KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

ORDE VAN ARCHITECTEN

VLAAMSE RAAD



EQUILIBRE

Onderzoek naar het verdienmodel van de architectuursector in Vlaanderen.

RAPPORT

Studie in opdracht van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten.

Sem Vandekerckhove, Thomas Boogaerts, Noah Vangeel, Karolien Lenaerts & Sofie Cabus.

Finaal rapport
Oktober 2025

Inhoud

1	Theoretische kaders	6
1.1	Economische benadering	6
1.2	Psychologische benadering	8
1.3	Institutionele benadering	12
2	Onderzoeksresultaten	19
2.1	Design en representativiteit	19
2.2	Persoonskenmerken	22
2.3	Jobkenmerken	23
2.4	Ondernemingskenmerken	29
2.5	Jobkwaliteit	39
2.6	Inkomens en arbeidstijd	46
2.7	Jobmobiliteit	63
3	Conclusies	68
4	Appendix	70
4.1	Toelichting bij de tabellen	70
4.2	Evaluatie steekproef	70
4.3	Aanvullende tabellen en grafieken	72
4.4	Regressiemodellen	74
5	Referenties	79

Lijst tabellen

Tabel 1	Respons per bevraging.	19
Tabel 2	Procentuele verdeling naar leeftijd en geslacht van de populatie van architecten op de tabel van de Vlaamse Raad en van de steekproefpopulatie.	20
Tabel 3	Demografische kenmerken van de architecten in de steekproef na weging.	21
Tabel 4	Demografische kenmerken van de respondenten zonder stamnummer (‘niet-architecten’).	22
Tabel 5	Overzicht van de statuten van de respondenten.	24
Tabel 6	Aandeel architecten, freelancers, en niet-architecten (overige medewerkers) dat aangeeft niet onder het correcte statuut te werken (%).	24
Tabel 7	Overzicht van de statuten van respondenten zonder stamnummer (‘niet-architecten’).	25
Tabel 8	Werkervaring binnen het werkverband en binnen de architectuursector (jaren).	25
Tabel 9	Types samenwerkingsverband naar leeftijd en geslacht.	26
Tabel 10	Verdeling functies onder architecten en ‘niet-architecten’.	27
Tabel 11	Aandeel architecten met zeggenschap in hun werkverband: complement van het percentage zonder aandelen (percentages binnen cel).	28
Tabel 12	Aantal bedrijven in de steekproef volgens bedrijfsgrootte.	29
Tabel 13	Verdeling van de bedrijfsgrootte in hoofden en voltijdsequivalenten.	30
Tabel 14	Verhouding positieve over negatieve impact activiteiten op rendabiliteit.	32
Tabel 15	Verdeling activiteiten naar aandeel in portfolio (%).	32
Tabel 16	Verdeling van omzet volgens ondernemingsgrootte.	34
Tabel 17	Verdeling nettowinst volgens bedrijfsgrootte (percentages).	35
Tabel 18	Gemiddelde honoraria en gemiddeld minimum en maximum, in euro, volgens niveau medewerker en procentuele tarieven op de bouwsom.	37
Tabel 19	Vergelijking jobkwaliteit architecten en beroepen, sectoren en algemeen gemiddelde EWCS 2015.	41
Tabel 20	Jobkwaliteit volgens de somschaal van motivatoren en stressoren, en volgens de algemene score, naar leeftijd en geslacht.	42
Tabel 21	Aspecten van jobkwaliteit volgens de 5A’s.	44
Tabel 22	Werktijden van zelfstandige en bezoldigde architecten, volgens statuut.	45
Tabel 23	Inkomens en lonen per maand volgens statuut, met verrekening in voltijdsequivalenten en per uur.	48
Tabel 24	Verdeling persoonlijke bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten volgens statuut.	51
Tabel 25	Verdeling persoonlijke bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten volgens leeftijdscategorie.	51
Tabel 26	Genderkloof volgens verschillende inkomensbegrippen voor zelfstandige architecten.	53

Tabel 27 Aandeel bezoldigd werk bij zelfstandigen volgens geslacht en leeftijdscategorie. 55
Tabel 28 Aantal onbezoldigde overuren bij bezoldigden volgens geslacht en leeftijdscategorie. 55
Tabel 29 Aandeel architecten dat oordeelt dat voorzien in een waardig inkomen onwaarschijnlijk of zeer onwaarschijnlijk is, naar leeftijd en geslacht. 56
Tabel 30 Aandeel ongunstige en zeer ongunstige situaties van huishoudens van architecten. 56
Tabel 31 Maatregelen om billijke verloning te waarborgen. 57
Tabel 32 Netto-jaarinkomens aangegeven bij de RSVZ voor 2021 (referte-inkomsten 2018). 59
Tabel 33 Overzichtstabel jobmobiliteit architecten. 64
Tabel 34 Intentie om te veranderen van job of sector. 64
Tabel 35 Factoren die architect met verloopintentie zouden kunnen overhalen om te blijven. 65
Tabel 36 Aantal actieve leden en sectorale jobdynamiek tussen 2015 en 2020. 66
Tabel 37 Gemiddelde carrièreduur en leeftijd bij uittreding voor architecten die in 2025 niet meer ingeschreven stonden op de Tabel (in jaren). 67
Tabel 38 Motivatie bij weglating uit de abel van de Provinciale Raad West-Vlaanderen, 2015-2025. 67
Tabel 39 Laatst voltooide module (gesloten bevraging). 71
Tabel 40 Tijdsindeling per module volgens routing (gesloten bevraging). 71
Tabel 41 Demografische kenmerken van de architecten in de steekproef na weging 72
Tabel 42 Inkomens en lonen van niet-architecten per maand, in voltijdsequivalenten, en per uur. 73
Tabel 43 Jaarinkomens aangegeven bij de RSVZ voor 2024 (referte-inkomsten 2021). 73
Tabel 44 Regressie van omzet en nettowinst op bedrijfskenmerken en inkomensvariabelen. 74
Tabel 45 Regressieanalyse van de somschaal van motivatoren en stressoren en de algemene score voor jobkwaliteit op werknemerskenmerken, jobaspecten en inkomens. 75
Tabel 46 Regressieanalyse van de jobaspecten op werknemerskenmerken. 75
Tabel 47 Regressieanalyse van de bruto-jaarinkomens en brutolonen voor zelfstandigen op persoonskenmerken en organisatiekenmerken. 76
Tabel 48 Regressieanalyse van de intentie om van job te veranderen. 77
Tabel 49 Regressieanalyse van de intentie om de architectuursector te verlaten. 78

Lijst figuren

Figuur 1	Vraag en aanbod op de dienstenmarkt en arbeidsmarkt	6
Figuur 2	Evolutie bouwvergunningen in België (2015 = 100).	7
Figuur 3	Uitgebreid Karasek-model	10
Figuur 4	Verdeling types samenwerkingsverband voor architecten (percentage binnen categorie).	26
Figuur 5	Type zeggenschap in de onderneming (percentage binnen categorie).	28
Figuur 6	Activiteiten en hun rendabiliteit.	31
Figuur 7	Aandeel in portfolio volgens type activiteiten.	33
Figuur 8	Verdeling van omzet volgens ondernemingsgrootte (x1000 euro).	33
Figuur 9	Verdeling nettowinst volgens bedrijfsgrootte (percentage).	35
Figuur 10	Facturatie-opties.	36
Figuur 11	Gemiddelde honoraria en gemiddeld minimum en maximum volgens niveau medewerker en procentueel tarief (alle ondernemers).	37
Figuur 12	Inschatting financiële risico's voor architecten en bureaus.	38
Figuur 13	Beoordeling van de motivatoren (bovenste luik) en stressoren (onderste luik).	40
Figuur 14	Verdeling jobkwaliteit volgens de somschaal van motivatoren en stressoren en volgens de algemene index.	43
Figuur 15	Geschatte verdeling bruto- en netto-maandinkomens en lonen van zelfstandigen en bedienden.	49
Figuur 16	Verhouding tussen netto- en brutoloon voor zelfstandigen en werknemers en geschatte verdelingen volgens samenstelling huishouden.	50
Figuur 17	Bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten met en zonder managementvennootschap (x1000 euro).	51
Figuur 18	Inkomenscurves op uurbasis volgens volgens leeftijd voor zelfstandigen en bedienden (euro per uur, bruto).	53
Figuur 19	Aandeel bezoldigd werk bij zelfstandigen (%).	54
Figuur 20	Beoordeling kans op een waardig inkomen voor een architect (%).	55
Figuur 21	Financiële situatie huishouden.	56
Figuur 22	Evolutie netto-jaarinkomens vrije en intellectuele zelfstandige beroepen.	60
Figuur 23	Evolutie nominale en reële netto-jaarinkomens van zelfstandige architecten.	61
Figuur 24	Evolutie nominale en reële netto-jaarinkomens van zelfstandige architecten.	61
Figuur 25	Netto-jaarinkomsten zelfstandige architecten naar geslacht en leeftijd.	62
Figuur 26	Populatieverdeling en werknemersdynamiek architecten naar geboortejaar en geslacht in 2015, 2020 en 2025.	66
Figuur 27	Evolutie respons gesloten bevraging.	70
Figuur 28	Evolutie respons open bevraging.	71

Inleiding

Een creatief, vrij beroep met zichtbare resultaten — na stevige studies en een stage — maakt dat architecten vaak gepassioneerd zijn door hun werk. De toenemende verantwoordelijkheden en taaklast, harde concurrentie, onzekere statuten en lage inkomens wegen echter op de aantrekkelijkheid van een carrière in de architectuursector. Voor sommigen is het evenwicht tussen werk en privé, of tussen inkomsten en inspanningen, zoek. Architecten, belangenorganisaties en werkgroepen attendeerden de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten op deze problematiek. Zo was er in 2021 een bevraging van NAV-leden die het probleem van lage erelonen aanwees (NAV, 2021), en in 2023 een bevraging van freelance architectuurwerkers (architecten en medewerkers) waaruit problemen met het statuut naar voor kwamen. Deze trends vragen om verdere substantiëring voor de gehele architectenpopulatie. Vandaar de nood aan een brede bevraging, zowel inhoudelijk als qua reikwijdte, om een antwoord te bieden op de vraag: is de architectuur nog in balans?

Het voorliggend onderzoek wil inzage bieden in het beroep, de inkomsten, de loopbanen en jobbeleving van architecten. Wat is het verdienmodel binnen de architectuur voor architecten en bureaus? Wat zijn de oorzaken en gevolgen van de soms verstoorde verhouding tussen inkomsten en inspanningen? Deze analyse kijkt onder meer naar de marktomstandigheden voor ondernemers, de jobkwaliteit van architecten, de inkomsten en de loopbanen van architecten. “EquiLibre” verwijst dan ook naar het meervoudig evenwicht tussen vraag en aanbod op de dienstenmarkt en de arbeidsmarkt, autonomie en werklast, inspanningen en beloning, intrinsieke en extrinsieke motivatie, en vrijheid of zekerheid in de arbeidsstatuten. Dit economisch, arbeidspsychologisch en institutioneel kader vormde de achtergrond voor een bevraging van 1805 architecten.

Het rapport is als volgt opgebouwd: eerst worden de theoretische uitgangspunten uitgelegd, waarbij zowel een economische, arbeidspsychologische en institutionele benadering wordt voorgesteld. Dit vormde de achtergrond voor de bevraging van 1805 architecten, waarvan de bevindingen in het luik onderzoeksresultaten worden toegelicht. De thema’s die achtereenvolgens aan bod komen zijn jobkenmerken, ondernemingskenmerken, jobkwaliteit, inkomens, en jobmobiliteit. Waar mogelijk wordt de vergelijking gemaakt met andere beroepen: jobkwaliteit wordt bekeken aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, inkomens aan de hand van de Enquête naar de Structuur en Verdeling van de Lonen en data van de RSVZ, en verlooppatronen worden bestudeerd aan de hand van de tabel van de Orde van Architecten. Doorheen het rapport laten we architecten aan het woord via sprekende citaten uit de bevraging.

De conclusies besluiten tot slot het rapport met een genuanceerd beeld van de verschillende realiteiten en dynamieken binnen de architectuur, waarbij de urgentie van het financieel en sociaal vraagstuk erkend wordt door de diverse actoren op het terrein, net als de noodzaak om een combinatie van oplossingen te zoeken, aangezien het lot van bureaus en medewerkers aan elkaar verbonden is. Dit onderzoek hoopt zo uiteindelijk niet ‘de zoveelste bevraging’ te zijn, maar de basis voor een gedeelde strategie die de evenwichten in de diverse domeinen, sociaal en economisch, kan herstellen waar nodig.

1 THEORETISCHE KADERS

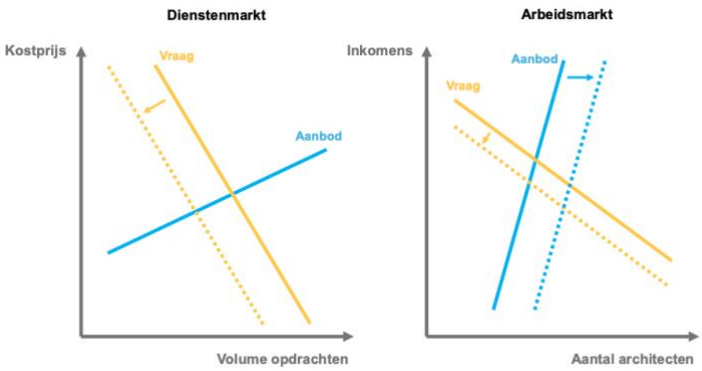
Dit luik van het rapport positioneert het beroep van architect en duidt op een aantal uitdagingen, aan de hand van theoretische kaders uit diverse wetenschappelijke disciplines. Elke benadering zoekt naar een evenwicht, bijvoorbeeld op economisch vlak tussen vraag en aanbod, in de arbeidspsychologie tussen inspanningen en beloning, en in de institutionele sociologie tussen vrijheid en zekerheid verbonden aan het arbeidsstatuut. De verschillende benaderingen haken tevens op elkaar in: de marktwerking wordt mede gestuurd door institutionele bepalingen, en creëert zo de sociale realiteit, die op haar beurt terugkoppelt naar het regelgevend kader.

1.1 Economische benadering

Vanuit economisch perspectief bestaan er twee markten voor architectuur, gestuurd door vraag en aanbod. Enerzijds is er de *arbeidsmarkt*, waar architecten verbonden worden aan bureaus, soms als bediende maar vaker als freelancer. Anderzijds is er de *dienstenmarkt*, waar architecten en opdrachtgevers elkaar zoeken, en waar het aantal projecten en de omvang tegenover de kosten worden geplaatst.

Figuur 1 plaats beide markten naast elkaar, aangezien ze met elkaar verbonden zijn: de arbeidsvraag is een afgeleide vraag de vraag naar “architectuur”, en de individuele inkomsten worden zo een functie van de bedrijfsmarges. Daarbij spelen zowel structurele factoren, zoals het aantal afgestudeerde architecten en de algemene evolutie van de sector, als conjuncturele factoren, zoals economische schommelingen in de bouwsector, een rol. Economisch bekeken is het nuttig om deze markten te analyseren in termen van de *elasticiteit* van vraag en aanbod ten opzichte van de kosten voor een opdracht of werkkracht, de evolutie van het aantal architecten en diploma’s, en de externe invloeden op de bouwsector.

Figuur 1 Vraag en aanbod op de dienstenmarkt en arbeidsmarkt



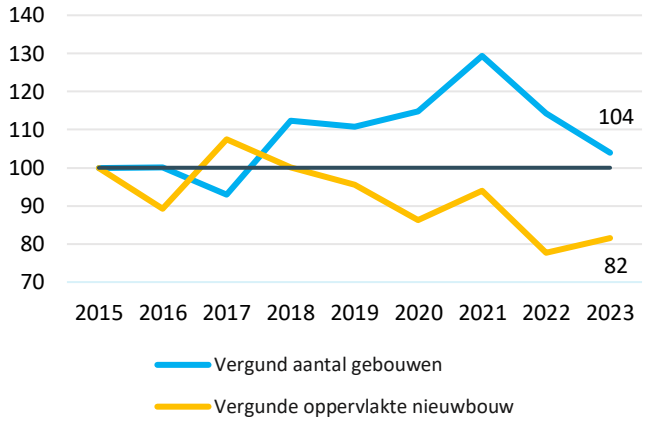
Aan de aanbodzijde is het aantal architecten sinds 2015 met 12% gestegen (Vlaamse Raad OvA, 2024b). Per 1000 inwoners telt België 1.3 architecten, tegenover een Europees gemiddelde van precies 1. Ter vergelijking: in Frankrijk is de per capita ratio 0.4, met bovendien een grote concentratie in Parijs, in Nederland en het Verenigd Koninkrijk 0.6, in Spanje 1, in Duitsland 1.4, en in Italië 2.6 (ACE, 2025b).

Een groeiend aanbod van stagiairs en jonge architecten zet neerwaartse druk op de arbeidsvoorwaarden, zoals het model in Figuur 1 aangeeft. Daarbij kan men overwegen dat het arbeidsaanbod relatief inelastisch is (steiler): de koppeling tussen het diploma en het vak is sterk, en eens de studie afgerond is en aan de toelatingsvoorwaarden tot het beroep is voldaan door de stage, zal de reactie op veranderingen in de arbeidsvoorwaarden beperkt zijn. Ongeveer de helft van de studenten stapt in het ambt, en is bij die initiële keuze nog relatief vrij. Bij een inelastisch arbeidsaanbod zal de hoogte van de inkomens echter verder voornamelijk door de marktvraag bepaald worden.

De vraag op de dienstenmarkt is echter eveneens relatief inelastisch (i.e. de vraagcurve is eerder steil), want veelal is een opdrachtgever van bouwprojecten verplicht om een architect aan te stellen. De prijs wordt dan afhankelijk van de marktstructuur: het aantal (zelfstandige) architecten en bureaus dat een bepaalde bouwactiviteit kan voorzien. Voor courante activiteiten met een groot aanbod zal competitie de marges drukken, terwijl in niches de afhankelijkheid van opdrachtgever en aannemer de marges verruimt.

De vraag naar architectuur wordt echter vooral bepaald door factoren die niét aan de kost van de architect gelinkt zijn, maar eerder aan de totale bouwvraag en bouwkost. Volgens het ACE-rapport heeft de bouwmarkt in België zich sinds 2014 aan hetzelfde tempo ontwikkeld als de rest van Europa (ACE, 2025), met een nominale omzetgroei van 54%. Dit is gelijkaardig aan de Duitse (58%) en sneller dan de Franse (28%), maar zwakker dan de Nederlandse (73%) markt. Sinds 2015 is het aantal bouwvergunningen in België met 4% gestegen, voornamelijk door niet-residentiële nieuwbouw (Figuur 2).[1] Tegelijkertijd is de vergunde oppervlakte voor nieuwbouw echter met 18% gedaald, wat suggereert dat de schaal van projecten afneemt.

Figuur 2 Evolutie bouwvergunningen in België (2015 = 100).



Bron: Statbel

De kostprijs van bouwmaterialen steeg sinds 2018 sneller dan de consumptieprijsindex,[2] wat de betaalbaarheid van bouwprojecten onder druk zet.[3] Daarnaast is de rente, na een lange periode op een uitzonderlijk laag niveau, sinds 2022 opnieuw gestegen tot ongeveer 3%, wat eveneens een negatief effect heeft op het aantal bouwprojecten. Verder werd de woonbonus structureel

1 Statbel, “Bouwvergunningen jaarresultaten (1996 - 2024)”, https://statbel.fgov.be/nl/themas/bouwen-wonen/bouwvergunningen#figures

2 Statbel, “Consumptieprijsindex vanaf 1920 en gezondheidsindex vanaf 1994.”, https://statbel.fgov.be/nl/themas/consumptieprijsindex/consumptieprijsindex#figures

3 ABEX. (2025). ABEX indices since 1914. [Dataset]. Geraadpleegd via https://abex.be/en/abex-index/

afgeschaft, waardoor de financiële draagkracht van particulieren beperkter is geworden. De bouwsector kampt bovendien met krapte, en telt volgens de VDAB 52 van de 251 knelpuntberoepen (VDAB, 2025). Verplichtingen zoals de EPB-rapportering[4] worden strenger, en de regulering via vergunningen wordt complexer. Een studie van Vastmans (2024) vond een aanzienlijke economische impact van zowel de lange doorlooptijd van aanvragen, gemiddeld 193 dagen, als de kans op betwistingen, die sterk ondergerapporteerd worden omwille van, onder meer, spontane stopzettingen nog voor een beroep wordt aangetekend. Tot slot heeft de Vlaamse Overheid met de bouwshift de intentie om vanaf 2040 geen open ruimte meer te laten bebouwen. Zulke factoren leiden samen tot een vermindering van de vraag naar architectuur, of op zijn minst een verandering van de activiteiten, en dus tot impliciete druk op de kostprijs en de marges van architectenbureaus.

1.2 Psychologische benadering

Naast economische evenwichten moet ook de mens achter de architect de balans bewaren. Verschillende modellen in de arbeidspsychologie verklaren de psychologische uitkomsten die vanuit persoonlijk maar ook vanuit bedrijfsoogpunt van belang zijn, zoals stress en frustratie, of plezier en motivatie. Vier van deze theorieën zijn met name relevant voor architecten, en vormden de basis voor de bevraging: de zelfdeterminatietheorie, het interactiemodel van taaklast, regelmogelijkheden en sociale steun, het evenwichtsmodel tussen inspanningen en verloning, en het psychologisch veiligheidsmodel.

1.2.1 Zelfdeterminatietheorie

De zelfdeterminatietheorie[5] van Deci en Ryan (1985a, 1985b) stelt dat motivatie wordt beïnvloed door drie fundamentele psychologische behoeften: autonomie, competentie en verbondenheid. *Autonomie* is het algemene gevoel dat een werknemer zelf mag kiezen hoe die zijn of haar werk aanpakt en wat de tijdsindeling is. *Competentie* komt naar boven als werknemers taken kunnen doen waar ze zich bekwaam in voelen. Tenslotte verwijst *verbondenheid* naar de wens om zich verbonden te voelen met collega's (Gagné, 2014). Wanneer deze behoeften worden vervuld, leidt dit tot *intrinsieke motivatie* op het werk (Van den Broeck et al., 2016). Omgekeerd is er frustratie wanneer deze behoeven worden ingeperkt, bijvoorbeeld door monotoon werk, het miskennen van vaardigheden, of door interne na-ijver.

Intrinsieke motivatie kan gezien worden als een noodzakelijke, maar onvoldoende voorwaarde om werk vol te houden. Het moet namelijk corresponderen met *extrinsieke motivatie*, die voorkomt uit sociale waardering of druk en financiële beloning (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Wanneer werknemers de sociale perceptie gaan internaliseren en, bijvoorbeeld, in het werk een maatschappelijke opdracht zien, voeden ze de verwachtingen omtrent de extrinsieke motivatie. Dit kan leiden tot cognitieve dissonantie als de realiteit niet beantwoord aan dit beeld, bijvoorbeeld wanneer zinvol werk onvoldoende beloond wordt. Bij een incongruentie tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie zal zo frustratie ontstaan.

De hypothese met betrekking tot architecten die vanuit deze theorie naar voor komt is dat de complexiteit van het werk, de voorbereidende studies, de creativiteit, en de autonomie en verantwoordelijkheden leiden tot een zeer sterke identificatie met het beroep en een hoge intrinsieke motivatie. Maar dit creëert aspiraties die niet altijd waargemaakt worden. Eerder

4 Vlaamse Overheid, "EPB-eisen", https://www.vlaanderen.be/epb-eisen

5 In de literatuur wordt hiernaar verwezen als "self-determination theory" (SDT).

onderzoek stelde bijvoorbeeld vast dat 77% van de stagiairs vaak werk moeten doen dat “niets met architectuur te maken heeft” (Siongers et al., 2018). Dit kan hun gevoel van competentie aantasten, de motivatie negatief beïnvloeden, en leiden tot een snelle uitstroom, reeds bij het begin van de carrière. Ook de perceptie van sociaal aanzien, maar een gebrek aan waardering en lage inkomsten in de praktijk, zou de motivatie van architecten kunnen ondergraven.

1.2.2 Werklast, autonomie en sociale steun

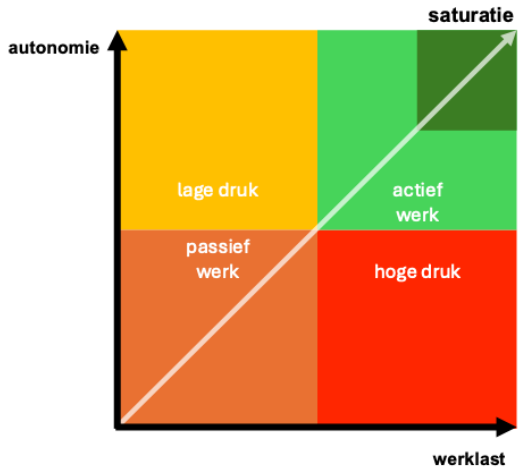
De werklast die men kan dragen wordt mede bepaald door de middelen die men ter beschikking heeft. Dat is de achterliggende idee van het *job demands-control*-model, eerst ontwikkeld door Karasek (1979), en later uitgebreid met de factor sociale steun door Johnson & Hall (1988).[6] Dit theoretisch kader verklaart hoe jobkenmerken een invloed hebben op verschillende psychologische gezondheidsuitkomsten zoals stress, welzijn en gezondheid van werknemers (Hwang & Ramadoss, 2017). Het model stelt dat drie dimensies – waarvoor inwisselbare termen gebruikt worden – bepalen hoe belastend een job is: de werklast, jobeisen of taakeisen (*job demands*), autonomie, controle of regelmogelijkheden (*control* of *resources*) en sociale steun (*support*).

Werklast verwijst naar de fysieke, mentale en emotionele inspanningen die een job vereist, zoals werk- of tijdsdruk, complexiteit van taken, rolconflicten, en werk dat fysiek en/of emotioneel veel vraagt (Häusser et al., 2010). Wanneer de werklast te hoog is, kan dit tot negatieve psychologische gezondheidsuitkomsten leiden, zoals stress of burn-out, maar ook tot fysieke problemen, bijvoorbeeld hart- en vaatziekten. Dit effect kan echter worden opgevangen door factoren die de werkkrachten sterken. Zoals in de zelfdeterminatietheorie speelt *jobautonomie* daarin een cruciale rol. Dit verwijst naar mate waarin een werknemer controle heeft over het uitvoeren van zijn of haar taken, beslissingen kan nemen, en de tijdsindeling in handen heeft (Turner et al., 2012). Jobautonomie wordt soms nog verder opgesplitst in vaardigheidsvrijheid, namelijk gebruik kunnen maken van je specifieke competenties, en beslissingsbevoegdheid, namelijk de mate waarin iemand zelfstandig kan beslissen over taakgerelateerde beslissingen (Häusser et al., 2010). Autonomie kan echter ook isolement met zich meebrengen. Vandaar dat sociale steun, hulp en begrip van collega’s en oversten een tweede factor vormt die toelaat om om te gaan met een grotere taaklast, mits – nog steeds – regelmogelijkheden of controle (Johnson & Hall, 1988; Turner et al., 2012).

Figuur 3 schetst het originele Karasek-schema met vier kwadranten: linksonder passief werk met een lage werklast en weinig autonomie; rechtsonder werk met hoge druk, wanneer de werklast hoog is maar autonomie laag; linksboven werk met lage druk als de werklast laag is en de autonomie hoog; en rechtsboven actief werk wanneer zowel werklast als autonomie hoog zijn. De meest belastende werksituatie is werk met hoge druk waarbij bovendien sociale steun, als derde dimensie, ontbreekt. Dit wordt geassocieerd met verhoogde risico’s op burn-out, gezondheidsproblemen en verminderde prestaties. Toch is er nog een ander scenario waarin werkkrachten uitgeput raken, gesitueerd in de rechterbovenhoek in het schema: gesatureerde banen waar zowel werklast als autonomie extreem hoog zijn (Holman, 2013). Managers hebben vaak een profiel dat daaraan beantwoordt, en kunnen door hun positie per definitie op minder steun van oversten en collega’s rekenen.

6 In de literatuur wordt hiernaar verwezen als het “job demands-control-support”-model (JDCS), of het “job demands-ressources”-model (JDR).

Figuur 3 Uitgebreid Karasek-model



Bron: Eigen bewerking op basis van Karasek (1979) en Holman (2013).

Dezelfde logica kan van toepassing zijn op het beroep van architecten, dat complex en intens is, maar als zelfstandig beroep ook hoge autonomie impliceert. Bijvoorbeeld, Siongers et al. (2018) stellen vast dat architecten gemiddeld (alsook op de mediaan) 50 uur per week werken, beduidend meer dan de 41.2 uur per week gemiddeld voor voltijdse werkkrachten in België in 2017.[7] De hoge taaklast is eveneens gedocumenteerd in dat onderzoek, maar architecten staan er, ondanks de positie als zelfstandige, niet alleen voor: 51.3% van de architecten geeft aan een professioneel netwerk te hebben waarbij ze terecht kunnen voor ondersteuning, feedback en bevestiging, en 66.7% kan zowel professionele als persoonlijke kwesties bespreken met personen uit hun professioneel netwerk. Verder is 58.5% is tevreden over de ondersteuning die ze krijgen vanuit beroepsorganisaties (Siongers et al., 2018).

1.2.3 Onevenwicht tussen inspanning en beloning

Het derde psychologische model plaatst inspanningen en beloning in de weegschaal en staat bekend as *effort–reward imbalance*-model (ERI) (Siegrist, 1996; van Vegchel et al., 2005). Het combineert werklast uit het job-demands-control-support model en extrinsieke motivatie die aan de zelfdeterminatietheorie werd gekoppeld. Volgens dit model, dat vaak wordt gebruikt in studies rond gezondheid op het werk, ontstaat stress wanneer de werkinspanning, voortkomend uit bijvoorbeeld hoge werklast, atypische arbeidstijden of zware verantwoordelijkheden, niet in verhouding staat tot de beloning (Koch et al., 2014). De beloning voor het werk kan zowel van de werkgever of opdrachtgever komen (persoonlijke inkomsten, loon, werkzekerheid of carrièremogelijkheden) als vanuit de maatschappij, zoals bijvoorbeeld prestige en sociaal aanzien (van Vegchel et al., 2005).

