

Verslag Toogdag Evaluatie BEP

Rijksvastgoedbedrijf

11 september 2017

1. Doel van de toogdag

De titels architect, stedenbouwkundige, tuin- en landschapsarchitect en interieurarchitect zijn beschermd door de Wet op de architectentitel. 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 Wet op de architectentitel (WAT) en in 2012 uitgewerkt in de Regeling Beroepservaringperiode. De inhoudelijke eisen waaraan alle deelnemers na het doorlopen van de BEP moeten voldoen zijn beschreven als Eindtermen in de Bijlage van de Regeling. De regeling is vanaf 1 januari 2015 van kracht.

De ministeries van BZK, OCW en EZ zijn in juni jl. gestart met de wettelijk voorgeschreven evaluatie van de beroepservaringperiode. Aanleiding hiertoe vormde het amendement op de WAT ingediend door TK-lid Vietsch (CDA), waarin is besloten dat de doeltreffendheid en effecten van de BEP in de praktijk geëvalueerd zullen worden. Hier lag een behoefte aan ten grondslag om inzicht te krijgen in de vraag of er wel voldoende mentoren beschikbaar waren en of BEP-kandidaten wel als volwaardige werknemers zouden worden beschouwd. Dit jaar dienen de resultaten van de evaluatie te worden aangeboden aan de Tweede Kamer.

Het is op dit moment nog niet mogelijk al een volledig beeld te geven van de doeltreffendheid en de effecten in de praktijk van de BEP omdat nog maar een gering aantal kandidaten de BEP heeft afgerond. De ministeries willen daarom een eerste indruk krijgen van de doeltreffendheid en effecten van de BEP. Berenschot heeft daartoe een tussenbalans uitgevoerd in opdracht van het Rijksvastgoedbedrijf (ministerie van BZK).

De ministeries en de rijksbouwmeester hechten er grote waarde aan om gezamenlijk met de vertegenwoordigers vanuit het veld de voorlopige uitkomsten te duiden en het gesprek te voeren over de betekenis ervan. Tijdens de toogdag zijn de uitkomsten van deze tussenbalans gedeeld en besproken.

De Rijksbouwmeester en de betrokken ministeries zijn de deelnemers van de toogdag erkentelijk voor hun waardevolle bijdrage aan het onderzoek en aan de ideeën en aanbevelingen die de BEP in de nabije toekomst nog beter kan maken.

2. Presentatie concept resultaten tussenbalans

Susanne de Zwart -Berenschot

Hoofdvragen

De tussenbalans geeft antwoord op een drietal hoofdvragen:

1. Werken de ingeschrevenen 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 hij relevant voor een volwaardige uitoefening van het beroep? Wat levert het op voor het bureau/organisatie/bedrijf en de beroepsgemeenschap als geheel?

Belangrijkste bevindingen tussenbalans

Meerwaarde van de BEP

- De BEP is goed van de grond gekomen ondanks economisch zwakke tijden voor de branche. Er bestaan verschillen tussen de verschillende disciplines met betrekking tot de statuering 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. Het aantal deelnemers sinds 2015 vanuit architectuur is relatief hoog (137), vanuit stedenbouw (5), tuin- en landschapsarchitectuur (10) en interieurarchitectuur (6) is dat aantal nog gering en blijft (relatief) achter.
- Werkgevers/bureaus binnen de verschillende disciplines architectuur, stedenbouwkunde, tuin- en landschapsarchitectuur en interieurarchitectuur zijn positief over het nut en de meerwaarde van de BEP. Ditzelfde geldt voor de beroepsverenigingen en voor BEP-kandidaten.

BEP in de praktijk

- 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.
- Geïnterviewde ingeschrevenen zijn over het algemeen 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. Er is voldoende aanbod van mentoren.
- De meeste kandidaten die de enquête hebben ingevuld geven aan dat het vinden van een mentor en een werkplek met voldoende werk alsmede het schrijven van een POP eenvoudig was.
- Uit de enquête blijkt dat van de respondenten, die de zelfstandige route of het geïntegreerde programma volgen, iets minder dan twee derde een cao-conform startersalaris krijgt en meer dan 80% ontvangt boven het minimumloon.

