

RAPORT

Ankieta SARP Poznań
29.11.2024



Cel badania

Ankieta została opracowana w celu wskazania kluczowych wyzwań i problemów, z którymi mierzy się środowisko architektów w Wielkopolsce. Uzyskane wyniki umożliwią nam lepsze zaplanowanie działań oraz zaangażowanie całej społeczności w rozwiązywanie najważniejszych kwestii.

Niniejszy raport przedstawia główne wnioski z badania, w ramach którego uczestnicy wskazywali priorytetowe obszary wymagające wsparcia ze strony branżowych stowarzyszeń. Analiza obejmuje najważniejsze potrzeby i wyzwania branży architektonicznej, a także różnice w priorytetach pomiędzy studentami, pracownikami, freelancerami i pracodawcami. Celem badania było:

- Zrozumienie, które aspekty codziennej praktyki architektonicznej wymagają największej uwagi,
- Określenie kluczowych priorytetów dla różnych grup zawodowych,
- Zdefiniowanie możliwych działań i strategii, opartych na wynikach ankiety, które będą wspierać rozwój branży.

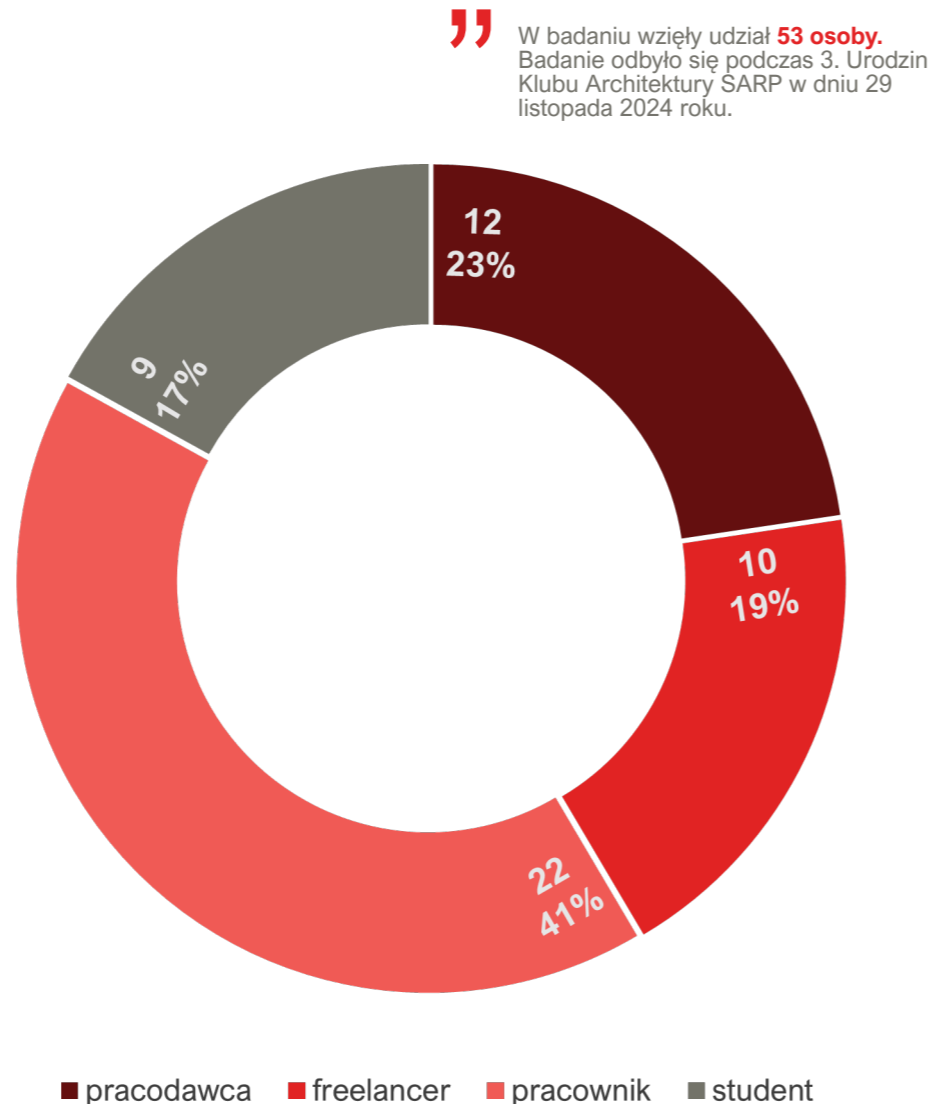
Metodologia

Badanie przeprowadzono w formie ankiety, w której respondenci nadawali ośmiu wybranym kategoriom tematycznym rangę priorytetów – od 1 (najwyższy priorytet) do 8 (najniższy). Zsumowane wyniki pozwoliły na określenie zarówno najistotniejszych, jak i mniej kluczowych kwestii z perspektywy uczestników badania. Dodatkowo każdy mógł zaproponować własne kategorie.