Indien inspanningen en beloningen niet in verhouding staan, bijvoorbeeld als hard werk onvoldoende loont of niet gewaardeerd wordt, zorgt dat in de eerste plaats voor negatieve emoties en stress. Wanneer die stressreactie langdurig aanhoudt, kan dit leiden tot negatieve effecten op de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers (Siegrist et al., 2009). Specifiek aan dit model is dat het aangeeft dat het onevenwicht tussen inspanning en beloning wordt verder

7 "Average usual weekly hours worked in the main job by professional status, full-time/part-time employment and economic activity (NACE Rev. 2) (2008-2026) (lfsa_ewhun2).", https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhun2__custom_18085914/default/table

versterkt door sterk engagement *(overcommitment)*, een persoonlijkheidskenmerk, wat de spanningsreacties uitvergroot (van Vegchel et al., 2005).

Uit de bevraging van Siongers et al. (2018) bleek dat 33% van de architecten administratieve taken moet doen waarvoor ze niet altijd vergoed worden. Zo'n gebrek aan financiële waardering betekent dat deze inspanningen niet gecompenseerd worden door een beloning, wat dus aanleiding kan geven tot stress. Verder gaf 64% aan dat de druk van bouwheren soms te groot is. Dat kan eveneens wijzen op een onevenwicht tussen de gevraagde inspanningen en de ontvangen beloningen. Uit een bevraging van freelance architectuurwerkers (architecten en medewerkers) bleek dan weer dat atypische werktijden courant zijn: 28% van hen werkt soms in het weekend, en 36% werkt door op feestdagen (Dear Architects, 2024).

Nog uit de studie van Siongers et al. (2018), geven architecten aan gemiddeld 44 uur per week te werken, 17% zegt dat het werk moeilijk te combineren is met familie en persoonlijk leven en 51% geeft aan het gevoel te hebben nooit echt vrij te kunnen nemen. Toch gaf 74% van de architecten aan tevreden te zijn met hun werk. Andere indicatoren wijzen niettemin op problemen wat betreft jobtevredenheid: slechts 63% geeft aan waarschijnlijk architect te blijven tot aan zijn pensioen, wat beduidend lager is dan het EU-gemiddelde van 77%, en slechts 21.3% zou z'n kind aanmoedigen om architect te worden, als die dat zou willen. Verder zegt 68% soms tot vaak te overwegen van carrière te veranderen of te stoppen als architect (Siongers et al., 2018). Uit de cijfers van de Federatie van Vrije Beroepen (2016) blijkt dat het beroep architect met 50.77% de derde grootste uitstroom kent bij jongeren onder 35 jaar, wat opnieuw aangeeft dat inspanningen en beloningen wel eens uit balans zouden kunnen zijn.

Het persoonlijk inkomen of loon is de meest voor de hand liggende beloning in een werkcontext. Van de zelfstandige freelance architectuurwerkers jonger dan 35 jaar verdient 69% minder dan minimuminkomen dat bepaald werd voor pakjeskoeriers, namelijk 29.36 euro per uur (Dear Architects, 2024). In ander onderzoek geeft 46% aan niet tevreden te zijn met de vergoeding die ze ontvangen voor hun prestaties, en 30% zegt aan vaak grote financiële risico's te moeten nemen (Siongers et al., 2018). Onderzoek van het NAV (2021) rapporteert dat 91% van de architecten van oordeel is dat de gemiddelde erelonen te laag zijn. Daarmee zijn architecten in België evenwel geen uitzondering in Europa: qua inkomen en gemiddelde uurtarief bevinden Belgische architecten zich in de middenmoot van EU (ACE, 2025b).

1.2.4 Psychologische veiligheid

Een recenter concept uit de arbeidspsychologie is psychologische veiligheid. Werken impliceert namelijk vaak ook samenwerking met anderen, wat een zekere mate van tolerantie en acceptatie vereist. *Psychologische veiligheid* verwijst naar de perceptie van werknemers omtrent de mogelijke gevolgen van het nemen van interpersoonlijke risico's, zoals het toegeven van fouten, om hulp vragen, of nieuwe gedurfde ideeën naar voor brengen (Edmondson & Lei, 2014). Meer nog dan de competenties van werknemers en de managementstructuur binnen teams, blijkt psychologische veiligheid het doorslaggevend element voor performantie in innovatieve bedrijven (Edmondson, 1999).

Het psychosociale veiligheidsklimaat[8] is een onderdeel van de organisatiecultuur en omvat het beleid, de instrumenten en de praktijken die de psychologische gezondheid en veiligheid van werknemers moeten beschermen (Berglund et al., 2024; Hall et al., 2010). Men splitst het concept daarom uit in vier domeinen: betrokkenheid van het management bij stresspreventie;

[8] In de literatuur wordt hiernaar verwezen als "psychological safety climate" of PSC.

psychologische gezondheid als prioriteit voor het management; communicatie binnen en vanuit de organisatie over psychologische veiligheidskwesties; en participatie van alle niveaus bij stresspreventie.

Hoewel psychologische veiligheid een intern-organisatorisch concept is, kan het uitgebreid worden tot het werkterrein van de architect, die hetzij solo, hetzij binnen bureaus, respectievelijk in onderlinge concurrentie en afhankelijkheid werkt. Fnuikt dit de zin voor initiatief, of bestaat er juist een ondersteunende cultuur waarin het zoeken naar opportuniteiten kan of aangemoedigd wordt? Gaat het zelfstandigenstatuut gepaard met onzekerheid, of biedt het inderdaad de vrijheid en onafhankelijkheid die het gevoel van psychologische veiligheid verzekert?

1.3 Institutionele benadering

1.3.1 Wettelijke bescherming

Architecten zijn permanent sociaal aanwezig als vormgevers van de materiële leefomgeving. Het beroep omvat zowel een culturele zijde als een technische zijde, en wordt ook als dusdanig erkend. Zo wordt het beroep van architect in België beschermd door de wet van 20 februari 1939.[9] Enkel wie over een erkend diploma beschikt mag zich architect noemen.[10] Daarnaast kwam er ook een wettelijk monopolie. Enkel architecten mogen activiteiten ondernemen waarvoor een bouwvergunning vereist is en die aan de structurele stabiliteit van gebouwen raken,[11] tenzij de wetgever specifieke uitzonderingen voorziet. Sinds de wet van 26 juni 1963 is het daarbij verplicht om als architect ingeschreven te zijn op de tabel van de Orde van Architecten, na het doorlopen van een stage.[12] Wat het culturele aspect betreft valt de architectuur onder het Vlaams Kunstendecreet, dat het kader schept voor de ondersteuning van de professionele kunstensector, bijvoorbeeld wat betreft projectsubsidies, werkingssubsidies, beurzen. Het Vlaams Architectuurinstituut (VAi) is daarvoor het aanspreekpunt in Vlaanderen en Brussel.

Architecten worden beschouwd als beoefenaars van een *vrij beroep*, wat impliceert dat zij hun activiteiten op onafhankelijke wijze en onder eigen verantwoordelijkheid uitvoeren. In de regel zijn architecten dan ook *zelfstandigen*. Deze onafhankelijkheid is essentieel in de positie tussen de opdrachtgever en aannemer van bouwprojecten, en moet veiligheid en kwaliteit garanderen. Dit brengt voor architecten, maar ook voor aannemers en andere dienstverleners in de bouwsector, zoals stabiliteitsingenieurs, een tienjarige aansprakelijkheid en verplichte verzekering met zich mee, zowel voor natuurlijke personen als voor rechtspersonen.[13] Om belangenconflicten te vermijden, is het verder wettelijk verboden om tegelijk als aannemer en architect op te treden in

9 Wet van 20 februari 1939 op de bescherming van den titel en van het beroep van architect. https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1939/02/20/1939022050/justel

10 Wet van 1939, Art. 1: Niemand mag den titel voeren van architect, (...), indien hij niet in het bezit is van een diploma, waaruit blijkt dat hij met goed gevolg de examenproeven heeft afgelegd, welke 'vereischt' zijn voor het bekomen van dit diploma.

11 Wet van 1939, Art. 4: De Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de particulieren moeten een beroep doen op de medewerking van een architect voor het opmaken van de 'plans' en de 'contrôle' op de uitvoering der werken, voor welke door de wetten, besluiten en reglementen een voorafgaande aanvraag om toelating tot bouwen is opgelegd.

12 Wet van 1963, Art. 5: Niemand mag in België het beroep van architect in welke hoedanigheid ook uitoefenen als hij niet op één van de tabellen van de Orde of op een lijst van stagiairs is ingeschreven

13 Wet van 31 mei 2017 betreffende de verplichte verzekering van de tienjarige burgerlijke aansprakelijkheid van aannemers, architecten en andere dienstverleners in de bouwsector van werken in onroerende staat en tot wijziging van de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect. https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2017/05/31/2017030353/justel
Wet van 9mei 2019 betreffende de verplichte verzekering van de burgerlijke beroepsaansprakelijkheid in de bouwsector. https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2019/05/09/2019013002/justel

hetzelfde project.[14] Architectuurvennootschappen dienen in handen te zijn van (een meerderheid van) architecten volgens de (versoepelde) wet Laruelle (Vlaamse Raad OvA, 2024a).

Architecten kunnen ook onder het deontologisch statuut van *bezoldigde* (werknemer/bediende) verbonden zijn aan een architect-rechtspersoon. Sindsdien 2009 bestaat hiervoor het Paritair Comité 336 dat de loon- en arbeidsvoorwaarden regelt voor bedienden in de vrije beroepen. Op sectoraal niveau wordt echter enkel een minimumloon bepaald, dat sinds februari 2025 na indexering vastligt op 2131.76 euro bruto per maand, wat slechts 20 euro meer is dan het nationaal minimumloon van 2111.89 euro. Uitgedrukt als bruto-uurloon komt dit neer op 12.96 euro per uur in een 38 urenweek. Architecten in de publieke sector werken onder het deontologisch statuut van *architect-ambtenaar*, waarop sectorale condities niet van toepassing zijn, en kunnen geen architect-rechtspersoon leiden.

1.3.2 Freelancers of schijnzelfstandigen?

Gezien het historisch statuut en de stage als zelfstandige zijn veel architecten in België actief als freelancer. Deze term wordt niet door het recht omschreven, maar verwijst naar zelfstandigen zonder personeel die in flexibel verband werken, op project- of opdrachtbasis, en zich kunnen verbinden aan verschillende bureaus.[15] Volgens het laatste Europese sectorrapport werkt in België zo'n 33% van de architecten onder dit statuut (ACE, 2025a). Een risico hierbij is dat in de praktijk tussen het architectenbureau en de freelancer een afhankelijkheids- en gezagsrelatie zou bestaan, wat een arbeidscontract impliceert en geen aannemingscontract, en waardoor er dus sprake zou zijn *schijnzelfstandigheid*. In een enquête onder 681 freelance architectuurwerkers in 2024 beschouwde 80.5% van de respondenten zich als schijnzelfstandige, en 58% werkte voor een architectenbureau zonder geschreven en getekend contract (Dear Architects, 2024).

De wetgeving in België bepaalt niet a priori dat een beroep een arbeidsrelatie impliceert onder de vorm van een *arbeidsovereenkomst* tussen werkgever en werknemer waarin arbeidsuren, loon en subordinatie worden bepaald binnen de grenzen van de arbeidswetgeving, dan wel een *aannemingsovereenkomst* tussen opdrachtgever en aannemer waarin de levering van een dienst wordt overeengekomen. Dit kunnen beide partijen vrij bepalen.[16] Een herkwalificatie van de overeengekomen arbeidsrelatie kan evenwel bedongen worden indien voldoende aanwijzingen worden aangebracht met betrekking tot algemene en specifieke criteria.[17] *Algemene criteria* zijn de volgende:

- **Vrije wil** bij het bepalen van de arbeidsrelatie;
- De vrijheid om de **werktijd** te bepalen;
- De vrijheid om de **organisatie** van het werk te bepalen;
- Het ontbreken van **hiërarchische controle**.

Hierbij zijn de laatste drie criteria een indicatie van de positie van een zelfstandige. Het voldoen aan administratieve vereisten zoals btw-betaling of registratie van de onderneming vormt een *neutraal criterium*, d.w.z. dit geldt niet als aanwijzing van een statuut. *Specifieke criteria* werden bepaald voor enkele categorieën waarbij het vermoeden van een arbeidsovereenkomst geldt, namelijk in de sectoren van de bouw, bewaking, vervoer, schoonmaak, landbouw, tuinbouw en bij

[14] Wet van 1939, Art. 6: Het uitoefenen van het beroep van architect is 'onvereenigbaar' met dat van aannemer van openbare of private werken.

[15] Een freelancer in België is een zelfstandige zonder personeel die op project- of opdrachtbasis werkt voor verschillende opdrachtgevers, zonder arbeidsovereenkomst en met eigen verantwoordelijkheid voor sociale bijdragen en fiscaliteit.

[16] Hierin volgt de Belgische wetgever aanbeveling R198 over de arbeidsrelatie (2006) van de Internationale Arbeidsorganisatie.

[17] Programmawet (I) van 27 december 2006 Art. 333

activiteiten die worden uitgevoerd via een arbeidsplatform. Voor de genoemde sectoren en voor de platformactiviteiten bestaan checklijsten die een weerlegbaar vermoeden uitwijzen.[18] Er is geen éénduidige regel voor de omzetting van de vergoeding van een zelfstandige medewerker naar het brutoloon van de werknemer (Van Eeckhoutte et al., 2005). Courante overwegingen zijn het gelijkstellen van de totale vergoeding aan de totale loonkost, het gelijkstellen van de brutovergoeding aan het brutoloon, of het gelijkstellen van het nettobelastbaar inkomen. De feitenrechter moet oordelen over de interpretatie van de overeenkomst.

Het regeerakkoord van de Federale Regering De Wever I kondigde verscherpte controles aan op schijnzelfstandigheid binnen de professionele diensten, en noemt met name *architectuurwerkers*. Daartoe worden de controles op de praktijk van schijnzelfstandigheid versterkt. Vooral langdurige opdrachten en situaties waarin een freelancer structureel dezelfde taken vervult als een werknemer, zouden daarbij onder de loep worden genomen.

1.3.3 Internationale vergelijking

Onderstaand kader vat beknopt het institutioneel kader weer in de belangrijkste referentielanden: Nederland, Frankrijk, Duitsland, Spanje, Italië en het Verenigd Koninkrijk. Comparatieve cijfers komen uit het laatste ACE sector rapport (2025b). Voor een volledige beeld van het architectuurbeleid in Europe publiceerde ACE recent ook een overzichtsrapport (ACE, 2025a).

INTERNATIONALE VERGELIJKING

België

- **Beroepsorganisatie**: De Orde van Architecten is de wettelijk verplichte instantie. Elke architect moet ingeschreven zijn om het beroep te mogen uitoefenen. De Orde houdt toezicht op de toegang tot het beroep, de naleving van de beroepsplichten (deontologie) en treedt tuchtrechtelijk op. Ook bestaan specifieke beroeps- en belangengroepen, waaronder in Vlaanderen en Brussel het Netwerk Architecten Vlaanderen (NAV), de Beroepsvereniging Voor Architecten (BVA) en de overkoepelende Federatie van de Architectenverenigingen van België (FAB), een verbond van 30 grote architectuurvennootschappen (G30), Architects in Brussels (Arib), Belgian Architectural workers United (BAU) dat zich op jongeren en 'architectuurwerkers' richt, en het Vlaams Architectuurinstituut (VAi). Er is tenslotte een Vlaamse Bouwmeester, een Brusselse Bouwmeester (BMA), en er zijn stedelijke bouwmeesters.
- **Bescherming**: De titel van architect is wettelijk beschermd. Inschrijving op de tabel van de Orde van Architecten is verplicht na het behalen van een diploma en het voltooien van een stage van twee jaar, die gewoonlijk onder het statuut van zelfstandige plaatsvindt.
- **Statuut en bezoldiging**: Ongeveer 90% van de architecten is zelfstandige, vaak als freelancer verbonden aan bureaus (33%) of als solo-architect (27%). Zowat 23% is partner of directeur. Het statuut van werknemer of ambtenaar is veel minder courant – respectievelijk 7% en 5%. Voor zelfstandigen is enkel voor stagiairs een minimale vergoeding bepaald van 14.74 euro exclusief BTW sinds 1 maart 2025, dewelke elke zes maanden wordt verhoogd tot finaal 23.65 euro.[19] Voor bedienden (bezoldigden) wordt verwezen naar het paritair comité van de vrije beroepen, PC 336, waar het minimumloon 2131.76 euro bedraagt.[20] Eerder bestaande

[18] Zie: FOD WASO, "Arbeidsrelatiewet - aard van de arbeidsrelatie: loontrekkende of zelfstandige?", https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/arbeidsrelatiewet-aard-van-de-arbeidsrelatie-loontrekkende

[19] Orde van Architecten, Vlaamse Raad, "Minimale stagevergoeding per uur", https://www.architect.be/stagiairs/vergoeding

[20] Zie FOD WASO, "Databank minimumlonen", www.minimumlonen.be

aanbevolen minima (honoraria of barema's) werden geschrapt nadat de Europese Commissie in 2003 oordeelde dat deze in strijd waren met de Europese mededingingsregels.

- **Aansprakelijkheid**: Een beroepsaansprakelijkheidsverzekering is wettelijk verplicht voor elke ingeschreven architect. Het inschakelen van een architect is bij wet verplicht voor de meeste bouwwerken waarvoor een omgevingsvergunning nodig is, in het bijzonder wanneer de stabiliteit van het gebouw wordt beïnvloed.

Frankrijk

- **Beroepsorganisatie**: De Ordre des Architectes is de verplichte publiekrechtelijke beroepsorganisatie. Inschrijving is noodzakelijk om het beroep uit te oefenen en de titel te dragen. De Orde garandeert de competentie van haar leden en beschermt het publiek belang.
- **Bescherming**: De titel van architect is beschermd. Om zich te registreren, moet men een erkend diploma bezitten. Studenten kunnen een stage lopen onder het studentenstatuut tijdens de basisopleiding, maar moeten een stage van minstens zes maand, als werknemer, doorlopen in de voortgezette opleiding om de titel te bekomen ("Habilitation à l'exercice de la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre" - HMONP).
- **Statuut en bezoldiging**: in Frankrijk is er een meerderheid solo-architecten (56%), aangevuld met 20% partners en 16% freelancers. Slechts 2% van de titeldragende architecten werkt in loondienst voor bureaus en 4% is ambtenaar. Anderzijds geven cijfers van de Franse overheid aan dat 47% van de 80 000 gediplomeerde architecten in de culturele sector in loondienst werken (Ministère de la Culture, 2024). Deze populatie verschilt dus van de circa 30 000 geregistreerde architecten waarover ACE rapporteert.
- **Aansprakelijkheid:** Een tienjarige aansprakelijkheidsverzekering ("assurance décennale") is wettelijk verplicht. De tussenkomst van een architect is verplicht voor grote bouwprojecten (groter dan 150 m²).

Duitsland

- **Beroepsorganisatie**: Duitsland heeft een federale structuur. Architecten moeten lid zijn van de Architektenkammer van de deelstaat waarin zij werkzaam zijn. Deze kamers reguleren het beroep op regionaal niveau. De Bundesarchitektenkammer (BAK) fungeert als overkoepelende organisatie op nationaal en internationaal niveau.
- **Bescherming**: De beroepstitel is beschermd door de wetten van de deelstaten. Registratie bij de respectievelijke Länderkammer is verplicht en vereist een universitair diploma en minstens twee jaar praktijkervaring als werknemer.
- **Statuut en bezoldiging**: Er is een mix van zelfstandige architecten – 20% solo-architecten en 10% partners - en architecten in loondienst (34%) of in de publieke sector (16%). Ongeveer de helft van de geregistreerde architecten is dus als werknemer of ambtenaar werkzaam, en slechts 2% werkt als freelancers. Duitsland had een bindend tarievensysteem, de "Honorarordnung für Architekten und Ingenieure" (HOAI), dat door het Europees Hof van Justitie werd onwettelijk geacht in de uitspraak van 4 juli 2019.[21] De HOAI update van 1 januari 2021 stelt niet-bindende richttarieven voor.[22]
- **Aansprakelijkheid**: Een beroepsaansprakelijkheidsverzekering is wettelijk verplicht voor zelfstandig werkende architecten die lid zijn van een Architektenkammer.

[21] Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 4 July 2019. European Commission v Federal Republic of Germany. Failure of a Member State to fulfil obligations — Services in the internal market — Directive 2006/123/EC — Article 15 — Article 49 TFEU — Freedom of establishment — Fees of architects and engineers for planning services — Minimum and maximum tariffs. Case C-377/17, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62017CJ0377

[22] HOAI rekenmodule: https://www.hoai.de/hoai/rechner/.
Volledige tekst met honoraria: https://www.hoai.de/hoai/volltext/hoai-2021/.

Italië

- **Beroepsorganisatie**: Architecten moeten zich inschrijven bij de lokale Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori (OAPPC). De nationale Consiglio Nazionale degli Architetti (CNAPPC) coördineert de lokale ordes en vertegenwoordigt het beroep op nationaal niveau.
- **Bescherming titel**: De titel van architect is beschermd en inschrijving bij de OAPPC is verplicht. Dit vereist een universitair diploma en in de regel wordt een staatsexamen afgelegd om toe te treden tot het ambt. Een stage is niet verplicht, maar kan onder het studentenstatuut.
- **Statuut en bezoldiging**: Het beroep wordt gedomineerd door zelfstandige architecten en kleine bureaus. Er zijn 33% solo-architecten, 16% partners, en 15% freelancers, tegenover 7% werknemers en 13% ambtenaren. Tot 2006 bestonden vaste minimum en maximumtarieven voor architecten en andere vrije beroepen, waarna ze werden afgeschaft. In 2012 werd onder Monti-regering ook het publiceren van richttarieven voor private contracten verboden. Enkel voor overheidsopdrachten bestaan nog referentietarieven.
- **Aansprakelijkheid**: Sinds 2013 is een beroepsaansprakelijkheidsverzekering wettelijk verplicht voor alle praktiserende architecten om opdrachten te kunnen aanvaarden.

Nederland

- **Beroepsorganisatie**: Inschrijving in het Architectenregister is wettelijk verplicht om de titel van architect te bekomen. De Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus (BNA) is een belangrijke belangenorganisatie met vrijwillig lidmaatschap.
- **Bescherming**: De titel is beschermd door de Wet op de Architectentitel (WAT) van 1987, laatst herzien in 2021.[23] Registratie vereist een erkend masterdiploma en het succesvol afronden van een tweejarige 'beroepservaringsperiode' als werknemer.
- **Statuut en bezoldiging**: Zo'n 12% van de architecten in Nederland werkt in private loondienst. Dit wordt ondersteund door de CAO voor Architectenbureaus, die de arbeidsvoorwaarden zoals salarisschalen, werktijden en pensioen regelt.[24] De CAO is algemeen verbindend verklaard en telt negen categorieën en tien anciënniteitstrappen, met een minimumloon van 2823 euro en maximum van 7762 euro sinds april 2025. Nog eens 11% is bezoldigd als ambtenaar, en verder is er een groot aandeel zelfstandige architecten: 35% werkt als solo-architect, 29% als partner of associate, maar slechts 5% als freelancer.
- **Aansprakelijkheid**: Hoewel niet expliciet in de wet verankerd voor alle zelfstandigen, is een beroepsaansprakelijkheidsverzekering in de praktijk een standaardvereiste, vaak geëist door opdrachtgevers en de BNA voor haar leden.

Spanje

- **Beroepsorganisatie**: Inschrijving bij een van de regionale Colegios Oficiales de Arquitectos is verplicht. Deze 'colegios' worden nationaal overzien door de Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE), die de beroepsethiek bewaakt en de belangen van het beroep verdedigt.
- **Bescherming titel**: De titel van architect is wettelijk beschermd en vereist een specifiek masterdiploma van een Spaanse universiteit en inschrijving bij een 'colegio'. Het volgen van een stage is niet verplicht.

[23] Wet van 7 juli 1987, houdende regelen omtrent de bescherming van de titels architect, stedebouwkundige, tuin- en landschapsarchitect en interieurarchitect, https://wetten.overheid.nl/BWBR0004189/2021-08-26

[24] Stichting Fonds Architectenbureaus, https://www.sfa-architecten.nl/cao/

- **Statuut en bezoldiging**: De meerderheid van de Spaanse architecten is zelfstandig: 36% zijn solo-architect, 30% is partner in een vennootschap en 4% werkt als freelancer. Verder zijn er 15% werknemers en 17% ambtenaren. De economische crisis van 2008 heeft de structuur van de sector sterk beïnvloed, met een groei van het aandeel freelancers. Officiële barema's werden in 1997 afgeschaft en in 2013 werd de Europese dienstenrichtlijn geïmplementeerd waarna ook de publicatie van indicatieve tarieven werd verboden.
- **Aansprakelijkheid**: Hoewel de verplichte tienjarige verzekering primair bij de projectontwikkelaar ligt, dekt deze enkel de aansprakelijkheid voor structurele gebreken. Architecten zijn via hun 'colegio' vaak verplicht een aanvullende, eigen beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.

Verenigd Koninkrijk

- **Beroepsorganisatie**: De Architects Registration Board (ARB) is de wettelijke, verplichte regulator. Alleen wie bij de ARB geregistreerd is, mag de titel 'architect' gebruiken. Het Royal Institute of British Architects (RIBA) is daarnaast een traditionele, invloedrijke, maar vrijwillige beroepsorganisatie die zich richt op de promotie van het beroep en het aanbieden van diensten en standaarden.
- **Bescherming titel**: De titel van architect is beschermd door de Architects Act. Registratie bij de ARB is verplicht en vereist het voltooien van drie delen van de architectuuropleiding (Part 1, 2 en 3), waarbij het laatste deel een stage is van minstens twee jaar als bezoldigde assistent.
- **Statuut en bezoldiging**: In het Verenigd Koninkrijk zijn er beduidend minder solo-architecten (17%) en meer partners (45%), naast wel 22% werknemers en 7% ambtenaren. Slechts 1% werkt als freelancers. Er is niettemin geen CAO, en de verplichte honoraria werden in 1986 reeds afgeschaft. Toch publiceert het RIBA nog steeds bestekgidsen, een salarisbenchmark voor leden, en een salarisrapport als loonwijzer voor architecten.[25]
- **Aansprakelijkheid**: De ARB eist dat alle geregistreerde architecten beschikken over een adequate beroepsaansprakelijkheidsverzekering.

1.3.4 Andere vrije beroepen

Onder de vrije beroepen zijn er twee beroepsgroepen die sterke gelijkenissen vertonen met architecten: advocaten en artsen. Ze vereisen een academische studie gevolgd door een stage alvorens een erkende titel te mogen dragen, ondervinden een hoge werkdruk en verantwoordelijkheid, ondergaan een demografische shift met een sterke vervrouwelijking, en kijken aan tegen toenemende druk op het inkomen. Dat inkomensaspect wordt verderop in dit rapport, in paragraaf 2.6.8, geobjectiveerd.

ADVOCATUUR

Advocaten combineren een job met een hoog sociaal aanzien en hoge taakeisen, met notoir lange uren (Hardyns et al., 2021). Dat advocaten grootverdieners zijn, wordt tegengesproken: met name jongere advocaten bevinden zich vaak in een precaire situatie, deels veroorzaakt door een overaanbod omdat er geen numerus clausus bestaat, noch een ingangsexamen voor de opleiding. Een ander knelpunt is dat (zelfstandige) stagiairs gebruikt worden om kosten te drukken, jongeren vaker specialisatie missen, en pro-deo advocaten voor lagere, vaste tarieven werken en voor

[25] Royal Institute of British Architects, "Architects Salary Report", https://jobs.architecture.com/staticpages/10290/architects-salary-report/

uitbetaling op de overheid moet wachten. In het licht van de vervrouwelijking van het beroep blijken de inkomens van jonge vrouwelijke advocaten nog steeds lager dan die van mannen. Alternatieve beroepen zoals jurist in loondienst zetten druk op de instroom en retentie in de advocatuur. Bovendien zorgen concurrentie en de vraag om flexibiliteit voor toenemende schijnzelfstandigheid binnen advocatenbureaus (Lauwers, 2008). Als antwoord op die trends besloot de Orde van Vlaamse Balies eind 2022 om het bediendenstatuut voor advocaten principieel goed te keuren, weliswaar onder de voorwaarde dat een advocaat enkel door een andere advocaat tewerkgesteld kan worden, om de onafhankelijkheid te waarborgen (Legal News, 2022). Het nieuwe statuut is echter nog niet meteen ingeburgerd geraakt.

De arbeidskwaliteit in de advocatuur is in internationaal onderzoek al vaak vanuit bovenstaande theoretische kaders bestudeerd. Uit de hoge werkdruk komen bijvoorbeeld diverse psychosociale problemen voort, zoals stress, middelenmisbruik, en reproductieve dysfunctie (Rhode, 2002). Extreem lange werkuren leiden tot ontevredenheid, een verstoorde werk-privé balans, en depressie (Joudrey & Wallace, 2009; Rhode, 2002). Voor vrouwen zorgen de moeilijk aan te passen werkuren, naast een harde, masculiene werkcultuur, ook voor een glazen plafond (Pringle et al., 2017; Rhode, 2002). Vanuit het job-demands-control-support model vindt men wel het verwachte effect van de steun van collega's, maar bovenal het sterke effect van de ondersteuning van de partner of echtgenoot om een verstoorde werk-privébalans en depressie te voorkomen (Wallace, 2005).

ARTSEN

De medische beroepen in België bevinden zich in een marktsituatie die juist sterk verschilt van die van architecten en advocaten. Aan de vraagzijde is de prijselasticiteit van de vraag namelijk nog beperkter, omdat men zorg moeilijk kan uitstellen, maar bovendien betaalt de patiënt door de terugbetaling slechts een zeer klein deel van de effectieve kosten. Ook kunnen artsen wel kiezen voor conventionering, waarbij aan lagere, vaste tarieven gewerkt wordt maar waar een aantrekkelijk sociaal statuut tegenover staat, naast gedeeltelijke of gehele niet-conventionering, waarbij hogere supplementen kunnen worden aangerekend. Vanuit economisch perspectief zitten artsen dus in een comfortabelere positie, al kondigen zich hervormingen van het statuut aan.

