

Discovering the Archaeologists of Europe:



De arbeidsmarkt voor archeologen
in België in 2007-2008

Marc Lodewijckx
K.U. Leuven
2008



© 2008 Marc Lodewijckx, K.U. Leuven

Leuven, België, 2008

ISBN 9789081346108

EAN 9789081346108

Ontwerp voorpagina: Conor McDermott

Ook verschenen in het Frans: Le marché du travail pour les archéologues en Belgique en 2007-2008
en het Engels: The Labour Market for Archaeologists in Belgium – 2007-2008

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

DISCOVERING THE ARCHAEOLOGISTS OF EUROPE

**DE ARBEIDSMARKT VOOR ARCHEOLOGEN
IN BELGIË IN 2007-2008**

Marc LODEWIJCKX

K.U. Leuven

Leuven – 2008

1. Inleiding

Het project '*Discovering the Archaeologists of Europe*' (<http://www.discovering-archaeologists.eu>) is een samenwerkingsverband tussen archeologische vertegenwoordigers van 10 landen van de Europese Unie, namelijk België, Cyprus, Duitsland, Griekenland, Groot-Brittannië, Ierland, Nederland, Slowakije, Slovenië en Tsjechië. Het project wordt gepatroneerd door de *European Association of Archaeologists* (EAA) (<http://www.e-a-a.org>) die tevens als de 11de partner van het project wordt beschouwd. Intussen hebben zich andere landen op vrijwillige basis bij de groep aangesloten, waaronder Hongarije en Oostenrijk. Het doel van het project is een studie te maken van de archeologische arbeidsmarkt in elk land afzonderlijk. Aansluitend op de 10 nationale rapporten over de tewerkstelling van archeologen in elk van de deelnemende landen, wordt een transnationaal rapport samengesteld waarin met de gegevens van al deze nationale rapporten rekening wordt gehouden: Kenneth Aitchison 2008, *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report* (<http://www.discovering-archaeologists.eu> en <http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index.htm>).

Aanzet tot het project waren de formele en informele gesprekken die in de voorbije jaren in de schoot van de *European Association of Archaeologists* werden gevoerd over de gevolgen van de implementatie van het Verdrag van Malta (officieel de Conventie van Valetta geheten) en van de invoering van de Bachelor/masteronderwijsstructuur in het kader van de Bologna-akkoorden. De implementatie van het Verdrag van Malta is in de meeste landen de aanleiding voor een sterke groei in het aantal archeologische interventies en in het aantal personen dat in de archeologie aan het werk kan worden gesteld terwijl de invoering van een meer eenvormige onderwijsstructuur vooral de mobiliteit van de archeologen en archeologiestudenten heeft bevorderd.

Toch worden nog heel wat belemmeringen vastgesteld, o.a. m.b.t. de erkenning van diploma's en de evaluatie van vereiste competenties en kwalificaties. Deze problemen werden uitvoerig besproken binnen de bevoegde EAA-commissies en tijdens verkennende sessies tijdens de jaarlijkse EAA-conferenties. Uiteindelijk werd door een groep archeologen uit diverse landen besloten om een evaluatie van deze problemen binnen de Europese Unie uit te voeren en hiervoor subsidie aan te vragen bij de Europese Commissie. De beste formule hiervoor bleek om een projectaanvraag in te dienen in het kader van het *Leonardo da Vinci Funding Program* (<http://www.leonardo.org.uk>). Volgens de reglementering van dit financieringsprogramma wordt slechts een deel van de kosten door het beschikbare budget vergoed en dient het resterende deel door de deelnemende partners te worden bijgepast.

Vermits de archeologie in België een geregionaliseerde materie is stelde zich meteen het probleem van de Belgische vertegenwoordiging in het project. In de voorbereidende fase werd voorgesteld dat ik, als enige vertegenwoordiger uit België in de voornoemde EAA-commissies, deze taak op mij zou nemen. Gezien de complexe structuur van ons land en de diversiteit in het archeologische beleid in de diverse regio's leek mij dat helemaal niet vanzelfsprekend. Op basis van mijn vertrouwde met de problematiek en mijn betrokkenheid bij de voorbereiding van het project, heb ik, op aandringen van de andere commissieleden en aanvankelijk onder voorbehoud, deze taak aanvaard. Andere belangrijke voorwaarde om in het project te stappen was om de resterende financiering te vinden om te voorzien in de nationale bijdrage in de projectkosten. Uiteindelijk verklaarde de K.U. Leuven zich bereid om deze kosten op haar te nemen en duidde mij aan als uitvoerder van het Belgische luik van het project.

