertoe dat een mentor automatisch aan (kritische) zelfreflectie doet. Door te sparren met een BEP-kandidaat wordt een mentor 'gedwongen' routineuze procedures en handelingen goed uit te leggen en haar of zijn handelen te verklaren. Hoewel de geïnterviewde mentoren erkennen dat dergelijke ervaringen over het algemeen gelden voor het werken met jonge mensen, geven zij aan dat het expliciete en formele karakter van de BEP en de nadrukkelijke focus op de ontwikkeling van de kandidaat deze voordelen verder versterken. Een aantal respondenten geeft ten slotte aan de investering te waarderen die zij als mentor via de begeleiding doen in de ontwikkeling van een band met een jonge collega.

**5.3.2 Meerwaarde voor werkgevers**

Het beeld van de meerwaarde van het in dienst hebben van een BEP-kandidaat (of het ondersteunen van een werknemer in het volgen van de BEP) dat Berenschot krijgt op basis van de interviews met werkgevers – zowel mentoren als werkgevers die (nog) niet met BEPpers werken – is eveneens overwegend positief. Daarbij zijn in het algemeen drie meerwaarden te onderscheiden:

**Investering in jong personeel**

De werkgevers en beroepsbeoefenaren zien het laten volgen van de BEP door een werknemer als een investering in hun jonge personeel. De BEP stelt concrete ontwikkelingseisen maar geeft de kandidaten en bureaus tot op zekere hoogte de kans deze in te vullen. Een bureau kan de BEP dus gebruiken om de ontwikkeling van de kandidaat te sturen, terwijl wel een onafhankelijke kwaliteitscontrole plaatsvindt.

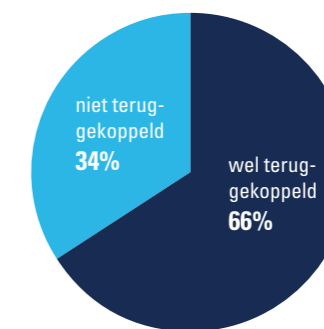
**BEP-kandidaten vertegenwoordigen kwaliteit**

In de optiek van een aantal respondenten zijn BEP-kandidaten bijzonder goede, gemotiveerde collega's die bewust investeren in hun ontwikkeling.

**Nieuwe kennis en ideeën**

BEP-kandidaten brengen nieuwe ideeën en kennis mee. Dit wordt binnen de geïntegreerde route versterkt doordat zij met elkaar in aanraking komen en actuele kennis en ervaring delen, en die mee terug nemen naar hun bureau. Deze bevinding sluit aan bij de enquête-uitkomst: 66% van de respondenten heeft de opgedane kennis en ervaring teruggekoppeld binnen het bureau waar zij werkzaam zijn.

**Heeft u de opgedane kennis en ervaring teruggekoppeld binnen het bureau waar u werkzaam bent? (n=101)**



## 5.4 Wat kan de BEP betekenen voor de beroepsgemeenschap als geheel?

### 5.4.1 Perspectieven werkgevers en beroepsbeoefenaren

Hoewel er op basis van de interviews met werkgevers en beroepsbeoefenaren een enigszins gemengd beeld ontstaat met betrekking tot de betekenis van de BEP voor de beroepsgemeenschappen van de architectuur en verwante disciplines, is de meerderheid van de geïnterviewden positief gestemd. Met name grote werkgevers die ook mentorschap vervullen, zijn overtuigd van de toegevoegde waarde van de BEP. Kleine en middelgrote werkgevers die mentor zijn, hebben een minder eenduidig oordeel. Werkgevers die geen mentorrol vervullen, hebben over het algemeen positieve verwachtingen van de BEP. Hier ervaart Berenschot geen duidelijke verschillen tussen grote, middelgrote en kleine werkgevers.

In de eerste plaats biedt de BEP een goede en in de ogen van sommige geïnterviewde werkgevers en beroepsbeoefenaren noodzakelijke overbrugging tussen de theoretische opleidingen bouwkunde en de beroepspraktijk, waardoor jonge afgestudeerden sneller volwaardige professionals worden die zelfstandig of als onderdeel van een bureau aan de slag kunnen. Ten tweede draagt de BEP volgens veel geïnterviewden bij aan de professionalisering van de beroepsgroep(en): met name wat betreft de zakelijke kant van de praktijk. Doordat jonge professionals deze vaardigheden van meet af aan onder begeleiding meekrijgen, voorzien zij de beroepsgroep van een professionaliseringslag. De BEP kan volgens sommige werkgevers ten slotte bijdragen aan het verder ontwikkelen van het zelfbewustzijn en het zelfrespect van de disciplines. De architectuur en verwante disciplines zijn volgens deze geïnterviewden een beetje in de marge geraakt en de BEP kan volgens hen helpen om jonge mensen bewust te maken van hun (belangrijke) rol in het ontwerp- en bouwproces.

### 5.4.2 Inzichten uit de focusgroepen

Tijdens de focusgroep met vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen/brancheorganisaties van de verschillende disciplines werd de meerwaarde van de BEP voor het zelfbewustzijn van de beroepsgroepen onderschreven. Jonge professionals, met name zelfstandigen, zijn als gevolg van de onzekere omstandigheden die horen bij een dergelijke start, soms geneigd om (proberen) te voldoen aan onredelijke verwachtingen vanuit opdrachtgevers. Om met één van de deelnemers te spreken: 'Je kunt niet zomaar even een schetsje maken in een uur.' De BEP kan als ontwikkelingstraject bijdragen aan de weerbaarheid van de beroepsgroep, zo is de verwachting.