De instroom in de studies, en dus het arbeidsaanbod, wordt beperkt door een ingangsexamen en numerus clausus bepaald op federaal niveau. Subquota voor specialisaties worden bepaald op gemeenschapsniveau. Posities voor specialisten blijven echter relatief schaars, waardoor er veel gegadigden zijn voor een klein aantal zeer goed betaalde jobs. Dit overaanbod verzwakt vervolgens de positie van de assistent-specialist, die vaak ingeschakeld wordt als een goedkope werkkracht. Daartegenover staat dat andere disciplines, met name de huisartsengeneeskunde, financieel minder aantrekkelijk zijn en juist met tekorten geconfronteerd worden, zeker nu de oudere generatie huisartsen in groten getale uitstroomt. Ook hier is de meer reguliere sector van de arbeidsgeneeskunde en een carrière in verwante beroepen, bijvoorbeeld binnen de overheid of ziekenfondsen, een aantrekkelijk alternatief.

Zoals bij advocaten en architecten zijn associaties, namelijk huisartsgroepspraktijken, een opkomende trend. Ze bieden schaalvoordelen, werkdrukverlichting en een normalisering van de arbeidsduur, maar met repercussies voor het inkomen. Hoewel de subquota voor specialisaties het aandeel huisartsen-in-opleiding heeft vergroot, is deze groei ontoereikend in verhouding met de verwachte toekomstige vraag (Gerkens et al., 2024). Met andere woorden: sterke regulering van de opleiding en arbeidsmarkt verhindert allerminst onevenwichten.

2 ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit deel worden het verdienmodel van de architectuursector, de inkomsten van architecten, hun jobkwaliteit en verlooppatronen besproken. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van een brede bevraging die werd opgezet in samenwerking met de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten en een klankbordgroep van beroepsorganisaties en belangengroepen. De analyses koppelen terug op de theoretische inzichten en hypotheses die hierboven werden geformuleerd, en behandelen zowel het ondernemingsaspect als het arbeidsaspect. Ten slotte worden de gegevens van de bevraging ook naast andere data rond jobkwaliteit, inkomens en jobmobiliteit gelegd, zoals de Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden (EWCS), de Enquête naar de Structuur en Verdeling van de Lonen (EU-SES), data van de RSVZ, en de tabel van de Orde van Architecten.

2.1 Design en representativiteit

De online bevraging had een dubbel doel: enerzijds het bereiken van een representatief staal van geregistreerde architecten, en anderzijds het openstellen van de bevraging naar een bredere groep van niet-architecten werkzaam in de architectuursector. Voor de primaire doelgroep werd een gesloten bevraging opgesteld, waarbij alle architecten op de tabel van de Vlaamse Raad viermaal werden gecontacteerd tussen juni en augustus 2025. De open bevraging, daarentegen, was vrij toegankelijk via een link die door de verschillende belangengroepen gedeeld kon worden via publieke kanalen, en werd tevens verstuurd naar alle architect-rechtspersonen (bureaus), alsook naar de architecten die deelnamen aan de gesloten bevraging, om aan hun collega's te bezorgen.

Tabel 1 toont de respons op beide bevragingen.[26] De gesloten bevraging bereikte een grotere populatie, met een hogere ratio van volledig ingevulde over gedeeltelijk ingevulde bevragingen. Een groot deel van de deelnemers aan de open bevraging was overigens zelf architect met een stamnummer: dit werd geverifieerd op basis van de tabel van de Orde. Aldus werden 99 architecten overgeheveld naar het representatief staal van architecten, terwijl omgekeerd 137 deelnemers aan de gesloten bevraging geen stamnummer opgaven en werden toegevoegd aan het staal van niet-architecten.[27]

Tabel 1 Respons per bevraging.

	Aantal	Aantal (%)
Gesloten bevraging		
Volledig ingevuld	1244	53.81
Gedeeltelijk ingevuld	1068	46.19
Open bevraging		
Volledig ingevuld	131	25.1
Gedeeltelijk ingevuld	392	74.9

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

[26] Figuur 27 en Figuur 28 in annex 4.2 tonen het verloop van de respons op bevragingen.

[27] Mogelijke verklaringen zijn de wens om anoniem te blijven, of het gebruik van gedeelde emailadressen binnen een bureau, ondanks de verzending op basis van de emailadressen gelinkt aan het stamnummer.

Ten opzichte van de 9105 actieve architecten betekent de totale respons van 1805 architecten een bereik van 19.8% en de volledige respons van 1194 architecten een responsgraad van 13.1%. Daarmee situeert de respons zich rond het richtcijfer van 15% voor online bevragingen bij gesloten populaties waarbij gevoelige persoonlijke informatie met betrekking tot inkomens bevraagd wordt. Allerhande externe factoren beïnvloedden de respons, bijvoorbeeld in negatieve zin door wantrouwen met betrekking tot het naleven van de privacywetgeving, of in positieve zijn door de motivatie om een problematiek aan te kaarten. Tabel 39 en Tabel 40 in appendix tonen de uitval tijdens de bevraging en de tijdsbesteding per module. Daaruit blijkt dat het gros van de uitval zich aan het begin van de bevraging situeert, wanneer naar het stamnummer wordt gevraagd. Een tweede horde was de module rond ondernemingskenmerken, die ongeveer een derde van de tijd voor het invullen van de bevraging in beslag nam, wat een uitval van 11% met zich meebracht.

Het aantal responsen bepaalt de *nauwkeurigheid* van schattingen. Voor een steekproef van 1000 respondenten is de foutenmarge rond een procentuele schatting +/- 3%, voor een populatie of subgroep van 100 respondenten is dit +/- 10%. Deze betrouwbaarheidsintervallen moeten in rekening genomen worden bij de analyse. De *representativiteit* van een steekproef hangt echter niet af van de aantallen, maar van de mate waarin de deelnemers aan het onderzoek de architecten die niet deelnamen vertegenwoordigen. Een eerste indicatie daarvan kan worden bekomen door een vergelijking te maken van de verdeling naar leeftijd en geslacht op de tabel van de Vlaamse Raad en in de steekproef (Tabel 2). Daaruit blijkt dat de groep jongeren oververtegenwoordigd is in de data van de vragenlijst: deze groep heeft een aandeel van 39.3% bij de volledige responsen en 38.1% in totaal, tegenover 32.7% op de tabel van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten.

Tabel 2 Procentuele verdeling naar leeftijd en geslacht van de populatie van architecten op de tabel van de Vlaamse Raad en van de steekproefpopulatie.

	Tabel Vlaamse Raad		Volledig		Totaal	
	Man	**Vrouw**	**Man**	**Vrouw**	**Man**	**Vrouw**
18-34	14.1	18.6	16.9	22.4	15.8	22.3
35-49	24.0	17.7	20.8	14.4	21.2	15.7
50+	21.0	4.6	19.8	5.7	18.5	6.5

Noot: De cellen in de tabel sommeren tot 100% voor elke populatie. Percentage van de volledige responsen en van het totaal van volledige en onvolledige responsen wordt getoond. Stagiairs werden ingedeeld in de jongste leeftijdscategorie indien hun leeftijd niet bekend is.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Door de volledige responsen te vergelijken met de totale responsen krijgt men verder een indicatie van mogelijks selectieve uitval tijdens de bevraging: dit lijkt iets meer het geval voor vrouwelijke architecten tussen 35 en 49 jaar, maar de verschillen zijn beperkt tot maximaal twee procentpunten.

Om de steekproef in lijn te brengen met de reële populatie werden gewichten bepaald op basis van de verdeling van de volledige responsen in deze tabel.[28] In de overzichtstabellen hieronder zal het “ruwe” aantal ongewogen observaties (“obs”) telkens aangegeven worden. Voor verdere toelichting bij de tabellen, zie annex 4.1.

[28] Bijvoorbeeld: het gewicht voor de groep mannen van 35 tot 49 jaar is 24/20.8 = 1.15.

Tabel 3 Demografische kenmerken van de architecten in de steekproef na weging.

	Aandeel (%)	Aantal	Observaties
Geslacht			
Man	57	1006	973
Vrouw	43	754	782
Leeftijd			
18-34	32	557	669
35-49	44	768	648
50-85	25	435	438
Origine			
Belg zonder migratieachtergrond	89	1562	1553
Belg met migratieachtergrond	6	111	113
EU-onderdaan	3	57	58
Niet-EU-onderdaan	1	21	23
Familie			
Gehuwd met kinderen	46	814	751
Gehuwd zonder kinderen	21	372	392
Ongehuwd met kinderen	7	125	116
Ongehuwd zonder kinderen	25	444	491
Diploma			
Master architectuur	72	1271	1272
Ingenieur met specialisatie	27	473	468
Ander diploma	1	13	12
Diploma ouders			
Master	54	951	952
Bachelor	24	429	425
Middelbaar	18	325	323
Lager	3	51	50

Noot: Volledige populatie: zowel volledige als onvolledige responsen. Zie Tabel 41 in appendix voor de verdeling bij enkel de volledige responsen.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.2 Persoonskenmerken

Tabel 3 beschrijft de steekproefpopulatie in meer detail. Van de respondenten is, na weging volgens de tabel van de Vlaamse Raad van de Orde, zes op de tien architecten een man, behoort ongeveer de helft tot de leeftijdscategorie van 35 tot 49 jaar, en zijn negen op tien Belg zonder migratieachtergrond. Verder is ongeveer de helft gehuwd met inwonende kinderen, terwijl ongeveer vier op de tien architecten geen kinderen heeft. Zo goed als alle architecten geven aan het vereiste diplomaniveau te hebben, wat in zeven op de tien gevallen een master architectuur is, en in drie op de tien gevallen het diploma van burgerlijk ingenieur met specialisatie architectuur. Bij drie kwart van de respondenten genoten ook de ouders hoger onderwijs. Ter vergelijking: niet-architecten in de bevraging (Tabel 4) tellen quasi gelijke aantallen vrouwen en mannen, de grote meerderheid behoort tot de groep jongeren, en slechts drie op tien is gehuwd met kinderen. Qua eigen opleiding en het opleidingsniveau van de ouders is deze groep verder wel vergelijkbaar met de architecten.

Tabel 4 Demografische kenmerken van de respondenten zonder stamnummer ('niet-architecten').

	Aandeel (%)	Aantal	Observaties
Geslacht			
Man	52	62	62
Vrouw	48	57	57
Leeftijd			
18-34	56	67	67
35-49	25	30	30
50-85	18	22	22
Origine			
Belg zonder migratieachtergrond	78	92	92
Belg met migratieachtergrond	7	8	8
EU-onderdaan	12	14	14
Niet-EU-onderdaan	3	4	4
Familie			
Gehuwd met kinderen	30	36	36
Gehuwd zonder kinderen	10	12	12
Ongehuwd met kinderen	6	7	7
Ongehuwd zonder kinderen	54	64	64
Diploma			
Master architectuur	82	97	97
Ingenieur met specialisatie	18	21	21
Ander diploma	1	1	1
Diploma ouders			
Master	52	62	62
Bachelor	30	36	36
Middelbaar	16	19	19
Lager	2	2	2

Noot: Enkel volledige responsen, ongewogen.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.3 Jobkenmerken

2.3.1 Statuut

Opgedeeld naar statuut is zowat zes op tien respondenten zelfstandige zonder managementvennootschap, terwijl dertig procent een uitbetalingsvennootschap heeft voor zijn of haar hoofdactiviteit (Tabel 5). Zes procent is bediende met een contract onbepaalde duur. Er zijn zo goed als geen bedienden met een contract bepaalde duur maar wel enkele tientallen ambtenaren. Zowat tachtig stagiairs namen deel aan de bevraging, de meesten met het statuut van zelfstandige, maar na weging bedraagt hun aandeel slechts 4%, gezien de oververtegenwoordiging van jongeren waarvoor gecorrigeerd werd. Op de tabel van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten bedraagt hun aandeel echter ca. 10%.

Voor zelfstandigen werd het statuut verder opgesplitst tussen solo-architecten (16%), bestuurders en partners van ondernemingen (46%), freelancers (33%) en stagiairs (5%). Deze classificatie wordt hieronder in paragraaf 2.3.4 verder toegelicht. Bijna één op vier respondenten combineert verschillende jobs, waarvan 40% in de nevenactiviteit onder hetzelfde statuut in de architectuur werken. De overige 60% is zowat gelijk verdeeld over een beroep met een verschillend statuut, een bijberoep in een verwante sector, in een andere sector, of waarvan hun activiteit als architect hun bijberoep is. De groep niet-architecten en medewerkers zonder stamnummer (Tabel 7) telt in vergelijking relatief minder zelfstandigen, meer bedienden en meer stagiairs, al zijn de aantallen laag.

Een actuele kwestie is of het zelfstandigenstatuut correct wordt aangewend. De respondenten werd daarom gevraagd of men “het gepaste arbeidsstatuut heeft voor de huidige hoofdactiviteit”, met als toelichting dat werknemers (bedienden) onder het gezag staan van een leidinggevende en een contractueel bepaald loon en werkrooster hebben; terwijl zelfstandigen opdrachten aannemen en factureren, en de vrijheid hebben om werk en werktijden zelf te organiseren. Drie kwart oordeelt dat men onder het juiste statuut werkt, terwijl 19% oordeelt van niet, en 6% zegt dit niet te kunnen beoordelen. Noteer dat dit cijfer betrekking heeft op de gehele populatie en alle statuten. Cijfers in Tabel 6, opgesplitst naar leeftijd en geslacht voor freelancers en voor de niet-architecten, waaronder alle overige medewerkers van de bureaus tonen drie trends: ten eerste zijn jongeren vaker van oordeel dat ze niet onder het juiste statuut werken, in de architectenpopulatie is dit zowat één op drie; ten tweede zijn vrouwen vaker van oordeel dat hun statuut verkeerd is, namelijk vijf procentpunten meer dan mannen in de architectenpopulatie; en ten derde zijn de niet-architecten en de freelancers vaker van oordeel dat ze het verkeerde statuut hebben, namelijk 28% bij de niet-architecten en 35% bij de freelancers.

Tabel 5 Overzicht van de statuten van de respondenten.

	Aantal (%)	Aantal	Observaties
Statuut			
Zelfstandige zonder managementvennootschap	57	952	953
Zelfstandige met managementvennootschap	30	509	481
Bediende met contract onbepaalde duur	6	95	99
Bediende met contract bepaalde duur	0	2	2
Ambtenaar	2	32	30
Stagiair-zelfstandige	4	75	89
Stagiair-bediende	0	5	6
Statuut (zelfstandigen)			
Solo-architect	16	241	243
Bestuurder	46	705	655
Freelancer	33	511	533
Stagiair	5	75	89
Combinatie jobs			
Nee	76	1273	1264
Ja	24	395	396
Combinatie specifiek			
Zelfde statuut	41	163	164
Verschillend statuut	17	66	65
Bijberoep verwante sector	16	65	65
Bijberoep andere sector	13	53	55
Architectuur in bijberoep	12	48	47
Correct statuut			
Ja	75	1253	1220
Nee	19	310	329
Weet ik niet	6	101	107

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 6 Aandeel architecten, freelancers, en niet-architecten (overige medewerkers) dat aangeeft niet onder het correcte statuut te werken (%).

	Architecten			Freelancers			Niet-architecten		
	Man	**Vrouw**	**Totaal**	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**
18-34	29.0	35.7	32.8	39.0	50.9	45.8	24.1	42.1	34.3
35-49	13.5	12.2	12.9	25.7	31.1	28.5	22.2	25.0	23.3
50+	11.6	9.2	11.1	20.0	14.8	18.8	13.3	16.7	14.3
Totaal	**16.3**	**21.7**	**18.6**	**29.5**	**40.7**	**35.0**	**21.0**	**35.7**	**28.0**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 7 Overzicht van de statuten van respondenten zonder stamnummer (‘niet-architecten’).

Variabele	Aantal (%)	Aantal	Obs
Statuut			
Zelfstandige zonder managementvennootschap	45	54	54
Zelfstandige met managementvennootschap	21	25	25
Bediende met contract onbepaalde duur	14	17	17
Bediende met contract bepaalde duur	3	4	4
Ambtenaar	1	1	1
Stagiair-zelfstandige	17	20	20
Combinatie jobs			
Nee	87	104	104
Ja	13	15	15
Combinatie specifiek			
Zelfde statuut	13	2	2
Verschillend statuut	27	4	4
Bijberoep verwante sector	27	4	4
Bijberoep andere sector	27	4	4
Architectuur in bijberoep	7	1	1
Correct statuut			
Ja	61	73	73
Nee	29	34	34
Weet ik niet	10	12	12

Noot: Enkel volledige responsen, ongewogen.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.3.2 Werkervaring

Werkervaring hangt sterk samen met leeftijd, dat hiervoor de bovengrens vormt. Aangezien weinig architecten pas op latere leeftijd de sector instappen, toont Tabel 8 een lineair verloop naar leeftijd, zowel wat anciënniteit binnen het werkverband als binnen de sector betreft. Gemiddeld heeft een mannelijke architect 20.3 jaar ervaring, en een vrouwelijke architect 13.7 jaar ervaring in de sector. Dit verschil is in grote mate te wijten aan een compositie-effect, gezien de vervrouwelijking van het beroep in jongere cohorten, maar ook een versnelde uitstroom is een mogelijke verklaring (zie paragraaf 2.7).

Tabel 8 Werkervaring binnen het werkverband en binnen de architectuursector (jaren).

	Binnen het werkverband			In de architectuursector		
	Man	**Vrouw**	**Totaal**	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**
18-34	3.6	3.5	3.5	5.6	5.4	5.5
35-49	11.2	9.9	10.6	16.6	16.0	16.3
50+	26.1	24.1	25.7	34.7	32.8	34.3
Totaal	**14.4**	**8.8**	**12.0**	**20.3**	**13.7**	**17.5**

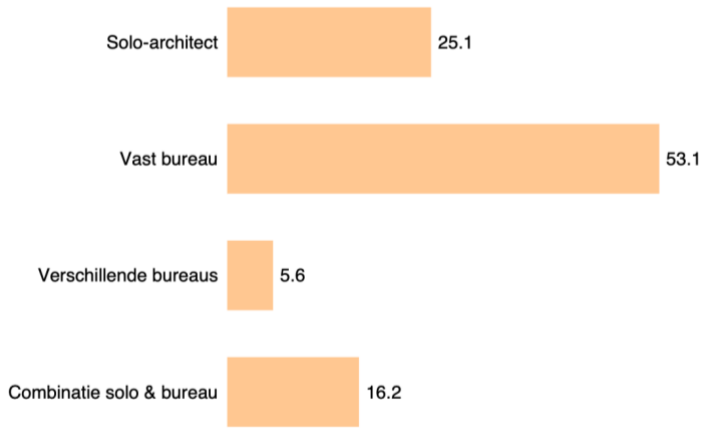
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.3.3 Samenwerking

Als architect kan men kiezen voor verschillende samenwerkingsverbanden: men kan een eigen zaak zonder medewerkers hebben (“solo-architect”), vast verbonden zijn aan één bureau, voor verschillende bureaus werken, of naast de activiteit voor één of meerdere bureaus ook een eigen praktijk uitbouwen. Figuur 4 geeft de verdeling van de architecten over deze vier patronen. Drie op vier respondenten is aan één of meerdere bureaus verbonden, en meer dan vier op tien respondenten onderhoudt een eigen activiteit, eventueel in combinatie met werk voor een bureau. Meer dan de helft van de respondenten werkt evenwel exclusief voor één vast bureau.

Opgesplitst naar leeftijd blijkt dat goed negen op tien jonge respondenten aan minstens één architectenbureau verbonden is, terwijl dit in de middengroep drie op vier is, en bij de oudste cohorte nog slechts iets meer dan de helft (Tabel 9). Dit suggereert dat een deel van het carrièreplan erin bestaat de afhankelijkheid van één bureau af te bouwen en een eigen praktijk uit te bouwen. Cohorte-effecten zijn echter niet noodzakelijk leeftijdseffecten: in de toekomst moet blijken of de jongere generatie inderdaad dit traject volgt.

Figuur 4 Verdeling types samenwerkingsverband voor architecten (percentage binnen categorie).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 9 Types samenwerkingsverband naar leeftijd en geslacht.

	18-34	35-49	50+
Solo-architect	8.6	25.8	44.1
Vast bureau	67.9	52.0	36.8
Verschillende bureaus	4.4	6.0	6.5
Combinatie solo-bureau	19.2	16.2	12.6
Totaal	**100%**	**100%**	**100%**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.3.4 Functie en zeggenschap

Aan de respondenten werd gevraagd om hun *voornaamste functies* aan te duiden. De dominante functies, zowel in de groep architecten als bij de niet-architecten en medewerkers (respondenten die aangaven geen stamnummer te hebben), zijn architect/ontwerper, zaakvoerder of bestuurder van een bureau en projectleider (Tabel 10).[29] Onder architecten komt ook solo-architect vaak voor. Meer specifieke functies zoals stabiliteitsingenieur, energieadviseur of veiligheidscoördinator werden weinig vernoemd. Het aantal respondenten dat de functies van tekenaars, assistenten en interieurarchitecten uitoefent is in beide groepen beperkt.

Tabel 10 Verdeling functies onder architecten en 'niet-architecten'.

Architecten	Aantal
Architect / ontwerper	905
Zaakvoerder of bestuurder bureau	644
Projectleider	502
Solo-architect	487
Werfcontroleur	249
Ondersteunende functies	173
Tekenaar / BIM-modelleur	167
Stagemeester	130
Stagiair	126
Management	119
Interieurarchitect	88
Vergunningscoördinator	84
Assistent-architect	81
Energieadviseur	39
Stabiliteitsingenieur	32
Veiligheidscoördinator	16

'Niet-architecten'	Aantal
Architect / ontwerper	69
Zaakvoerder of bestuurder bureau	35
Projectleider	32
Stagiair	29
Assistent-architect	13
Tekenaar / BIM-modelleur	12
Werfcontroleur	9
Ondersteunende functies	7
Management	7
Stagemeester	5
Interieurarchitect	5
Vergunningscoördinator	3
Stabiliteitsingenieur	3
Solo architect	2
Veiligheidscoördinator II	1
Energieadviseur	1

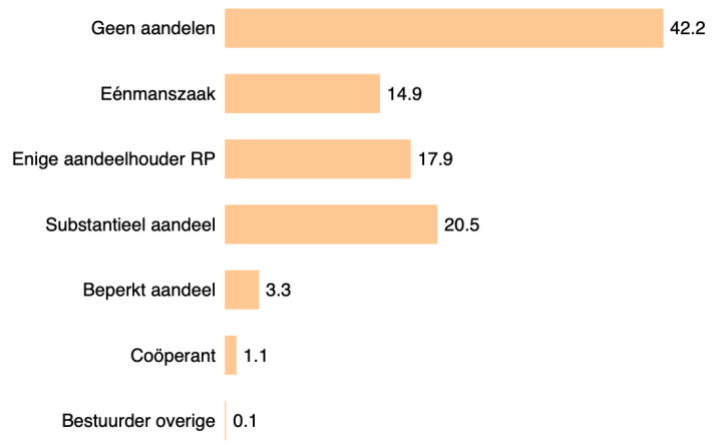
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Verder werd gevraagd of men via een aandeel in het kapitaal dan wel statutair *zeggenschap* heeft in het bureau of in de onderneming die projecten aanneemt, waaraan men voor zijn of haar hoofdactiviteit verbonden is. Dit betekent dat een freelancer met een eigen zaak die in hoofdzaak enkel via een bureau opdrachten krijgt, geen zeggenschap heeft indien hij of zij geen aandeel in het bureau bezit. Dit is het geval voor meer dan vier op de tien architecten (Figuur 5). Verder bestuurt vijftien procent een éénmanszaak, en is zo'n kleine twintig procent enige aandeelhouder van een bureau, terwijl juist twintig procent een substantieel aandeel in handen heeft en drie procent een beperkt aandeel. Nog minder architecten hebben zeggenschap als coöperant of zijn bestuurder van een andere verenigingsvorm.

[29] De verdeling onder niet-architecten suggereert dat een aantal architecten de open bevraging hebben ingevuld zonder dit aan te geven bij de eerste vraag, al is daar geen uitsluitsel over te geven. Niet-architecten kunnen echter ook ontwerpers zijn: landschapsarchitecten, stedenbouwkundigen, interieurarchitecten. Daarnaast zijn er mogelijks ook masters in de architectuur actief voor architectuurvennootschappen zonder geregistreerd te zijn op de tabel van de Orde van Architecten.

Opgedeeld naar leeftijd en geslacht, in Tabel 11, is het duidelijk dat jongeren minder zeggenschap hebben, maar dat in elke oudere cohorte een meerderheid van de architecten gedeeltelijk controle heeft over de organisatie waaraan hij of zij verbonden is, hoewel in alle leeftijdsgroepen vrouwen minder vaak zeggenschap hebben: in de middengroep tussen 35 en 49 jaar loopt dit op tot 15 procentpunten.

Figuur 5 Type zeggenschap in de onderneming (percentage binnen categorie).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 11 Aandeel architecten met zeggenschap in hun werkverband: complement van het percentage zonder aandelen (percentages binnen cel).

	Mannen	Vrouwen	Totaal
18-34	32.8	25.3	28.5
35-49	75.6	59.2	68.4
50+	77.0	69.1	75.4
Totaal	**66.4%**	**46.1%**	**57.8%**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.4 Ondernemingskenmerken

Op basis van het functieprofiel en de vraag over zeggenschap werd aan zaakvoerders, solo-architecten en architecten met zeggenschap een extra module in de vragenlijst voorgelegd over ondernemingskenmerken. Alle respondenten werd bovendien gevraagd om het KBO-nummer van de organisatie waarvoor ze werken op te zoeken en mee te geven, zodat een link gemaakt zou kunnen worden tussen de onderneming en haar medewerkers, wat mogelijk was voor 397 respondenten.

2.4.1 Bedrijfsgrootte

Tabel 12 toont de ongewogen verdeling volgens grootteklasse van de ondernemingen. De meeste ondernemingen zijn klein: 85% van de ondernemingen telt minder dan 10 medewerkers, en 42% van de ondernemingen zijn éénmanszaken. Toch zijn er ook negentig middelgrote tot grote ondernemingen, met een substantieel aandeel medewerkers: zo is het aantal werknemers in ondernemingen met meer dan 50 medewerkers al groter dan het aantal éénmanszaken.

Door de gegevens van het ondernemingsniveau toe te voegen aan de medewerkers aan de hand van het KBO-nummer wordt de gewogen verdeling naar bedrijfsgrootte bekomen (Tabel 13). Architecten werken gemiddeld in een organisatie met 8.3 medewerkers en 7.3 voltijdsequivalenten, met een interkwartielafstand die respectievelijk tussen één en zes, en één en vijf ligt. Het gemiddeld aantal zelfstandigen ligt op 6.9 (6.3 in voltijdsequivalenten), met de interkwartielafstand tussen één en zeven, en als mediaan twee zelfstandige medewerkers. Grote organisaties trekken dus het gemiddelde boven de mediaan. Ten slotte werkt zeker een kwart van de architecten in een organisatie zonder bedienden: pas op de mediaan werken architecten in een organisatie met één bediende.

Tabel 12 Aantal bedrijven in de steekproef volgens bedrijfsgrootte.

Bedrijfsgrootte	Aantal	Aandeel (%)
1	263	41.9
2-4	195	31.1
5-9	79	12.6
10-19	51	8.1
20-49	22	3.5
50+	17	2.7
Totaal	**627**	**100%**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 13 Verdeling van de bedrijfsgrootte in hoofden en voltijdsequivalenten.