Mede omwille van de onduidelijkheid over de nationale vertegenwoordigingen en garanties voor medefinanciering in een aantal landen werd een eerste projectaanvraag, ingediend door het IFA, aanvankelijk niet weerhouden. Een aangepast voorstel werd, ondanks het groot aantal aanvragen voor betoelaging, wel goedgekeurd. De selectie van voornoemde 10 landen geschiedde, met de goedkeuring van de Europese Commissie, op basis van een aantal criteria, o.a. de grootte, de ligging, de structuur van de archeologische bedrijvigheid en vanzelfsprekend de mate van bereidheid tot medewerking en medefinanciering. Oorspronkelijk behoorde ook Malta tot de geselecteerde landen maar het werd in een later stadium vervangen door Slowakije. Andere landen, zoals Hongarije en Oostenrijk, hebben zich in de afgelopen maanden bereid verklaard om een inspanning te doen binnen het kader van het project en zijn intussen opgenomen in de groep van partnerlanden maar hebben geen recht op financiering. In een later stadium van het project werd mij gevraagd om ook de situatie van de archeologie in het Groot Hertogdom Luxemburg mee te evalueren, omdat het land als te klein wordt beschouwd om als partner in aanmerking genomen te worden. Het *Institute of Field*

Archaeologists (IFA) (<http://www.archaeologists.net/modules/tinycontent/index.php?id=1>) treedt op als coördinerende instantie. Coördinator van het project is Kenneth Aitchison (IFA) terwijl Rachel Edwards als secretaris optreedt. Het project loopt over een periode van 2 jaar (2007-2008).

2. De Europese dimensie

Op basis van voorgaande is het duidelijk dat dit een Europees project is en dat de inbreng van de partnerlanden bedoeld is om te figureren in een gezamenlijk project met een Europese dimensie. We kunnen niet ontkennen dat het eengemaakte Europa een steeds grotere invloed op ons leven uitoefent. Zo is nagenoeg onze hele milieuwetgeving al op Europese lijst geschoeid en is een groot deel van het werk van de nationale regeringen er op gericht om meer eenheid te brengen in de bestaande wet- en regelgeving binnen de Europese Unie en aldus het leven in het eengemaakte Europa te stroomlijnen tot ieders voordeel.

Dit project kadert in dezelfde visie. Als de Europese Commissie dit project voor financiering heeft weerhouden, is dat in eerste instantie omwille van de symboliek van het gemeenschappelijke archeologische patrimonium waarvan het belang de actuele nationale grenzen ver overstijgt en door de wil om meer internationale samenwerking op dit vlak te realiseren. Het Verdrag van Malta was een andere mijlpaal in hetzelfde streven om meer aandacht te besteden aan de zorg van ons gemeenschappelijk erfgoed. Alhoewel de huidige staatsgrenzen in historisch perspectief van zeer recente datum zijn, is de zorg voor ons erfgoed nog steeds in eerste instantie gebonden aan nationale of regionale wet- en regelgevingen en is het Europees perspectief meestal ver te zoeken. Dit gezamenlijke project heeft ook op dit vlak een missie meegekregen, om aan te tonen dat er tenminste in de deelnemende landen voldoende ambitie is om tot een gemeenschappelijke strategie te komen op het vlak van het archeologische patrimonium. We hopen dat we vooral op dit vlak een positieve bijdrage kunnen leveren.

Het Verdrag van Malta dateert inmiddels al van 1992 en intussen zijn er, ondermeer binnen de *European Association of Archaeologists*, heel wat bijkomende initiatieven genomen die misschien wat minder algemene weerklank hebben genoten. De problemen waarmee de archeologie in de diverse landen worden geconfronteerd zijn, indien niet identiek dan toch erg vergelijkbaar en de oplossingen dienen doorgaans in dezelfde richting te worden gezocht. We stellen ondermeer met genoeg vast dat er in heel wat landen aangepaste versies werden opgesteld van de *Code of Practice* (http://www.e-a-a.org/EAA_Codes_of_Practice.pdf) en van de *Principles of Conduct* (http://www.e-a-a.org/EAA_Princ_of_Conduct.pdf) en ook de meer recente *Code of Practice for Fieldwork Training* (<http://www.e-a-a.org/codef.htm>) krijgt steeds meer aanhangers. Het staat vast dat de archeologen in Europa stilaan op dezelfde golflengte geraken en dat de onderlinge verschillen in snel tempo kleiner worden. Vanzelfsprekend zal er altijd een regionale differentiatie blijven in de aanpak en visies, maar de tegenstellingen verdwijnen en het wederzijds begrip wordt groter. We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat deze Europese initiatieven, om welke reden dan ook, wat aan België voorbij zijn gegaan. Dit wordt ondermeer aangetoond door het lage aantal Belgen dat lid is van de EAA of vergelijkbare organisaties.

3. De problematiek

3.1. De algemene problematiek

De bedoeling van het project *'Discovering the Archaeologists of Europe'* is om een beeld te schetsen van de actuele arbeidsmarkt in Europa op het vlak van archeologische tewerkstelling. Algemeen kan men vaststellen dat het aantal archeologen en de loopbaanmogelijkheden voor archeologen in sommige landen van de Europese Unie in de laatste jaren sterk zijn toegenomen, terwijl er in andere landen nauwelijks van enige positieve evolutie op dit vlak sprake is. Vooral de archeologen uit de nieuwe partnerlanden in het oosten grijpen met beide handen de nieuwe mogelijkheden aan en blijken erg mobiel te zijn om in andere delen van Europa ervaring te kunnen opdoen. In andere landen, die zich blijkbaar enigszins bedreigd voelen door de nieuwe ontwikkelingen, waaronder de 'commerciële archeologie', is er een wat afwachtende of zelfs behoudende reflex aantoonbaar.