De deelnemende vertegenwoordigers gaven daarbij tevens aan te verwachten dat de (voortdurende) opleidingsbereidheid van professionals in de disciplines zal toenemen als gevolg van de BEP, hetgeen zij als een wenselijke ontwikkeling beschouwen. Doordat mensen vanaf hun afstuderen gewend raken aan het onder begeleiding 'on-the-job' doorleren, zullen zij meer open staan voor het blijvend actualiseren van kennis en vaardigheden. Ook dit zal de professionalisering van de beroepsgroep volgens de geïnterviewden versterken.

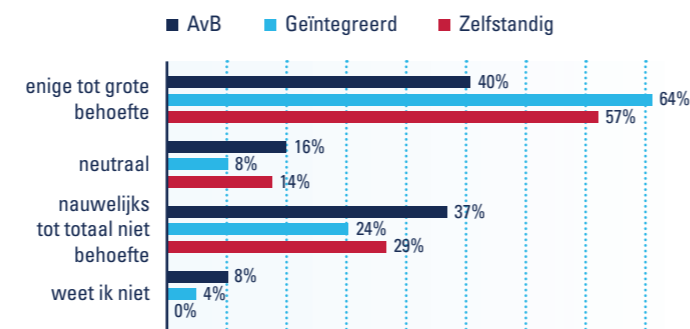
## 5.5 Een aparte (beschermde) titel voor BEP-kandidaten?

In de enquête onder huidige BEP-kandidaten alsmede in de interviews en focusgroepen met werkgevers, beroepsorganisaties en aanbieders is de vraag voorgelegd of er vanuit hun perspectief behoefte bestaat aan een aparte titel voor kandidaten die de BEP volgen maar nog niet hebben afgerond. Een dergelijke titel, bijvoorbeeld 'kandidaat-architect', zou erkenning verlenen aan het feit dat een jonge bouwkundige en/of ontwerper zich formeel committeert aan de doelstelling rondom het zich verder bekwamen in het vak en in de nabije toekomst ingeschrevene zal zijn. Op deze vraag werd wisselend geantwoord.

### Perspectief van de BEP-kandidaten

De volgende figuur toont de respons van de BEP-kandidaten op de vraag in welke mate zij behoefte hebben aan een aparte titel voor afgestudeerden die de BEP doorlopen.

**In welke mate heeft u behoefte aan een aparte titel voor afgestudeerde bouwkundigen die de beroepservaringperiode doorlopen maar nog geen beschermde titel (b.v. architect, stedenbouwkundige) mogen voeren? (n=97)**



De respons geeft een wisselend beeld. Een kleine meerderheid geeft aan behoefte te hebben aan een aparte titel. Een substantiële minderheid ervaart nauwelijks tot geen behoefte aan een dergelijke titel en een kleine minderheid is neutraal of weet het niet.

### Perspectief van werkgevers en beroepsorganisaties

Uit de interviews met werkgevers en beroepsbeoefenaren blijkt dat er een zeer gemengd beeld bestaat onder deze doelgroep met betrekking tot hun visie op de noodzaak van een aparte titel voor BEP-kandidaten. De meningen lopen te zeer uiteen om hier een conclusie aan te kunnen verbinden. Er lijkt geen opmerkelijk verschil tussen mentoren en niet-mentoren en tussen bedrijven van verschillende omvang. Geïnterviewden die geen behoefte hebben aan een aparte titel, geven aan dat het om inhoud, portfolio, cv en persoonlijkheid van de kandidaat gaat. Daar kijken werkgevers en klanten naar. Geïnterviewden die wel die behoefte kennen, geven aan dat 'ingenieur' en 'MSc' minder concrete titels zijn dan 'architect' en dat de commitment aan de BEP erkend zou moeten worden omdat deze een kandidaat een stap dichterbij de officiële titel brengt.

De geïnterviewde vertegenwoordigers van beroepsorganisaties van de verschillende disciplines herkennen het gemengde beeld, en geven aan dat deze discussie in het verlengde ligt van de discussie over de beschermde ontwerpertitels in de WAT in zijn algemeenheid. Doordat in Nederland de titel niet is gekoppeld aan voorbehouden handelingen (zoals wel geldt voor medisch specialisten en in de advocatuur), is het soms lastig het exacte nut van titelbescherming voor de samenleving over te brengen. Dit betekent overigens niet dat de geïnterviewden dit nut zelf niet erkennen.

### Perspectief van aanbieders

De aanbieders van BEP-routes en de vertegenwoordigers van de AvB's geven aan te begrijpen waarom BEP-kandidaten erkend zouden willen worden door middel van een aparte titel. Ze herkennen het vraagstuk: vanaf het begin in 2015 komt deze vraag met regelmaat naar voren. Het formele probleem achter de mogelijke wens van een titel zit hem in het feit dat het woord architect niet mag worden gebruikt in een titel, tenzij een professional ingeschreven is in het register. De aanbieders hebben zelf geen uitgesproken voorkeur voor het al dan niet voeren van een aparte titel door BEP-kandidaten.