Statuut	Indicator	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Totaal (volledige en onvolledige responsen)							
Bediende	Hoofden	3.9	12.4	0.0	1.0	2.0	659
Bediende	VTE	3.3	11.6	0.0	1.0	2.0	658
Zelfstandige	Hoofden	6.9	13.5	1.0	2.0	7.0	772
Zelfstandige	VTE	6.3	12.4	1.0	2.0	6.0	771
Totaal	Hoofden	8.3	19.7	1.0	2.0	6.0	954
Totaal	VTE	7.3	18.2	1.0	2.0	5.0	954
Volledige responsen							
Bediende	Hoofden	4.0	13.1	0.0	1.0	2.0	555
Bediende	VTE	3.5	12.4	0.0	1.0	2.0	554
Zelfstandige	Hoofden	7.1	14.0	1.0	2.0	7.0	653
Zelfstandige	VTE	6.4	12.8	1.0	2.0	6.0	652
Totaal	Hoofden	8.4	20.5	1.0	2.0	6.0	805
Totaal	VTE	7.5	19.1	1.0	2.0	5.0	805
Onvolledige responsen							
Bediende	Hoofden	3.4	8.0	0.0	1.0	2.0	104
Bediende	VTE	2.3	6.2	0.0	1.0	1.0	104
Zelfstandige	Hoofden	6.3	10.4	1.0	2.0	6.0	119
Zelfstandige	VTE	5.7	9.5	1.0	2.0	6.0	119
Totaal	Hoofden	7.5	15.0	1.0	2.0	6.0	149
Totaal	VTE	6.2	12.5	1.0	2.0	5.0	149

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.4.2 Activiteiten en rendabiliteit

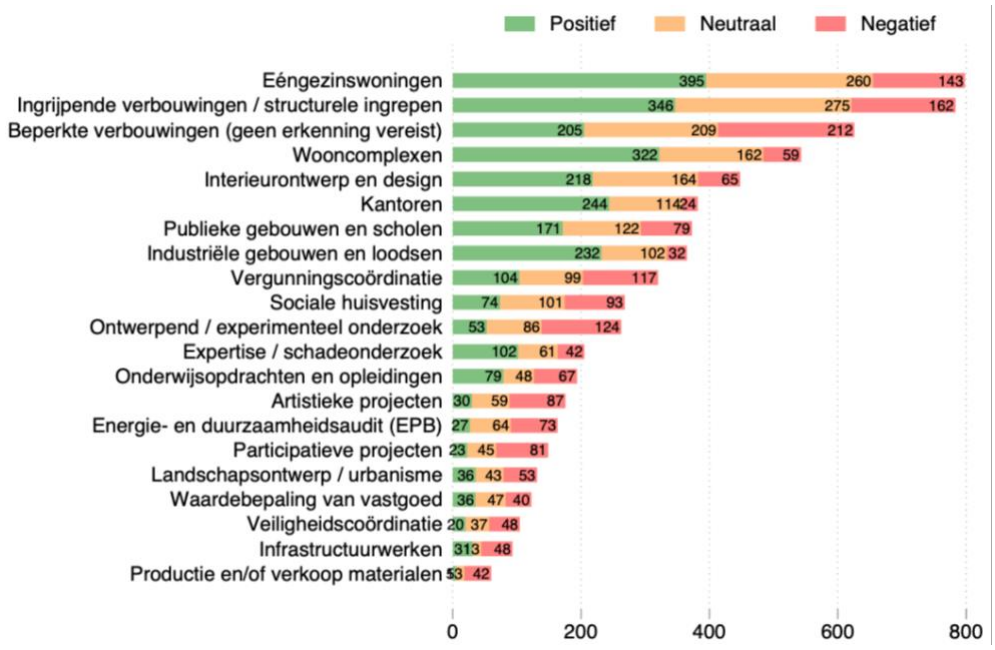
Figuur 6 toont welke activiteiten de respondenten en hun bureaus ondernemen, en wat de impact van elk type activiteit op de rendabiliteit van de onderneming is. Met een negatief effect op rendabiliteit wordt bedoeld dat de vergoeding voor dit type opdracht over de gehele looptijd vaak niet kostendekkend is en de activiteit dus een financieel verlies impliceert. Dat kan betekenen dat een project niet-gebudgetteerde tijd inneemt, of als investering in de portfolio wordt gezien. Als de impact neutraal is, betekent dit dus dat de activiteit kostendekkend is ("break-even"), en een positieve impact betekent dat de activiteit winst oplevert. Verder werd de vraag opgesplitst volgens het type activiteit:

- **Reguliere bouwactiviteiten**: ééngezinswoningen, wooncomplexen, kantoren, industriële gebouwen en loodsen, publieke gebouwen en scholen, sociale huisvesting, infrastructuurwerken, landschapsontwerp of urbanisme, ingrijpende verbouwingen of structurele ingrepen, en beperkte verbouwingen waarvoor geen erkenning vereist is.
- **Aanvullende bouwactiviteiten**: veiligheidscoördinatie, vergunningscoördinatie, interieurontwerp en design, energie- en duurzaamheidsaudit (EPB), waardebepaling van vastgoed, expertise of schadeonderzoek, productie en/of verkoop van materialen.
- **Alternatieve activiteiten**:[30] artistieke projecten, participatieve projecten, ontwerpen of experimenteel onderzoek, onderwijsopdrachten en opleidingen.

[30] Alternatieve activiteiten worden ook wel "parallelle" of "onafhankelijke" activiteiten genoemd (zie Pieters & Tritsman, 2025).

De meest genoemde activiteiten behoren tot de reguliere bouwactiviteiten, met bovenaan het ontwerpen van ééngezinswoningen of wooncomplexen, en ingrijpende of beperkte verbouwingen. Landschapsontwerp of urbanisme en infrastructuurwerken worden minder vaak ondernomen. Bij de aanvullende bouwactiviteiten worden vergunningscoördinatie en expertise of schadeonderzoek vaak genoemd, maar verder zijn de alternatieve activiteiten couranter, hoewel qua grootteorde niet vergelijkbaar met de reguliere activiteiten.

Figuur 6 Activiteiten en hun rendabiliteit.



Noot: Ongewogen aantallen.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Om na te gaan welk activiteiten vaker als lucratief beschouwd worden en welke niet financieel interessant zijn maar eventueel als investering of verplichting kunnen worden gezien, werd de *ratio van positieve over negatieve impact op de rendabiliteit* berekend. Tabel 14 geeft de resultaten voor elke activiteit, waarbij blijkt dat grote commerciële opdrachten, zoals kantoren, industriële gebouwen en loodsen, en wooncomplexen een hogere rendabiliteit hebben, terwijl activiteiten voor particulieren, zoals het ontwerpen van ééngezinswoningen en verbouwingen, een zwakker positief effect op de rendabiliteit hebben. Wat betreft de publieke opdrachten blijken publieke gebouwen en scholen vaker rendabel, maar sociale huisvesting en infrastructuurwerken worden minder gunstig beoordeeld. De alternatieve activiteiten zijn onderaan de lijst terug te vinden, samen met veiligheidscoördinatie, energie- en duurzaamheidsaudits, en de productie en/of verkoop van materialen. De negatieve beoordeling van veiligheidscoördinatie kan gelinkt worden aan de variabele taaklast en de verantwoordelijkheden van de architect waar geen of onvoldoende vergoeding tegenover staat.

Ondernemingen combineren activiteiten volgens hun strategische overwegingen. Tabel 15 geeft het *aandeel in de portfolio* weer van reguliere activiteiten (zie de definitie hierboven), overheidsopdrachten (wedstrijden), en zelf- of co-gefinancierde activiteiten. Figuur 7 toont de verdelingen. Reguliere bouwactiviteiten zijn, zoals de uitsplitsing hierboven al aangaf, het meest courant, en zijn goed voor 100% van de activiteiten van de organisatie van de mediane zaakvoerder. Overheidsopdrachten via wedstrijden nemen gemiddeld een derde en op de

mediaan een vijfde van de activiteiten in, terwijl zelf- of co-gefinancierde activiteiten gemiddeld een tiende en op de mediaan een twintigste van de activiteiten innemen.

Tabel 14 Verhouding positieve over negatieve impact activiteiten op rendabiliteit.

Activiteit	Ratio
Kantoren	10.2
Industriële gebouwen en loodsen	7.2
Wooncomplexen	5.4
Interieurontwerp en design	3.4
Eéngezinswoningen	2.8
Expertise / schadeonderzoek	2.4
Publieke gebouwen en scholen	2.1
Ingrijpende verbouwingen / structurele ingrepen	2.1
Onderwijsopdrachten en opleidingen	1.1
Beperkte verbouwingen (geen erkenning vereist)	1.0
Vergunningscoördinatie	0.9
Waardebepaling van vastgoed	0.9
Sociale huisvesting	0.8
Landschapsontwerp / urbanisme	0.7
Infrastructuurwerken	0.6
Ontwerpend / experimenteel onderzoek	0.4
Veiligheidscoördinatie	0.4
Energie- en duurzaamheidsaudit (EPB)	0.4
Artistieke projecten	0.3
Participatieve projecten	0.3
Productie en/of verkoop materialen	0.1

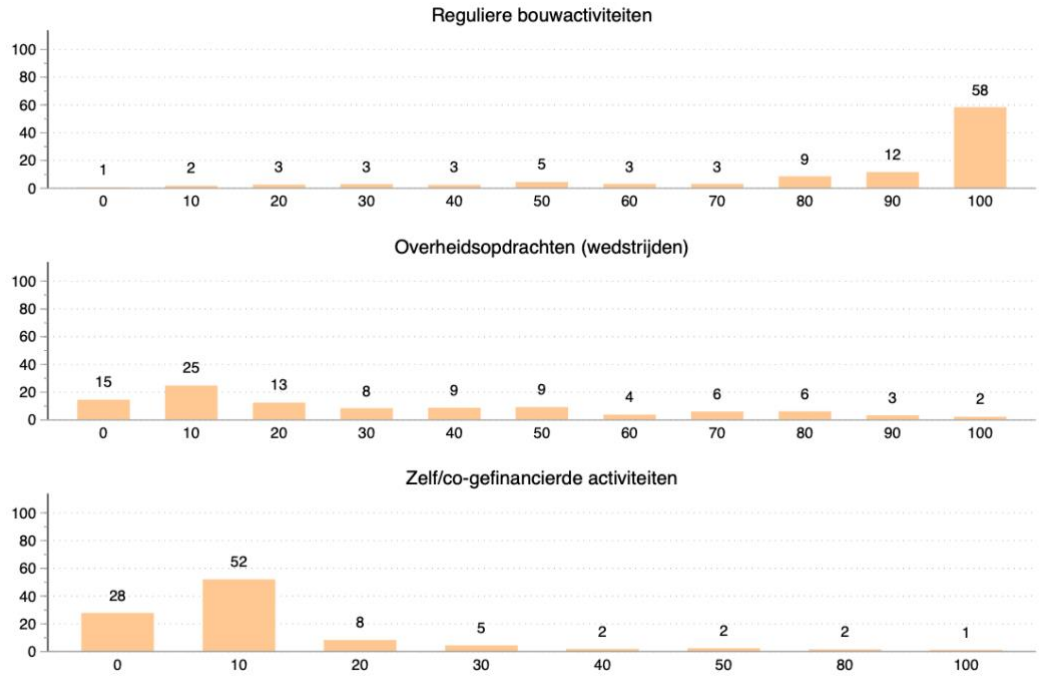
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 15 Verdeling activiteiten naar aandeel in portfolio (%).

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Totaal (volledige en onvolledige responsen)						
Reguliere bouwactiviteiten	83.8	25.1	75	100	100	805
Overheidsopdrachten (wedstrijden)	31.0	28.6	5	20	50	384
Zelf/co-gefinancierde activiteiten	10.8	16.6	0	5	10	206
Volledige responsen						
Reguliere bouwactiviteiten	84.0	24.6	80	95	100	716
Overheidsopdrachten (wedstrijden)	31.2	28.8	5	20	50	348
Zelf/co-gefinancierde activiteiten	10.2	15.3	0	5	10	187
Onvolledig responsen						
Reguliere bouwactiviteiten	82.0	28.5	75	100	100	89
Overheidsopdrachten (wedstrijden)	28.5	27.1	5	20	50	36
Zelf/co-gefinancierde activiteiten	17.2	25.8	0	10	10	19

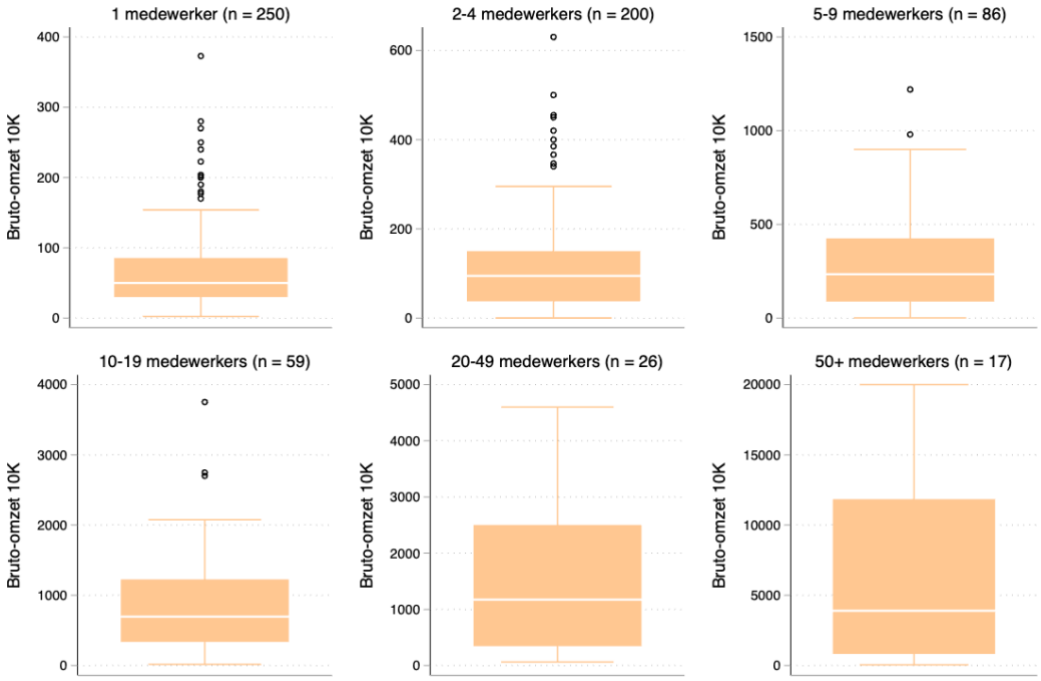
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 7 Aandeel in portfolio volgens type activiteiten.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 8 Verdeling van omzet volgens ondernemingsgrootte (x1000 euro).



Noot: De rechthoek wijst de interkwartielafstand (P25-P75) aan, de witte lijn de mediaan, en de snorharen de waarde dichtst bij anderhalve keer de interkwartielafstand ten opzichte van het eerste of derde kwartiel. Uitschieters daarbuiten zijn aangegeven met cirkels.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.4.3 Omzet en nettowinst

Tabel 16 geeft de *jaaromzet in het laatste boekjaar* van de ondernemingen naar bedrijfsgrootte volgens de architecten met zeggenschap over hun onderneming. Respondenten werden doorverwezen naar hun jaarrekeningen bij de Nationale Bank om het veld 9900 op te zoeken: dit is de brutomarge min directe kosten voor de productie van goederen of levering van diensten.

De gemiddelde omzet bedraagt 388 000 euro, wat ver boven het mediaan niveau van 81 000 euro is, aangezien de meeste organisaties tot de kleinere grootteklasse behoren. Omzetcijfers werden getrimd op het dubbel van het 95ste percentiel: de boxplots illustreren dat in de kleinste ondernemingen telkens een tiental bedrijven zich nog laten aftekenen als uitschieter (Figuur 8).

Uitgedrukt in verhouding tot het aantal medewerkers, blijkt de omzet echter het hoogste in de éénmanszaken, met een gemiddelde van 67 000 euro en een mediaan van 50 000 euro. De laagste gemiddelde omzet per medewerker valt te noteren in ondernemingen met 2 tot 4 medewerkers, gevolgd door de categorie met 5 tot 9 medewerkers. Bij de grote ondernemingen neemt de ongelijkheid sterk toe: op het derde kwartiel is de omzet per medewerker in de categorieën met meer dan tien medewerkers immers hoger dan 90 000 euro per jaar. Ook per voltijdsequivalente medewerker tekent dit patroon zich af, maar bepaalde ratio's lijken sterk vertekend door uitschieters waarvoor lage of onvolledige voltijdsequivalente cijfers werden opgegeven.

Tabel 16 Verdeling van omzet volgens ondernemingsgrootte.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Omzet (x1000 euro)						
1	67	58	30	50	86	187
2-4	115	108	38	92	150	170
5-9	301	278	85	227	425	76
10-19	903	771	329	691	1200	52
20-49	1517	1260	347	1202	2500	22
50+	6760	7243	825	4000	11835	14
Totaal	388	1526	36	81	218	634
Omzet per medewerker						
1	67 146	57 818	30 000	50 000	85 630	187
2-4	44 128	38 061	15 259	34 828	59 385	170
5-9	47 216	44 066	13 007	40 255	63 874	76
10-19	64 026	50 432	25 673	50 642	92 308	52
20-49	51 299	45 150	16 544	33 721	96 154	22
50+	62 336	63 253	10 447	43 811	99 759	14
Totaal	55 815	50 093	19 000	43 374	76 546	523
Omzet per voltijdsequivalent						
1	70 295	63 022	30 000	50 636	90 000	187
2-4	48 661	42 376	16 667	38 673	67 333	170
5-9	54 989	54 434	14 008	45 418	72 000	76
10-19	75 635	58 200	28 051	65 090	102 667	52
20-49	95 913	178 039	18 266	38 077	129 412	22
50+	68 053	70 137	14 695	43 811	100 000	14
Totaal	62 656	66 027	20 865	48 115	83 000	522

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

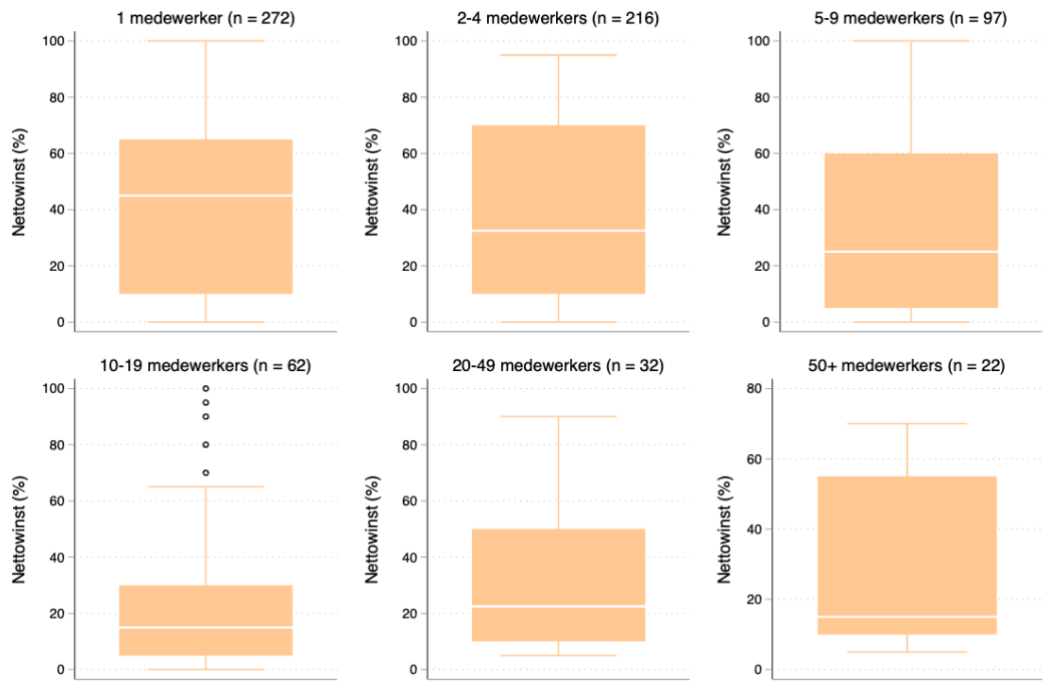
Van de omzet moeten evenwel alle kosten, inclusief loon, worden afgetrokken om de winst te berekenen. Het *nettowinstpercentage* is dan de nettowinst vóór belastingen (jaarrekening veld 9903), uitgedrukt als percentage ten opzichte van de omzet. De cijfers per grootteklasse worden getoond in Tabel 17 met boxplots in Figuur 9. Hieruit blijkt dat het nettowinstpercentage gemiddeld 38% bedraagt en de mediaan 30%, maar de spreiding is groot.[31] Voor alle grootteklassen ligt het eerste kwartiel tussen 5% en 10% en het derde kwartiel op 50% of meer, met uitzondering van de architectenbureaus met 10 tot 19 medewerkers, waar de nettowinst over de ganse verdeling lager ligt.

Tabel 17 Verdeling nettowinst volgens bedrijfsgrootte (percentages).

Bedrijfsgrootte	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
1	41.9	31.6	10	40	65	185
2-4	39.3	31.0	10	30	70	154
5-9	35.9	31.6	5	30	60	80
10-19	25.8	29.3	5	15	30	49
20-49	33.6	28.6	10	25	50	22
50+	29.5	26.6	10	10	65	12
Totaal	**38.2%**	**31.1%**	**10%**	**30%**	**65%**	**603**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 9 Verdeling nettowinst volgens bedrijfsgrootte (percentage).



Noot: De rechthoek wijst de interkwartielafstand (P25-P75) aan, de witte lijn de mediaan, en de snorharen de waarde dichtst bij anderhalve keer de interkwartielafstand ten opzichte van het eerste of derde kwartiel. Uitschieters daarbuiten zijn aangegeven met cirkels.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

[31] Ook het prijzenobservatorium van de FOD Economie vond in 2018, op basis van administratieve gegevens, een gemiddeld nettowinstpercentage van 40%, en weet dit aan de sterke marktregulering. Dit staat echter in schril contrast met de lage persoonlijke inkomsten van architecten, zoals de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten toen opmerkte. Zie: https://www.architect.be/orde-van-architecten-hoge-winstmarges-en-te-weinig-concurrentie-dat-is-de-waarheid-veel-geweld-aan

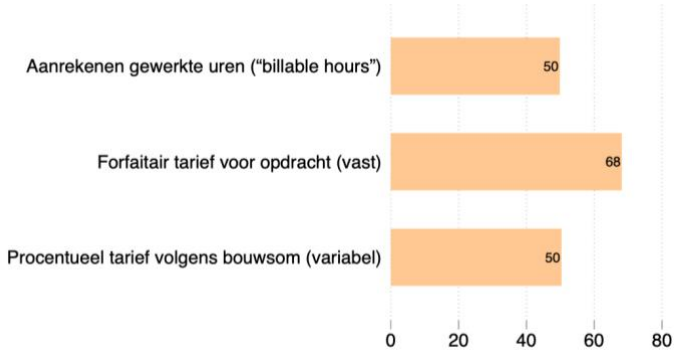
« Om een opdracht binnen te halen moet je lage offertes maken waardoor de marge in de te besteden tijd voor een project minimaal is. Als dan de overheden er maanden over doen om uitsluitsel te geven over de vergunning, scheur je er je broek aan. »

2.4.4 Tarieven

Bureaus en architecten kunnen hun diensten op verschillende manieren aanrekenen bij de opdrachtgever: via honoraria (aanrekenen gewerkte uren of “billable hours”), via een forfaitair vast tarief voor een opdracht, of via een variabel, procentueel tarief volgens de bouwsom. Ook combinaties zijn mogelijk. Figuur 10 toont de relatieve frequentie van elk van deze opties. Het forfaitair tarief komt het vaakst voor (68%), maar telkens de helft van de respondenten geeft aan ook met honoraria of met een procentueel tarief te werken. Bij solo-architecten ligt dit aandeel iets lager, op 35% (niet weergegeven).

In het verleden werd een ‘deontologische norm’ gehanteerd op basis van bouwkost en complexiteit, en een eerdere studie stelt voor de verschillende activiteiten een berekening voor op basis van de omvang van de bouwopdracht (Rutgeerts, 2015), maar in de praktijk zijn architectenbureaus vrij om hun budget op te stellen op basis van ervaringen met het type en de schaal van de opdracht, en op basis van een inschatting van de vereiste inspanningen. Dit leidt tot een grote variatie in de honoraria en tarieven, wat bevraagd werd. Tabel 18 geeft de gemiddelden weer voor alle ondernemingen en voor éénmanszaken afzonderlijk, rekening houdend met het feit dat architecten en bureaus de honoraria en tarieven kunnen laten variëren en dus ook een minimum en maximum kunnen hanteren. Figuur 12 toont de spreiding rond deze waarden. Voor junior-profielen, architecten met minder dan vijf jaar ervaring, ligt het honorarium op de dienstenmarkt gemiddeld genomen tussen minimaal 65 euro en maximaal 81 euro, met het zwaartepunt op 75 euro. Voor senior-profielen, architecten met minstens vijf jaar ervaring, is dit minimaal 75 euro en maximaal 99 euro, met een gemiddelde van 88 euro. Overige medewerkers worden gebudgetteerd zoals junior-profielen. Procentuele tarieven liggen gemiddeld genomen tussen minimaal 6% en maximaal 12%, met het zwaartepunt rond 8% van de bouwsom. In éénmanszaken liggen de honoraria zo’n 10 tot 20 euro lager, maar worden gemiddeld hogere tarieven op de bouwsom aangerekend.

Figuur 10 Facturatie-opties.



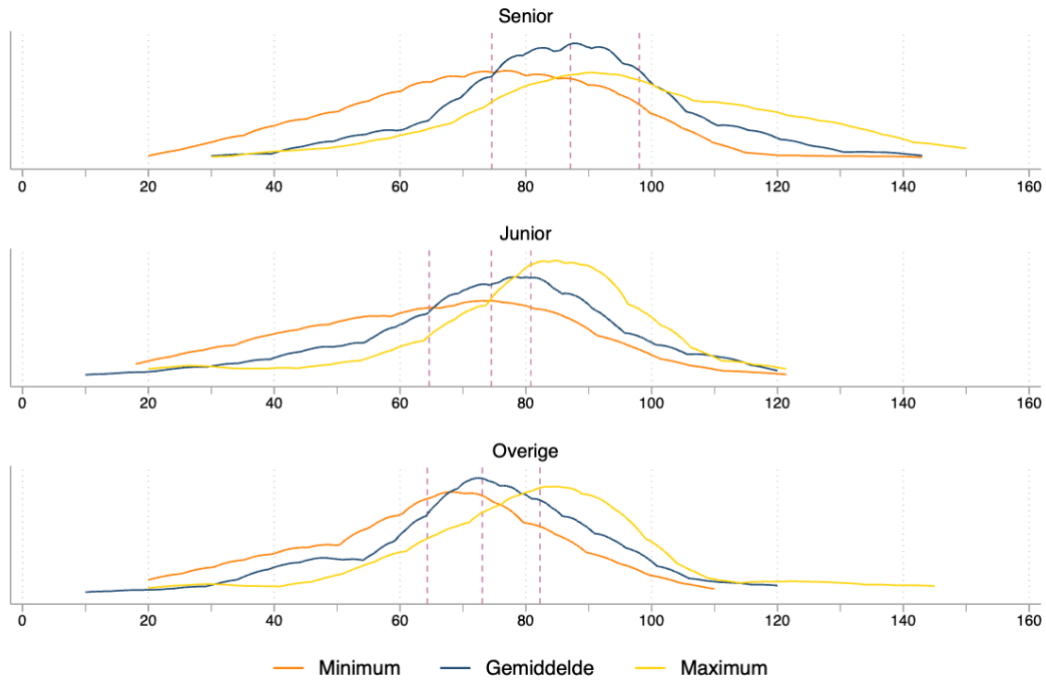
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 18 Gemiddelde honoraria en gemiddeld minimum en maximum, in euro, volgens niveau medewerker en procentuele tarieven op de bouwsom.

	Minimum	Gemiddelde	Maximum
Alle ondernemers			
Honorarium - junior	64.6	74.5	80.8
Honorarium - senior	74.6	87.1	98.0
Honorarium - overige	64.3	73.1	82.3
Tarief (%)	6.2	8.3	11.8
Eenmanszaken			
Honorarium - junior	47.7	56.7	65.9
Honorarium - senior	64.1	75.3	82.6
Honorarium - overige	46.0	57.8	62.8
Tarief (%)	7.6	9.1	12.7

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 11 Gemiddelde honoraria en gemiddeld minimum en maximum volgens niveau medewerker en procentueel tarief (alle ondernemers).



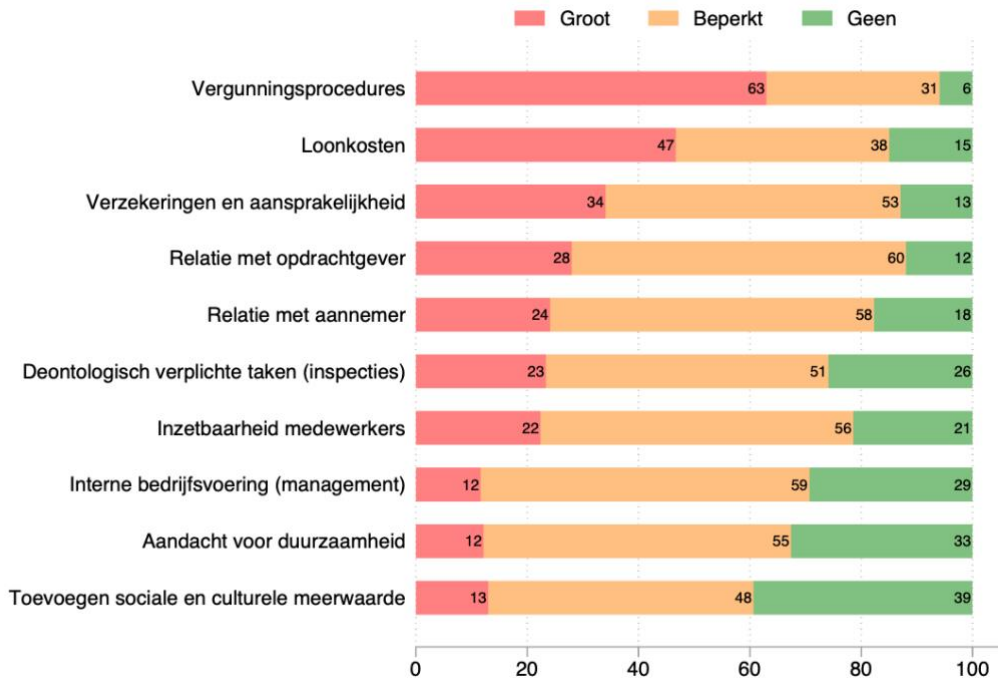
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

« Men moet hogere eisen stellen aan aannemers door invoering verplichte erkenning en permanente vorming. Nu kan iedereen zich aannemer noemen, wat een absurde last legt op de controleopdracht en verantwoordelijkheid van de architect. »

2.4.5 Financiële risico's

Een lijst met financiële risico's voor architecten en bureaus werd samengesteld op basis van een uitwisseling met het werkveld. Figuur 12 toont de beoordeling van de architecten van de diverse risico's. Daaruit blijkt dat geen enkele factor door meer dan de helft van de respondenten als risicoloos wordt beschouwd. Vergunningsprocedures vormen voor meer dan zes op tien architecten een groot risico, en nog eens drie op tien ervaart dit als een beperkt risico. Bij loonkosten is dit respectievelijk de helft en vier op tien, en ook verzekeringen en aansprakelijkheid, en de relatie met de opdrachtgever en met de aannemer vormen voor zowat acht tot negen op tien architecten en bureaus een beperkt tot substantieel risico. Interne bedrijfsvoering, aandacht voor duurzaamheid, en het toevoegen van sociale en culturele meerwaarde worden dan weer minder vaak als een risico aanzien.

Figuur 12 Inschatting financiële risico's voor architecten en bureaus.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.5 Jobkwaliteit

2.5.1 Motivatoren en stressoren

Vanuit de arbeidspsychologische theorieën werden 16 vragen opgenomen omtrent motivatoren en stressoren (Figuur 13). Hieruit komt een complex profiel van het beroep van architect naar voor, dat uitersten lijkt te combineren. Zo vindt 90% van de architecten het werk waardevol, kan de overgrote meerderheid taken autonoom uitvoeren, en is er steun van collega's in het vak. Terugkerend naar de theoretische kaders kan men dus identificatie met het werk verwachten, en een actieve job met sociale steun. Verder vindt 76% het werk creatief uitdagend, en ook het nemen van gedurfde initiatieven en het zoeken van opportuniteiten kan voor een meerderheid van de architecten. Toch oordeelt 17% dat dit niet toegelaten is, en voelt 19% zich niet gewaardeerd: er is dus een groep architecten die niet het gevoel heeft in een psychologisch veilige werkomgeving te zitten. Globaal genomen lijkt de job niettemin te motiveren.