Verbeterpunten BEP in de praktijk

- Er is (brede) behoefte aan betere informatievoorziening omtrent het verschil tussen de verschillende routes bij werkgevers en studenten zodat men een afgewogen keuze kan maken. Tevens is er een behoefte aan beter inzicht in het aanbod van modules, ook als het om modules gaat die voor een andere discipline ontwikkeld zijn maar wel zinvol kunnen zijn voor de eigen discipline. Communicatie gericht op het bieden van dit inzicht zal continue moeten worden blijven verstrekt en up to date gehouden moeten worden.
- Vanuit de beroepsgroep is er behoefte aan beter inzicht in de samenhang van de routes en de functie die ze gezamenlijk (een divers aanbod, verschillende ontwikkelmogelijkheden) vervullen voor het versterken van de beroepsgroep.
- 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 continue ontwikkelende en steeds complexer wordende industrie. Het life long learning principe zou een integraal onderdeel moeten zijn van het ontwerpers vak. Dit is volgens geïnterviewden nog niet het geval, zoals bij andere gereguleerde beroepen (b.v. de advocatuur) wel het geval is.
- Er bestaat geen eenduidig beeld binnen het veld over de noodzaak tot en behoefte aan een aparte beschermde titel voor BEP-kandidaten die de BEP nog niet voltooid hebben. Aan de aparte titel is behoefte vanuit BEP-kandidaten, maar deze behoefte wordt niet eenduidig gedeeld door de ingeschrevenen (werkgevers, beroepsbeoefenaren) en beroepsorganisaties.
- De studentenpopulatie wordt steeds internationaler, zowel wat betreft het percentage afgestudeerde bouwkundigen met een niet-Nederlandse achtergrond alsmede Nederlandse afgestudeerden die in het buitenland aan de slag gaan. Tevens geldt dit voor de internationalisering van (de verwerving en uitvoering van) opdrachten. Het is op dit moment nog onduidelijk welke invloed deze ontwikkeling precies heeft op de BEP.

3. Presentaties BEP-kandidaten

Thijs Bennebroek – zelfstandige route (architectuur)

Werkgever: Vereniging Hendrick de Keijser, Amsterdam

Verbeterpunten voor de BEP zelfstandige route:

- Thijs heeft vanuit zijn werkgever inhoudelijke ondersteuning gehad bij de BEP. Er bestaat geen ondersteuning op financieel gebied voor de kandidaten, wel subsidies voor bureaus/werkgevers. Waarom de subsidie niet rechtstreeks aan de kandidaat toekennen? Dat geeft de kandidaat meer positie.
- De BEP is niet voor iedere werkgever van belang, omdat één architectentitel per bureau voldoende is om mooie opdrachten uit te kunnen voeren.

- De BEP commissie is te weinig toegankelijk voor vragen of overleg tussen de verplichte gesprekken (dat is ook hun rol). Is het voor kandidaten duidelijk hoe je een eventueel geschil met de commissie kan oplossen? Aan wie legt de commissie verantwoording af?
- Het zou goed zijn als de BEP meer ruimte zou bieden voor eigen invulling van de kandidaat. Op zich zou dat in de zelfstandige route moeten kunnen, maar in de praktijk blijkt het toch een keurslijf, mede door de beperkte keuze aan modules op specifieke onderdelen van het vakgebied, bijv restauratie.
- Het is belangrijk te bezien hoe de BEP nog beter aanvullend kan zijn op de studie.

Anne van Schooten – geïntegreerd programma (architectuur)

Werkgever: Team V Architectuur, Amsterdam

- Belangrijkste leerpunt in de BEP is om de rol van een architect beter te leren begrijpen en ontwerpqualiteiten te verbeteren. Zonder de BEP stelt een startende architect deze doelen waarschijnlijk niet heel expliciet.
- Het geïntegreerde programma biedt een netwerk en de mogelijkheid om dit snel uit te breiden. Voordeel is dat een kandidaat tijdens de BEP kan sparren met mede BEP kandidaten.
- Verbeterpunt is dat mentoren goed moeten worden meegenomen in de BEP en welke rol dit van hen vraagt. Ook de bureaus moeten wennen aan dit systeem, niet alleen de mentoren en de kandidaten.