## 5.6 Samenvatting

- De bevroegde BEP-kandidaten zijn over het algemeen positief over de begeleiding van hun mentor en de mate waarin de BEP hen voorbereidt op de praktijk binnen hun discipline. Bij de zelfstandige route, vermoedelijk vanwege het individuele karakter, hebben kandidaten wel het gevoel onvoldoende relaties en netwerk op te bouwen (met collega's en potentiële opdrachtgevers).
- Kandidaten die een masteropleiding volgen aan een Academie van Bouwkunst, zijn over het algemeen erg positief over hun opleiding. Kandidaten die een geïntegreerd programma volgen, zijn doorgaans positief. Kandidaten die de zelfstandige route vormgeven, tonen een wat wisselender beeld. De inhoud van de BEP, een diverser aanbod van modules en betere informatievoorziening worden als verbeterpunten genoemd.
- Een overgrote meerderheid van de geïnterviewde mentoren, werkgevers en beroepsbeoefenaren gelooft in de meerwaarde van het begeleiden van een BEP-kandidaat voor zowel de mentor als het bureau waarbij de BEP-kandidaat werkzaam is.
- De geïnterviewde beroepsgroepen herkennen de meerwaarde van de BEP in het bijzonder in het helpen versterken van het zelfbewustzijn van de beroepsgroepen, die in de afgelopen jaren enigszins in de marge zijn geraakt. Dit beeld wordt door meerdere werkgevers en beroepsbeoefenaren bevestigd.
- Een meerderheid van de bevroegde BEP-kandidaten geeft aan behoefte te hebben aan een aparte titel voor afgestudeerden die de BEP doorlopen maar zich nog niet in het register mogen inschrijven. Het beeld onder de geïnterviewde werkgevers en de beroepsorganisaties is wisselender met zowel uitgesproken positieve als negatieve percepties van de noodzaak tot een aparte titel.

# Conclusies

## Hoofdstuk 6



In dit hoofdstuk geven we antwoord op de drie hoofdvragen uit deze tussenbalans:

- Werken de ingeschreven architecten van de vier disciplines voldoende mee aan het realiseren van de doelstellingen van de beroepservaringperiode en zijn er voldoende werkplekken?
- Hoe functioneren de verschillende routes (geïntegreerde route, zelfstandig programma, Academies van Bouwkunst) in de praktijk?
- Wat levert de beroepservaringperiode op voor de kandidaten en is deze relevant voor een volwaardige uitoefening van het beroep? Wat levert het op voor het bureau/organisatie/bedrijf (inclusief zzp'ers) waar de kandidaat werkzaam is? En wat levert het op voor de beroepsgemeenschap als geheel?

Het onderzoek betreft uitdrukkelijk een tussenbalans, omdat de BEP op moment van onderzoek daadwerkelijk pas 2,5 jaar van kracht is en uiteraard een aanloopfase kent. De conclusies van het onderzoek zijn dan ook gebaseerd op de ervaringen van werkgevers, BEP-kandidaten en aanbieders die tot nu toe actief zijn in de BEP.

### Functioneren van de BEP in de praktijk en medewerking aan de doelstellingen (1 en 2)

Afgestudeerden met de ambitie zich in te schrijven in het Architectenregister als architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect of interieurarchitect, kunnen als ze in of na 2015 zijn afgestudeerd aan een relevante opleiding via drie routes toegang krijgen tot de door hen gewenste beschermde titel. Deze routes zijn alle drie operationeel. Twee van de routes betreffen het volgen van een BEP, bij de laatste route (afstuderen aan een Academie van Bouwkunst) gaat het om het volgen van een opleiding waarin beroepservaring integraal is opgenomen.

De evaluatieperiode (2015-2017) van dit onderzoek is te kort om definitieve uitspraken te kunnen doen, en het betreft hier dan ook een tussenevaluatie. Wel kan voor een aantal zaken de balans worden opgemaakt. Ondanks een 'slow start' als gevolg van de crisis en het feit dat veel studenten in het jaar voor de invoering versneld afstudeerden, is de BEP goed van de grond gekomen. Er bestaan verschillen tussen de vier disciplines met betrekking tot de statuur van de beschermde titel. Dit heeft ook invloed op de animo voor de BEP. De BEP is niet binnen iedere discipline op volle sterkte gestart. Studenten aan de Academies



van Bouwkunst buiten beschouwing gelaten, is het aantal deelnemers sinds 2015 vanuit architectuur relatief hoog (137), vanuit stedenbouw (5), tuin- en landschapsarchitectuur (10) en interieurarchitectuur (6) is dat aantal nog gering en blijft (relatief) achter.

Kandidaten en ingeschrevenen zijn over het algemeen positief gestemd over het functioneren van de BEP in de praktijk. Kandidaten die de enquête hebben ingevuld, geven over het algemeen aan voldoende voorbereid te worden op de praktijk door hun BEP, en zijn overwegend positief gestemd over de kwaliteit ervan. Er lijkt wat verschil te bestaan tussen de verschillende routes. Een substantieel deel van de respondenten mist wel onderdelen die zij relevant achten voor een succesvolle BEP, en een meerderheid van de kandidaten uit de zelfstandige route en het geïntegreerde programma ervaart onvoldoende keuzemogelijkheid tussen modules.

Van de respondenten die de zelfstandige route of het geïntegreerde programma volgen, krijgt iets minder dan twee derde een cao-conform starterssalaris, en meer dan 80% ontvangt minimaal het minimumloon. Bij studenten aan de AvB's ligt dit cijfer fors lager, maar het betreft hier dan ook kandidaten die nog geen masterdiploma hebben behaald en per definitie in deeltijd werken (omdat ze daarnaast nog studeren). Berenschot heeft geen inzicht in het parttime percentage van de respondenten, waardoor het onduidelijk is welk percentage kandidaten naar rato op of onder het minimumloon werkt. Wel is het aannemelijk dat een zo nu en dan geuite zorg – dat kandidaten systematisch onder het minimumloon zouden worden betaald – op basis van de enquêteresultaten niet terecht is.