Een omgekeerd beeld ontstaat wanneer naar de stressoren wordt gekeken: er is quasi unanimiteit over de complexe aard van het werk, en bijna acht op tien architecten meent dat z'n vergoeding niet in verhouding staat tot de werklast. Bovendien ervaart een meerderheid het gewicht van zware verantwoordelijkheden, voortdurende stress en een verstoorde werk-privé balans, en onvoldoende tijd om goed werk te leveren. Een teken aan de wand dat de actieve job *gesatureerd* is: té intens en bovendien met onvoldoende externe sociale en financiële waardering volgens de betekenis die men zelf aan het werk geeft.

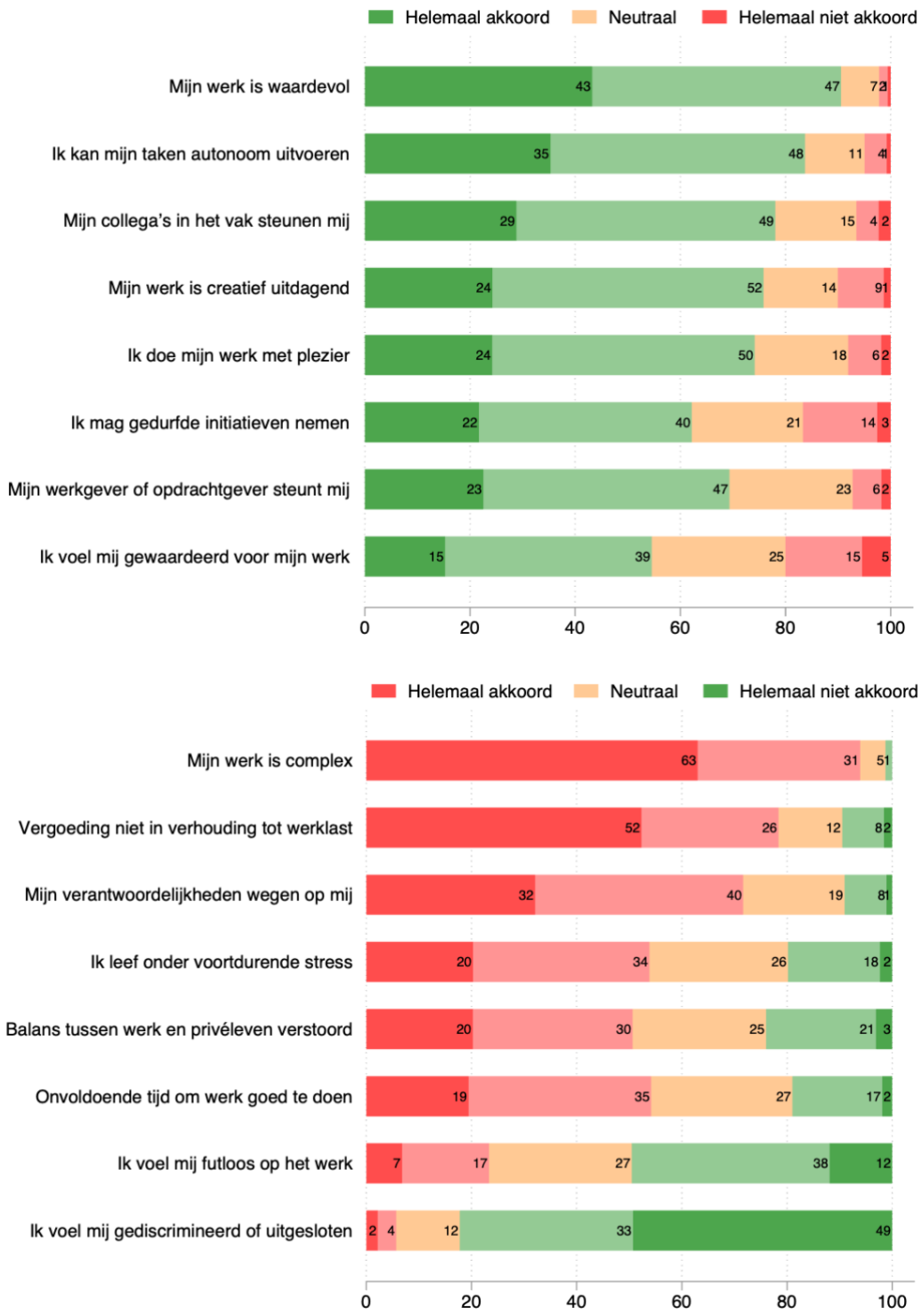
Om deze cijfers te plaatsen worden de items vergeleken met soortgelijke vragen in de Europese Enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van 2015.[32] De belangrijkste referentie-beroepen en sectoren zijn mee opgenomen in Tabel 19. Algemeen genomen blijkt dat de items rond motivatoren en stressoren het sterkst correleren met de ISCO-beroepscategorie 1, de managers, die typisch ook gesatureerde jobs hebben. Deze correlatie is zelfs sterker dan bij ISCO-beroepscategorie 2, de expertenberoepen waartoe architecten volgens de classificatie behoren. Correlaties met de gemiddeldes binnen sectoren wijzen op een sterke correspondentie met de bouwsector (NACE-sector F) en met de "professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten", waar de architectuur een subsector van vormt (NACE-sector M).[33]

« Als stagiair werk ik in een context van schijnzelfstandigheid: ik heb geen zeggenschap over mijn werkuren of -locatie, moet voltijds op bureau aanwezig zijn, maar draag wél de verantwoordelijkheid voor mijn eigen administratie en onkosten. Er is geen werkzekerheid, geen betaald verlof, en het loon is zeer beperkt. Het takenpakket is bovendien weinig uitdagend, en flexibiliteit – zoals 4/5e werken – is als stagiair niet toegelaten. Na vijf jaar intensieve studie voelt dit weinig motiverend. »

[32] Dit zijn de meest recente complete cijfers: de EWCS-data voor 2021 zijn omwille van methodologische aanpassingen tijdens de COVID-19 pandemie beperkter, terwijl de cijfers voor 2024 pas in december 2025 beschikbaar zullen zijn.

[33] De sterkste correlatie werd evenwel gevonden met NACE-sector K: financiële activiteiten, vooral gestuurd door lagere scores met betrekking tot waardering of erkenning.

Figuur 13 Beoordeling van de motivatoren (bovenste luik) en stressoren (onderste luik).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

De motivatoren in de bovenste helft van Tabel 19 vertonen een overeenstemming tussen de responsen van de architecten en deze van de gehele populatie van werknemers en zelfstandigen in België. Autonomie is hoger en vergelijkbaar met die van managers, maar anderzijds scoren architecten lager wat betreft het gevoel van waardering of erkenning. Op vlak van stressoren zijn de scores van architecten evenwel hoger en dus slechter dan deze voor de rest van de werkende bevolking, en ook minder gunstig dan bij de referentieberoepen en sectoren. Het beeld van autonome, waardevolle maar onvoldoende gewaardeerde, gesatureerde of verzadigde banen wordt met andere woorden volkomen bevestigd door deze vergelijking.

Tabel 19 Vergelijking jobkwaliteit architecten en beroepen, sectoren en algemeen gemiddelde EWCS 2015.

EquiLibre	EWCS	EquiLibre	EWCS	ISCO 1	ISCO 2	NACE F	NACE M
Waardevol werk	Twijfels bij belang werk (inv.)	90.7	74.9	79.7	77.4	81.7	72.4
–	Gevoel nuttig werk	90.7	88.8	90.9	92.9	91.7	90.6
Creatief uitdagend werk	Werk geeft voldoening	76.1	86.9	89.8	90.6	92.4	91.0
Plezier in het werk	Enthousiast over werk	74.2	84.8	89.9	89.4	88.5	87.5
Gevoel waardering	Waardering directe leidinggevende	54.5	73.5	82.5	76.1	66.2	82.3
–	Erkenning voor het werk	54.5	71.9	74.7	74.6	71.2	79.4
Taakautonomie	Werktijdautonomie	84.5	42.0	84.0	49.1	38.8	75.8
–	Autonomie volgorde taken	84.5	73.7	92.8	83.1	75.1	88.5
Mag gedurfde initiatieven nemen	Kan eigen ideeën toepassen	63.0	66.2	88.0	80.2	76.3	77.2
Steun collega's	Steun en hulp collega's	77.0	76.9	78.0	79.0	83.9	78.6
Steun werkgever of opdrachtgever	Steun en hulp leidinggevende	68.6	64.8	63.7	65.5	72.6	64.6
Complex werk	Ingewikkelde taken	94.5	56.8	69.9	70.2	83.8	85.0
Onvoldoende tijd voor werk	Genoeg tijd voor werk (inv.)	54.8	9.4	14.7	11.9	7.3	12.7
Zware verantwoordelijkheden	Enkel m.b.t. bedrijfsleiding	72.6	29.7	38.7	22.0	32.6	43.6
Voortdurende stress	Ervaring stress (altijd/meestal)	54.7	33.1	43.3	37.0	27.1	38.4
Vergoeding ontoereikend	Gepast loon (inv.)	77.6	64.8	64.0	68.9	65.8	73.2
Werk-privé uit balans	Job hindert gezinsleven	51.2	10.1	19.8	11.9	7.3	12.4
–	Werk & privé combineerbaar (inv.)	51.2	14.4	24.5	13.9	14.1	12.4
Futloos op het werk	Vol energie op het werk (inv.)	22.6	3.6	2.1	3.1	2.6	1.3
Gevoel discriminatie	Geconfronteerd met discriminatie	5.5	9.5	14.0	10.2	5.8	15.4

Noot: ISCO 1 = Managers, ISCO 2 = Professionals, NACE F = Bouwsector, NACE M = Professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

« Regelmatig komt de gedachte wel eens boven waarom ik dit doe? Er zijn zonder twijfel jobs met veel minder stress, minder zware verantwoordelijkheden, maar wel een even goede of zelfs betere vergoeding. Vooral het mentale aspect doet me twijfelen of ik dit in de toekomst blijf doen. »

2.5.2 Algemene beoordeling en verschillende aspecten jobkwaliteit

Algemene indicatoren voor jobkwaliteit zijn moeilijk samen te stellen: een kwalitatieve job omvat enkele objectieve kenmerken (vb. waardig loon, geen uitbuiting of uitputting), maar dient ook aan te sluiten bij de aspiraties en disposities van de werkkracht: niet elk jobaspect heeft voor ieder dezelfde impact (Schokkaert et al., 2011). In de praktijk worden jobkwaliteitsindices daarom vereenvoudigd tot hetzij somschalen met gelijke gewichten voor de items, of tot een enkele schaal die een subjectieve beoordeling inhoudt, waarbij de respondent impliciet zelf bepaalt hoeveel gewicht elk aspect van het werk heeft (Muñoz de Bustillo et al., 2009).

Tabel 20 Jobkwaliteit volgens de somschaal van motivatoren en stressoren, en volgens de algemene score, naar leeftijd en geslacht.

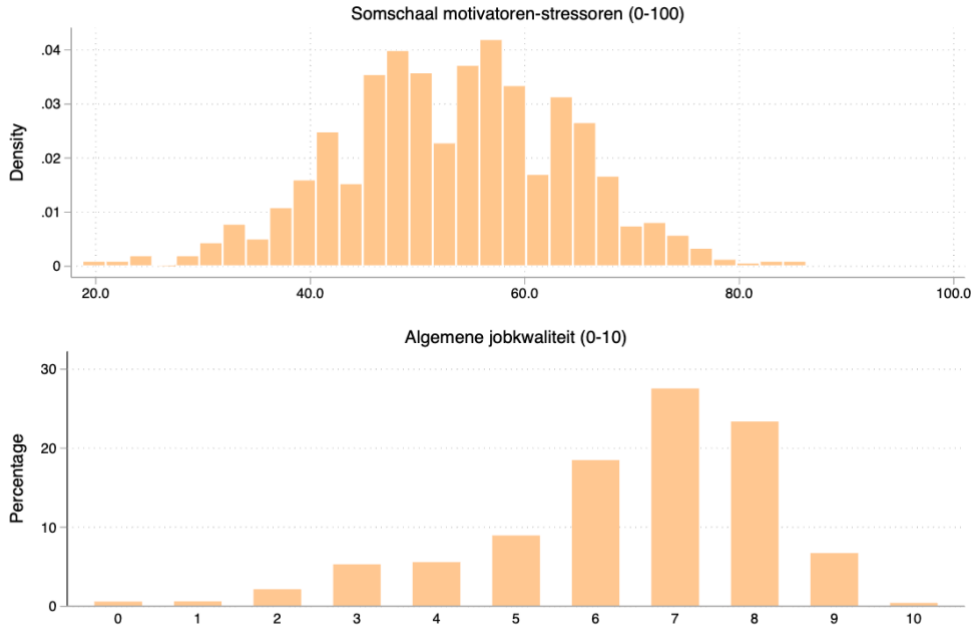
	Somschaal (0-100)			Algemene score (0-10)		
	Man	**Vrouw**	**Totaal**	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**
18-34	54.7	54.5	54.6	6.3	6.3	6.3
35-49	52.6	52.9	52.7	6.4	6.5	6.5
50+	52.4	51.7	52.2	6.7	6.5	6.6
Totaal	**53.1**	**53.6**	**53.3**	**6.5**	**6.4**	**6.5**

Bron: HIVA-KU Leuven Equilibre-bevraging 2025.

In Tabel 20 worden beide types naast elkaar gezet. De somschaal telt de scores op de vijfpuntenschaal van alle items met betrekking tot de motivatoren en stressoren hierboven samen en normaliseert het totaal tussen 0 en 100. Respondenten hebben daarnaast een directe beoordeling gegeven van hun eigen situatie op een schaal van 0 tot 10. Figuur 14 toont de verdeling van beide schalen, waarbij de motivatie-stress index quasi normaal verdeeld is rond 50 op 100, terwijl de subjectieve schaal enigszins linksscheef verdeeld is met een gemiddelde van 6.5 op 10. De indices zijn vooral interessant om subgroepen met elkaar te vergelijken, maar in dit geval blijken er nauwelijks verschillen in jobkwaliteit te zijn wanneer opgedeeld wordt naar leeftijd of geslacht. Dit sluit aan bij de eerdere bevinding dat problemen met betrekking tot jobkwaliteit zich vooral situeren op vlak van arbeidsvoorwaarden, en met name het loon, terwijl andere aspecten vooral “natuurlijke variatie” behelzen die niet aan de demografische aspecten gelinkt kan worden. Regressieanalyses (zie appendix 4.4.2) wijzen daarbij uit dat de subjectieve beoordeling van de jobkwaliteit vooral gelinkt is aan de beoordeling van de jobinhoud.

« Ik doe mijn werk enorm graag en voel me heel gewaardeerd in mijn werkomgeving. Mijn mening telt, ook al heb ik weinig ervaring. Ik leer heel veel. Ik krijg alleen slecht betaald. Ik heb inzicht in de financiële status van het bureau en helaas is het niet mogelijk om de medewerkers een deftig loon te geven, daarvoor brengen de projecten te weinig op. De verloning van architecten aanpakken start in de eerste plaats bij hogere erelonen. »

Figuur 14 Verdeling jobkwaliteit volgens de somschaal van motivatoren en stressoren en volgens de algemene index.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

In het beleid rond welzijn op het werk wordt jobkwaliteit onderverdeeld in vijf deeldomeinen, de zogenaamde 5A's:

- **Arbeidsvoorwaarden**: vb. arbeidsinkomens of lonen, werkuren, leer- en groeimogelijkheden. Deze worden voor werknemers in belangrijke mate voorgeschreven in de arbeidswetgeving en sectorale akkoorden, of zijn vervat in bedrijfsakkoorden en bedrijfsreglementen, na bespreking in ondernemingsraden in grote bedrijven. Arbeidsvoorwaarden zijn typisch extrinsieke motivatoren, zoals besproken bij het zelfdeterminatiemodel en effort-reward imbalance model.
- **Arbeidsinhoud**: vb. werklast, taken, variatie in de activiteiten. Deze aspecten zijn eerder eigen aan de job of het bedrijf en haar bedrijfscultuur. Theoretisch sluit de arbeidsinhoud aan bij de intrinsieke motivatie in de zelfdeterminatietheorie, de jobeisen in het job demands-control model, en de inspanningen in het effort-reward imbalance model.
- **Arbeidsomstandigheden**: vb. werkomgeving, veiligheid, ergonomie. Deze aspecten vallen opnieuw grotendeels onder de arbeidswetgeving met betrekking tot veiligheid en preventie op het werk, en worden op bedrijfsniveau behandeld door preventiecomités en door preventieadviseurs. Arbeidsomstandigheden zijn vooral stressoren in het job demands-control model en het effort-reward imbalance model.
- **Arbeidsorganisatie**: vb. teamwerk, hiërarchie, autonomie. Dit domein behoort tot de bevoegdheid van het management. Vanuit arbeidspsychologisch en -sociologisch perspectief is arbeidsorganisatie met name belangrijk in het job demands-control-support model.
- **Arbeidsverhoudingen**: vb. inspraak, steun, discriminatie. Voor werknemers is dit geformaliseerd in het institutioneel sociaal overleg (cf. wet van 1968), terwijl daarnaast informele kanalen bestaan die ook in freelanceverband een functioneel equivalent kunnen vormen. Dit aspect is vooral van belang in het job demands-control-support model en wat betreft het klimaat van psychologische veiligheid.

Hoe beoordelen architecten deze domeinen? Tabel 21 geeft de verdeling van de antwoorden op de vijfpuntenschaal (1 zeer ongunstig, 5 zeer gunstig), waaruit blijkt dat de mediane architect alle domeinen beoordeelt als gunstig, met uitzondering van de arbeidsvoorwaarden. Op het eerste kwartiel worden arbeidsvoorwaarden bovendien beoordeeld als ongunstig, dat wil zeggen dat minstens een kwart van de architecten hierover ontevreden is. Daar staat tegenover dat de spreiding rond de gemiddelde score van alle domeinen het grootste is met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, wat betekent dat er op dit vlak een grotere ongelijkheid bestaat onder architecten. Uit de regressies (appendix 4.4.2) komt naar voor dat met name jongeren op alle domeinen behalve arbeidsinhoud negatiever oordelen, en beduidend negatiever wat betreft arbeidsvoorwaarden.

De respondenten konden een opmerking toevoegen met betrekking tot hun beleving van de jobkwaliteit. Het sentiment hiervan was positief in 2% van de gevallen, gemengd in 33% van de gevallen en negatief in 66% van de gevallen. Het meest werd verwezen naar het inkomen (67%), de werkdruk (34%), en de administratieve lasten (26%). Waardering, verantwoordelijkheden, en schijnzelfstandigheid zijn andere aspecten die in telkens minstens één op tien opmerkingen genoemd werden.

Tabel 21 Aspecten van jobkwaliteit volgens de 5A's.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Arbeidsvoorwaarden	2.9	1.3	2	3	4	1327
Arbeidsinhoud	3.5	1.0	3	4	4	1328
Arbeidsomstandigheden	4.1	0.9	4	4	5	1329
Arbeidsorganisatie	4.0	1.0	3	4	5	1326
Arbeidsverhoudingen	3.7	1.2	3	4	4	1328

Noot: Likert-schaal voor alle item: 1 zeer ongunstig, 2 ongunstig, 3 gunstig nog ongunstig, 4 gunstig, 5 zeer gunstig.

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025).

« Ik ben enorm tevreden met de inhoud van het beroep en met de organisatie van het bureau. In het algemeen staat de verloning van het beroep gewoon vaak niet in verhouding met de werklast en verantwoordelijkheden die ermee gepaard gaan. Gezien er een enorm groot technisch aandeel is en een diploma en erkenning vereist zijn, zou er toch een degelijk loon tegenover moeten staan. »

« De job van architect is voor mij zeer gevarieerd, interessant, uitdagend en leuk. De slechte verloning zorgt echter voor een continu aanwezige druk om uren te kloppen, ook uit angst om inkomen te verliezen bij ziekte. »

Tabel 22 Werktijden van zelfstandige en bezoldigde architecten, volgens statuut.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Alle zelfstandigen						
Dagen per week	5.1	0.7	5	5	6	1011
Dagen >8u per maand	10.8	7.9	4	10	20	1008
Uren per week	43.8	12.1	40	45	50	1005
Weekenddagen per maand	2.1	2.0	0	2	4	1006
Solo-architecten						
Dagen per week	5.2	0.8	5	5	6	154
Dagen >8u per maand	9.6	8.2	3	7	18	148
Uren per week	42.1	14.4	35	45	50	151
Weekenddagen per maand	2.5	2.0	1	2	4	149
Bestuurders en partners						
Dagen per week	5.3	0.6	5	5	6	465
Dagen >8u per maand	12.4	8.0	5	12	20	466
Uren per week	46.6	12.3	40	45	54	464
Weekenddagen per maand	2.5	2.1	1	2	4	466
Freelancers						
Dagen per week	5.0	0.7	5	5	5	390
Dagen >8u per maand	9.1	7.3	4	6	15	392
Uren per week	40.9	9.9	38	40	45	388
Weekenddagen per maand	1.5	1.8	0	1	3	389
Bediende-ambtenaar						
Dagen per week	4.7	0.5	5	5	5	107
Dagen >8u per maand	5.6	5.8	0	4	8	106
Uren per week	37.7	6.3	36	38	40	107
Weekenddagen per maand	0.5	1.0	0	0	0	106
Stagiair						
Dagen per week	5.0	0.4	5	5	5	81
Dagen >8u per maand	10.6	7.2	5	10	16	82
Uren per week	40.0	6.3	40	40	43	82
Weekenddagen per maand	0.5	1.0	0	0	1	81
Alle statuten						
Dagen per week	5.1	0.7	5	5	5	1199
Dagen >8u per maand	10.3	7.9	4	8	20	1196
Uren per week	43.1	11.6	38	42	50	1194
Weekenddagen per maand	1.9	2.0	0	1	4	1193

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.6 Inkomens en arbeidstijd

2.6.1 Werktijden

Tabel 22 toont de werktijden van architecten. Voor alle statuten geldt een vijfdaagse werkweek als standaard, met gemiddeld 44 uur per week voor zelfstandigen, waarbij bestuurders en partners met 46.6 uur per week het meeste uren presteren, gevolgd door solo-architecten en freelancers, met nog steeds werkweken van 41 uur. Stagiairs werken zo'n 40 uur per week voor stagiairs, terwijl bedienden en ambtenaren ongeveer 38 uur per week presteren, zoals de arbeidstijdwetgeving het voorschrijft.

De mediane zelfstandige en stagiair presteert zo'n tien dagen per maand van meer dan 8 werkuren, bij bestuurders en partners loopt dit op tot 12 dagen. Zelfstandigen werken verder gemiddeld genomen twee dagen per maand tijdens het weekend, terwijl dit bij bedienden en ambtenaren gemiddeld een halve dag is.

« Het is teleurstellend wat ons inkomen is, in vergelijking met de verantwoordelijk die we dragen. We moeten een manusje van alles zijn, terwijl iedereen in de sector meer verdient dan ons. Het is jammer dat veel jonge architecten hun ambities en dromen moeten opbergen om financieel sterker te staan. Geld is niet alles, maar passie mag geen verantwoording zijn om dit nog te accepteren. »

2.6.2 Inkomens van zelfstandigen en bedienden

Arbeidsvoorwaarden kwamen naar voor als het kwalijkste aspect van de jobkwaliteit van architecten. Hoewel de werkweek van zelfstandigen intenser is dan bij bedienden en ambtenaren, zijn atypische arbeidstijden niet extreem courant. Het inkomen is een tweede belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarvan de problematiek reeds bekend is en waarvoor hier uitgebreid cijfermateriaal wordt aangereikt.

Door de link met het statuut van zelfstandige dan wel werknemer, en fiscale optimalisatie door uitbetaling via vennootschappen in het eerste, en extralegale voordelen in het tweede geval, kan een exacte vergelijking tussen statuten niet gemaakt worden. Bovendien ontvangen werknemers 'uitgesteld loon' in de vorm van uitkeringen, pensioenen, eindejaarspremies en vakantiegeld. In de bevraging werden de inkomensconcepten daarom zo sterk mogelijk vereenvoudigd, om op zijn minst ondubbelzinnige vaststellingen te kunnen doen op maandbasis, maar dus in de wetenschap dat dit een conservatieve vergelijking is.

De volgende definities werden daarbij gehanteerd:

- **Bruto-maandinkomen zelfstandigen**: dit is de eventuele maandelijkse *uitkering* als loon via de vennootschap, of de gemiddelde maandelijkse *onttrekking* aan de onderneming in een éénmanszaak. Indien er geen loon bepaald is, is het bruto-maandinkomen 1/12de van het bruto-jaarinkomen (omzet min directe kosten), *zonder* winstopnames of voordelen alle aard. Met andere woorden: een firmawagen is hierbij bijvoorbeeld uitgesloten.
- **Netto-maandinkomen zelfstandigen**: dit zijn de maandelijkse "bestaansmiddelen" die overblijven na afhouding van sociale bijdragen en inkomensbelastingen.
- **Brutoloon bedienden**: dit is het belastbaar brutoloon, *zonder* extralegale voordelen. Ten opzichte van de loonkost zijn de patronale bijdragen reeds verrekend.[34]
- **Nettoloon bedienden**: dit is het brutoloon na aftrek van de bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen voor de werknemer.
- Voor het bepalen van **voltijdsequivalente lonen** en **uurlonen** werden de maandinkomens gedeeld door het voltijdsequivalent-percentage en de effectieve arbeidsduur die de respondenten opgaven.

Aan de hand van deze loonconcepten vinden we in Tabel 23 een gemiddeld bruto-maandinkomen van 3743 euro voor alle zelfstandigen, tegenover een brutoloon van 3955 euro voor loontrekkenden (bedienden en ambtenaren samen). Op de mediaan is dit respectievelijk 3500 euro en 3650 euro. Netto bedragen de gemiddelden 2237 euro en 2783 euro, en medianen 2100 euro en 2590 euro. Onder zelfstandigen liggen de gemiddelde inkomens het hoogst bij bestuurders en partners (zelfstandigen met controle over de organisatie), gevolgd door freelancers (zelfstandigen zonder controle) en daarna solo-architecten (zelfstandigen met een éénmanszaak die opdrachten aanneemt).

Verrekend als voltijdsequivalent percentage diept de kloof verder uit, aangezien zelfstandigen aangeven meer uren te presteren. Dit verlaagt dus ook het effectieve uurinkomen, na verrekening, dat respectievelijk 18.5 euro bruto en 11.0 euro netto bedraagt voor de mediane zelfstandige architect in de steekproef, en 21.5 euro bruto en 16.2 euro netto voor de mediane bezoldigde architect.

Ter vergelijking: de laatst beschikbare loonstatistieken van Statbel, voor 2022, geven een gemiddeld bruto-maandloon voor voltijdse werknemers van 4076 euro (24.8 euro per uur) en een mediaan van 3728 euro (22.65 euro per uur). Voor managers (ISCO 1) was dit gemiddeld 8396 euro (51.0 euro per uur) en 8087 euro (49.1 euro per uur) voor de mediaan, en voor intellectuele en wetenschappelijke beroepen (ISCO 2) was dit respectievelijk 5937 euro (36.1 euro per uur) en 5784 euro (35.2 euro per uur). Met andere woorden: de brutolonen voor vergelijkbare beroepen liggen beduidend hoger dan de bruto-inkomens van zelfstandige architecten, waarvan vervolgens nog grotere afhoudingen worden genomen.

Figuur 15 geeft de geschatte verdelingen van de bruto- en nettolonen van zelfstandigen en bedienden weer, wat illustreert dat fiscale en parafiscale lasten de loonverdeling enerzijds comprimeren en anderzijds sterker reduceren bij de zelfstandigen. In Figuur 16 ziet men dat de familiale structuur, en in het bijzonder het niet hebben van kinderen, de nettolonen sterk stuurt voor beide types architecten.

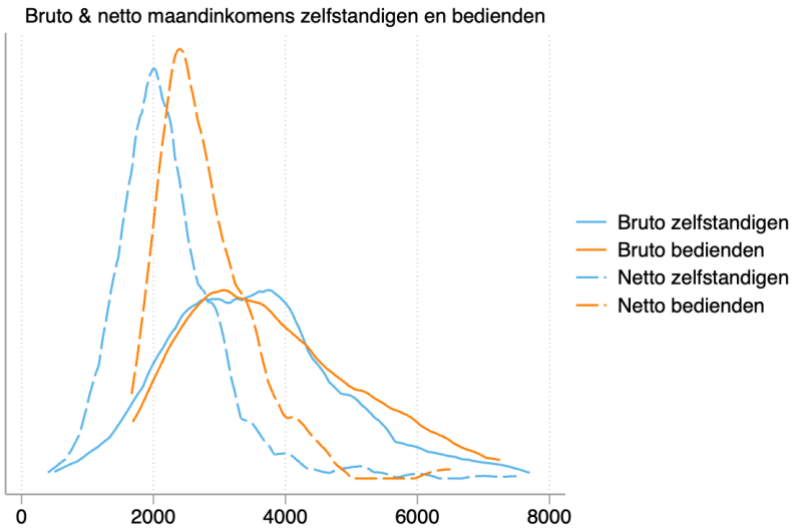
[34] Bruto-maandinkomens van zelfstandigen, die zelf de volledige RSVZ-bijdrage moet betalen, zouden kunnen vergeleken worden met de loonkost van bedienden inclusief patronale lasten. Het gaat dan om gemiddeld 25% aan sociale bijdragen maar in totaal een factor 1.5 tot 1.75 die bij het brutoloon gerekend dient te worden, maar dit kan niet individueel bepaald worden.