W ankiecie udział wzięły różne grupy interesariuszy branży architektonicznej, co umożliwiło uwzględnienie szerokiego spektrum punktów widzenia. Respondentów zapytano także o ewentualne pomysły na własny wkład w realizację kwestii, które uważają za najważniejsze. Osoby zainteresowane współpracą mogły pozostawić swoje dane kontaktowe.

Kategorie tematyczne

A	Rozwój osobisty i biznesowy architektów
B	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
C	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
D	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
E	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
F	Badania i ocena rynku
G	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
H	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny



■ pracodawca ■ freelancer ■ pracownik ■ student

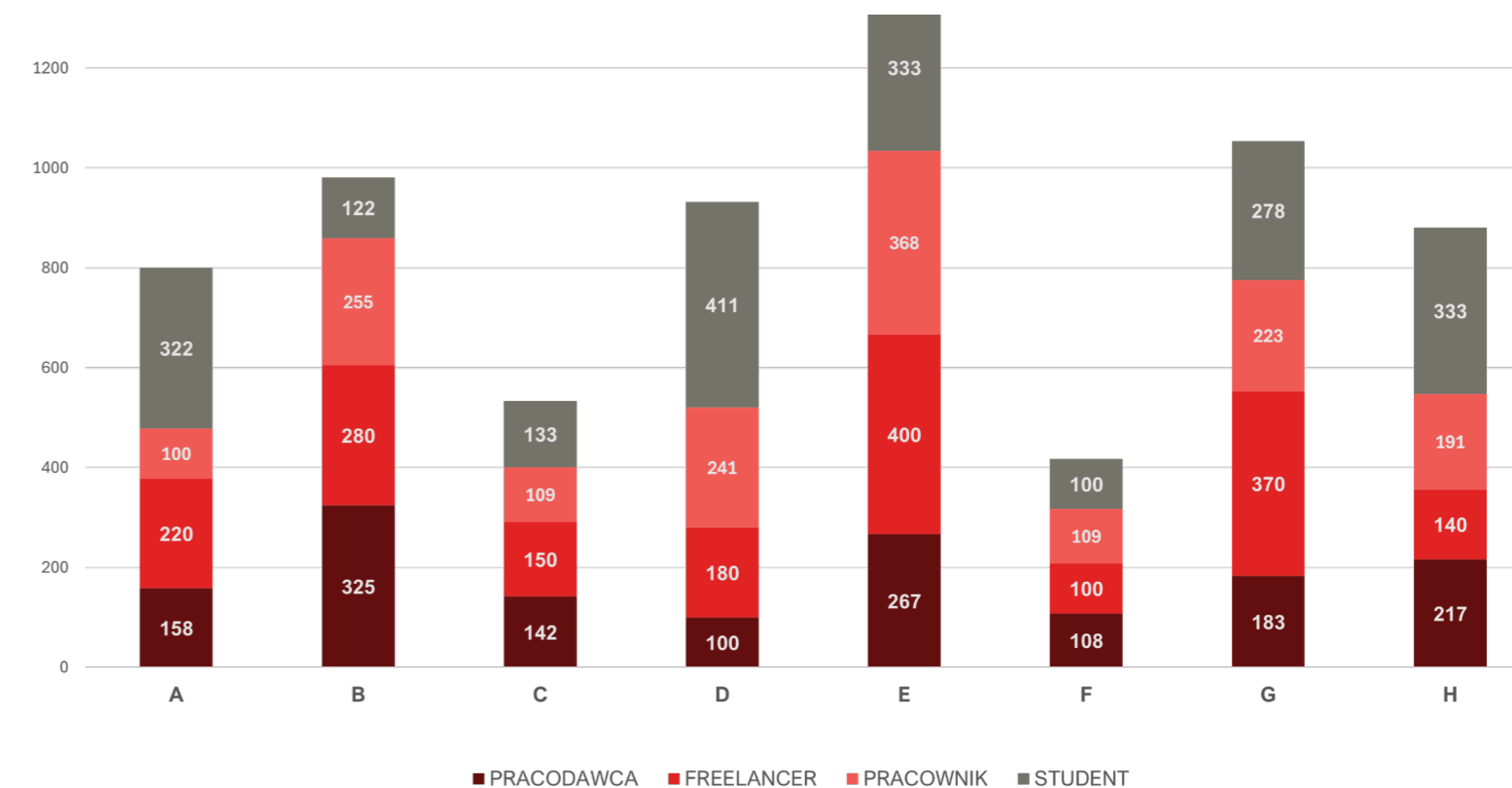
	pkt	
E	1368	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
G	1054	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
B	982	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
D	932	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
H	881	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny
A	801	Rozwój osobisty i biznesowy architektów
C	534	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
F	417	Badania i ocena rynku