De bevraagde BEP-kandidaten zijn wisselend tevreden over de verschillende informatiekanalen waarlangs ze informatie over de BEP bemachtigden. Hoewel er veel informatie beschikbaar is, kan en zou over het algemeen de informatievoorziening rondom de BEP vanuit de opleidingen en verschillende aanbieders en de afstemming daartussen moeten worden verbeterd.

Het vinden van een werkplek en mentor alsmede het schrijven van een POP bleek voor de meeste bevraagde kandidaten (die de bovenstaande stappen succesvol hebben voltooid) eenvoudig. De BEP-kandidaten zijn gemiddeld genomen van mening dat het mogelijk is een BEP te volgen die op hun beroepswensen aansluit, en zijn over het algemeen van mening dat de werkplek die ze hebben gevonden passend is voor een BEP.

De werkgevers die Berenschot sprak zijn positief gestemd over het nut van de BEP. Over de precieze focus en inhoud die de

BEP zou moeten hebben en de wijze waarop deze georganiseerd wordt, zijn zij echter minder eensgezind. Verschillende werkgevers hanteren verschillend beleid wat betreft de beloning van BEP-kandidaten. Het (blijven) waarborgen van consistentie wat betreft het niveau van de verschillende routes en het inzichtelijk maken van de wijzen waarop dit gebeurt, is volgens veel werkgevers een belangrijk aandachtspunt.

BEP-kandidaten zelf en hun werkgevers zijn op dit moment de voornaamste financiers van BEP-trajecten. Berenschot stelt op basis van het onderzoek vast dat er voldoende animo en aanbod onder ingeschrevenen is om een mentorrol te vervullen voor een BEP-kandidaat. Geïnterviewde ingeschrevenen zijn doorgaans positief gestemd over het vervullen van een rol als mentor van een BEP-kandidaat. Dit geldt voor zowel de geïnterviewde actieve mentoren als ingeschrevenen die nog geen mentorrol vervullen.

### **Meerwaarde van de BEP voor kandidaten, werkgevers en de beroepsgroep als geheel (3)**

Werkgevers/bureaus binnen de verschillende disciplines architectuur, stedenbouwkunde, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur zijn positief over de meerwaarde van de BEP. Ditzelfde geldt voor de beroepsverenigingen en voor BEP-kandidaten.

De bevraagde BEP-kandidaten zijn in de regel goed te spreken over de mate waarin de BEP hen voorbereid op de praktijk binnen hun discipline. Een overgrote meerderheid van de geïnterviewde mentoren, werkgevers en beroepsbeoefenaren gelooft in de meerwaarde van het begeleiden van een BEP-kandidaat voor zowel de mentor als het bureau waar de BEP-kandidaat werkzaam is. De geïnterviewde beroepsgroepen herkennen de meerwaarde van de BEP in het bijzonder in het helpen versterken van het zelfbewustzijn van de beroepsgroepen, die gedurende de afgelopen jaren enigszins in de marge zijn geraakt. Dit beeld wordt door meerdere werkgevers en beroepsbeoefenaren bevestigd.



# Verbeterpunten uitvoering BEP en aanbevelingen

## Hoofdstuk 7



### 7.1 Welke verbeteringsmogelijkheden zien kandidaten?

In de vragenlijst is naar verbeteringen gevraagd die men zou aanbevelen voor de manier waarop de beroepservaringperiode op dit moment is opgezet en/of wordt uitgevoerd. De volgende drie suggesties ter verbetering van de uitvoering van de beroepservaringperiode zijn door minstens acht respondenten genoemd:

- De informatievoorziening en communicatie kan worden verbeterd (onder andere beter inzicht in mogelijkheden en duidelijkheid over verwachtingen).
- De aangeboden modules kunnen verbeterd worden (meer praktisch, meer diepgang).
- Kandidaten zouden beter tegemoet kunnen worden gekomen door een verlaging van de kosten van de BEP of een subsidie.

Daarnaast noemen minstens drie respondenten: toetsing aanpassen (specifieker per discipline of vrijer) en meer persoonlijke aandacht. Tijdens de toogdag zijn de hiervoor staande verbeterpunten door een aantal kandidaten bevestigd.

### 7.2 Welke verbeteringsmogelijkheden zien werkgevers en beroepsbeoefenaren?

Desgevraagd noemen de geïnterviewde werkgevers en beroepsbeoefenaren een aantal mogelijkheden ter verbetering van de BEP. Daarbij valt in eerste instantie op dat architecten vooral verbeterpunten formuleren die gaan over de uitvoering van de BEP en met name stedenbouwkundigen focussen op de inhoud van de trajecten. Er is geen tendens te bespeuren binnen de disciplines interieur en landschap.

#### Belangrijkste genoemde verbeterpunten op inhoud

1. Meer inzicht in de overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende trajecten (geïntegreerd, zelfstandig, AvB) en duidelijkere communicatie hierover zou de BEP volgens veel geïnterviewden ten goede komen.
2. Meer ruimte voor flexibiliteit wat betreft inhoudelijke modules om deze naar eigen inzicht in te richten.