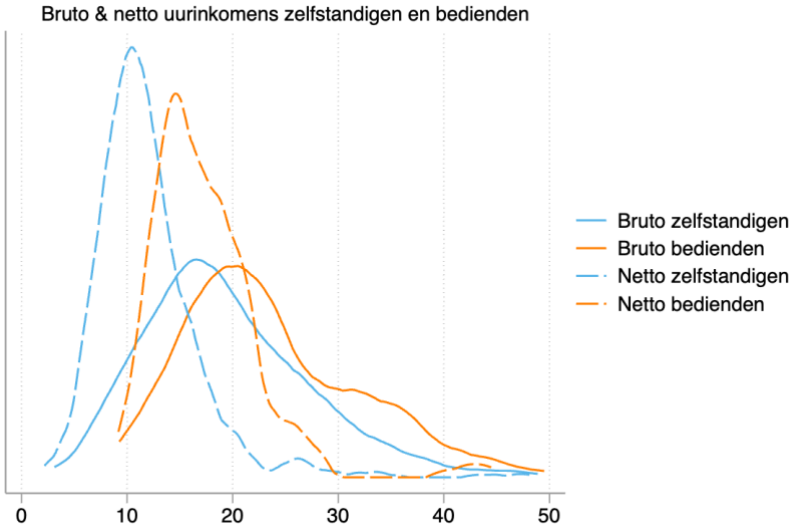
Tabel 23 Inkomens en lonen per maand volgens statuut, met verrekening in voltijdsequivalenten en per uur.

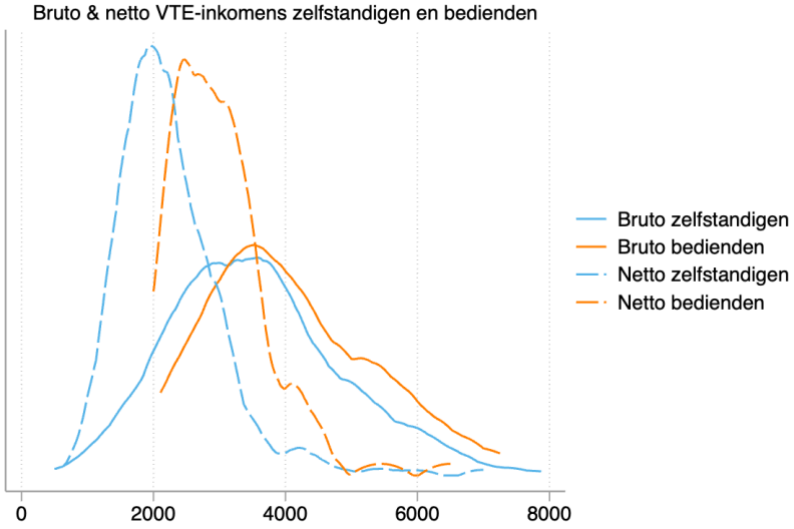
	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Alle zelfstandigen						
Bruto	3743.9	1762.3	2600	3500	4346	785
– VTE	3761.9	1711.1	2650	3500	4500	720
– per uur	21.1	12.1	14.1	18.5	25.1	760
Netto	2237.0	833.2	1750	2100	2550	660
– VTE	2250.3	828.3	1714	2100	2600	607
– per uur	11.9	5.1	9.0	11.0	13.9	634
Solo-architecten						
Bruto	3360	1428	2150	3000	4500	92
– VTE	3403	1341	2333	3406	4167	79
– per uur	18.1	9.6	11.4	16.5	22.8	87
Netto	1972	708	1500	1833	2333	70
– VTE	2107	738	1591	2000	2500	62
– per uur	10.2	4.0	6.9	9.7	12.1	66
Bestuurders en partners						
Bruto	3965	2073	2775	3600	4500	336
– VTE	3859	1927	2700	3600	4580	307
– per uur	21.5	14.0	12.9	18.0	25.2	324
Netto	2438	920	1900	2300	2850	311
– VTE	2374	910	1800	2238	2800	290
– per uur	12.4	5.5	9.0	11.6	14.7	297
Freelancers						
Bruto	3764	1473	2800	3680	4500	290
– VTE	3937	1601	2900	3726	4700	271
– per uur	22.2	10.1	15.8	20.8	26.4	283
Netto	2130	674	1750	2000	2400	231
– VTE	2216	712	1720	2100	2500	211
– per uur	12.2	4.7	9.5	11.3	13.7	223
Alle bezoldigden (bedienden en ambtenaren)						
Bruto	3955.4	1527.9	2833	3650	4750	105
– VTE	4230.3	1532.1	3158	3878	5050	103
– per uur	24.4	9.7	18.2	21.5	28.9	104
Netto	2783.2	736.5	2294	2590	3200	106
– VTE	2986.5	752.6	2500	2838	3323	104
– per uur	17.3	5.3	14.0	16.2	19.8	106
VTE-percentages						
Zelfstandigen	100	17	100	100	100	812
Solo	97	21	100	100	100	93
Bestuurders	103	20	100	100	100	358
Freelancers	97	13	100	100	100	295
Loontrekkenden	94	12	90	100	100	111

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 15 Geschatte verdeling bruto- en netto-maandinkomens en lonen van zelfstandigen en bedienden.

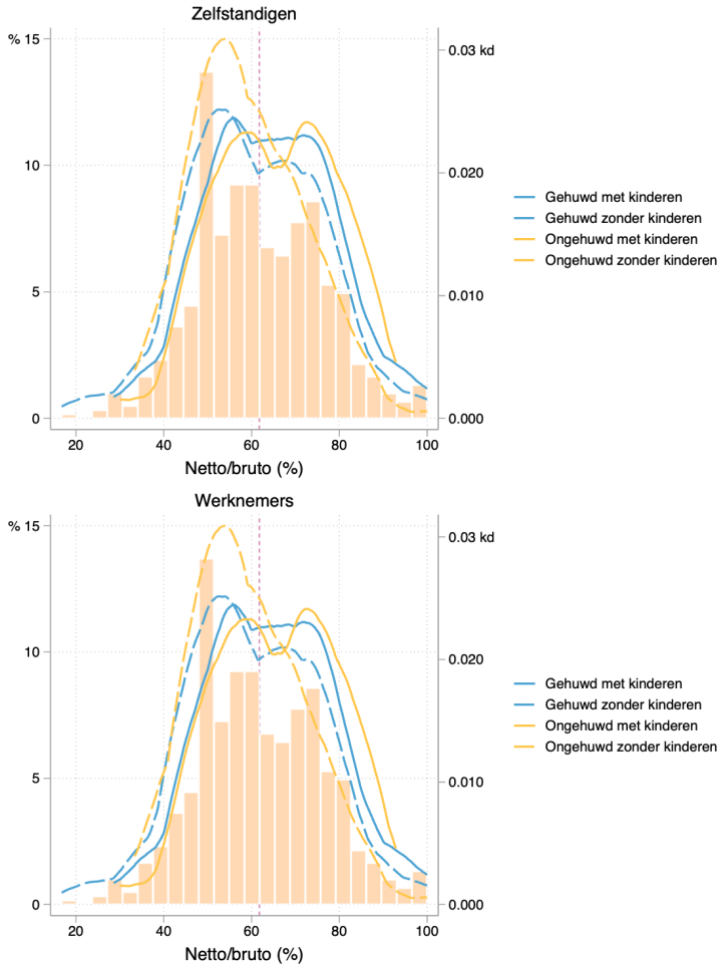






Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 16 Verhouding tussen netto- en brutoloon voor zelfstandigen en werknemers en geschatte verdelingen volgens samenstelling huishouden.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.6.3 Jaarinkomen

Een tweede inkomensconcept voor zelfstandigen is het *persoonlijk bruto-jaarinkomen*. Dit is het totale inkomen dat uit de onderneming en/of managementvennootschap gehaald wordt, met inbegrip van eventueel brutoloon, zoals bij het maandinkomen hierboven, maar ook van voordelen van alle aard, dividenden, of andere winstopnames. Voor een éénmanszaak is dit begrip gelijk aan de brutomarge, namelijk de omzet min directe kosten (cf. omzetcijfers ondernemingen in paragraaf 2.4.3). Gezien de economische variabiliteit van de inkomens werd gevraagd naar het gemiddelde over de laatste drie jaar. Het inkomensconcept dat gebruikt wordt voor de inning van de sociale bijdragen is het persoonlijk netto-jaarinkomen (zie hieronder, paragraaf 2.6.8). Indirecte kosten, zoals het voordeel alle aard van de firmawagen, zijn in dat geval afgehouden, zoals hierboven voor de maandinkomens.

Gemiddeld genomen bedraagt het bruto-jaarinkomen voor zelfstandige architecten 43 707 euro (Tabel 24), met een interkwartielafstand tussen 28 500 en 52 000 euro. De jaarinkomens van solo-architecten liggen iets lager dan die van freelancers, terwijl bestuurders en partners gemiddeld een bruto-jaarinkomen van meer dan 50 000 euro hebben.

Tabel 25 geeft de verdeling naar leeftijd. Het gemiddeld en mediaan inkomen van jongeren zijn lager, rond 33 000 euro, terwijl in de oudste cohorte het gemiddelde zich rond 53 000 euro situeert, maar de mediaan niet navenant toeneemt, en het eerste kwartiel zelfs iets lager uitvalt dan in de groep van 35 tot 49 jaar. Dit kan bijvoorbeeld wijzen op het terugschroeven van de activiteiten.

Figuur 17 vergelijkt ten slotte de verdeling van de jaarinkomens uit zelfstandige activiteit van architecten met en zonder managementvennootschap. Dit toont aan dat het gros van de inkomens zich tussen de 20 000 en 60 000 euro per jaar bevinden, waar beide types van uitbetaling voorkomen, maar dat architecten met bruto-inkomen hoger dan 80 000 euro per jaar vaker gebruik maken van een managementvennootschap.

Tabel 24 Verdeling persoonlijke bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten volgens statuut.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Solo-architect	37 878	20 385	25 000	33 800	48 000	107
Bestuurder	50 649	31 999	33 000	45 000	60 660	368
Freelancer	39 996	20 577	27 515	37 354	48 000	330
Stagiair	26 236	11 706	23 000	29 536	33 000	65
Zelfstandigen	**43 707**	**26 937**	**28 500**	**38 600**	**52 000**	**870**

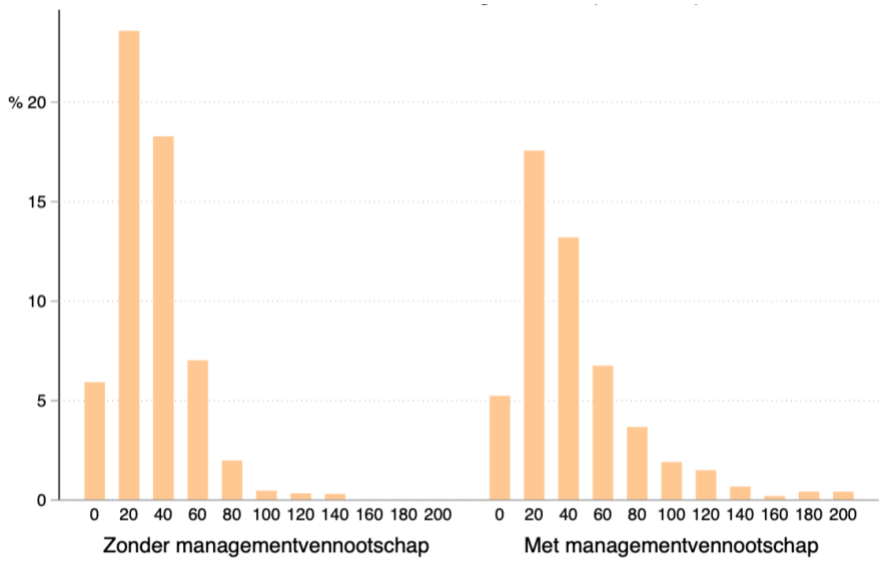
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 25 Verdeling persoonlijke bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten volgens leeftijdscategorie.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
18-34	33 065	15 803	25 000	33 000	40 000	338
35-49	46 102	24 679	31 000	42 640	56 246	303
50+	53 044	35 534	30 000	45 000	69 000	229
Totaal	**43 707**	**26 937**	**28 500**	**38 600**	**52 000**	**870**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 17 Bruto-jaarinkomens van zelfstandige architecten met en zonder managementvennootschap (x1000 euro).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

« Ik frustreer mij enorm in mijn loon. Ik ben bezorgd over mijn financieel leven met kinderen en voel mij genoodzaakt te veranderen van beroep alvorens voor kindjes te gaan. Dit is jammer gezien ik mijn beroep enorm graag doe. Erg dat ik voor dit loon zo hard en zo veel heb moeten studeren. »

« Het loon is te laag om de vaste kosten te dragen. Mijn ouders moeten financieel helpen, terwijl ik een voltijdse job heb. Daarnaast heb ik de onzekerheid om van de ene op de andere dag 'ontslagen' te worden. Als zelfstandige heb je dus geen recht op een uitkering. Dit is op mijn vorige werkplek gebeurd. »

2.6.4 Inkomenskloven

De genderkloof in inkomens wordt doorgaans gedefinieerd als het verschil tussen de inkomens van mannen en vrouwen, ten opzichte van die van mannen (IGVM, 2021). Opgedeeld naar leeftijd en geslacht (Tabel 26), blijkt dat de genderkloof in de bruto-jaarinkomens, die alle inkomenscomponenten omvat, 15.5% bedraagt. Bij de bruto-maandinkomens is dit 8.7%, na verrekening van het voltijdsequivalent percentage 7.0% en in de uurlonen 3.2%. Ter vergelijking: in de gehele beroepsbevolking van de private sector bedroeg de *loonkloof* in 2022, volgens Statbel, 0.8% onder voltijds werkenden op basis van de gemiddelde lonen, en -0.92% voor de mediane lonen (m.a.w. hoger zijn bij vrouwen), en 0.17% voor de uurlonen. Regressie-analyses bevestigen deze bivariate verbanden (zie appendix 4.4.3).

De loonkloof die enkele decennia terug nog aanzienlijk was is dus, vooral door compositie-effecten gestuurd door jongere generaties vrouwen, ondertussen nagenoeg verdwenen onder werknemers in de private sector in België. Die trend is voor architecten minder duidelijk: de lonen van jonge mannen en vrouwen blijven ongelijk, zelfs na verrekening van het arbeidsvolume. Anderzijds is in de groep architecten tussen 35 en 49 jaar de kloof qua bruto-jaarinkomens en bruto-maandinkomens het grootste, maar in de uurlonen juist negatief, en ook de voltijdsequivalente loonkloof is voor deze groep gereduceerd tot 2%. Dit is in lijn met de algemene bevinding dat, naast de cohorte-effecten, de loonkloof sterk bepaald wordt door het arbeidsvolume. De gunstiger wordende positie van jonge vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen valt echter niet af te leiden uit de data voor architecten. Dit kan betekenen dat, ondanks de vervrouwelijking van de sector, de relatieve verloning voor jonge vrouwen minder interessant wordt.

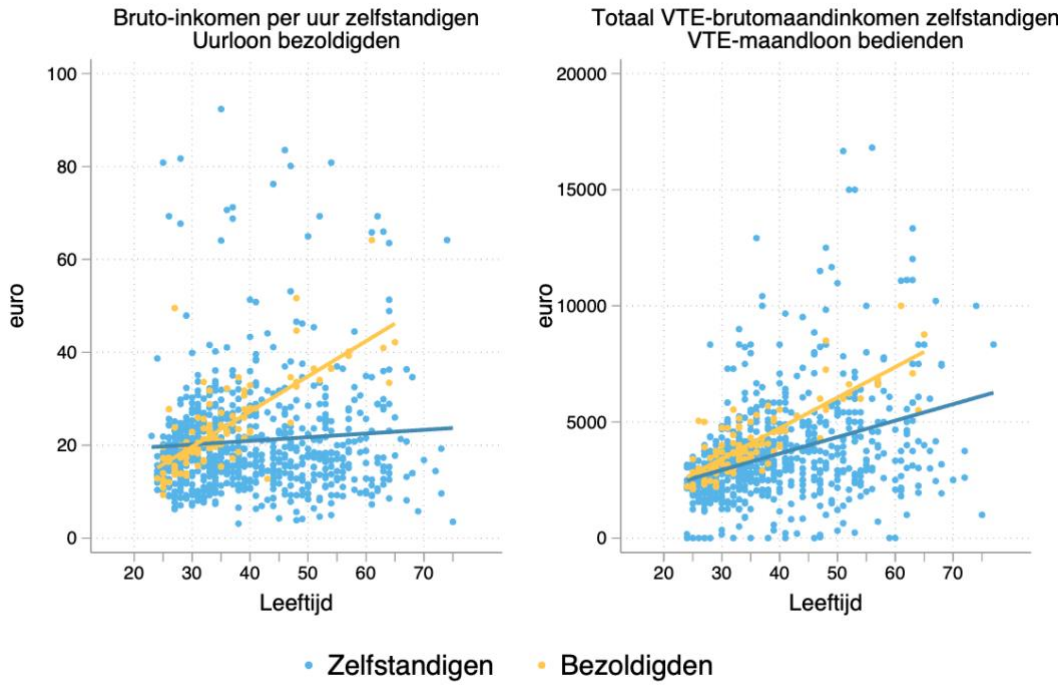
Wat leeftijd en statuut betreft toont Figuur 18 de inkomenscurve in euro per uur, gebaseerd op het brutoconcept van de maandinkomen voor zelfstandigen (cf. paragraaf 2.6.2) en in VTE-maandinkomens volgens het totale inkomensconcept van de brutojaarinkomens voor zelfstandigen (cf. paragraaf 2.6.3). Voor de bezoldigden gaat het om maandlonen herrekend naar uurlonen or VTE-maandlonen. De vergelijking van de looncurves toont dat op uurbasis de verloning van zelfstandigen quasi vlak verloopt, met een stijging van ongeveer 10% tussen de leeftijd van 30 en 60 jaar, waar dit voor bezoldigden een verdubbeling is. De totale verloning vertoont een grotere stijging, hoewel nog steeds minder sterk als bij de bezoldigen.

Tabel 26 Genderkloof volgens verschillende inkomensbegrippen voor zelfstandige architecten.

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Loonkloof
Bruto-jaarinkomen				
18-34	35 645	33 133	34 301	7.0
35-49	47 587	39 899	44 724	16.2
50+	47 382	46 117	47 104	2.7
Totaal	44 317	37 440	41 586	15.5
Bruto-maandinkomen				
18-34	3 628	3 362	3 485	7.3
35-49	3 873	3 557	3 765	8.2
50+	4 102	4 204	4 125	-2.5
Totaal	3 850	3 515	3 716	8.7
Bruto-inkomen per VTE				
18-34	3 733	3 419	3 564	8.4
35-49	3 946	3 869	3 920	2.0
50+	4 347	4 421	4 365	-1.7
Totaal	3 957	3 679	3 845	7.0
Bruto-inkomen per uur				
18-34	20.8	20.0	20.4	3.9
35-49	22.2	22.6	22.3	-1.8
50+	22.7	21.9	22.5	3.6
Totaal	21.9	21.2	21.6	3.2

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 18 Inkomenscurves op uurbasis volgens volgens leeftijd voor zelfstandigen en bedienden (euro per uur, bruto).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

« De grootste frustratie is de werklast opgelegd door de stedenbouwkundige administratie. Vaak worden er zaken gevraagd die niets te maken hebben met de gevraagde werken. Dit vraagt héél veel werkuren die totaal overbodig zijn. Ook contact met nutsmaatschappijen blijft heel tijdrovend. »

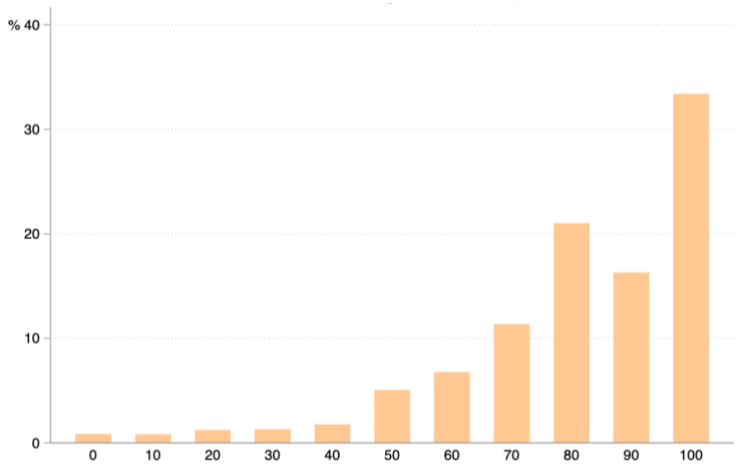
2.6.5 Onbezoldigd werk

Toenemende verantwoordelijkheden en onvoorspelbare extra taken waar geen vergoeding tegenover staat werden gemeld als een extra belasting van architecten (Siongers et al., 2018). Daarom werd aan zelfstandige architecten gevraagd hoeveel procent van de effectieve werktijd men factureert aan het bureau of aan de opdrachtgever. Onbezoldigd werk kan bestaan uit overheads, vorming, of bijkomende inspanningen die niet factureerbaar zijn of gedekt door het bestek.

Figuur 19 toont de verdeling van de antwoorden per tien procent. De modale categorie is 100%: zo'n derde van de zelfstandige architecten rekent integraal alle gepresteerde uren aan. Iets meer dan twintig procent factureert echter slechts 80% van z'n uren, en nog eens één op drie architecten presteert nog meer onbezoldigd werk. Opgesplitst naar leeftijd en geslacht (Tabel 27) blijkt dat het vooral om oudere architecten gaat, wat suggereert dat overhead en managementtaken hieronder begrepen worden, en deze bij jongeren – bijvoorbeeld in een freelancestatuut waarbij gewerkte uren aangerekend worden - minder voorkomen.

De vraag naar onbetaalde overuren voor bezoldigden ("Hoeveel onbezoldigde uren presteert u gewoonlijk per week buiten uw contract?") toont voor mannen dan weer het omgekeerde patroon: gemiddeld werken jonge mannen bijna vier uur per week meer dan het arbeidscontract vraagt (Tabel 28). Bij vrouwen en hogere leeftijdsgroepen is dit beperkt tot één of hoogstens anderhalf uur per week.

Figuur 19 Aandeel bezoldigd werk bij zelfstandigen (%).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 27 Aandeel bezoldigd werk bij zelfstandigen volgens geslacht en leeftijdscategorie.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
18-34	89.6	88.9	89.2
35-49	78.5	75.1	77.2
50+	70.0	72.6	70.4
Totaal	**78.1**	**81.0**	**79.2**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 28 Aantal onbezoldigde overuren bij bezoldigden volgens geslacht en leeftijdscategorie.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
18-34	3.8	1.1	1.8
35-49	1.3	1.0	1.1
50+	1.5	1.5	1.5
Totaal	**2.4**	**1.1**	**1.5**

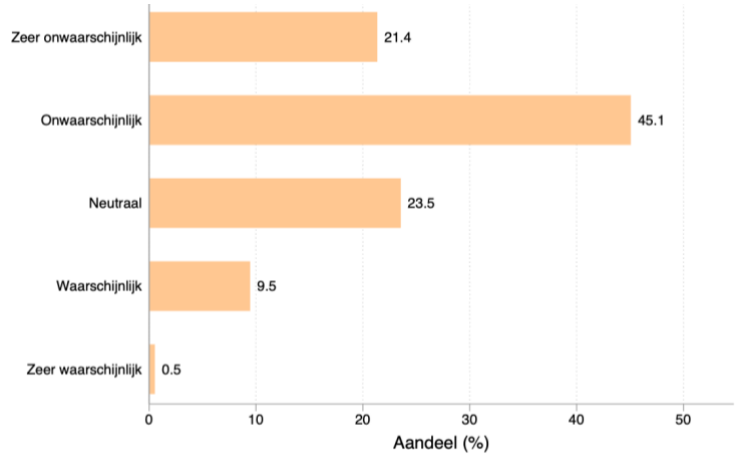
Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.6.6 Waardig inkomen en financiële thuissituatie

Een voorgeschreven minimuminkomen voor architecten bestaat in België (en elders in de EU) niet meer. Het reglement van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten bevat echter wel de volgende bepaling: *"Naargelang het statuut wordt de architect vergoed door honoraria, vacaties, wedde of bezoldigingen die hem middelen van bestaan kunnen verschaffen en die hem toelaten zijn beroep uit te oefenen in eer en waardigheid."*

De respondenten werd daarom gevraagd of iemand die in het vak stapt redelijkerwijs kan aannemen dat aan deze beroepsplicht, namelijk voorzien in een *waardig inkomen*, steeds kan en zal worden voldaan. Slechts één op tien architecten acht dit waarschijnlijk, en een meerderheid van 65% vindt het onwaarschijnlijk of zeer onwaarschijnlijk (Figuur 20). Opgesplitst naar leeftijd en geslacht blijkt dit een gedeelde mening bij de meeste architecten (Tabel 29), hoewel bij jongeren en vrouwen tussen 45 en 49 het aandeel architecten dat een waardig inkomen onwaarschijnlijk acht nog eens tien en vijf procentpunten boven het gemiddelde ligt.

Figuur 20 Beoordeling kans op een waardig inkomen voor een architect (%).



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 29 Aandeel architecten dat oordeelt dat voorzien in een waardig inkomen onwaarschijnlijk of zeer onwaarschijnlijk is, naar leeftijd en geslacht.

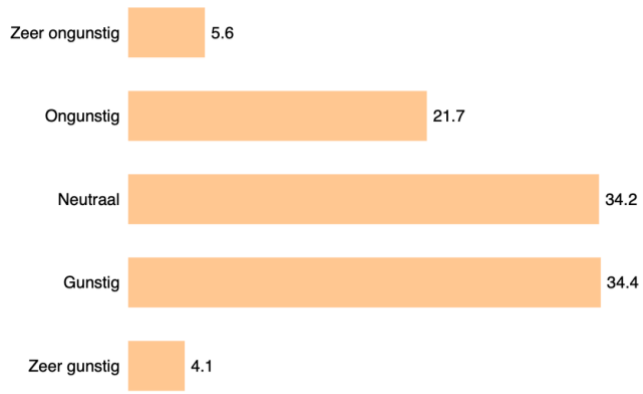
	Mannen	Vrouwen	Totaal
18-34	75.0	75.7	75.4
35-49	60.2	69.8	64.2
50+	58.5	61.4	59.1
Totaal	**63.1%**	**71.4%**	**66.4%**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

In vergelijking met de rest van de EU is het aandeel werkende armen in België is laag. Zelfstandigen vormen evenwel, op basis van hun gedeclareerde inkomens, de primaire risicogroep voor armoede (Horemans & Marx, 2017; Vandekerckhove et al., 2018). Aan de architecten werd daarom gevraagd de *financiële thuissituatie* te beoordelen op een vijfpuntenschaal, van zeer gunstig tot zeer ongunstig. Daaruit blijkt dat ongeveer een kwart van de architecten financiële precariteit ervaart: één op twintig architecten gaf aan dat hun thuissituatie zeer ongunstig is, en nog eens één op vijf rapporteert een ongunstige financiële situatie (Figuur 21).

Deze problematiek treft vaker de jongeren, die hun situatie in meer dan één op de drie gevallen als ongunstig of zeer ongunstig beschouwen, terwijl dit voor de groep tussen 35 en 49 jaar iets minder dan één op vier is, en ongeveer één op vijf voor de groep boven 50 jaar (Tabel 30). De verschillen naar geslacht zijn op dit vlak eerder beperkt binnen elke leeftijdscategorie, maar over alle categorieën samen ligt het aandeel vrouwelijke architecten met een financieel ongunstige thuissituatie ongeveer vijf procentpunten hoger.

Figuur 21 Financiële situatie huishouden.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 30 Aandeel ongunstige en zeer ongunstige situaties van huishoudens van architecten.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
18-34	36.0	37.7	37.0
35-49	23.6	24.0	23.8
50+	20.3	22.5	20.7
Totaal	**25.4**	**30.0**	**27.3**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

2.6.7 Maatregelen

Na consultatie van het werkveld werd een lijst opgesteld met twaalf maatregelen die een waardige verloning zouden kunnen bevorderen. De respondenten werd gevraagd “welke maatregelen het meest opportuun lijken om een correcte (‘billijke’) verloning voor elke architectuurwerker mogelijk te maken”, waarbij men zoveel items kon selecteren en rangschikken als men wenste. Bovendien was het mogelijk om zelf maatregelen te suggereren.

Tabel 31 toont de scores na weging en normalisering: richttarieven voor taken en honoraria opgesteld door beroepsorganisaties staan met stip bovenaan met een score van 67.7 op een maximum van 100.[35] Dit ligt in lijn met de eerdere meting waarin 89% van de architecten aangaf voorstander te zijn van wettelijke minima (Siongers et al., 2018), hoewel deze verboden zijn, en met de bevraging van de NAV-leden, die het gebrek aan regulering eveneens zien als de voornaamste reden voor lage erelonen (NAV, 2021). Als tweede in rang volgt de vraag naar administratieve vereenvoudiging, gevolgd door een aanpassing van de wet van 1939 met actualisering van de aansprakelijkheid, en billijke tarieven voor overheidsopdrachten en deelname aan wedstrijden. Hogere stagevergoedingen, valorisatie van de sociale en culturele meerwaarde, ondersteuning bij de professionalisering en optimalisering van de bedrijfsvoering, en specifieke criteria om uitsluitsel te geven over de aard van de arbeidsrelatie volgen daarna met scores tussen 27 en 42 op 100. Een numerus clausus systeem of integratie van bouwactoren in DBFMO-consortia, alsook andere suggesties die men zelf kon maken, werden minder hoog geplaatst in de rangschikking.

Tabel 31 Maatregelen om billijke verloning te waarborgen.