Wyróżniające się kwestie:
Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń (E): Jest to najwyżej punktowana kwestia dla większości grup. Wskazuje na powszechną potrzebę uregulowania wynagrodzeń i standardów pracy.

Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych (B): Również istotny priorytet, szczególnie dla pracodawców i freelancerów, co może wynikać z potrzeby uproszczenia biurokracji.

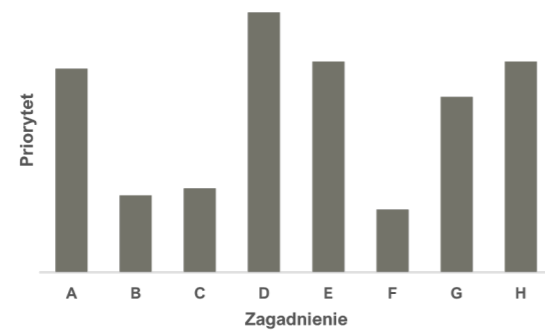
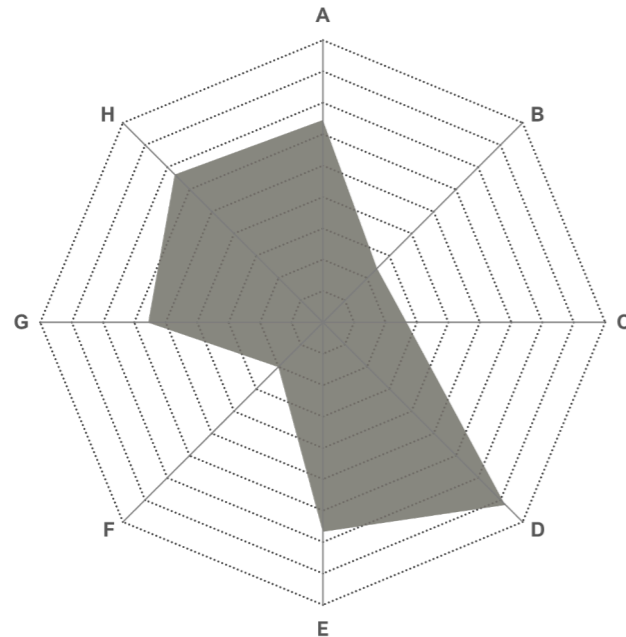
Dobrostan psychiczny architektów (D): Jest to ważny temat dla studentów i pracowników, co sugeruje rosnące zainteresowanie zdrowiem psychicznym i work-life balance w branży.



