

EquiLibre

Onderzoek naar het verdienmodel
van de architectuursector in Vlaanderen



Uitgevoerd door het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en
Samenleving van de KU Leuven in opdracht van de
Orde van Architecten - Vlaamse Raad | 2025



ORDE VAN ARCHITECTEN
VLAAMSE RAAD



ONDERZOEKINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

INHOUD

	Inleiding	4
1	Resultaten bevraging	6
1.1	Design en representativiteit	6
1.2	Persoonskenmerken	7
1.3	Jobkenmerken	7
1.4	Ondernemingskenmerken	11
1.5	Jobkwaliteit	17
1.6	Inkomens en arbeidstijd	21
1.7	Verloop	32
2	Conclusies	36

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 attenderden 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 voren kwamen. Deze trends vragen om verdere substantiëring voor de gehele architectenpopulatie en extra analyse. 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 EquiLibre-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 werklust, inspanningen en beloning, intrinsieke en extrinsieke motivatie, en vrijheid en zekerheid in de arbeidsstatuten.

Dit economisch, arbeidpsychologisch en institutioneel theoretisch kader vormde de achtergrond voor een bevraging van 1805 architecten. In deze samenvatting worden de bevindingen uit dit staal besproken, onderverdeeld in thema's zoals jobkenmerken, ondernemingskenmerken, jobkwaliteit, inkomens, en verloop. De conclusies besluiten het onderzoek met een genuanceerd beeld van de verschillende realiteiten en dynamieken binnen de architectuur, waarbij de urgentie van het financieel vraagstuk algemeen 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 RESULTATEN BEVRAGING

1.1 Design en representativiteit

De online bevraging volgde 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.

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.¹

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 bevroegd wordt. Allerhande externe factoren beïnvloedden de respons, bijvoorbeeld in negatieve zin door wantrouwen met betrekking tot het naleven van de privacywetgeving, of in positieve zin door de motivatie om een problematiek aan te kaarten. Het gros van de uitval situeert zich echter aan het begin van de bevraging, 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 1). Daaruit blijkt dat vooral de groep jongeren oververtegenwoordigd is in de data van de vragenlijst: 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.

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

¹ 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.

de reële populatie werden gewichten bepaald op basis van de verdeling van de volledige responsen in deze tabel.² In de overzichtstabellen hieronder zal het “ruwe” aantal ongewogen observaties (“obs”) telkens aangegeven worden.

Tabel 1 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	
	M	V	M	V	M	V
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

* 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

1.2 Persoonskenmerken

Van de architecten op de tabel van de Vlaamse Raad van de Orde zijn zes op de tien architecten man, behoort ongeveer de helft tot de leeftijdscategorie tussen 35 en 49 jaar, en zijn negen op tien architecten 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 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 opleidingsniveau ouders is deze groep verder wel vergelijkbaar met de architecten.

1.3 Jobkenmerken

1.3.1 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 2). 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. Voor zelfstandigen werd het statuut verder opgesplitst tussen solo-architecten (16%), bestuurders en partners van ondernemingen (46%), freelancers (33%) en stagiairs (5%). Dit wordt hieronder 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

² Bijvoorbeeld: het gewicht voor de groep mannen van 35 tot 49 jaar is $24/20.8 = 1.15$.

en medewerkers zonder stamnummer telt in vergelijking relatief minder zelfstandigen, meer bedienden en meer stagiair, 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 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 2 **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

1.3.2 Werkervaring

Werkervaring hangt sterk samen met leeftijd, dat hiervoor de bovengrens vormt (Tabel 3). Aangezien weinig architecten pas op latere leeftijd de sector instappen, is er 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, maar dit verschil is in grote mate te wijten aan een compositie-effect, gezien de vervrouwelijking van het beroep in jongere cohorten.

Tabel 3 Werkervaring binnen het werkverband en binnen de architectuursector (jaren)

	Binnen het werkverband			In de architectuursector		
	M	V	T	M	V	T
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
18+	14.4	8.8	12.0	20.3	13.7	17.5

1.3.3 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. Drie op vier respondenten is aan een bureau 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 4). 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.