#### Belangrijkste genoemde verbeterpunten wat betreft organisatie

1. Er kan meer duidelijkheid en eenduidigheid worden gebracht in de afspraken die bij de start van het traject worden gemaakt omtrent bijvoorbeeld het logboek: kandidaten en werkgevers moeten ervan op aan kunnen dat met beoordelaars gemaakte afspraken helder zijn en door beide juist worden geïnterpreteerd, zodat er tussentijds en aan het eind van het traject geen misverstanden bestaan over het opgeleverde product.
2. Sommige werkgevers geven aan dat er weinig tot geen meldingen zijn. Zij zouden betere bemiddeling tussen werkgevers en TU's op prijs stellen.

### 7.3 Welke verbeteringsmogelijkheden zien vertegenwoordigers van beroepsorganisaties?

Tijdens de focusgroep met vertegenwoordigers van beroepsorganisaties werd een aantal inzichten uit de interviews met werkgevers en beroepsbeoefenaren bevestigd. Ten eerste was er ook gedurende de focusgroep discussie over de manier waarop nu het best het niveau en de gelijkwaardigheid tussen de verschillende routes gewaarborgd kunnen worden. Daarbij gelden voor de verschillende routes verschillende (moeilijk beantwoordbare) vragen. In welke mate moet een masteropleiding aan een Academie van Bouwkunst dezelfde soort ervaring bieden als de twee andere BEP-routes? Moeten er niet meer aanbieders van volledig geïntegreerde programma's komen dan enkel Stichting PEP, en is een groei in aanbod wel te realiseren zonder een groei in vraag? Hoe kan de kwaliteit van de zelfstandige route en de begeleiding door mentoren daarbinnen worden geborgd zonder afbreuk te doen aan de flexibiliteit om het traject naar eigen beste inzicht vorm te geven? Welke rol heeft de Commissie BEP daarbinnen?

Zowel uit de focusgroep met vertegenwoordigers van beroepsorganisaties als uit een interview met vertegenwoordigers van Bureau Architectenregister werd Berenschot duidelijk dat het raadzaam is om gezamenlijk (aanbieders, beroepsorganisaties, Bureau Architectenregister) de uitvoering en beoordeling van de eindtermen binnen de verschillende routes nog eens te vergelijken. Op basis hiervan kan tevens worden gewerkt aan een versterking van de communicatiestrategie over de verschillen in aanbod, de keuzes die studenten hiertussen kunnen maken en wat een voltooide BEP vanuit de verschillende routes voor werkgevers kan betekenen.

### 7.4 Welke verbeteringsmogelijkheden zien aanbieders van routes en programma's?

Ook uit de focusgroep met aanbieders (Bureau Architectenregister/Commissie BEP, Stichting PEP en de academies) en uit de toogdag kwam een aantal inzichten naar voren met betrekking tot de huidige stand en mogelijke verbeteringen van de BEP. Duidelijk is dat het individuele aanbod van de drie aanbieders zich inmiddels redelijk heeft uitgekristalliseerd. Voor de opleidingen aan de academies geldt uiteraard dat deze vaak al tientallen jaren functioneren, maar met het oog op de BEP zijn wel enkele wijzigingen in het curriculum doorgevoerd en inmiddels structureel geïmplementeerd.

Naast het op basis van voortschrijdend inzicht continu verbeteren van het eigen aanbod, zijn de aanbieders het erover eens dat het in dit stadium erg belangrijk is het aanbod goed op elkaar te laten aansluiten en hier eenduidig en duidelijk over te communiceren. Men is gezamenlijk van mening dat, omdat de BEP verplicht is, jonge professionals de BEP moeten kunnen volgen via een route die bij hen past en dat het aanbod hier goed op moet aansluiten. Dit betekent ook dat het mogelijk moet zijn om vanuit de ene route modules te kunnen volgen die door een aanbieder van een andere route worden georganiseerd. Dit is momenteel in principe al het geval, maar kandidaten zijn hier vaak niet van op de hoogte, zoals ook al bleek uit de enquête.

Een belangrijk aandachtspunt daarbij is ook de versterking van de communicatie met de aanbieders van de relevante vooropleidingen (TU Delft, TU Eindhoven, Wageningen University en de hogescholen voor de kunsten). Op deze manier zijn aspirant-kandidaten tegen de tijd dat ze afstuderen goed op de hoogte van de BEP en de verschillende opties. Anderzijds kan als gevolg hiervan ook het aanbod nog beter worden afgestemd op inzichten in de behoeften van studenten die op basis van nauwer contact met de opleidingsinstituten worden opgedaan.

Ten slotte kwam uit de focusgroep ook naar voren dat de aanbieders slechts tot op zekere hoogte inzicht hebben in het aanbod van de ander, terwijl er wel behoefte is aan dit inzicht zodat men onderling kan afstemmen.

### 7.5 Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen zijn geformuleerd op basis van de doelstellingen van de BEP en bovenstaande verbeterpunten als uitkomst van de tussenbalans.

#### DOELSTELLINGEN BEP

- Het verder en systematischer versterken van de vakbekwaamheid van de beroepsgroep<sup>16</sup>. Dit is een doelstelling van de WAT en wordt mede ingevuld met behulp van de BEP.
- Het (blijvend) laten aansluiten van de Nederlandse architectuur- en ontwerpindustrieën bij de internationale (Europese) standaard<sup>17</sup>. Dit mede met het oog op het versterken van de Nederlandse concurrentiepositie<sup>18</sup>.
- Het bieden van een reactie op de verwetenschappelijking van het universitaire architectuuronderwijs, met het oog op de vakbekwaamheid van studenten die kiezen voor een vak in de architectuur of verwante ontwerpindustrie<sup>2</sup>.
- Het vormen van de start van een carrière waarbinnen voortdurend en blijvend wordt geïnvesteerd in persoonlijke ontwikkeling en het opdoen van relevante en actuele kennis en vaardigheden. Dit als reactie op de zich continu ontwikkelende en steeds complexer wordende industrie. Deze doelstelling was ten tijde van de wijziging van de WAT geen expliciet doel, maar is inmiddels een belangrijk en breed gedragen doel van de beroepservaringperiode.