Joyce Verstijnen – route academie voor bouwkunst (architectuur)

Werkgever: Bedaux de Brouwer Architecten, Tilburg

- Tijdens het BA-programma Interieurarchitectuur, dat Joyce hiervoor gevolgd heeft, heeft zij vooral geleerd om vrij te denken: conceptontwikkeling en vormgeving (compositie, materiaalgebruik, kleuren) om het concept uiteindelijk uitvoerbaar te krijgen.
- Juist via het opdoen van beroepservaring heeft Joyce inzicht gekregen in de bouwkundige aspecten en de maakbaarheid van architectuur in het bouwproces. Het succes van de BEP is echt afhankelijk van het bureau waar je werkt en welke mogelijkheden daar worden geboden.
- De academie voor bouwkunst stelt dezelfde eisen als de andere routes. Het portfolio en studiepunten worden gekoppeld aan de beroepservaring, waardoor een kwaliteitscontrole is ingebouwd. Deze route gebruikt dezelfde eindtermen als de andere twee routes.

4. Presentatie ruimtelijk traineeship Rotterdam

Koen de Boo – bestuurder Beroepsvereniging voor Nederlandse Stedebouwkundigen en Planologen (BNSP)

In Rotterdam is een 2 –jarig traineeship ontwikkeld met 4 werkgevers, waar trainees 6 maanden bij elke werkgever aan de slag gaan: een gemeente, een adviesbureau ruimtelijke ontwikkeling en 2 (verschillende) ontwerpbureaus. Dit traineeship heeft een aantal voordelen: de trainees zijn enthousiast omdat ze de verschillende speelvelden en belangen van ruimtelijke ontwikkeling ervaren. Werkgevers merken het voordeel dat de trainees deze bagage meenemen van andere werkgevers. Daarnaast kunnen werkgevers met elkaar meer mogelijkheid bieden om de verschillende ervaringen op te doen die voor de BEP noodzakelijk zijn. Werkgevers kunnen deze breedte niet altijd individueel bieden. Voor de gemeente, die meer moeite heeft met het aantrekken van jonge architecten, biedt het traineeship de mogelijkheid om zichzelf te laten zien als interessante werkgever voor stedenbouwkundigen.

In de praktijk blijkt dat de roulatie tussen 4 werkgevers een wat te korte doorlooptijd per werkgever biedt om opdrachten goed te kunnen doorlopen. Daarom wordt er overwogen om terug te gaan naar 3 werkgevers in twee jaar, waarbij de trainees 8 maanden bij elke werkgever zitten.

Er kan overigens wel een integriteitskwesitie optreden, zoals in de praktijk nu is gebleken. Een trainee was via een architectenbureau betrokken bij een project, waar de gemeente (waar deze trainee nu gestationeerd is) nu de besluitvorming over voert. Daar worden onderling tussen de werkgevers afspraken over gemaakt.

Het traineeship wordt als interessant voorbeeld gezien om ook bij andere disciplines of in andere regio's toe te kunnen passen.

5. Discussie naar aanleiding van stellingen

a. Verschillende disciplines

Moet verschil in disciplines leiden tot een andere BEP? En is de BEP voor alle disciplines even relevant?

- Verschil in disciplines hoeft volgens de betrokkenen niet te leiden tot een wezenlijk andere BEP. Wel zullen er meer mogelijkheden moeten komen om accenten te kunnen aanbrengen in de individuele BEP. Tijdens de discussies wordt door BEP kandidaten aangegeven dat de flexibiliteit van de BEP beter kan. Dit geldt met name voor de disciplines landschap, interieur en stedenbouw. Dit zal volgens de kandidaten ook helpen om de BEP aantrekkelijker te maken voor kandidaten uit deze disciplines, waar de instroom nog relatief beperkt is.
- De disciplines zullen zich juist goed tot elkaar moeten verhouden teneinde de meerwaarde van de verschillende disciplines uit de verf te laten komen. Ken elkaars sterkten, weet wanneer je

elkaar nodig hebt, versterk elkaar en erken elkaars expertise. Daar zal de BEP nog meer op kunnen inspelen.

- De disciplines Landschap, interieur en stedenbouw sneeuwen soms onder in verhouding tot architectuur. Creëer meer schaalvergroting voor deze 3 disciplines, door meer modules samen te organiseren, bijvoorbeeld als het gaat om bedrijfsmatige componenten van het vak. Dan snijdt het mes aan twee kanten: aanbieders kunnen kwaliteit hoogwaardig aanbod in de lucht houden door grotere aantallen en kandidaten kunnen van elkaar leren, spiegelen en sparren.
- Zorg tegelijkertijd voor schaalverkleining bij architectuur, om daar persoonlijk te kunnen blijven ontwikkelen. De groepen bij deze discipline zijn soms te groot.

b. Verschillen tussen de routes

Hoe staat het met de diversiteit, flexibiliteit, vergelijkbaarheid en efficiency van de uitvoering van de BEP als wordt gekeken naar de drie verschillende routes?