Tabel 4 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
Verschuillende bureaus	4.4	6.0	6.5
Combinatie solo-bureau	19.2	16.2	12.6
Totaal	100%	100%	100%

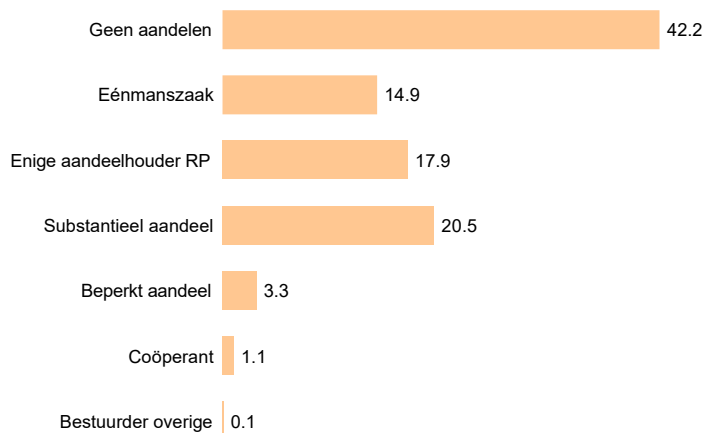
1.3.4 Functie en zeggenschap

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 (zonder stamnummer), zijn architect/ontwerper, zaakvoerder of bestuurder van een bureau en projectleider. Onder architecten komt ook solo-architect vaak voor. Meer specifieke functies zoals stabiliteitsingenieur, energieadviseur of veiligheidscoördinator werden weinig vernoemd. Het aantal tekenaars, assistenten en interieurarchitecten is in beide groepen beperkt.

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 1). Verder bestuurt vijftien procent een éénmanszaak, en is zo'n een 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.

Opgedeeld naar leeftijd en geslacht, in Tabel 5, is het duidelijk dat jongeren minder zeggenschap hebben, maar dat 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 1 Type zeggenschap in de onderneming (percentage binnen categorie).



Tabel 5 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

1.4 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 400 respondenten.

1.4.1 Bedrijfsgrootte

De meeste ondernemingen zijn klein: 85% van de ondernemingen telt minder dan 10 medewerkers, en 42% van de ondernemingen zijn éénmanszaken in de steekproef bedraagt 42%. 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.

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 hoger dan 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.

1.4.2 Activiteiten en rendabiliteit

Figuur 2 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), waardebeoordeling van vastgoed, expertise of schadeonderzoek, productie en/of verkoop van materialen.
- **Alternatieve activiteiten:**³ artistieke projecten, participatieve projecten, ontwerpen of experimenteel onderzoek, onderwijsopdrachten en opleidingen.

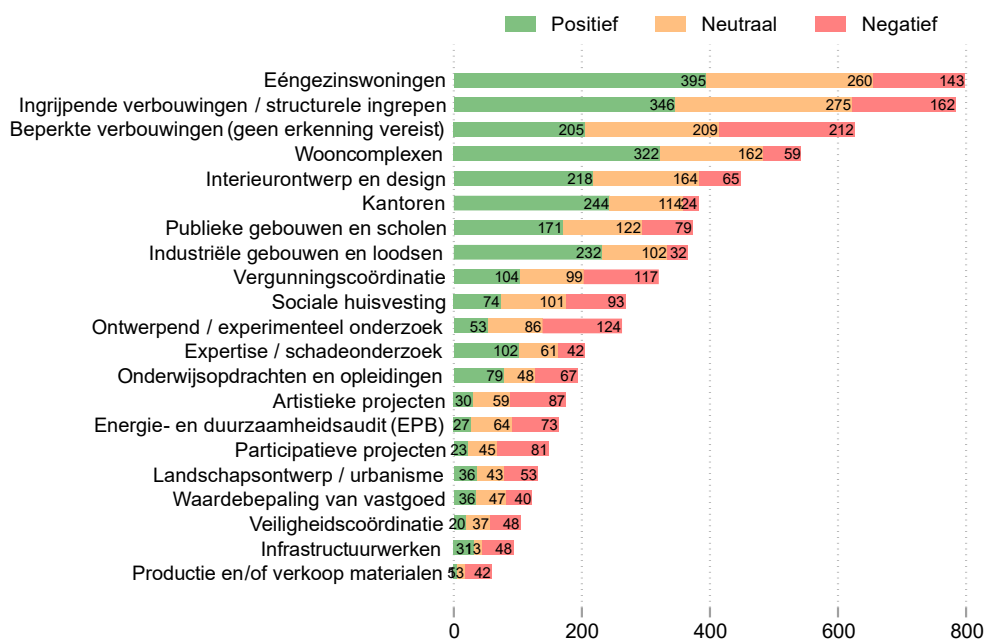
De meest genoemde activiteiten behoren tot de reguliere bouwactiviteiten, met bovenaan het ontwerpen van ééngezinswoningen of wooncomplexen, en ingrijpende of beperkte verbouwingen. Landschapsontwerp of urbanisme en infrastructuurwerken worden minder vaak ondernomen. Bij de aanvullende bouwactiviteiten

³ Alternatieve activiteiten worden ook wel “parallelle” of “onafhankelijke” activiteiten genoemd (zie Pieters & Tritsman, 2025).

worden vergunningscoördinatie en expertise of schadeonderzoek vaak genoemd, maar verder zijn de alternatieve activiteiten couranter, hoewel qua grootteorde niet vergelijkbaar met de reguliere activiteiten.