■ PRACODAWCA ■ FREELANCER ■ PRACOWNIK ■ STUDENT

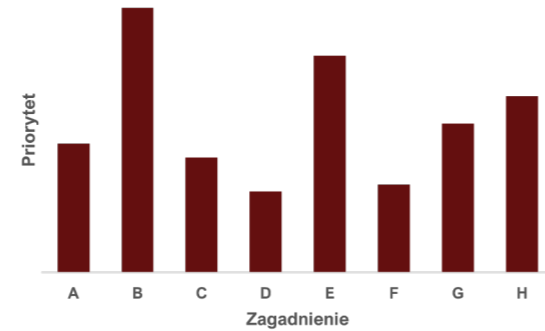
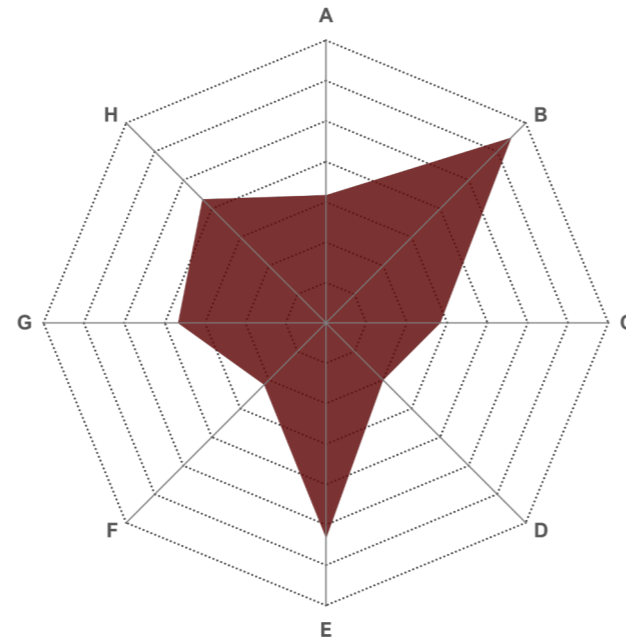
STUDENCI

	pkt	
D	411	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
E	333	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
H	333	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny
A	322	Rozwój osobisty i biznesowy architektów
G	278	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
C	133	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
B	122	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
F	100	Badania i ocena rynku



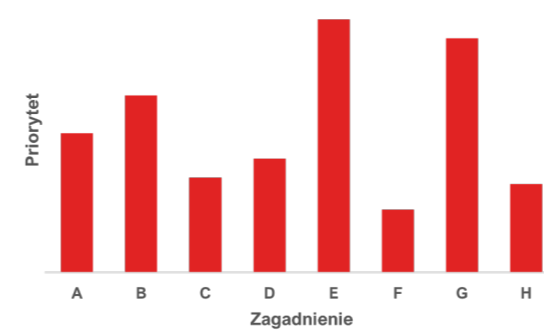
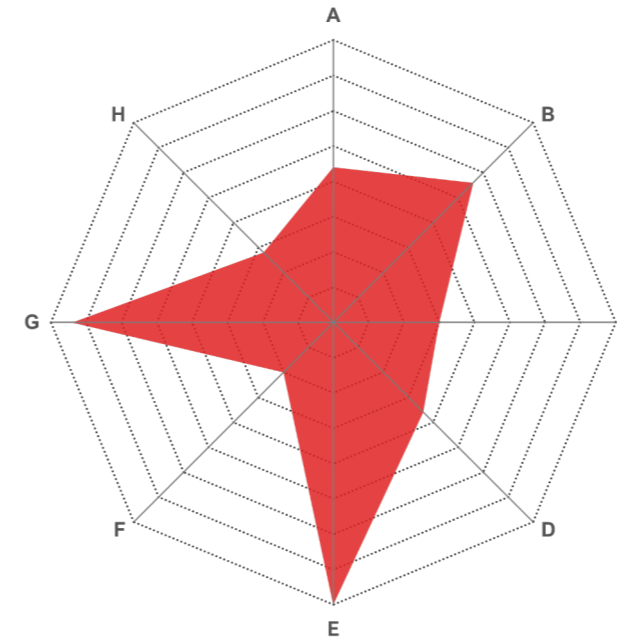
PRACODAWCY

	pkt	
B	325	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
E	267	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
H	217	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny
G	183	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
A	158	Rozwój osobisty i biznesowy architektów
C	142	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
F	108	Badania i ocena rynku
D	100	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów



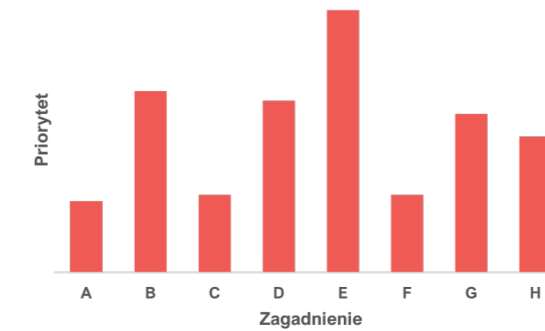
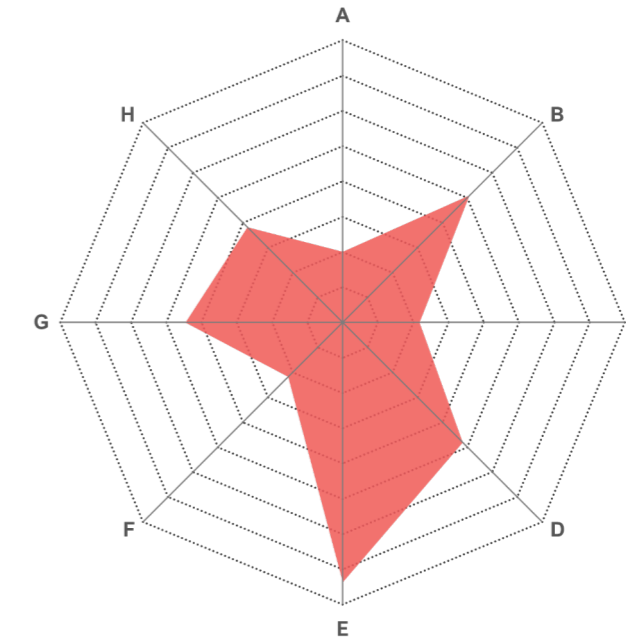
FREELANCERZY

	pkt	
E	400	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
G	370	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
B	280	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
A	220	Rozwój osobisty i biznesowy architektów
D	180	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
C	150	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
H	140	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny
F	100	Badania i ocena rynku



PRACOWNICY

	pkt	
E	368	Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
B	255	Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
D	241	Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
G	223	Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
H	191	Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny
F	109	Badania i ocena rynku
C	109	Jakość i formuła konkursów architektonicznych
A	100	Rozwój osobisty i biznesowy architektów



Studenci

Priorytetem jest szeroko rozumiany rozwój warsztatu, osobisty i biznesowy (A, H) oraz dobrostan psychiczny (D). Możliwe, że studenci szukają wsparcia w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy oraz w zachowaniu równowagi psychicznej w obliczu przyszłych wyzwań zawodowych

Pracodawcy

Bardziej skupieni na dialogu z urzędami (B) oraz postrzeganiu zawodu i edukacji architektonicznej (G). Wskazuje to na ich potrzeby związane z uproszczeniem procesów formalnych oraz poprawą wizerunku architektów. Bardzo nisko oceniają kwestie związane z dobrostanem psychicznym (D).