- Dat er een diversiteit aan routes moet bestaan wordt onderschreven door de betrokkenen, het is logisch gezien de verschillende achtergronden van kandidaten om verschillende BEP routes aan te bieden.
- Er zijn 3 routes met verschillende programma's en deze leiden tot dezelfde titel. Er is bij BEP kandidaten en andere betrokkenen soms argwaan naar elkaar als het gaat om de verschillende routes. Is het toetsingskader hetzelfde? Op papier is dat uiteraard zo, maar is dat in de praktijk ook zo? Wie is er überhaupt verantwoordelijk voor de afstemming tussen de verschillende routes?
- Het wordt vooral lastig gevonden de zelfstandige route te duiden. De aard van deze route is natuurlijk ook zo dat deze individueel wordt ingevuld. Is deze route voldoende uit ontwikkeld en is er voldoende aanbod van modules?
- De BEP is beoogd om onderdeel te zijn van de hele studielijn, zoals bij de co-schappen van artsen. Zo wordt dit echter niet in de praktijk ervaren, het zijn echt aparte zaken met een andere insteek. Moet de verbinding met de opleidingen niet meer worden gelegd?
- De eindtermen zijn vastgelegd, maar binnen deze kaders is veel flexibiliteit mogelijk om de BEP zo in te richten dat het past bij de route die de kandidaat wil lopen en de constant ontwikkelde beroepspraktijk. De mogelijkheid tot maatwerk is er, maar deze wordt door kandidaten nog niet altijd zo ervaren.
- Conclusie van de discussie is dat:
 - Het onduidelijk is hoe de verschillende routes zich tot elkaar verhouden en hoe er afstemming is tussen deze routes, om consistentie en kwaliteit te waarborgen. Er wordt geopperd om een overleg te starten met vertegenwoordigers van de verschillende routes. Zorg daarbij ook voor meer integraal aanbod, waarbij verschillende routes elkaar ontmoeten. Voor de aanbieders biedt dit perspectief vanuit praktisch oogpunt en voor studenten is het inhoudelijk ook interessant. Zo worden de rollen tussen de verschillende disciplines ook duidelijker. Specialisatie is wel nodig, maar leer van elkaar.

- Informatievoorziening nog beter moet. Naar beginnende studenten, naar bijna afgestudeerde studenten, naar startende BEP-kandidaten, naar mentoren en werkgevers. Het gaat om informatie over de routes, over de inhoud van de routes, de keuzemogelijkheden en over de kosten van de verschillende routes.
- Flexibiliteit in de praktijk beter georganiseerd zou moeten worden, evenals een systeem om de BEP voortdurend aan te passen aan de ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

c. Internationalisering

Is een BEP die zich richt op de Nederlandse praktijk relevant? En wordt Nederlandse arbeidsmarkt en de BEP straks niet overspoeld met buitenlandse kandidaten?

- De zelfstandige route staat open voor Nederlanders die werken in het buitenland, buitenlanders die werken in het buitenland en in Nederland. In de zelfstandige route kunnen kandidaten waar dan ook ervaring opdoen in welke taal dan ook en de gesprekken met de commissie in Nederland afleggen.
- De vraag is of buitenlandse (niet-EU) studenten in Nederland of andere Europese landen werkzaam blijven. Na afloop van het studievizum moet een werkgever namelijk serieus investeren (ca. €6.000) om iemand werkzaam te houden in Nederland. Meer dan 50% van de studenten in de relevante studierichtingen is niet Nederlands-sprekend, Mochten deze studenten in Nederland willen blijven voor een carrière, dan maakt een werkvisum dit wel moeilijk volgens sommige betrokkenen. Andere geven aan dat een werkvisum wel te organiseren valt door een werkgever.
- Universiteiten hebben er belang bij dat buitenlandse studenten vertrekken met een kwalificatie. Het is nog niet duidelijk hoeveel buitenlandse studenten al zijn ingeschreven in het architectenregister in het thuisland en hoeveel buitenlandse studenten voornemens zijn de BEP in Nederland te volgen.
- Op dit moment wordt geen aanleiding gezien door de betrokkenen om hier specifiek op in te zetten. Monitoren van de mogelijke instroom in de BEP is wel van belang voor de toekomstige planning van het aanbod.

d. Life-long learning

Hoe zorgen we voor het doorzetten van de BEP in een cultuur van life long learning, net zoals bij andere gereguleerde beroepen?