Om na te gaan welke 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 6 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.

Figuur 2 Activiteiten en hun rendabiliteit (ongewogen aantallen).



Tabel 6 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
Eéengezinswoningen	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

1.4.3 Omzet en nettowinst

Tabel 7 geeft de jaaromzet in het laatste boekjaar van de ondernemingen naar bedrijfsgrootte volgens de architecten met zeggenschap over hun onderneming. Respondenten werden doorverwezen naar de jaarrekeningen bij de Nationale Bank om het veld 9900 op te zoeken: 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.

Uitgedrukt in verhouding tot het aantal medewerkers, blijkt de omzet het hoogste in de éénmanszaken, met een gemiddelde van 67 000 euro en een mediaan van 50 000 euro, zoals ook zichtbaar is op de eerste rij. De laagste gemiddelde omzet per medewerker valt te noteren in de grootteklasse daar net boven, 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.

Van de omzet moeten evenwel alle kosten, inclusief loon, worden afgetrokken om de winst te berekenen. Het *nettowinstpercentage* is de nettowinst vóór belastingen (jaarrekening veld 9903), uitgedrukt als percentage ten opzichte van de omzet (Tabel 8). Zo blijkt dat het nettowinstpercentage gemiddeld 38% bedraagt en de mediaan

30%, maar de spreiding is groot.⁴ 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 7 Verdeling van omzet volgens ondernemingsgrootte (x1000 euro).

Bedrijfsgrootte	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

Tabel 8 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

⁴ 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.

<https://www.architect.be/orde-van-architecten-hoge-winstmarges-en-te-weinig-concurrentie-dat-is-de-waarheid-veel-geweld-aan>

Tabel 9 Gemiddelde honoraria en gemiddeld minimum en maximum volgens niveau medewerker en procentueel tarief.

	Minimum	Gemiddelde	Maximum
Honoraria (euro)			
1. Junior	64.6	74.5	80.8
2. Senior	74.6	87.1	98.0
3. Overige	64.3	73.1	82.3
Tarief (%)	6.2	8.3	11.8

1.4.4 Tarieven

Architecten en bureaus 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. 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. Tabel 9 geeft de gemiddelde bedragen en tarieven voor deze twee opties weer, 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. 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.

« 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 uitsluitel te geven over de vergunning, scheur je er je broek aan. »

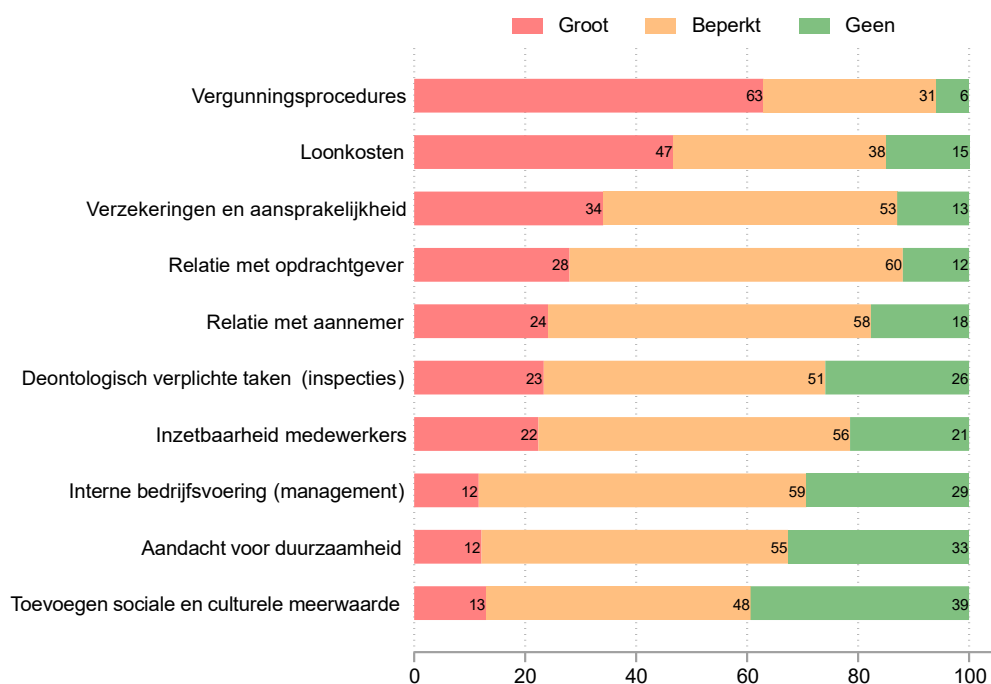
1.4.5 Financiële risico's

Een lijst met financiële risico's voor architecten en bureaus werd samengesteld op basis van een uitwisseling met het werkveld. Figuur 3 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.⁵ 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.