Maatregel	Score
Richttarieven voor taken en honoraria opgesteld door beroepsorganisaties	67.7
Administratieve vereenvoudiging (procedures, payroll, etc.)	59.2
Aanpassen wet 1939 met actualisering aansprakelijkheid	55.6
Billijke tarieven voor overheidsopdrachten en deelname wedstrijden	55.4
Billijke, hogere stagevergoedingen	42.1
Uitwerken van een sectorale functie- en loonclassificatie met jobcategorieën	41.0
Valoriseren sociale & culturele meerwaarde	35.1
Ondersteuning bij professionalisering en optimalisering bedrijfsvoering (vb. vorming, kennisdeling, calculatiemodules, facturatietools)	31.5
Specifieke criteria om uitsluitsel te geven over de aard van de arbeidsrelatie (zelfstandige/freelancer, dan wel werknemer)	27.0
Een numerus clausus-systeem (vb. ingangsexamen studie, beperking erkenningen)	17.4
Meer integratie van bouwactoren (vb. Design-Build-Finance/MO)	15.3
Andere (te vermelden in volgende vraag)	11.3

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

[35] De score van de omgekeerde rang werd opgeteld en gedeeld door de maximale som, en daarna vermenigvuldigd met honderd. Bij een perfecte score zouden alle respondenten hetzelfde item eerst moeten gerangschikt hebben.

Op basis van de vrije input die gegeven kon worden, met hieronder een aantal voorbeelden, bleek overigens dat de meeste van de 247 suggesties in dezelfde sfeer te zoeken waren als de voorgestelde maatregelen. Het vaakst werd gevraagd om de verloning te reguleren (57%), om de markt te corrigeren of juist te laten spelen (29%), en om het statuut en de stage te herzien (27%). Nog eens 26% van de bijdragen vroeg om sensibilisering rond de waarde en complexiteit van het werk, terwijl 19% vroeg om betere vertegenwoordiging, 18% de problematiek van aansprakelijkheid aankaartte, en eveneens 18% om administratieve vereenvoudiging vroeg. Verder vermeldde 17% de noodzaak om de studie te herzien en beroepsvaardigheden te verbeteren, 14% wees op de rol van de overheid, onder meer wat betreft openbare aanbestedingen, en ten slotte betrof 8% van de suggesties het verbeteren van de samenwerking van bouwactoren.

« Er moet gecommuniceerd worden over normale, maar zeker ook over abnormale ereloontarieven. »

« Het statuut van bediende zou de basis moeten zijn in architectuurbureaus. Het hele systeem met freelancers werkt een deftige verloning en professionalisering tegen. Als een architectuurbureau een secretaresse moet aannemen, werkt deze vaak met betere bescherming en loon dan de architecten in het bureau. »

« Er zouden criteria moeten bestaan waarin duidelijk vermeld staat wat het minimum uurloon is dat een zelfstandige in een bureau mag factureren. Nu is er totaal geen leidraad en zijn de vergoedingen niet conform het geleverde werk. »

« Grondige hervorming van het stageprincipe - deel van de opleiding? En een opleiding die minder focust op ontwerp, zich meer jobgericht opstelt, en ook managementvaardigheden kweekt. De concrete technische kennis is ondermaats bij afstuderende architecten … ook bij mezelf, toen ik begon. »

« Een gebrek aan kennis over bedrijfskunde, rendementsberekening, management is alomtegenwoordig in de architectuurwereld, waardoor een uitbuitingscultuur ter compensatie van gebrekkig bedrijfsbeheer in stand wordt gehouden. »

« Meer aandacht voor zaakvoering, financieel rekenen en marketing in de opleiding. Architectuur is niet enkel kunst. »

2.6.8 Netto-jaarinkomens RSVZ

Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) verzamelt statistieken van de netto-jaarinkomens van zelfstandigen. Onder het *netto-jaarinkomen* wordt het zelfstandig inkomen verstaan na aftrekt van directe en indirecte kosten. Hierboven werd het bruto-jaarinkomen bevraagd na aftrek van enkel de directe kosten.

Specifieke tabellen met de verdeling van de inkomens tussen 2015 en 2024 volgens beroepencode werden opgevraagd voor dit onderzoek.[36] Deze data laat met name toe om een vergelijking te maken tussen architecten en andere vrije en intellectuele beroepen. Omdat de sociale bijdragen voor zelfstandigen berekend worden op de inkomsten drie jaar eerder, zijn de cijfers voor 2021 (quasi) definitief en deze voor 2024 voorlopig (zie Tabel 43 in appendix).

Volgens de RSVZ bedroegen de gemiddelde referte-inkomsten van 2021, die dus als basis dienen voor de berekening van de voorlopige bijdragen voor 2024, zo'n 22 597 euro.[37] Dit is 5% meer dan de gemiddelde referte-inkomsten van 2020 (voorlopige bijdragen 2023) die 21 509 euro bedroegen. De hoogste referte-inkomsten, gemiddeld 29 245 euro, zijn terug te vinden in de sector van de vrije beroepen.

Tabel 32 Netto-jaarinkomens aangegeven bij de RSVZ voor 2021 (referte-inkomsten 2018).

Code	Vrij beroep	Gem.	SD	P25	P50	P75	Aantal
515	Notarissen	123 159	184 691	38 750	63 750	118 750	1 668
516	Gerechtsdeurwaarders	74 271	104 404	28 750	46 250	76 250	925
501	Artsen	72 990	77 113	31 250	53 750	93 750	34 530
514	Advocaten	53 510	106 327	18 750	36 250	53 750	20 490
502	Tandartsen	51 483	45 492	28 750	41 250	63 750	8 296
503	Apothekers	42 719	48 664	21 250	36 250	48 750	4 568
517	Experts	29 267	37 229	3 750	23 750	38 750	15 420
504	Dierenartsen	28 652	28 884	11 250	26 250	38 750	5 424
519	Diverse	28 497	51 763	3 750	21 250	38 750	124 498
518	Architecten	25 454	23 825	11 250	23 750	36 250	20 515
505	Paramedici	21 712	26 079	3 750	16 250	33 750	80 189
507	Wetenschappers	21 578	34 501	1 250	8 750	31 250	2 019
508	Letteren	14 796	19 826	1 250	6 250	21 250	19 148
509	Kunstenaars - oud	14 689	17 258	1 250	8 750	23 750	3 138
510	Kunstenaars - nieuw	12 024	24 310	1 250	3 750	16 250	25 737

Bron: Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

Een analyse van de data in die sector (Tabel 32) toont evenwel aan dat de netto-jaarinkomens van architecten, gemiddeld 25 454 euro en 23750 euro op de mediaan, onder het gemiddelde voor de vrije beroepen liggen, ongeveer op de helft van de inkomens van advocaten en tandartsen, en rond een derde van de inkomens van gerechtsdeurwaarders en artsen. Zelfstandige beroepen met lagere inkomens zijn heterogene groepen zoals paramedici (psychologen, verplegers, vroedvrouwen, therapeuten, masseurs), wetenschappers (geologen, scheikundigen, natuurkundigen, amanuensissen), de beoefenaars van de letteren (letterkundigen, journalisten, vertalers, tolken, particuliere bibliothecarissen, publicisten) en de brede categorie van

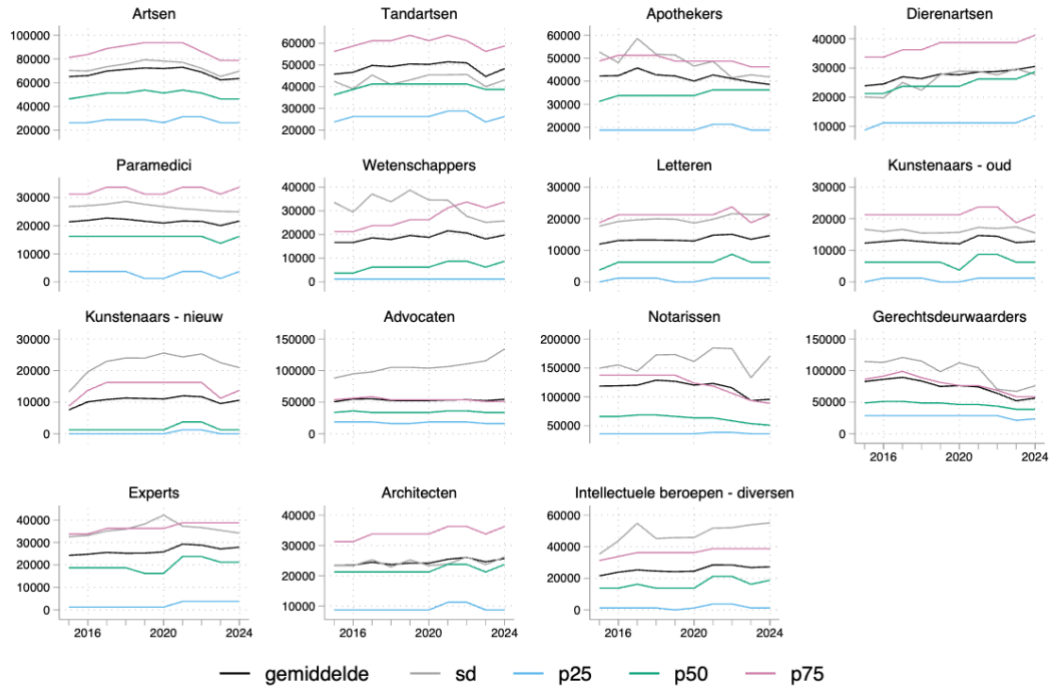
[36] De data werden aangeleverd in intervallen van 2500 euro, waarvan het middelpunt genomen werd voor de berekeningen van de statistieken.

[37] Persbericht: https://www.rsvz.be/nl/nieuws/analyse-van-de-grote-trends-2024-de-sector-van-de-zelfstandigen

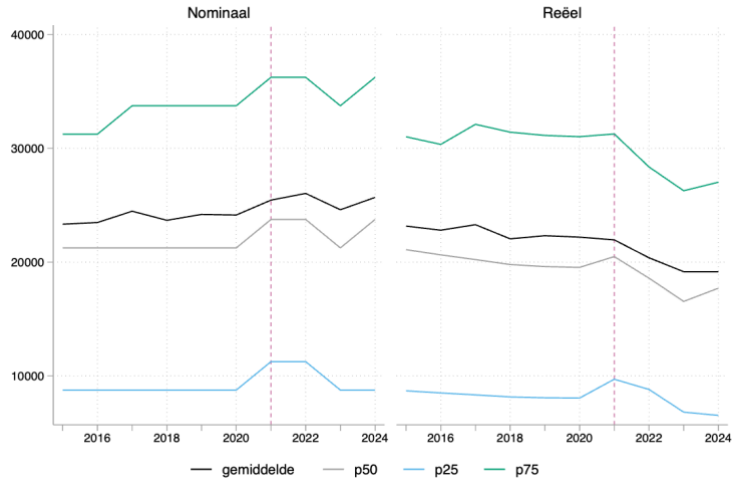
kunstenaars. Uitgedrukt in reële termen is het gemiddeld reëel netto-jaarinkomen van architecten echter gedaald met 5.2% tussen 2015 en 2021, terwijl de andere verdelingsmaten stabiel bleven (Figuur 23).

Figuur 22 toont de evolutie van de netto-jaarinkomens van vrije en intellectuele zelfstandige beroepen. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat data voor 2022, 2023 en 2024 nog onvolledig zijn. Tot 2021 is er een stijging in de gemiddelde nominale inkomens van de medische beroepen, wetenschappers en experts, en van de artistieke beroepen, maar een stabiele of dalende trend bij de juridische beroepen. Voor architecten is er relatieve stabiliteit over de ganse inkomensverdeling tot 2020, gevolgd door een met 5.4% in 2021, vergelijkbaar met de volledige populatie zelfstandigen. Uitgedrukt in reële termen is het gemiddeld reëel netto-jaarinkomen van architecten echter gedaald met 5.2% tussen 2015 en 2021, terwijl de andere verdelingsmaten stabiel bleven.

Figuur 22 Evolutie netto-jaarinkomens vrije en intellectuele zelfstandige beroepen.



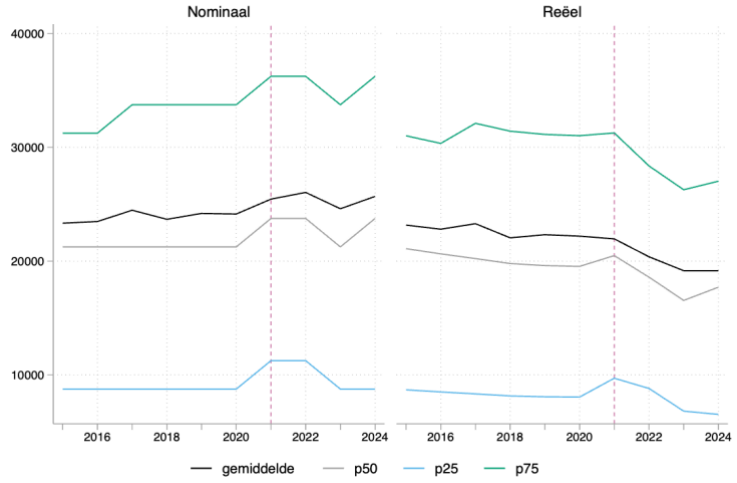
Figuur 23 Evolutie nominale en reële netto-jaarinkomens van zelfstandige architecten.



Noot: Volledige gegevens tot 2021 (verticale lijn).

Bron: Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

Figuur 24 Evolutie nominale en reële netto-jaarinkomens van zelfstandige architecten.

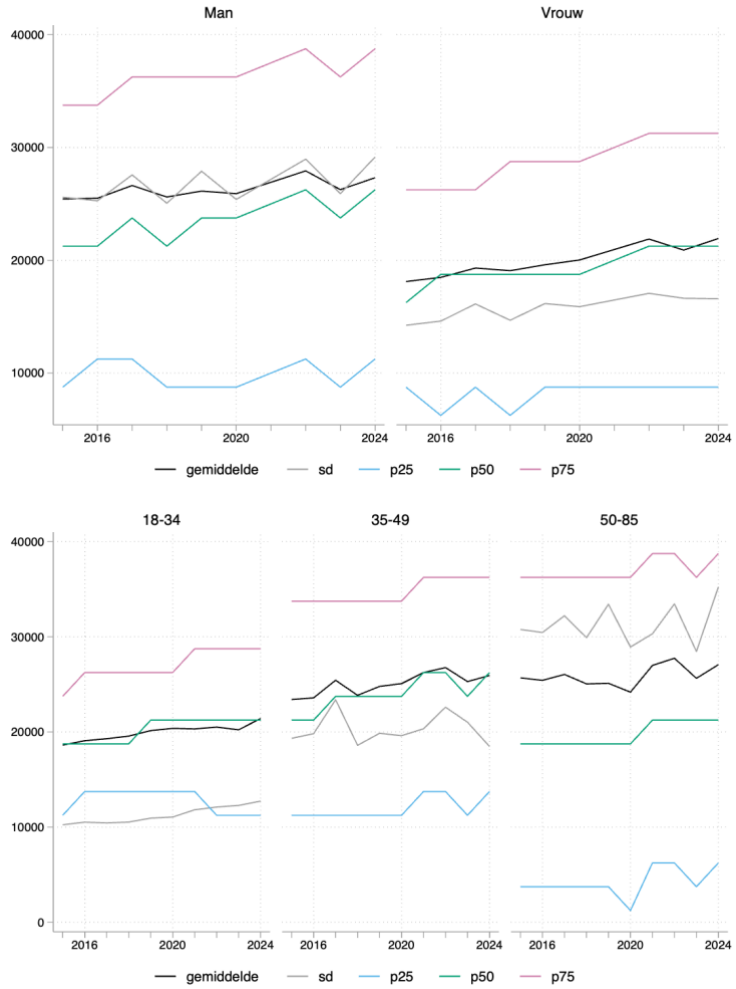


Noot: Volledige gegevens tot 2021 (verticale lijn).

Bron: Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

Onderverdeeld naar geslacht (Figuur 25) blijken de inkomsten van mannen gelijkaardig zijn aan deze van vrouwen rond het eerste kwartiel (P25), maar verder gemiddeld hoger zijn, met een grotere spreiding. Tussen 2015 en 2022 nam de gemiddelde inkomenskloof af van 40.4% tot 27.6%, terwijl de mediane loonkloof daalde van 30.8 tot 23.5% (gegevens naar geslacht zijn voor 2021 niet beschikbaar). Voor de verschillende leeftijdscategorieën (Figuur 25) is er een gelijkaardig patroon, waarbij de gemiddelde lonen en de spreiding of ongelijkheid binnen een leeftijdscategorie toeneemt in hogere leeftijdscategorieën, maar tussen de groep van 18 tot 34 jaar en de groep van 35 tot 49 jaar is het eerste kwartiel stabiel, terwijl tussen de groep van 35 tot 49 jaar en de groep 50+ de inkomens in het derde kwartiel enigszins plafonneren. Voor de groep ouder dan 50 dalen de lagere inkomens wel, wat te wijten kan zijn aan het ondernemen van meer deeltijdse activiteiten.

Figuur 25 Netto-jaarinkomsten zelfstandige architecten naar geslacht en leeftijd.



Bron: Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

« Ik ben een dik anderhalf jaar geleden van jarenlange tewerkstelling als zelfstandige bij verschillende architectenbureaus naar een bediendecontract gegaan bij een studiebureau (met architectenbureau aan verbonden). Dit louter en alleen om financiële redenen en het zelfstandige statuut. Gezien het meer een industriële omgeving is, mis ik de projecten inhoudelijk van bij een architectenbureau enorm. »

2.7 Jobmobiliteit

2.7.1 Analyse bevraging

Het verloop in de architectuur vertoont specifieke patronen, samengevat in Tabel 33. Zo'n 37% van de actieve architecten wisselde in de laatste vijf jaar van job, waarvan 40% in het laatste of lopende jaar. Meer dan één op drie van de jobwijzigingen betrof een intensificatie van het autonoom ("solo") werk, terwijl één op drie een wijziging van bureau betrof, en nog eens 14% een intensificatie van het werk voor een bureau. De andere motieven voor jobveranderingen kwamen minder frequent voor.

Vier op de tien architecten overweegt om in de volgende twee jaar van job te veranderen. Hier gaat het om goed twintig procent die meer autonoom wil gaan werken en goed vijftien procent die voor een ander bureau wenst te werken, terwijl bijna de helft de sector wil verlaten – dit komt dus neer op één op vijf actieve architecten. Ter vergelijking, de laatste Dynam-statistieken[38] geven voor de gehele werknemerspopulatie een gemiddelde jaarlijkse instroom van 19.0% en uitstroom van 18.2% op vlak van jobmobiliteit tussen bedrijven. Voor de sector van de intellectuele beroepen (NACE Rev. 2 categorie M) is dit 21.9% en 17.9%. De verloopintentie van 40% ligt hier dus mee in lijn, als die zich materialiseert in effectief verloop. Opgedeeld naar leeftijd is de verloopintentie beduidend hoger bij jongeren, met name voor een wijziging van job, maar quasi gelijk tussen de geslachten (Tabel 35).

De architecten die een jobwijziging overwegen doen dit in de eerste plaats omwille van het inkomen, gevolgd door statuut, te veel werkuren, en het takenpakket (Tabel 33). Drie op tien architecten vermeldt andere factoren, in de toelichting vaak refererend naar waardering, administratieve zaken, of persoonlijke aangelegenheden. Uit de regressie-analyses (appendix 4.4.4) blijkt dat de intentie om van job te veranderen groter is bij jongeren en bij Belgen met een migratieachtergrond, en niet gelinkt is aan jaarinkomen maar aan jobkwaliteit. De intentie om de sector te verlaten is daarentegen niet significant gelinkt is aan leeftijd, maar wel aan jobkwaliteit en aan het jaarinkomen, die weliswaar met leeftijd correleren.

« Ik stop nu zelf met werken als architect, na vier jaar te hebben afgezien van de job met een burn-out. Ik beschrijf de job van architect steeds als ondankbaar, want we steken zo veel werk in wat we doen en krijgen er maar weinig voor terug. Mensen beseffen gewoon niet hoe zwaar onze job is, en vaak moeten we die van anderen ook nog doen. Ik kijk heel erg op naar architecten die blijven gaan, maar ik kan dit zelf niet meer. »

« Mijn eenmanszaak is een soort van 'niet-rendabele' tijdsbesteding, om toch maar aan het werk te blijven en iets van minimale financiële bijdrage te kunnen leveren aan ons huishouden. De grootste financiële last binnen ons gezin wordt gelukkig nog gedragen door mijn echtgenoot die als bediende werkt met een regulier inkomen. »

[38] Dynam is een samenwerking tussen HIVA-KU Leuven en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) die dynamieken op de Belgische arbeidsmarkt opvolgt aan de hand van administratieve data: www.dynamstat.be.

Tabel 33 Overzichtstabel jobmobiliteit architecten.

	%	N	Obs
Recente jobwijziging (laatste vijf jaar)			
Nee	63	752	738
Ja	37	448	462
Jaar van jobwijziging			
2025	15	68	71
2024	26	114	124
2023	19	85	89
2022	18	78	79
2021	11	47	46
2020	11	47	45
Type verloop			
Meer autonoom	35	156	158
Meer bureau	14	64	61
Verandering bureau	33	147	157
Verandering job	9	40	39
Uit andere sector	1	6	7
Uit werkloosheid, studie, inactiviteit	8	35	40
Verloopintentie (volgende twee jaar)			
Nee	60	713	695
Ja	40	468	486
Type verloopintentie			
Meer autonoom	21	100	108
Meer bureau	8	39	39
Verandering bureau	16	77	85
Verandering job	5	23	22
Naar andere sector	49	228	232

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 34 Intentie om te veranderen van job of sector.

	Job			Sector		
	Man	**Vrouw**	**Totaal**	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**
18-34	57.2	56.8	57.0	14.8	16.6	15.8
35-49	35.9	33.5	34.9	14.0	10.5	12.5
50+	24.1	28.6	25.0	9.9	11.4	10.2
Totaal	**37.0**	**43.5**	**39.6**	**12.8**	**13.2**	**13.0**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 35 Factoren die architect met verloopintentie zouden kunnen overhalen om te blijven.

	Percentage
Een hoger inkomen	80.3
Overige	31.5
Ander statuut	31.1
Minder uren	26.5
Ander takenpakket	26.4
Meer werkzekerheid	24.2
Meer uren	2.7

Bron: HIVA- KU Leuven EquiLibre-bevraging (2025)

« Wat me als vrouwelijk architect al 19 jaar bezighoudt is hoe je een betere balans kan vinden tussen werk en privé. Als je bevalt van een kind, betekent dit bovendien een financiële aderlating en zet je heel wat stappen weer achteruit in een carrière die je met veel moeite hebt proberen opbouwen. »

« Kwalitatieve architectuur is blijkbaar alleen mogelijk ten koste van de medewerkers. Na zes jaar werken ben ik gedesillusioneerd en opgebrand. Ik ben op zoek naar een andere job, mogelijks buiten de architectuur, om onze verbouwing te kunnen betalen. »

2.7.2 Analyse tabel Vlaamse Raad van de Orde van Architecten

De in- en uitstroom van architecten kunnen exact in kaart gebracht worden aan de hand van de tabel van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten. Tabel 36 toont het aantal geregistreerde architecten (exclusief stagiairs) waarvan de historiek bekend is tussen 2015 en 2025, met hun in- en uitstroom, het saldo in aantallen en als procentuele verandering ten opzichte van het aantal actieve leden in het voorgaande jaar. Er was een toename van 7633 tot 8338 leden tussen 2015 en 2025, door een instroom van gemiddeld 345 leden per jaar (4.2%) en een uitstroom van 275 leden (3.3%).

Figuur 26 toont vervolgens de verdeling voor mannen en vrouwen in 2015, 2020 en 2025 naar geboortejaar. Hieruit blijkt meteen dat de verdeling niet enkel opschuift naar rechts door de natuurlijke uitstroom van ouderen en instroom van jongeren, maar ook dat de vervrouwelijking van de sector zich doorzet, met een groter aantal en aandeel vrouwen in de instroom tussen 2020 en 2025, waar de verdeling van de instroom tussen mannen en vrouwen in de vijf jaar daarvoor nog gelijk was (onderste helft figuur). Wel blijkt dat een groter aantal jonge vrouwelijke architectes dat instroomde tussen 2015 en 2020, in 2025 alweer het beroep verlaten heeft (donkerblauw deel van de balkjes).

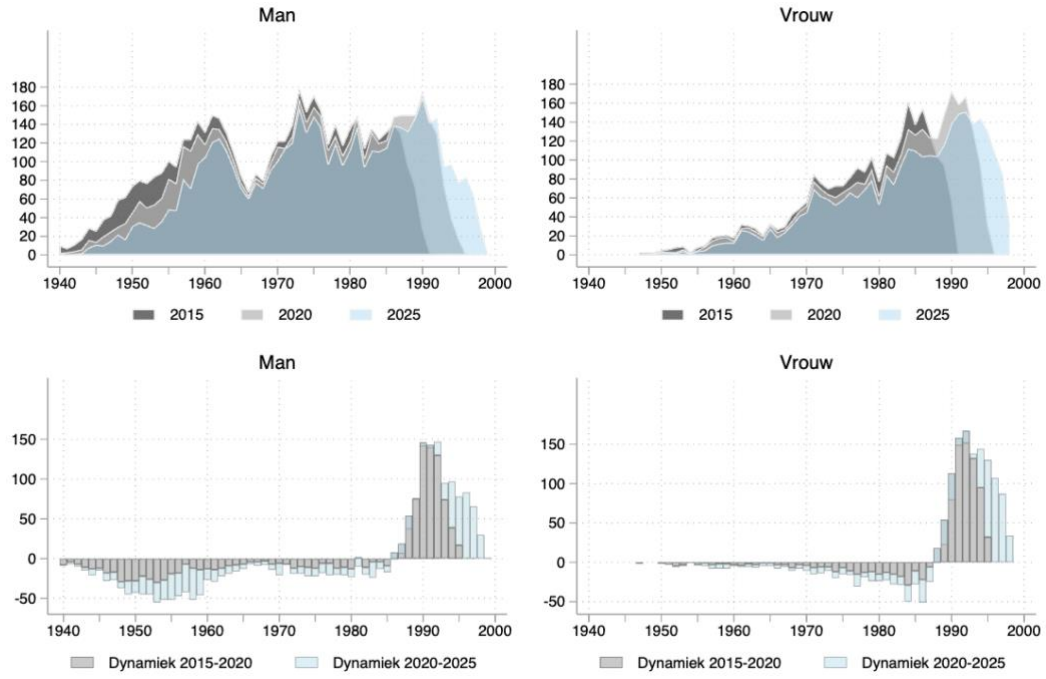
In de historische populatie, namelijk de (gewezen) architecten in 2025 niet meer ingeschreven zijn op de tabel, is het genderverschil in carrières opmerkelijk: voor 23.6% van de vrouwen duurde de carrière als architect langer dan één jaar maar hoogstens vijf jaar, tegenover 11.3% bij de mannelijke architecten. De gemiddelde carrièreduur van mannen is 25.3 jaar (mediaan 28), tegenover 10.0 jaar (mediaan 7) bij vrouwen, en de leeftijd bij uittreding verschilt navenant, met een gemiddelde uitstap op 50 jaar bij mannen en op 35 jaar bij vrouwen (Tabel 37).

Tabel 36 Aantal actieve leden en sectorale jobdynamiek tussen 2015 en 2020.

	Actief	In	Uit	Saldo	In %	Uit %	Saldo %
2015	7633						
2016	7728	296	201	95	3.9	2.6	1.2
2017	7913	389	204	185	5.0	2.6	2.4
2018	8082	402	233	169	5.1	2.9	2.1
2019	8292	427	217	210	5.3	2.7	2.6
2020	8235	376	433	-57	4.5	5.2	-0.7
2021	8322	330	243	87	4.0	3.0	1.1
2022	8432	358	248	110	4.3	3.0	1.3
2023	8475	342	299	43	4.1	3.5	0.5
2024	8569	407	313	94	4.8	3.7	1.1
2025	8338	125	356	-231	1.5	4.2	-2.7
Gem.	**8239**	**345**	**275**	**71**	**4.2**	**3.3**	**0.9**

Bron: Tabel Vlaamse Raad Orde van Architecten, eigen bewerking.

Figuur 26 Populatieverdeling en werknemersdynamiek architecten naar geboortejaar en geslacht in 2015, 2020 en 2025.



Bron: Tabel Vlaamse Raad Orde van Architecten, eigen bewerking.

Een inventarisatie van de uitstroommotieven door de Provinciale Raad van West-Vlaanderen wijst ten slotte uit dat, niet onverwacht, de belangrijkste reden bij weglating uit de tabel tussen 2015 en 2025 het pensioen was. Opvallend is dat dit slechts 5 vrouwen te beurt kwam in deze periode. Sterke genderpatronen zijn er verder niet, met uitzondering van medische redenen die zich meer voordoen mannen in de categorie 50+. De andere motieven komen beduidend minder vaak voor, met een overstap naar een job als ambtenaar, in een verwant beroep of naar een andere functie in het bureau samen goed voor 79 jobwijzigingen. Twaalf architecten trokken naar het onderwijs, 11 verhuisden naar het buitenland, 24 gingen een niet-verwant beroep uitoefenen, en één architect ging failliet door een aansprakelijkheidskwestie.

Tabel 37 Gemiddelde carrièreduur en leeftijd bij uittreding voor architecten die in 2025 niet meer ingeschreven stonden op de Tabel (in jaren).

	Gem	SD	P25	P50	P75	Obs
Carrièreduur						
Man	25.3	16.5	8	28	39	17 842
Vrouw	10.0	9.5	3	7	13	12 386
Totaal	19.0	16.0	5	13	34	30 228
Leeftijd bij uittreding						
Man	50.4	17.4	33	50	66	20 559
Vrouw	35.3	9.5	29	32	39	15 653
Totaal	43.9	16.3	30	38	59	36 212

Noot: Het verschil in observaties tussen beide variabelen komt voort uit het feit dat niet voor de gehele historische populatie het startjaar van de inschrijving bekend is, waardoor de carrièreduur niet berekend kan worden.

Bron: Tabel Vlaamse Raad Orde van Architecten, eigen bewerking.

Tabel 38 Motivatie bij weglating uit de abel van de Provinciale Raad West-Vlaanderen, 2015-2025.

Motief	Mannen			Vrouwen			Totaal
	18-34	35-49	50+	18-34	35-49	50+	
Pensioen			125			5	130
Medische redenen		2	10	1	2	3	18
Verwant beroep	9	8	8	10	16		51
Ambtenaar	2	2	3	5	5	1	18
Functie bureau	3	1		6			10
Onderwijs	1	1	4	2	4		12
Overige jobs	6	4	3	9	2		24
Faillissement			1				1
Buitenland	2	2	1	4	2		11
Stopzetting beroep zonder specifiek motief	2	4	3	4	5	1	19

Bron: Provinciale Raad West-Vlaanderen, eigen bewerking.