De aanbevelingen betreffen *mogelijkheden* tot verbetering en verdere doorontwikkeling. Om die reden is geen prioritering opgenomen en zijn de verbetermogelijkheden niet voorzien van een tijdsplanning.

#### a. Continue en up-to-date informatievoorziening

Het systeem gaat over meerdere disciplines en er zijn veel stakeholders binnen en tussen de disciplines. Het is dus een complex veld alleen al door de veelheid aan stakeholders. De werking van het systeem is zeer afhankelijk van informatievoorziening voor studenten, werkgevers, mentoren, aanbieders, universiteiten en hogescholen. Dit is niet eenmalig maar een continu proces dat voortdurend aandacht verdient.

#### Aanbeveling voor Bureau Architectenregister

*In samenwerking met de aanbieders van de routes, aanbieders van modules, onderwijsinstellingen en beroepsorganisaties. Zorg in afstemming met elkaar voor een continue, samenhangende en up-to-date informatievoorziening aan studenten, kandidaten, werkgevers en mentoren. Het gaat dan om informatie over de BEP in het algemeen, de verschillende routes (voor- en nadelen, randvoorwaarden, kosten) en inzicht in de te volgen modules, ook als het gaat om modules die voor een andere discipline ontwikkeld zijn maar wel zinvol kunnen zijn voor de eigen discipline.*

#### b. Continue verbetering van de routes op basis van feedback

Bij de verschillende routes worden verschillende verbeterpunten genoemd. Dat gaat met name om de mate van (daadwerkelijke) flexibiliteit van het programma, het specifieke aanbod dat past bij de vraag van de kandidaten en de wijze van beoordelen, communicatie en informatievoorziening. Deze verbeterpunten worden al opgepakt door de verantwoordelijken voor de verschillende routes.

#### Aanbeveling voor de PEP, Bureau Architectenregister en de Academies van Bouwkunst

Zorg voor voortdurende verbetering van de BEP-routes op basis van feedback van de verschillende stakeholders. Deze verantwoordelijkheid delen de aanbieders gezamenlijk: iedere aanbieder/facilitator is verantwoordelijk voor zijn eigen aanbod.

<sup>16</sup> Van Bergen, J. et al. (2010). WAT: Van experiment naar beroepservaringperiode. Den Haag: Stichting Beroepservaring Jonge Architecten en Stedenbouwkundigen.

<sup>17</sup> Bureau Architectenregister (2015). Beroepservaringperiode in EU-perspectief. Den Haag: BA.

### c. Samenhang met aandacht voor diversiteit van verschillende routes

Betrokkenen onderschrijven dat de diversiteit aan routes moet blijven bestaan om kandidaten met verschillende achtergronden te kunnen faciliteren. Het is bij kandidaten en werkgevers echter niet duidelijk hoe de verschillende routes zich tot elkaar verhouden en of de routes kwalitatief gelijkwaardig zijn. Naast het op basis van voortschrijdend inzicht continu verbeteren van het eigen aanbod zijn de aanbieders van de verschillende routes het erover eens dat het in dit stadium erg belangrijk is het aanbod goed op elkaar te laten aansluiten en hier eenduidig en duidelijk over te communiceren.

#### Aanbeveling voor Bureau Architectenregister

*In samenwerking met de PEP en Academies van Bouwkunst.* Regisseer afstemming tussen de verschillende aanbieders en facilitators van BEP-routes om consistentie en kwaliteit te kunnen waarborgen, informatievoorziening te verbeteren, te leren van elkaars werkwijze en te verkennen waar samenwerkingsmogelijkheden liggen, gebruikmakend van elkaars toegevoegde waarde. Bureau Architectenregister kan hier als coördinerend lichaam het voortouw nemen.

### d. Aanbod modules

Vanuit de kandidaten wordt een aantal verbeterpunten aangedragen om de BEP nog relevanter te maken voor hun beroepspraktijk. De keuze in het aantal en soort modules, de diepgang en de ontmoeting met andere disciplines zijn daarbij voor de kandidaten van belang. Bovendien is met name door kandidaten uit de disciplines tuin- en landschapsarchitectuur, interieur en stedenbouw aangegeven dat de modules die specifiek gaan over hun discipline nog dun gezaaid zijn. Kandidaten uit de discipline architectuur geven juist aan dat de groepen groot zijn en het daardoor soms kan ontbreken aan persoonlijke aandacht.

#### Aanbeveling voor de aanbieders van routes en de aanbieders van modules

Zorg voor schaalvergroting voor de drie disciplines stedenbouw, landschaps- en interieurarchitectuur door meer modules samen te organiseren. Het mes snijdt dan aan twee kanten: aanbieders kunnen kwalitatief hoogwaardig aanbod bieden door de grotere aantallen en kandidaten kunnen van elkaar leren, zich aan elkaar spiegelen en sparren. Het Ruimtelijk Traineeship Rotterdam kan als voorbeeld dienen voor schaalvergroting en een gezamenlijke aanpak van disciplines. Zorg tegelijkertijd in het geïntegreerde programma voor schaalverkleining bij architectuur, zodat persoonlijke aandacht en ontwikkeling geborgd kunnen worden.