⁵ Voor een economische analyse van de impact van het vergunningsbeleid in België, zie Vastmans (2024).

Figuur 3

Inschatting financiële risico's voor architecten en bureaus.



« 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. »

« 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. »

« 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. »

1.5 Jobkwaliteit

1.5.1 Motivatoren en stressoren

Vanuit de arbeidspychologische theorieën werden 16 vragen opgenomen omtrent motivatoren en stressoren (Figuur 4). 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 ook 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 werklust. 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.

« 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. »

Om deze cijfers te plaatsen worden de items vergeleken met soortgelijke vragen in de Europese Enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van 2015.⁶ 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).⁷

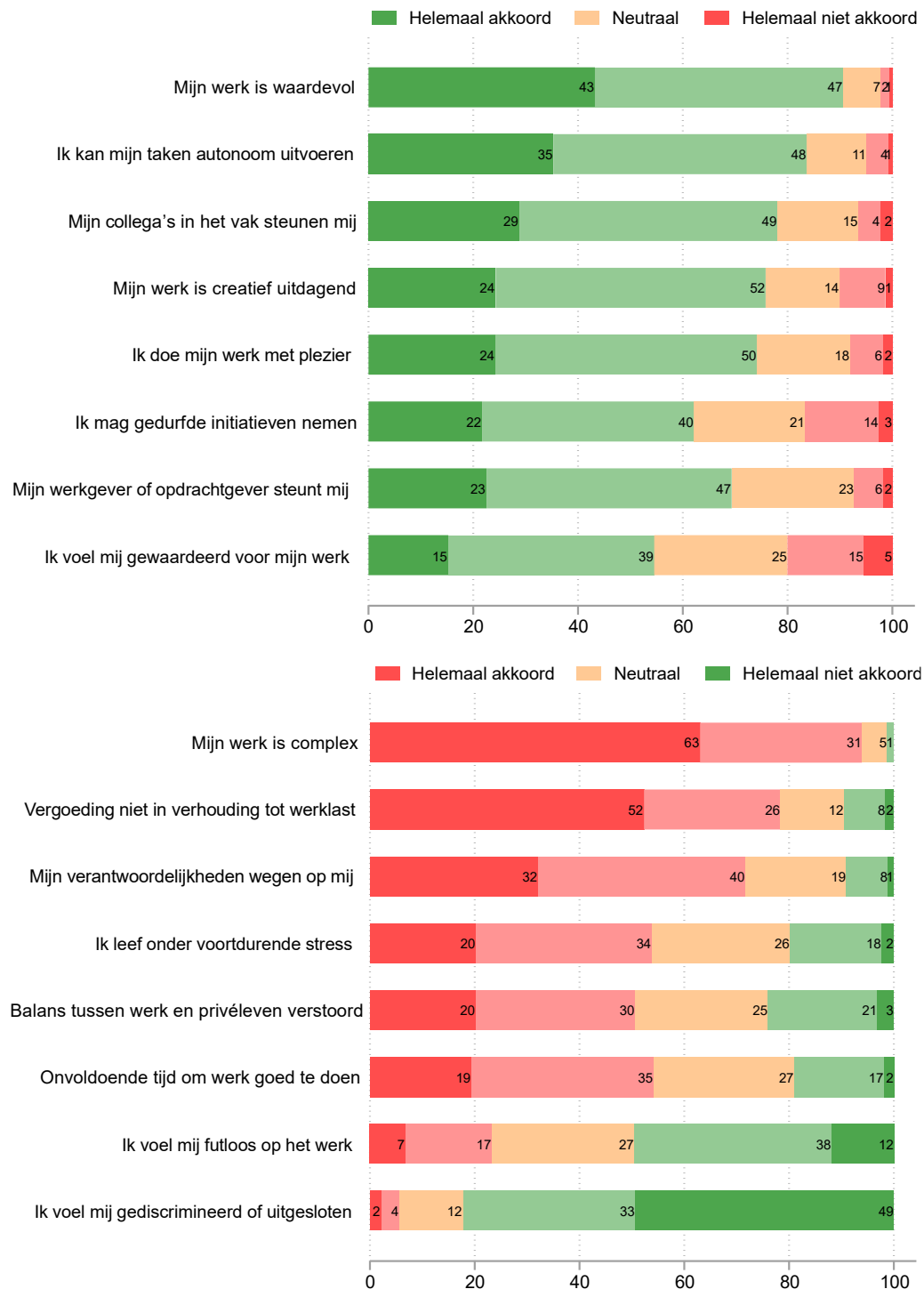
Op vlak van motivatoren is er grosso modo een overeenstemming tussen de responsen van de architecten en deze van de gehele populatie van werknemers en zelfstandigen in België. Autonomie is hoger en vergelijkbaar met die van managers, maar anderzijds scoren architecten lager wat betreft het gevoel van 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