- Kandidaat zijn volgens de betrokken vooral zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling, maar zullen wel gefaciliteerd moeten worden. Het gaat dan om voldoende aanbod van bijvoorbeeld opleidingsinstituten en een eventuele coördinerende rol van beroepsverenigingen.
- Iedereen in de branche vindt life long learning belangrijk, maar het grootste deel van de betrokkenen ziet niets in een vorm van certificeren door middel van een controle van

bijvoorbeeld jaarlijks te behalen studiepunten (zoals bijvoorbeeld in de advocatuur). In Spanje is dit overigens wel de tendens en het is niet zeker hoe deze discussie EU breed zal uitpakken.

- Life long learning zal niet klassiek moeten worden ingevuld met enkel scholingstrajecten. De betrokkenen zijn het er over eens dat binnen de branche meer kennis gedeeld zou moeten worden, iets dat nu maar in beperkte mate gebeurt. Het zou goed zijn om (concu)collega's met elkaar te laten uitwisselen via studiereizen, netwerken, alumnibijeenkomsten, etc.

Tot slot

Jo Coenen – ex rijksbouwmeester en huidig voorzitter van de PEP kijkt tevreden terug op de start van de BEP en de BEP zoals deze nu is neergezet. In 10 jaar tijd is de weg vrijgemaakt voor de BEP in de huidige vorm, door goede samenwerking tussen de bureaus, de ministeries en beroepsorganisaties. Een substantieel deel van de afgestudeerden aan Nederlandse hogescholen en universiteiten schrijven zich in voor de BEP in de verschillende routes. Dit stelt de betrokken voor de opgave opnieuw vooruit te kijken en te bezien hoe het Nederlandse beroepenveld inmiddels opereert en hoe opleidingen en beroepsverenigingen daarop adequaat kunnen reageren. Tenslotte de opgave aan de betrokken hoe praktisch, verstandig en ethisch omgesprongen dient te worden met de afbakening tussen de diverse afstudeerrichtingen en beroepsuitoefening.

De Rijksbouwmeester Floris Alkemade sluit de toogdag af met een dankwoord aan de deelnemers en nodigt het gezelschap periodiek uit om dit overleg een vervolg te geven.

Overzicht genodigden Toogdag evaluatie BEP op 11 september 2017

Organisatie

Afgevaardigde

Beroepsorganisaties:

BNA

Joep Habets

BNI

Peter Dautzenberg

BNI

Jaap Molenaar

BNO

Patrick Aarts

BNSP

Koen de Boo

NVTL

Ben Kuipers

Aanbieders :

Professional Experience Programma

Jo Coenen

Professional Experience Programma

Julietta Zanders

Onderwijsinstellingen:

Bouwkunde TU Delft

Roberto Cavallo

Bouwkunde TU/e

Tom Veeger

Wageningen University & Research

Pieter Boone

Academies van Bouwkunst ("namens")

Marc Glaudemans

Kunstacademies ("namens")

Arlette Kerkhof

Studenten:

Stylos (TUD)

Annemijn Kuiper

CHEOPS (Tue)

Romee den Boer

Genius Loci (WUR)

Teun Brandhof

Sebastiaan Huls

Deelnemers en oud-deelnemers BEP:

A: Team V en BCA

Anne van Schooten

A: Vereniging Hendrick de Keijser

Thijs Bennebroek

S: Ruimtelijk Trainee Rotterdam

Suzan de Wispelaere

L: West 8

Ludo Dings

I: M+R interior architecture

Anja Romme

A: Bedaux de Brouwer architecten

Joyce Verstijnen

Begeleidingscommissie:

Rbm

Floris Alkemade

BZK (dir P&P)

Allard Jolles (verhinderd)

BZK (dir P&P)

BAR

OCW

EZ

Maike Gudde

Annemiek Rijckenberg

Afke van Rijn (verhinderd)

Niek Hazendonk

Werkgroep (vzv al niet in begeleidingscommissie):

BAR

Henk Döll

BAR

Mirjam del Canho

OCW

Beena Ramlakhan

ARbm

Guus Enning

Onderzoeksbureau:

Berenschot

Susanne de Zwart

Felix van Urk