3 CONCLUSIES

Architectuur en architecten hebben een groot maatschappelijk belang, maar het is maar de vraag of de maatschappelijke en financiële waardering hiermee in verhouding staat. Dit onderzoek richtte zich op verschillende evenwichten: tussen het economische en het sociale, tussen autonomie en werklast, tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie, tussen inspanningen en beloningen, alsook de spanning tussen de onafhankelijkheid van een vrij beroep en de noodzaak tot regulering. De analyse vertrekt van het economisch onderscheid tussen de dienstenmarkt voor architectuur en de arbeidsmarkt voor architecten, en verwijst voor jobkwaliteit naar de zelfdeterminatietheorie, het job demands-control model en de effort-reward imbalance-theorie. Daarnaast wordt rekening gehouden met de specifieke institutionele context van dit beschermd beroep in België.

De bevraging die de kern van het rapport vormt, werd goed opgevolgd en leverde kwalitatieve data op, met vooral een hoge respons bij jongeren. Het beeld dat naar voor komt wijst op een goede jobkwaliteit op vlak van factoren die motiveren, zoals waardevol en autonoom werk, maar anderzijds op belangrijke stressfactoren: vergoedingen die niet in verhouding staan tot de werklast, het gewicht van zware verantwoordelijkheden, en voortdurende stress. Een zware werklast die niet meer opgevangen kan worden door controle over z'n werk betekent dat het werk verzadigd is. Bovendien heerst het gevoel dat het werk onvoldoende naar waarde geschat en gevaloriseerd wordt. Dit is een algemeen patroon onder architecten dat zich niet louter op klassieke determinanten van jobkwaliteit, zoals gender of leeftijd, ent.

Het professionele landschap wordt gedomineerd door kleine bureaus en solo-architecten, waardoor de omzetten en persoonlijke inkomens van een gelijkaardige, beperkte omvang zijn. Er is echter een behoorlijke spreiding in het nettowinstpercentage, wat wijst op verschillen in de rendabiliteit naar gelang het type activiteiten dat ondernomen wordt. Een opvallende vaststelling is dat uitgedrukt per medewerker, omzetcijfers van solo-architecten juist hoger zijn dan deze van grotere bureaus, maar dat dit zich niet vertaalt in hogere persoonlijke inkomsten.

De grote struikelblokken hangen af van de positie van de architect: de ondernemer kijkt aan tegen administratieve overlast, loonkosten en aansprakelijkheid, terwijl de medewerker geconfronteerd wordt met complex werk waar een lage beloning tegenover staat, en een zelfstandig statuut dat weliswaar perspectieven biedt voor meer autonomie en groei doorheen de carrière, maar niet altijd gezien wordt als het juiste statuut, in het bijzonder bij jonge freelancers. Zowel ondernemers als medewerkers kijken echter samen aan tegen een bouwmarkt waarin het moeilijk is om middelen voor architectuur te voorzien, waar de concurrentie hard is, en de eisen hoog.

Het werk van architecten valt qua intensiteit te vergelijken met dat van managers of andere vrije en intellectuele beroepen. Het inkomen ligt evenwel 20% tot 50% lager. De jaarinkomens liggen ook eerder in lijn met het algemene populatiegemiddelde van zelfstandigen, dan met die van andere vrije beroepen zoals artsen of advocaten. Anderzijds is het werkvolume hoog, maar zijn atypische arbeidstijden niet de regel en is onbezoldigd overwerk geen veralgemeend fenomeen. Vooral oudere architecten blijken werkuren niet te factureren, wat allicht verklaard kan worden door het feit dat dit de groep is die tevens meer zeggenschap heeft in de onderneming.

De genderloonkloof is, net als in de algemene populatie, vooral gelinkt aan het arbeidsvolume, al is er bij jongere vrouwen wel een opvallend grote kloof in voltijdse equivalenten. Vrouwen vormen

bovendien de grootste groep onder de jonge architecten, maar hebben doorgaans een kortere carrière in de architectuur en stromen vaak na enkele jaren weer uit. Dit lijkt een teken aan de wand dat zowel qua inkomen als qua werklast een job in de architectuur geen goed fundament biedt voor een gezinsleven. De jobdynamiek binnen de sector is weliswaar niet uitzonderlijk hoog in vergelijking met de rest van de economie, maar in vergelijking met andere vrije beroepen denken veel architecten eraan de sector te verlaten, vooral om financiële redenen.

Het tij keren en de balans herstellen is niet eenvoudig. Ten dele worden zowel ondernemers als medewerkers geconfronteerd met externe omstandigheden: concurrentie en de fluctuaties van de bouwmarkt. Toch zijn er mogelijke routes richting een waardig inkomen en een duurzaam verdienmodel die uit dit onderzoek naar voor komen:

- Ten eerste is er een duidelijke vraag naar richttarieven voor de diverse activiteiten, opgesteld door beroepsorganisaties, hoewel die overal in Europa zijn teruggeschroefd. Benchmarking en cijferrapporten kunnen solo-architecten, ondernemers en freelance-medewerkers echter een spiegel voorhouden van welke inkomsten te verwachten zijn of beoogd moeten worden voor eerlijke waardering. Dit rapport kan daar reeds toe bijdragen.
- Ten tweede blijken vergunningen en betwistingen voor onvoorspelbaarheden en financiële risico's te zorgen. Indien de doorlooptijd kan beperkt worden door hogere efficiëntie of wanneer sneller op betwistingen kan geanticipeerd worden door betere communicatie, kan de aandacht van architecten en bureaus zich terug meer concentreren op 'ontwerpen en bouwen', met bovendien meer marge voor een normalisering van de arbeidsrelaties.
- Ten derde kan gekeken worden naar de aard van de arbeidsrelatie om te oordelen of een architect zeggenschap en vrijheid heeft zoals een zelfstandige, maar zich ook als ondernemer moet (leren) opstellen, dan wel of hij/zij eerder een teamlid is die de koers van het bureau volgt, maar op meer zekerheid zou moeten kunnen rekenen. De sector kan op dit vlak initiatief nemen voor een duidelijkere omschrijving van de deontologische statuten, met specifieke aandacht voor de situatie van freelancers en stagiairs.
- Ten vierde is de overheid, naast regulator, zelf een belangrijke speler op de markt die via wedstrijden en aanbestedingen architecten en bureaus de nodige zuurstof kan geven. De vergoedingen bij deelname aan wedstrijden en de richttarieven voor sociale huisvesting zouden daarbij geëvalueerd moeten worden.
- Ten slotte kan de institutionele context in zijn geheel in vraag gesteld worden. Is de bescherming van het beroep een noodzaak, kan de wet van 1939 aangepast worden inzake aansprakelijkheid, en kan onder architecten of tussen medewerkers en rechtspersonen, een onderscheid aangebracht worden wat betreft verantwoordelijkheid en verzekeringsplicht?

4 APPENDIX

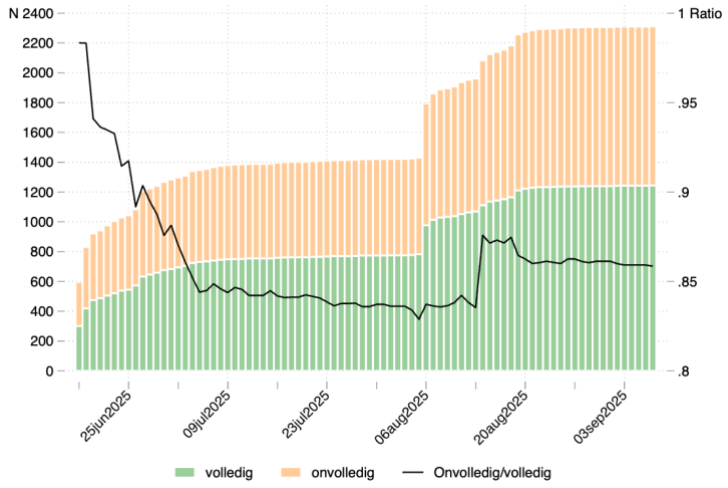
4.1 Toelichting bij de tabellen

Volgende parameters worden gebruikt bij de tabellen:

- % = percentage
- Gem. = gemiddelde
- SD = standaarddeviatie
- P25 = 25ste percentiel (1ste kwartiel)
- P50 = 50ste percentiel (mediaan)
- P75 = 75ste percentiel (3de kwartiel)
- N = aantal – gewogen, tenzij anders aangegeven
- Obs = observaties – steeds ongewogen

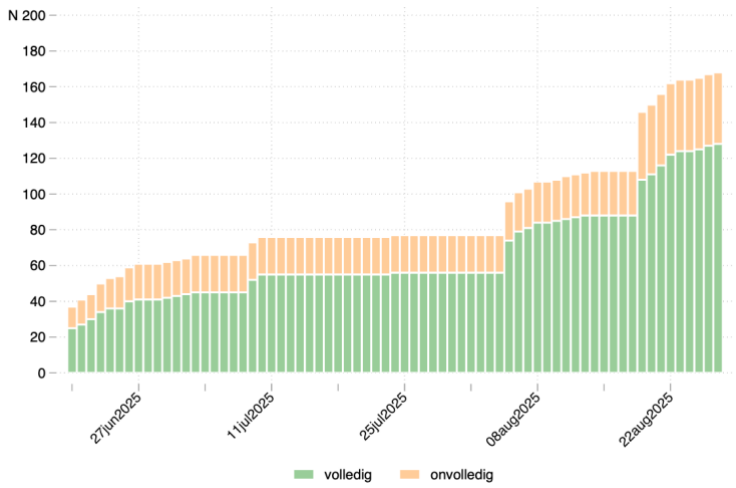
4.2 Evaluatie steekproef

Figuur 27 Evolutie respons gesloten bevraging.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Figuur 28 Evolutie respons open bevraging.



Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 39 Laatst voltooide module (gesloten bevraging).

Module	N	Aandeel (%)
0. Privacy clausule	453	18
1. Deelname	22	1
2. Persoonskenmerken	126	5
3. Jobomschrijving	278	11
4. Ondernemingskenmerken	51	2
5. Jobkwaliteit	134	5
6. Inkomen	14	1
7. Loopbaan	54	2
8. Bedanking	1344	54
Totaal	**2476**	**100%**

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 40 Tijdsindeling per module volgens routing (gesloten bevraging).

Pagina	Niet-zaakvoerder	Zaakvoerders
1. Deelname	8.4	6.9
2. Persoonskenmerken	4.7	3.6
3. Jobomschrijving	19.4	13.7
4. Ondernemingskenmerken	5.8	29.5
5. Jobkwaliteit	14.7	11.0
6. Inkomen	40.4	27.3
7. Loopbaan	8.0	4.3
8. Bedanking	4.3	3.7

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

4.3 Aanvullende tabellen en grafieken

Tabel 41 Demografische kenmerken van de architecten in de steekproef na weging

	Aandeel (%)	Aantal	Observaties
Geslacht			
Man	61	726	680
Vrouw	39	458	504
Leeftijd			
18-34	24	289	465
35-49	47	555	417
50+	29	341	302
Origine			
Belg zonder migratieachtergrond	91	1072	1062
Belg met migratieachtergrond	5	63	67
EU-onderdaan	3	32	35
Niet-EU-onderdaan	1	13	16
Familie			
Gehuwd met kinderen	49	582	499
Gehuwd zonder kinderen	21	245	263
Ongehuwd met kinderen	8	91	78
Ongehuwd zonder kinderen	22	262	340
Diploma			
Master architectuur	71	839	836
Ingenieur met specialisatie	28	335	339
Ander diploma	1	9	8
Diploma ouders			
Master	53	629	639
Bachelor	25	295	292
Middelbaar	19	226	223
Lager	3	34	30

Noot: Enkel volledige responsen

Bron: HIVA-KU Leuven EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 42 Inkomens en lonen van niet-architecten per maand, in voltijdsequivalenten, en per uur.

	Gem.	SD	P25	P50	P75	Obs
Zelfstandigen						
Bruto	3894.3	2064.0	3000.0	3500.0	4400.0	83.0
– VTE	3662.3	1721.7	2720.0	3337.6	4250.0	70.0
– per uur	24.8	19.3	15.0	19.4	25.1	81.0
Netto	2154.0	867.9	1500.0	2000.0	2600.0	65.0
– VTE	2142.0	896.1	1500.0	1990.0	2500.0	56.0
– per uur	13.4	10.1	8.9	11.5	13.5	64.0
Loontrekkenden						
Bruto	3355.3	1662.8	2131.0	3300.0	4000.0	17.0
– VTE	3978.5	1578.5	2666.9	3900.0	5025.6	16.0
– per uur	27.7	24.3	14.8	18.8	29.5	17.0
Netto	2453.8	868.9	1990.0	2600.0	2862.0	19.0
– VTE	2887.0	852.6	2412.5	2678.5	3520.0	18.0
– per uur	19.7	16.5	12.5	14.6	18.8	19.0
VTE-percentages						
Zelfstandigen	99.5	15.4	100.0	100.0	100.0	75.0
Loontrekkenden	82.4	27.7	80.0	100.0	100.0	19.0

Bron: HIVA-KU Leuven, EquiLibre-bevraging (2025)

Tabel 43 Jaarinkomens aangegeven bij de RSVZ voor 2024 (referte-inkomsten 2021).

Code	Vrij beroep	Gem.	SD	P25	P50	P75	Aantal
515	Notarissen	95 734	170 216	36 250	51 250	88 750	1 688
501	Artsen	63 453	69 654	26 250	46 250	78 750	37 453
516	Gerechtsdeurwaarders	56 398	75 854	23 750	38 750	58 750	918
514	Advocaten	54 627	134 341	16 250	33 750	51 250	21 651
502	Tandartsen	48 370	43 105	26 250	38 750	58 750	8 702
503	Apothekers	38 622	41 856	18 750	36 250	46 250	4 631
504	Dierenartsen	30 579	27 836	13 750	28 750	41 250	5 685
517	Experts	27 914	34 181	3 750	21 250	38 750	15 823
519	Diverse	27 279	55 026	1 250	18 750	38 750	145 434
518	Architecten	25 691	26 243	8 750	23 750	36 250	21 064
505	Paramedici	21 691	24 986	3 750	16 250	33 750	88 847
507	Wetenschappers	19 796	25 744	1 250	8 750	33 750	2 405
508	Letteren	14 657	21 378	1 250	6 250	21 250	22 426
509	Kunstenaars - oud	12 856	15 509	1 250	6 250	21 250	2 840
510	Kunstenaars - nieuw	10 599	20 925	0	1 250	13 750	34 013

Bron: Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ)

4.4 Regressiemodellen

4.4.1 Omzet per medewerker en nettowinst

Tabel 44 toont de resultaten van een regressieanalyse van omzet per medewerker en nettowinst op bedrijfskenmerken en inkomensvariabelen. De relatieve omzet is significant kleiner in bedrijven met 2 tot 9 medewerkers en in bedrijven met meer dan 20 tot 49 medewerkers in vergelijking met de éénmanszaken. Er is een significant positief verband met het bruto-jaarinkomen en het brutomaandinkomen van de zelfstandigen. De nettowinst is dan weer lager in ondernemingen met 5 tot 19 medewerkers. Nettowinst is niet geassocieerd met inkomens.

Tabel 44 Regressie van omzet en nettowinst op bedrijfskenmerken en inkomensvariabelen.

	Omzet per medewerker				Nettowinst			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
Bedrijfsgrootte (ref. 1)								
2-4 werknemers	-2.24e+04	**	-2.20e+04	**	-2.712		-7.726	
5-9	-2.14e+04	**	-2.21e+04	**	-6.012		-13.052	*
10-19	11824.643		9461.431		-16.198	**	-19.886	**
20-49	-2.08e+04	*	-2.53e+04	*	-5.106		-13.188	
50+	-1.15e+04		-2.38e+04		-12.259		-14.719	
Log bruto-jaarinkomen			5092.811	*			1.254	
Log brutoinkomen zelfstandige			13205.979	*			0.137	
Intercept	65705.607	**	-9.48e+04	*	42.202	**	32.448	
Observaties	647		392		623		377	
R^2	0.07		0.10		0.03		0.05	

Noot: * p<.05, ** p<.01; OLS-schatting met geclusterde standaardfouten.

4.4.2 Jobkwaliteit

Tabel 45 toont de resultaten van een regressieanalyse van de somschaal van motivatoren en stressoren en de algemene score voor jobkwaliteit op werknemerskenmerken, jobaspecten en inkomens. Hieruit blijkt dat jongeren, bedienden en ambtenaren, en stagiairs een hogere jobtevredenheid hebben in vergelijking met de referentiecategorieën, wanneer gemeten aan de hand van de somschaal, maar niet op basis van de algemene score. Voor beide afhankelijke variabelen is in de eerste plaats de arbeidsinhoud bepalend, gevolgd door de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie.

Een regressie van de jobaspecten op werknemerskenmerken (Tabel 46) toont dan weer aan dat jongeren alle aspecten, behalve jobinhoud, slechter beoordelen dan architecten tussen 35 en 49 jaar. Geslacht en origine lijken ook hier geen rol te spelen.

Tabel 45 Regressieanalyse van de somschaal van motivatoren en stressoren en de algemene score voor jobkwaliteit op werknemerskenmerken, jobaspecten en inkomens.

	Somschaal						Algemene score					
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
Geslacht (ref. man)												
Vrouw	-0.477		-0.867		-0.189		-0.011		-0.092		0.001	
Leeftijd (ref. 35-49)												
18-34	1.449	*	2.525	**	0.635		-0.174		-0.010		-0.398	*
50-85	-0.225		-1.160		-1.718		0.218		-0.075		-0.113	
Origine (ref. Belgisch)												
Migratieachtergrond	0.028		0.493		0.063		0.226		0.291		0.180	
EU-onderdaan	-3.415		-2.328		-3.933		-0.429		0.039		-0.341	
Niet-EU-onderdaan	-1.626		-0.935		-4.060		-0.331		-0.153		-1.120	
Statuut (ref. zelfstandige)												
Bediende/ambtenaar	6.392	**	3.822	**			0.703	**	0.147			
Stagiair	2.525	*	2.416	**	2.991	*	-0.053		-0.091		0.272	
Arbeidsinhoud			4.073	**					0.819	**		
Arbeidsomstandigheden			0.764	*					0.136			
Arbeidsorganisatie			1.269	**					0.191	**		
Arbeidsvoorwaarden			1.371	**					0.338	**		
Arbeidsverhoudingen			0.727	**					0.125	*		
Log bruto-jaarinkomen					-0.156						0.338	**
Log brutoloon zelfstandigen					5.342	**					0.125	*
Intercept	52.385	**	23.642	**	11.472		6.495	**	0.884	*	-1.708	
Observaties	1328		1317		723		1059		1051		576	
R^2	0.04		0.36		0.06		0.02		0.42		0.08	

Noot: * p<.05, ** p<.01; OLS-schatting.

Tabel 46 Regressieanalyse van de jobaspecten op werknemerskenmerken.

	Arbeids-inhoud		Arbeidsom-standigheden		Arbeidsorga-nisatie		Arbeids-voorwaarden		Arbeidsver-houdingen	
Geslacht (ref. man)										
Vrouw	0.062		0.041		0.092		0.078		0.075	
Leeftijd										
18-34	0.106		-0.207	**	-0.231	**	-0.320	**	-0.245	**
50-85	-0.042		0.077		0.123	*	0.220	**	0.029	
Origine (ref. Belgisch)										
Migratieachtergrond	0.022		-0.244	*	-0.146		0.026		-0.178	
EU-onderdaan	-0.119		-0.304		-0.191		0.079		0.177	
Niet-EU-onderdaan	-0.004		-0.173		-0.234		0.173		-0.028	
Observaties	1314		1306		1260		1258		1213	
R^2	0.01		0.03		0.03		0.03		0.02	

Noot: * p<.05, ** p<.01, OLS-schatting.

4.4.3 Inkomens en arbeidstijd

Tabel 47 geeft de resultaten van de regressieanalyse van de bruto-jaarinkomens en brutolonen voor zelfstandigen op persoonskenmerken en organisatiekenmerken. Jongeren en stagiairs noteren significant lagere bruto-jaarinkomens, terwijl vrouwen en stagiairs lagere bruto-maandinkomens opstrijken. Bruto-jaarinkomens van architecten van Belgische origine liggen lager dan deze van overig EU-onderdanen of niet-EU onderdanen, afhankelijk van het model.

Er is in beide gevallen geen verband met de omzet per medewerker, maar jaarinkomens liggen hoger naarmate de onderneming vaker aan wedstrijden deelneemt of meer reguliere activiteiten onderneemt.

Tabel 47 Regressieanalyse van de bruto-jaarinkomens en brutolonen voor zelfstandigen op persoonskenmerken en organisatiekenmerken.

	Log bruto-jaarinkomen				Log bruto-inkomen zelfstandige			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
Geslacht (ref. man)								
Vrouw	-0.074		-0.445	*	-0.116	**	-0.409	*
Leeftijd (ref. 35-49)								
18-34	-0.309	**	-0.315		-0.041		-0.062	
50-85	0.135		-0.212		0.042		0.045	
Origine (ref. Belgisch)								
Migratieachtergrond	0.151		-0.021		0.066		0.175	
EU-onderdaan	-0.312		0.650	*	-0.059		0.187	
Niet-EU-onderdaan	0.281	*	-0.083		0.123		-0.331	
Statuut (ref. zelfstandige)								
Stagiair	-0.651	*	-0.300		-0.167	**	-0.360	
Omzet per medewerker			0.000				0.000	
Aandeel reguliere bouwact.			0.015	*			0.003	
Aandeel wedstrijden			0.015	**			0.004	
Aandeel cofinanciering			0.009				0.007	
Nettowinst			0.002				-0.000	
Intercept	10.494	**	9.003	**	8.190	**	7.846	**
Observaties	866		106		781		94	
R^2	0.05		0.13		0.04		0.19	

Noot: * p<.05, ** p<.01; OLS-schatting met geclusterde standaardfouten.

4.4.4 Jobmobiliteit

Tabel 48 geeft de resultaten van een regressie van de intentie om van job te veranderen. Dit is significant hoger bij jongeren en lager bij de oudste groep architecten in het eerste model. Ook Belgen met een migratieachtergrond en stagiairs overwegen vaker een jobwijziging. Jaarinkomens hebben geen effect, maar naarmate de jobkwaliteit beter beoordeeld wordt, verlaagt dan weer de waarschijnlijkheid dat men een jobwijziging plant. Wat de intentie om de sector te verlaten betreft Tabel 49, is het beeld anders: demografische kenmerken spelen geen rol, wél opnieuw jobkwaliteit en nu ook het jaarinkomen.

Tabel 48 Regressieanalyse van de intentie om van job te veranderen.

	(1)		(2)		(3)	
Geslacht (ref. man)						
Vrouw	-0.021		0.081		0.085	
Leeftijd (ref. 35-49)						
18-34	0.856	**	0.889	**	1.107	**
50-85	-0.468	**	-0.325		-0.150	
Origine (ref. Belgisch)						
Migratieachtergrond	0.637	*	1.036	*	0.937	
EU-onderdaan	0.532		0.432		0.607	
Niet-EU-onderdaan	0.581		-0.839			
Statuut (ref. zelfstandige)						
Bediende/ambtenaar	-0.521	*	0.314			
Stagiair	0.425		1.608	**	1.002	
Jobkwaliteit			-0.515	**	-0.596	**
Bedrijfsgrootte						
2-4			-0.367		-0.023	
5-9			-0.741	*	-0.369	
10-19			-0.186		-0.044	
20-49			-0.789		-0.173	
50+			-0.658		-0.219	
Log bruto-jaarinkomen					-0.163	
Intercept	-0.646	**	2.431	**	4.298	**
Observaties	1176		648		495	

Noot: * p<.05, ** p<.01; logit-regressie.

Tabel 49 Regressieanalyse van de intentie om de architectuursector te verlaten.

	(1)		(2)		(3)	
Geslacht (ref. man)						
Vrouw	-0.035		0.271		0.301	
Leeftijd (ref. 35-49)						
18-34	0.272		0.458		0.476	
50-85	-0.265		-0.167		-0.079	
Origine (ref. Belgisch)						
Migratieachtergrond	0.170		-0.024		-0.487	
EU-onderdaan	0.114		-0.277		0.269	
Niet-EU-onderdaan	0.527					
Statuut (ref. zelfstandige)						
Bediende/ambtenaar	-0.480		0.474			
Stagiair	0.254		0.133		-0.019	
Jobkwaliteit			-0.570	**	-0.699	**
Bedrijfsgrootte						
2-4			0.043		0.135	
5-9			-0.822		-1.057	
10-19			-0.336		-0.843	
20-49			-0.019		0.107	
50+			-1.610		-0.880	
Log bruto-jaarinkomen					-0.201	*
Intercept	-1.870	**	1.552	**	4.352	**
Aantal observaties	1653		711		510	

Noot: * p<.05, ** p<.01; logit-regressie.

5 REFERENTIES

ACE. (2025a). *Architecture Policies in Europe* (p. 190). Architects' Council of Europe.

ACE. (2025b). *The Architectural Profession in Europe. 2024 Sector Study* (No. EN-01042025; p. 114). Architects' Council of Europe.

Berglund, R. T., Kombeiz, O., & Dollard, M. (2024). Manager-driven intervention for improved psychosocial safety climate and psychosocial work environment. *Safety Science*, *176*, 106552-. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106552

Dear Architects. (2024). *De loonbarometer*.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. In E. L. Deci & R. M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (pp. 11–40). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, *19*(2), 109–134.

Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, *44*(2), 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 23–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305

Gagné, M. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (1st ed.). Oxford University Press.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gerkens, S., Lefèvre, M., Bouckaert, N., Levy, M., Maertens De Noordhout, C., Obyn, C., Devos, C., Scohy, A., Vlayen, A., Yaras, H., Janssens, C., & Meeus, P. (2024). *Performantie van het Belgische gezondheidssysteem: Rapport 2024* (1st edn). Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE). https://doi.org/10.57598/R376A

Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, *17*(4), 353–383. https://doi.org/10.1037/a0021320

Hardyns, W., Parmentier, S., Dorme, L., & Roevens, E. (with KU Leuven, Universiteit Gent, & Orde van Vlaamse Balies). (2021). *De Advocatenbarometer 2020*. Boom juridisch.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, *24*(1), 1–35. https://doi.org/10.1080/02678371003683747

Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, *66*(4), 475–502. https://doi.org/10.1177/0018726712456407

Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Family Issues*, *38*(1), 52–72. https://doi.org/10.1177/0192513X16647983

IGVM. (2021). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021.* FOD WASO.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, *78*(10), 1336–1342. https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336

Joudrey, A. D., & Wallace, J. E. (2009). Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, *62*(2), 195–217. https://doi.org/10.1177/0018726708100357

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308.

Koch, P., Schablon, A., Latza, U., & Nienhaus, A. (2014). Musculoskeletal pain and effort-reward imbalance- a systematic review. *BMC Public Health*, *14*(1), 37. https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-37

Lauwers, G. (2008). *Schijnzelfstandigheid bij advocaten*. Maklu.

Legal News. (2022, December 23). *OVB keurt de invoering van het bediendenstatuut voor de advocaat goed! (Buyssens Advocaten)—Legal News*. https://legalnews.be/geschillen-procedure/ovb-keurt-de-invoering-van-het-bediendenstatuut-voor-de-advocaat-goed-buyssens-advocaten/

Ministère de la Culture (Ed.). (2024). *Chiffres clés: Statistiques de la culture et de la communication - Édition 2024*. Ministère de la Culture - Département de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS).

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union* (p. 166). EU Directorate General for Internal Policies.

NAV. (2021). *De toekomst van het architectenberoep* (p. 34). Netwerk Architecten Vlaanderen.

Pieters, E., & Tritsman, B. (2025). *De parallelle praktijk als voedingsbodem voor de architectuursector in Vlaanderen*. Vlaams Architectuurinstituut (VAI).

Pringle, J. K., Harris, C., Ravenswood, K., Giddings, L., Ryan, I., & Jaeger, S. (2017). Women's Career Progression in Law Firms: Views from the Top, Views From Below: Women's law careers. *Gender, Work & Organization*, *24*(4), 435–449. https://doi.org/10.1111/gwao.12180

Rhode, D. (2002). Balanced lives for lawyers. *Fordham Law Review*, *70*(6), 2207–2220.

Rutgeerts, J. (2015). *Onderzoek nacalculatie van de architectenopdracht* (p. 139). Faculteit Architectuur - KU Leuven.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 11.

Schokkaert, E., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2011). Preferences and Subjective Satisfaction: Measuring Well-being on the Job for Policy Evaluation. *CESifo Economic Studies*, *57*(4), 683–714.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27–41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort–reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *82*(8), 1005–1013. https://doi.org/10.1007/s00420-008-0384-3

Siongers, J., Willekens, M., Pissens, L., & Lievens, J. (2018). *Wie heeft het gemaakt? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van architecten en designers in Vlaanderen*. CUDOS.

Turner, N., Stride, C. B., Carter, A. J., McCaughey, D., & Carroll, A. E. (2012). Job Demands–Control–Support model and employee safety performance. *Accident Analysis & Prevention*, *45*, 811–817. https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.07.005

Van Eeckhoutte, W., Janvier, R., Van Limberghen, G., & Van Regenmortel, A. (2005). Begrip loon in de bijdrageregeling van de sociale zekerheid voor werknemers. Algemene beginselen. In *Het loonbegrip* (pp. 3–123). Die Keure.

van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, *60*(5), 1117–1131. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043

Vastmans, F. (2024). *Economische Impact van het Vergunningenbeleid in België* (p. 99). KU Leuven - Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen.

VDAB. (2025). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen. Editie 2025.* VDAB.

Vlaamse Raad OvA. (2024a). *Architect, deontologie en vennootschap* (p. 24). Orde van Architecten - Vlaamse Raad.

Vlaamse Raad OvA. (2024b). *Jaarverslag 2024* (p. 68). Vlaamse Raad Orde van Architecten.

Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, *60*(3), 510–539.