⁶ 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.

⁷ De sterkste correlatie werd evenwel gevonden met NACE-sector K: financiële activiteiten, vooral gestuurd door lagere scores met betrekking tot waardering of erkenning.

van autonome, waardevolle maar onvoldoende gewaardeerde, verzadigde banen wordt met andere woorden volkomen bevestigd door deze vergelijking.

Figuur 4 Beoordeling van de motivatoren (bovenste luik) en stressoren (onderste luik).



« 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. »

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 arbeidspychologisch 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 10 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.

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 10 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

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

Tabel 11 Werktijden naar 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
Freelancer						
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

« 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. »

1.6 Inkomens en arbeidstijd

1.6.1 Werktijden

Tabel 11 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.

1.6.2 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 eenmanszaak. Indien er geen vast 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.⁸
- **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 12 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).

Figuur 5 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 6 ziet men dat de familiale structuur, en in het bijzonder het niet hebben van kinderen, de nettolonen sterk stuurt. Ten slotte toont Figuur 7 de bruto inkomenscurve volgens leeftijd voor zelfstandigen en bedienden in euro per uur. Hoewel er veel variatie is, geeft de trendlijn voor zelfstandigen een quasi vlak verloop aan, terwijl bij de (weinig) bedienden en ambtenaren van zestig jaar het uurloon dubbel zo hoog ligt als gemiddeld bij dertigjarigen.

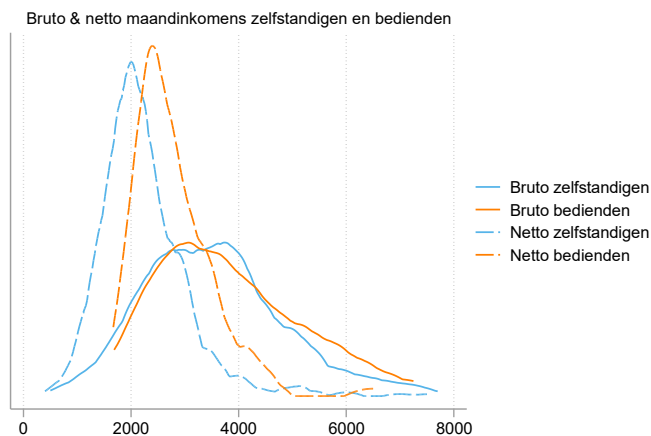
« Ik frustreer mij enorm in mijn loon. Ik ben bezorgd over mijn financieel leven met kinderen en voel mij genoodzaakt te veranderen van beroep alvorens voor kindjes te gaan. Dit is jammer gezien ik mijn beroep enorm graag doe. Erg dat ik voor dit loon zo hard en zo veel heb moeten studeren. »

⁸ 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.

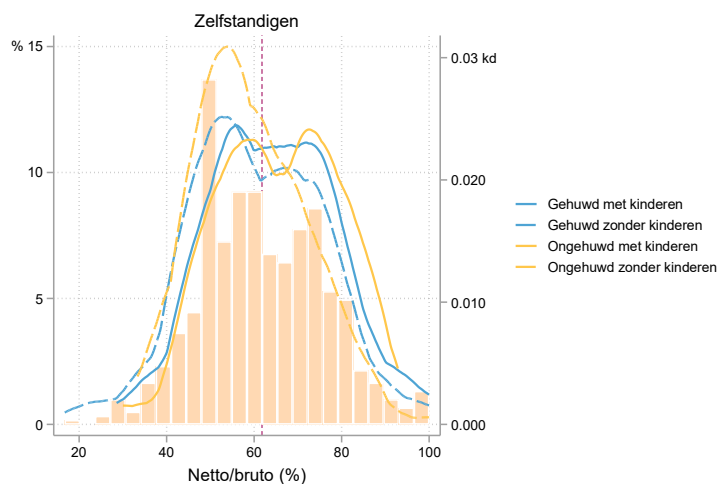
Tabel 12 **Inkomens en lonen per maand volgens statuut, met verrekening in voltijdsequivalenten en per uur.**