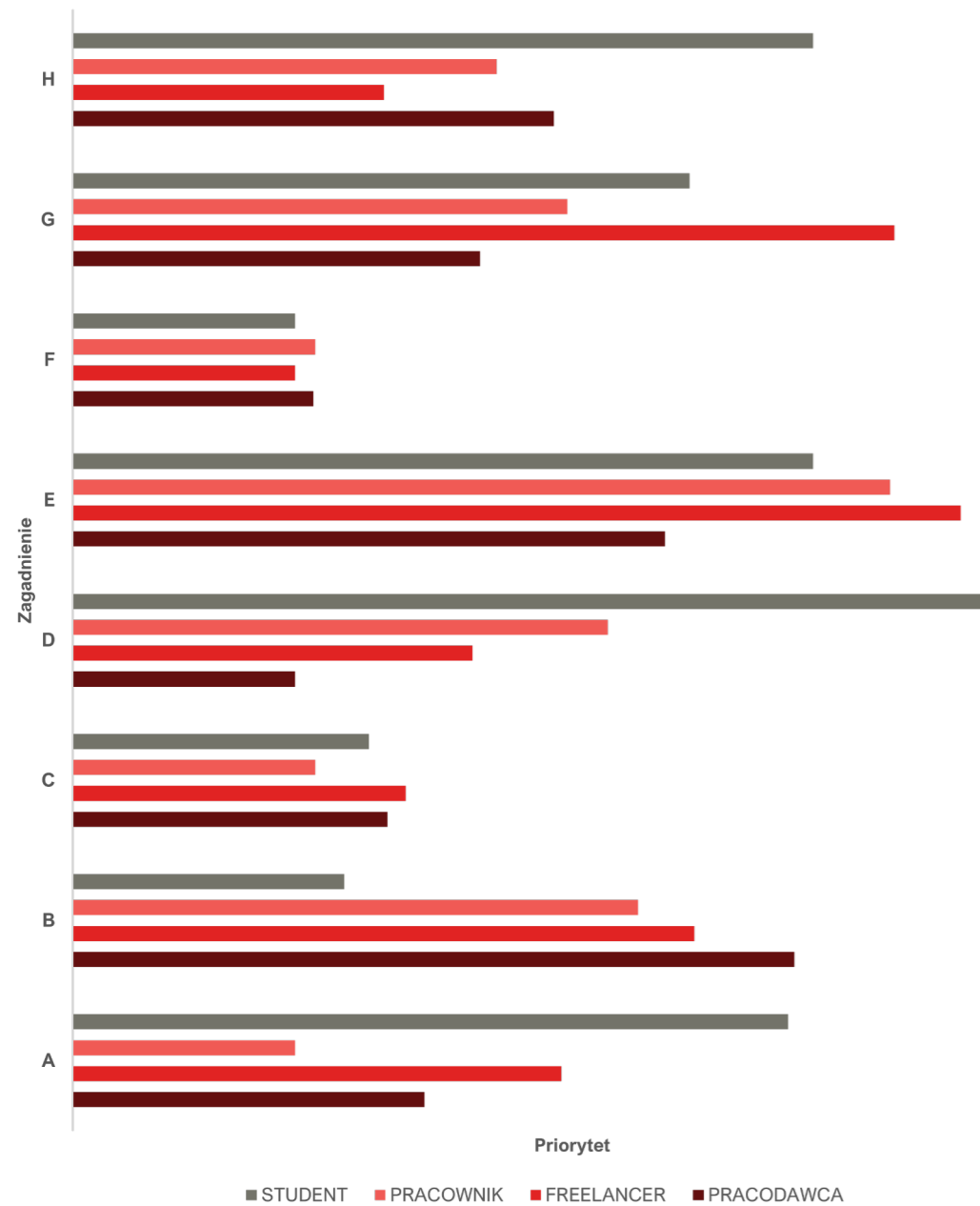


Freelancerzy:

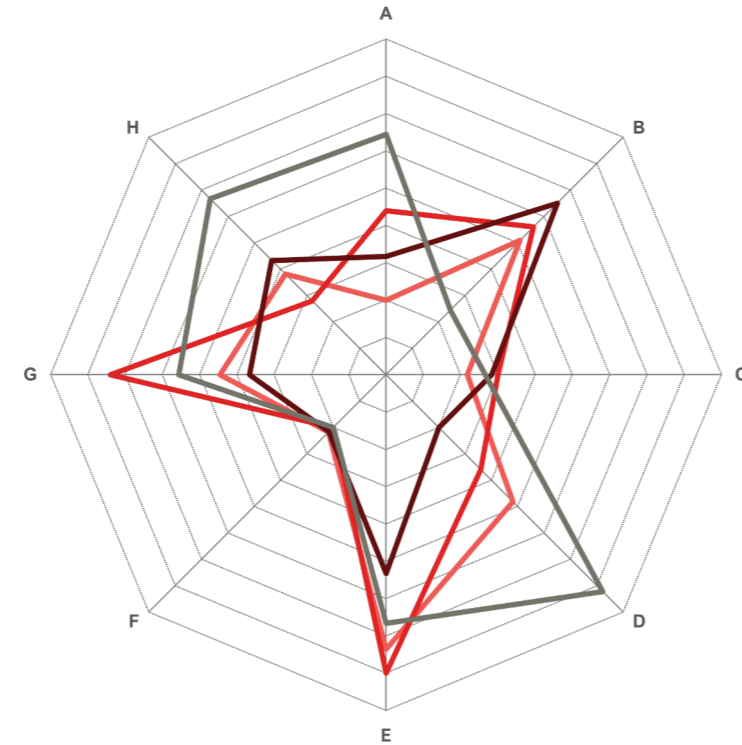
Skupiają się na standardach umów i wynagrodzeniach (E) oraz dialogu z urzędami (B). Sugeruje to trudności w negocjacjach i formalnościach związanych z pracą na własny rachunek.