### e. Continue cyclische vernieuwing van de BEP

De eindtermen van de beroepservaringperiode omvatten de primaire vertaling van de doelstellingen van de BEP en zijn terug te vinden in de Regeling beroepservaringperiode. Met de BEP is beoogd aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de verschillende disciplines van dat moment en het (blijvend) laten aansluiten van de Nederlandse architectuur- en ontwerpindustrie bij de internationale (Europese) standaard. Daarnaast zal de BEP ook meerwaarde moeten blijven bieden ten opzichte van het onderwijstraject dat de kandidaten hebben doorlopen.

#### Aanbeveling voor Bureau Architectenregister

*In samenwerking met de aanbieders van de routes en de beroepsorganisaties.* De BEP loopt pas sinds 2015, toch zal nu al nagedacht moeten worden over hoe de BEP cyclisch innoveert, zodat de invulling van de eindtermen blijft passen bij de beroepspraktijk en aansluit bij de vooropleidingen. Hierbij wordt gedacht aan een cyclisch proces (bijvoorbeeld 1x in de vier jaar) dat wordt georganiseerd door Bureau Architectenregister waarbij afstemming plaatsvindt tussen de beroepsorganisaties, universiteiten/hogescholen en aanbieders van de routes.

### f. De BEP als katalysator voor 'life long learning'

De BEP beoogt ook de start te zijn van een carrière waarbinnen voortdurend en blijvend wordt geïnvesteerd in persoonlijke ontwikkeling en het opdoen van relevante en actuele kennis en vaardigheden. Dit als reactie op de zich continu ontwikkelende en steeds complexer wordende industrie. Het life long learning-principe zou een integraal onderdeel moeten zijn van het ontwerpvak. Dit is volgens geïnterviewden nog niet het geval, zoals bij andere gereguleerde beroepen (bijvoorbeeld de advocatuur) wel het geval is.

#### Aanbeveling voor beroepsorganisaties

Onderzoek wat in de beroepspraktijk wordt verstaan onder voortdurend investeren in persoonlijke ontwikkeling, hoe hieraan in de praktijk invulling wordt gegeven en wat de ervaren knelpunten hierbij zijn. Breng alternatieven in kaart voor (verplichte) certificering, omdat dit op dit moment geen draagvlak heeft in de branche. Voor BNI, de beroepsvereniging voor interieurarchitecten, geldt dat de meerwaarde van de BEP en inschrijving als interieurarchitect in het register nog beter onder de aandacht gebracht kan worden.

### g. Internationalisering

Het herstel van de ontwerpindustrie van de economische crisis en de diversere rol van de ontwerper in het bouwproces vormen samen met een toename van internationalisering van zowel de studentenpopulatie als de industrie belangrijke contextuele factoren waarmee rekening moet worden gehouden bij het verder ontwikkelen van de BEP. Het is op dit moment niet duidelijk hoeveel buitenlandse studenten die momenteel studeren aan de hogescholen en universiteiten de BEP willen gaan volgen en daarna ook werkzaam willen blijven in Nederland. Kennis hierover is relevant voor de BEP om op tijd te kunnen inspelen op een eventuele groei van de vraag.

#### Aanbeveling voor Bureau Architectenregister

Monitor de voorziene instroom in de BEP van (buitenlandse) studenten samen met universiteiten en hogescholen, zodat tijdig ingespeeld kan worden op een veranderende vraag.

### h. Toogdag

De toogdag die is georganiseerd met een vertegenwoordiging van alle betrokkenen van de BEP heeft voor de Rijksbouwmeester en de betrokken partijen in de uitvoering van de BEP goede inzichten opgeleverd om de BEP te versterken en verder uit te bouwen.

De Rijksbouwmeester heeft aangekondigd de dialoog tussen de stakeholders van de BEP te willen faciliteren in de vorm van een periodiek terugkerende toogdag. BA zal deze toogdag ondersteunen door medewerking te verlenen en initiatieven en partijen samen te brengen.