	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

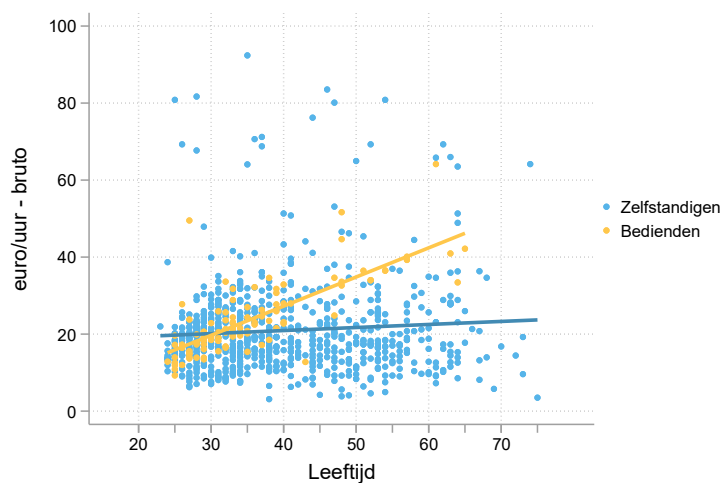
Figuur 5 Geschatte verdeling bruto- en netto-maandinkomens en lonen van zelfstandigen en bedienden.



Figuur 6 Verhouding tussen netto- en brutoloon voor zelfstandigen en werknemers en geschatte verdelingen volgens samenstelling huishouden.



Figuur 7 Inkomenscurve volgens leeftijd voor zelfstandigen en bedienden (euro per uur, bruto).



1.6.3 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. 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. Indirecte kosten, zoals het voordeel alle aard van de firmawagen, zijn daarbij afgehouden, zoals hierboven voor de maandinkomens.

Gemiddeld genomen bedraagt het bruto-jaarinkomen voor zelfstandige architecten 43 707 euro (Tabel 13), 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 14 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.

Tabel 13 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

Tabel 14 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
18+	43 707	26 937	28 500	38 600	52 000	870

1.6.4 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 15), 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.

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 is 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.

Tabel 15 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
18+	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
18+	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
18+	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
18+	21.9	21.2	21.6	3.2

1.6.5 Onbezoldigd werk

Toenemende verantwoordelijkheden en onvoorspelbare extra taken waar geen vergoeding tegenover staat worden vaak gemeld als een 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. Doorgaans worden alle uren doorgerekend door zelfstandigen, maar iets meer dan twintig procent factureert toch slechts 80% van de gewerkte uren. Eén op drie architecten presteert nog meer onbezoldigd werk. Opgesplitst naar leeftijd en geslacht 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 bedienden (“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. Bij vrouwen en hogere leeftijdsgroepen is dit beperkt tot één of hoogstens anderhalf uur per week.

1.6.6 Waardig inkomen en financiële thuissituatie

Een 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% vind het onwaarschijnlijk of zeer onwaarschijnlijk (Figuur 8). Opgesplitst naar leeftijd en geslacht blijkt dit een gedeelde mening bij de meeste architecten, 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.

« De grootste frustratie is de werklust 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. »

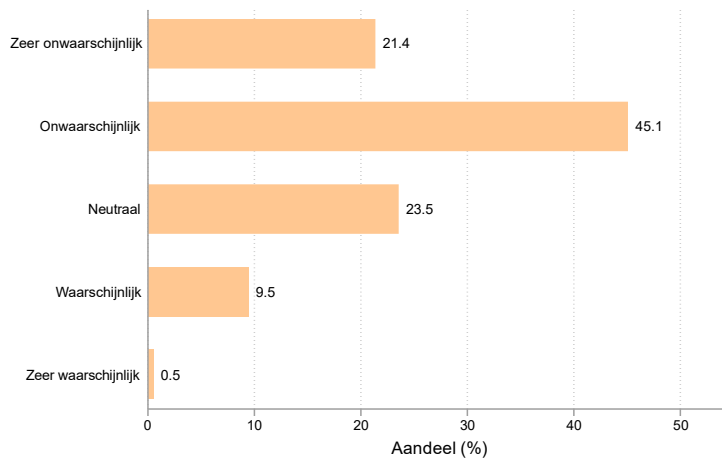
« Regelmatig komt de gedachte wel eens boven waarom ik dit doe? Er zijn zonder twijfel jobs met veel minder stress, minder zware verantwoordelijkheden, maar wel een even goede of zelfs betere vergoeding. Vooral het mentale aspect doet me twijfelen of ik dit in de toekomst blijf doen. »

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 9).