Pracownicy:

Najbardziej interesuje ich dobrostan psychiczny (D) oraz sposób współpracy z urzędami (B). Podkreśla to ich potrzebę wsparcia w codziennej pracy i funkcjonowaniu. Bardzo nisko oceniają konieczność rozwoju osobistego i biznesowego architektów (A).

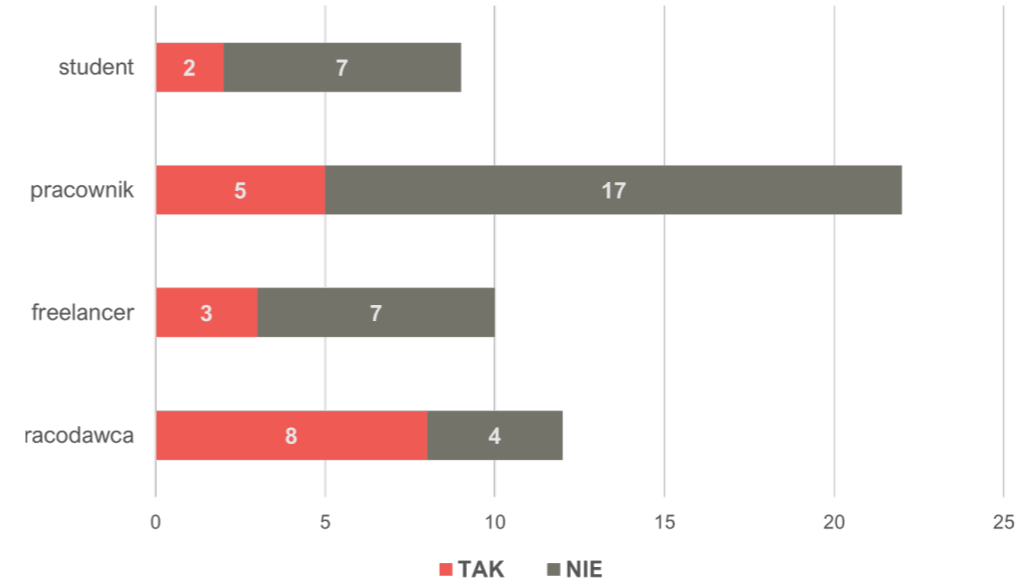


” Różnice między grupami pokazują, że potrzeby zawodowe różnią się w zależności od pozycji w branży, co sugeruje konieczność dopasowania działań stowarzyszenia do specyficznych oczekiwań.



- A Rozwój osobisty i biznesowy architektów
- B Dialog z urzędami przy procedurach administracyjnych
- C Jakość i formuła konkursów architektonicznych
- D Szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów
- E Prace nad standardami umów, wycen i poziomem wynagrodzeń
- F Badania i ocena rynku
- G Postrzeganie zawodu architekta i edukacja architektoniczna
- H Warsztat architekta, wiedza praktyczna, rozwój międzydyscyplinarny

Czy masz pomysły na rozwiązania najważniejszych dla ciebie kwestii i chcesz się nimi podzielić?