## Bijlage 1 – onderzoeksvragen

Aspect	Indicator	Onderzoeksvragen (indicatief)	
<b>Doelen</b>		Welke doelen zijn oorspronkelijk opgesteld voor de BEP? Wat waren de verwachtingen over hoe deze doelen op hoofdlijnen bereikt zouden worden?	
<b>Input</b>	Middelen	Aantallen kandidaten tot nu toe in de BEP (2015, 2016, 2017) gespecificeerd naar categorie, opleiding en soort werkplek. Aantallen actieve mentoren, bij welke soort werkgevers/zelfstandig (per discipline), <i>aantallen mentoren die zich bereid verklaard hebben</i> Huidige werkplekken voor BEP-ers (per discipline) Welke partijen hebben een rol in het proces van de BEP? Welke taken voeren zij uit?	
	Kosten	Overzicht van het aanbod van scholing en de kosten?	
	Informatie	In welke mate zijn afgestudeerden op de hoogte (gebracht) van de verschillende trajecten? Welk rol spelen de beroepsorganisaties en onderwijsinstellingen hierbij? Zijn de afgestudeerden voldoende op de hoogte van de geldende regelingen en de vrijstellingsmogelijkheden?	
<b>Throughput</b>	Aanbod	Wat is de kwaliteit van de trajecten/aangeboden modules? Hoe wordt het aanbod en de verschillen tussen de aanbieders door de deelnemers ervaren? Hoe zit het met de flexibiliteit van het aanbod van modules? Kunnen kandidaten een voldoende op hun beroepswensen en op hun beroepsprofiel afgestemd traject of route volgen? Is de BEP voor zowel kandidaten in loondienst als zzp-ers en zelfstandig ondernemers (met eigen bureau) adequaat? <i>Hoe zijn de kandidaten gekomen tot een werkplek? Is de werkplek passend? En de salariering?</i> Is de BEP een traject voor alleen Nederlandstalige kandidaten? Hoe groot is de behoefte aan een BEP voor Engelstalige kandidaten? Hoe functioneren de verschillende trajecten (geïntegreerde route, zelfstandig programma, academies van bouwkunst) in de praktijk? Hoe verlopen de gesprekken met en beoordelingen door de verschillende commissies? (academies v bouwkunst, PEP, Commissie BEP?)	
		Mentor	<i>Hoe is het vinden van een mentor verlopen?</i> <i>Hoe wordt de begeleiding van de mentor beoordeeld?</i>
		Beroepsveld	Is er voldoende aanbod van mentoren en belangstelling binnen de beroepsgroep om als mentor op te treden? Werken de ingeschrevenen van de vier disciplines voldoende mee aan het realiseren van de doelstellingen van de beroepservaringperiode? Welke rol spelen beroepsorganisaties daarbij? <i>Hoe functioneert de BEP in de praktijk volgens werkgevers en beroepsbeoefenaren?</i> <i>Hoe wordt omgegaan met salariering?</i>
		<b>Output</b>	<i>Hoeveel mensen zijn er ingeschreven in het Architectenregister sinds de BEP?</i>
		<b>Outcome</b>	Wat levert de beroepservaringperiode op voor de kandidaten en is hij relevant voor een volwaardige uitoefening van het beroep?
			Wat levert de BEP op voor het bureau/organisatie/bedrijf (en zzp-ers) waar een kandidaat werkzaam is?
			Wat levert de BEP op voor de beroepsgemeenschap als geheel?
			Wat is de meerwaarde van de BEP voor een mentor?
			Is er een behoefte aan een aparte titel voor degenen die de beroepservaring doorlopen, maar zich nog geen architect mogen noemen? <i>Zijn er mogelijkheden tot het aanbrengen van verbeteringen in de (uitvoerings)praktijk van de BEP</i>
		<b>Context</b>	Ontwikkelingen

## Bijlage 2 – Lijst met gebruikte afkortingen

AvB	Academie van Bouwkunst
BA	Bureau Architectenregister, beheerder van het Nederlandse Architectenregister op basis waarvan professionals binnen de disciplines architectuur, stedenbouwkunde, interieurarchitectuur en tuin- en landschapsarchitectuur de beschermde titel mogen voeren. Tevens facilitator van de zelfstandige route en orgaan dat toeziet op de kwaliteit van alle routes.
BEP	Beroepservaringperiode
BNA	Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus
BNI	Beroepsvereniging Nederlandse Interieurarchitecten
BNO	Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers
BNSP	Beroepsvereniging van Nederlandse Stedenbouwkundigen en Planologen
Commissie BEP	Commissie Beroepservaringperiode, de tweehoofdige commissie die kandidaten binnen de zelfstandige route faciliteert en beoordeelt
Ministerie van BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken
Ministerie van EZ	Ministerie van Economische Zaken
Ministerie van OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Minister van VROM	(toenmalig) minister van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu
NVTL	Nederlandse Vereniging voor Tuin- en Landschapsarchitectuur
PEP (Stichting)	Professional Experience Programme, aanbieder van het geïntegreerde programma
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan, verplicht onderdeel van de beroepservaringperiode
WAT	Wet op de architectentitel

## Bijlage 3 – Literatuurlijst

---

**Bergen, J. et al. van (2010).** *WAT: Van experiment naar beroepservaringperiode.*  
Den Haag: Stichting Beroepservaring Jonge Architecten en Stedenbouwkundigen.

**Bureau Architectenregister (2015).** *Beroepservaringperiode in EU-perspectief.*  
Den Haag: BA.

**Doorn, A. van & Enning, G. (2014).** Het Wat en Waarom van de Beroepservaringperiode. Een kleine geschiedenis van de Wet op de Architectentitel. In: *De Architect*, december 2014-januari 2015, pp 44-49.

**Heebels, B. & Kloosterman, R.C. (2016).** *Van binnen naar buiten: een onderzoek naar de rol van de wettelijke titelbescherming van interieurarchitecten.* Amsterdam: Centre for Urban Studies.

**Kamerstukken II 2009/10, 32016-2 (Kamerbrief).**

**Kamerstukken II 2014/15, 20036-409.**

**Stichting Fonds Architectenbureaus (2015).** *Cao architectenbureaus 2015-2017.*  
Amsterdam: SFA.

**Toelichting op Regeling beroepservaringperiode.** In: *Staatscourant* 2012, Nr. 26178.

**Werff, J. van der (2016).** De crisis voorbij: waar staat de architect?  
In: *De Architect*. Geraadpleegd via: <http://www.dearchitect.nl/business/blog/2016/2/de-crisis-voorbij-waar-staat-de-architect-101104897>.



# Berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 325 medewerkers wereldwijd. Al bijna 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke en private sector met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkerrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

## **Berenschot Groep B.V.**

Europalaan 40, 3526 KS Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

 @berenschot\_nl