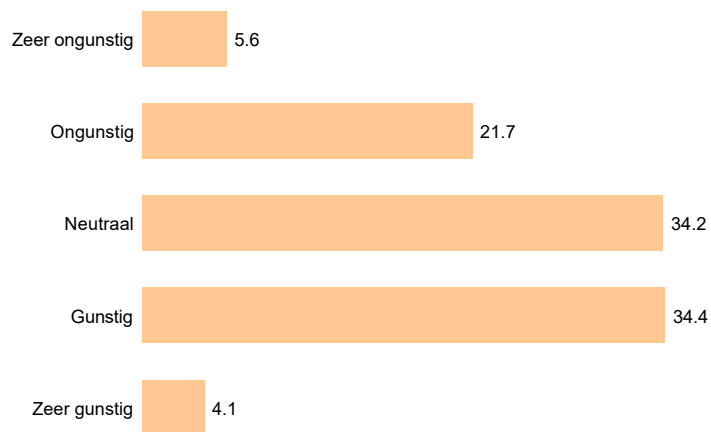
Deze problematiek treft vaker de jongeren, die hun situatie in meer dan één op de drie gevallen als ongunstig of zeer ongunstig beschouwen, terwijl dit voor de groep tussen 35 en 49 jaar iets minder dan één op vier is, en ongeveer één op vijf voor de groep boven 50 jaar. De verschillen naar geslacht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

« 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. »

Figuur 8 Beoordeling kans op een waardig inkomen voor een architect (%).



Figuur 9 Financiële situatie huishouden.



1.6.7 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 16 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 100.⁹ 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 uitsluitel 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 gezet in de rangschikking.

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

« 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. »

Op basis van de vrije input die gegeven kon worden, 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 aankaarte, 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.

⁹ 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.

Tabel 16 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, facturatiertools)	31.5
Specifieke criteria om uitsluitel 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

« 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. Architectuur is niet enkel kunst. »

1.6.8 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 aftrek 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.¹⁰ 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.

¹⁰ De data werden aangeleverd in intervallen van 2500 euro, waarvan het middelpunt genomen werd voor de berekeningen van de statistieken.

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.¹¹ 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.

Een analyse van de data in die sector (Tabel 17) 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 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 10).

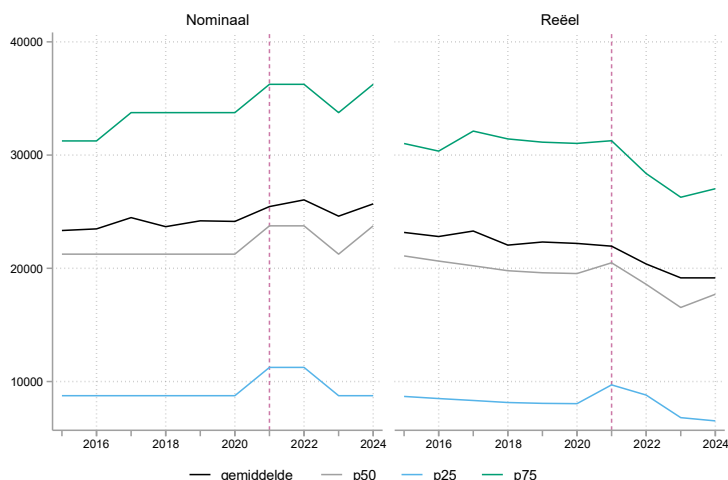
Tabel 17 Netto-jaarinkomens aangegeven bij de RSVZ voor 2021 (referte-inkomsten 2018).

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).

¹¹ Persbericht: <https://www.rsvz.be/nl/nieuws/analyse-van-de-grote-trends-2024-de-sector-van-de-zelfstandigen>

Figuur 10 Evolutie nominale en reële netto-jaarinkomens van zelfstandige architecten.



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

Onderverdeeld naar geslacht 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 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.

« Ik ben een dik anderhalf jaar geleden van jarenlange tewerkstelling als zelfstandige bij verschillende architectenbureaus naar een bediendecontract gegaan bij een studie bureau (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. »

1.7 Verloop

1.7.1 Analyse bevraging

Het verloop in de architectuur vertoont specifieke patronen. 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-statistieken¹² 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.

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. Drie op tien architecten vermeldt andere factoren, in de toelichting vaak refererend naar waardering, administratieve zaken, of persoonlijke aangelegenheden.