Wnioski

Ankieta wykazała znaczące zróżnicowanie w badanej grupie, uzależnione od pełnionych ról. Na pierwszy plan wysunęły się problemy dotyczące standardów umów, wycen, poziomu wynagrodzeń, wizerunku zawodu architekta, edukacji architektonicznej oraz dialogu z urzędami w procedurach administracyjnych. Choć część z tych zagadnień jest już podejmowana przez organizacje zrzeszające architektów, wyniki badania wskazują na potrzebę dalszej intensyfikacji tych działań i włączenia w nie głos szerszego grona przedstawicieli branży.

U niektórych badanych grup zaobserwowano wyraźny rozdźwięk. Pracodawcy priorytetowo traktują kwestie dialogu z urzędami, podczas gdy studenci na pierwszym miejscu stawiają szeroko rozumiany dobrostan psychiczny architektów, który dla pracodawców pozostaje na końcu listy priorytetów. Ten rozdźwięk może tłumaczyć rosnącą frustrację młodszego pokolenia oraz niekorzystną polaryzację w środowisku. W związku z tym należałoby położyć większy nacisk na działania sprzyjające porozumieniu międzypokoleniowemu i silniejsze włączanie młodych architektów w struktury oraz prace na rzecz zawodu.

Niepokojąco nisko oceniono rozwój osobisty, doskonalenie warsztatu i zdobywanie wiedzy praktycznej. Najlepiej w tym obszarze wypadli studenci, zaś najgorzej – pracownicy. Może to sugerować, że architektki, pochłonięci codzienną rutyną zawodową, popadają w marazm, a początkowy entuzjazm z biegiem lat przekształca się w stagnację. Zidentyfikowanie przyczyn tego stanu rzeczy powinno stać się kluczowym obszarem

Jakie kategorie dopisywali uczestnicy badania?

- 1 Wynagrodzenia za praktyki studenckie IARP
- 2 Wkład w dyskusję o przyszłości i jakości budownictwa i środowiska w przyszłości
- 3 Problematyka zamówień publicznych - likwidacja formuły zaprojektuj i wybuduj

” 18 badanych osób (34%) zadeklarowało chęć podzielenia się pomysłami i dyskusji nad najbardziej priorytetowymi dla nich kategoriami.

Najbardziej aktywną grupą są pracodawcy (67%), natomiast najmniej pracownicy (23%) i studenci (22%).

Część osób deklarowała chęć dołączenia do SARP jeżeli istotne dla nich problemy będą mogły wspólnie omawiać i rozwiązywać.

aktywności organizacji odpowiedzialnej za warunki wykonywania zawodu architekta w Polsce.

Zaskakująco niski priorytet uzyskały kwestie analizy rynku oraz jakości konkursów architektonicznych. Być może wynika to z faktu, że nie każdy architekt bierze udział w konkursach, a zatem zagadnienie to nie cieszy się powszechnym zainteresowaniem. W pytaniu badawczym „badania rynku” rozumiano jako szczegółową diagnozę i poszukiwanie przyczyn problemów (np. niskich wycen), by móc je skutecznie zidentyfikować oraz wypracować optymalne rozwiązania. Niski wynik w tym obszarze może również sugerować nieświadomość ekonomiczną i brak wiedzy o uwarunkowaniach kształtujących ceny usług na rynku.

Badani zostali również zapytani o gotowość do zaangażowania w rozwiązywanie priorytetowych kwestii. Najmniejszą chęć udziału wyrazili pracownicy i studenci, natomiast najwyższą – pracodawcy, co może skutkować priorytetyzacją ich punktu widzenia w dalszych działaniach.

Podsumowując, wyniki ankiety wskazują na potrzebę zintensyfikowania współpracy i dialogu w środowisku architektonicznym, zwłaszcza w kwestiach związanych z poprawą warunków pracy, rozwojem zawodowym, a także relacjami międzypokoleniowymi, aby w pełni wykorzystać potencjał oraz zaangażowanie wszystkich grup zawodowych.

**PODZIEL SIĘ SWOJĄ OPINIĄ
WYPEŁNIJ ANKIETĘ**



<https://forms.office.com/e/4wrSBL2zvq>

Dziękujemy!