Tabel 18 Intentie om te veranderen van job of sector.

	Job			Sector		
	M	V	T	M	V	T
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
18+	37.0	43.5	39.6	12.8	13.2	13.0

« 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. »

1.7.2 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 19 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 11 toont vervolgens de verdeling voor mannen en vrouwen in 2015, 2020 en 2025 naar geboortjaar. Hieruit blijkt meteen dat de verdeling niet enkel opschuift naar rechts door de natuurlijke uitstroom van ouderen

¹² 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.

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 carrière duur 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 20).

Tabel 19 Aantal actieve leden en sectorale jobdynamiek tussen 2015 en 2025.

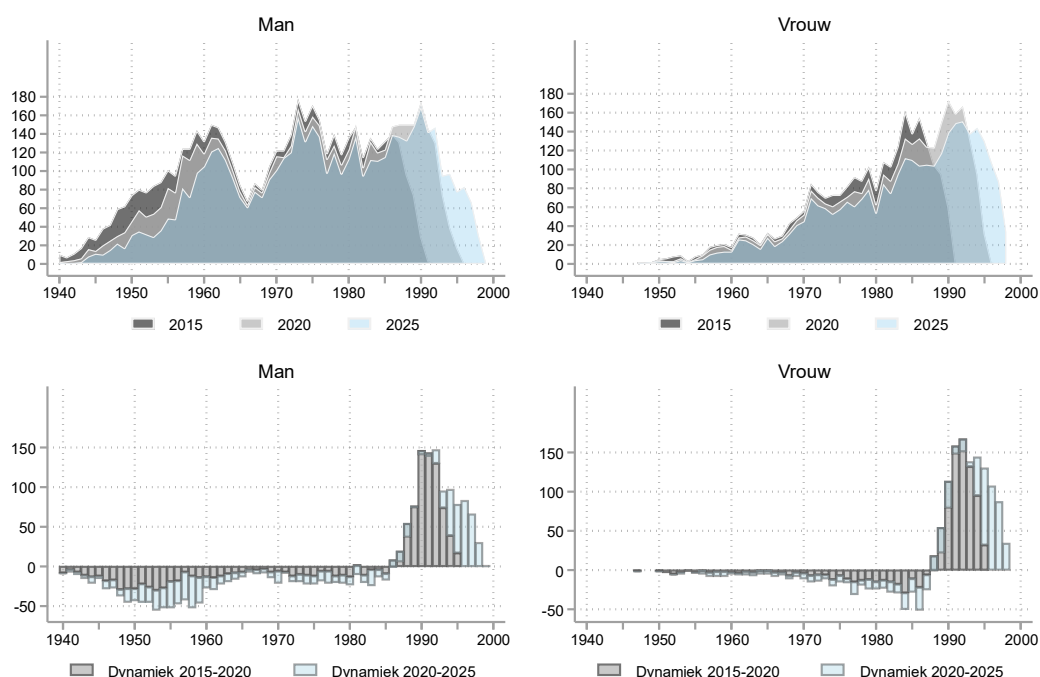
	Actief	In	Uit	Saldo	In %	Uit %	Saldo %
2015	7633						
2016	7728	296	201	95	3.9	2.6	1.2
2017	7913	389	204	185	5.0	2.6	2.4
2018	8082	402	233	169	5.1	2.9	2.1
2019	8292	427	217	210	5.3	2.7	2.6
2020	8235	376	433	-57	4.5	5.2	-0.7
2021	8322	330	243	87	4.0	3.0	1.1
2022	8432	358	248	110	4.3	3.0	1.3
2023	8475	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.

« 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 gedesillusionneerd en opgebrand. Ik ben op zoek naar een andere job, mogelijks buiten de architectuur, om onze verbouwing te kunnen betalen. »

Figuur 11 Populatieverdeling en werknemersdynamiek architecten naar geboortjaar en geslacht in 2015, 2020 en 2025.



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

Tabel 20 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

* 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 worden.

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

2 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 werknemer, 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 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. Niettemin is de jobdynamiek niet uitzonderlijk hoog in vergelijking met de rest van de economie. Architecten en bureaus zitten vooral vast in een lageloonmodel.

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?



ORDE VAN ARCHITECTEN

VLAAMSE RAAD

Tour & Taxis, Koninklijk Pakhuis ■ Havenlaan 86c bus 101, 1000 Brussel

Tel. 02 643 62 00 ■ Fax 02 643 62 19

info@ordevanarchitecten.be ■ www.architect.be

© oktober 2025 Orde van Architecten - Vlaamse Raad