We stellen vast dat op dezelfde vragen en opportuniteiten overal in Europa vergelijkbare antwoorden worden gegeven. Bijvoorbeeld, wanneer de nodige financiering voor archeologisch onderzoek voorhanden is, gaat men op zoek naar de actoren die het onderzoek effectief kunnen uitvoeren. En of men die nu zelf contractueel in dienst neemt, via (tijdelijke) verenigingen aanwerft en de controle daarover waarneemt, een andere partij gaat zoeken die het werk in onderaanneming gaat uitvoeren, de zogenaamde contractarcheologie, al deze formules geven hetzelfde resultaat: de arbeidsmarkt groeit.

Op de eerste vergaderingen van de werkgroep is duidelijk geworden dat de problematiek erg complex is. Om een beeld van de archeologische arbeidsmarkt in de Europese Unie te kunnen samenstellen, dienen we ons om te beginnen al de vraag te stellen: 'wie wordt in de Europese Unie als archeoloog beschouwd of kan daarvoor in aanmerking worden genomen?'. De titel van archeoloog is in de meeste landen niet-wettelijk beschermd zodat iedereen zich archeoloog kan noemen, of men nu een academisch diploma heeft behaald of niet. Ook de omschrijving dat een archeoloog 'iemand is die opgravingen uitvoert', is onvoldoende sluitend want we stellen vast dat het archeologisch terreinonderzoek in sommige landen wordt uitgevoerd door gespecialiseerde technici of zelfs door competente amateurs zonder academische vorming.

Een ander probleem bij de omschrijving van de archeologische arbeidsmarkt zijn de vele functies in de partnerwetenschappen en in de ondersteunende beroepen die bij de archeologie betrokken zijn. Allerlei specialisten, in archeologisch materiaal- of milieu-analyses (paleobotanici, zoölogen...), ICT, GIS, visualisering, animatie, educatie en promotie, vullen de kaders van archeologen aan. In sommige landen is de arbeidsmarkt voor dergelijke academici erg beperkt en voeren de archeologen deze opdrachten grotendeels zelf uit, al of niet met de aangepaste opleiding. In andere landen zijn er meer financiële mogelijkheden om deze opdrachten uit te besteden aan gespecialiseerd personeel of aan externe bedrijven.

Ook de technische en administratieve ondersteuning van de archeologen is soms erg verschillend geregeld. In sommige landen zijn er gespecialiseerde technici voor de uitvoering van specifieke taken en opdrachten in de archeologie. Dikwijls is het voorkomen van dergelijke personeelsleden beperkt tot de grotere instituten. Elders dienen de archeologen dit werk zelf uit te voeren of aan derden uit te besteden. Zeker bij grotere instituten, met diverse diensten en afdelingen, is het soms erg moeilijk te berekenen over welk aandeel van het personeelsbestand, van secretaresses tot kuispersoneel, de archeologen kunnen beschikken. Daarom werd besloten met equivalenten te werken en slechts globale overzichten over de sector in aanmerking te nemen.

Eén van de andere problemen die binnen het project aan bod zijn gekomen is de verrekening van het personeel van buitenlandse instituten die, zeker in de mediterrane landen, een groot deel van het archeologisch onderzoek voor hun rekening nemen. Hier is afgesproken om dit personeel te verrekenen binnen het land waarin zij contractuele verbindingen hebben met instituten of universiteiten die deze buitenlandse expedities ondernemen. Voor archeologen in grensgebieden is hun werkplaats de sleutel om hen te verrekenen binnen het ene of het andere land. De Belgische archeologen die in Nederland of Frankrijk werken maar nog in België wonen dienen dus verrekend te worden in de buurlanden.

3.2. De specifieke Belgische problematiek

De vraag is hoe we al deze personen en specifieke gevallen in kaart kunnen brengen. In Groot-Brittannië, met zijn 9000 archeologen, is het onbegonnen werk om alle personen die in de archeologie tewerkgesteld zijn individueel te bevragen. Dit gebeurt door de archeologische instituten en bedrijven te vragen naar de samenstelling van hun personeelsbestand. In andere landen bestaan de meeste diensten of instituten die zich met archeologie bezig houden slechts uit enkele personeelsleden of zijn er slechts eenmans/vrouwsbedrijven actief. De situatie in België blijkt op dat vlak erg complex te zijn en bovendien ook te verschillen naargelang de archeologische structuur van de gewesten. Vandaar dat we ervoor geopteerd hebben om een combinatie van bevragingen uit te voeren, niet alleen naar de structuur en het personeelsbestand van de diverse diensten, instituten, bedrijven en verenigingen, maar ook naar de arbeidssituatie en concrete verzuchtingen van de individuele archeologen en tevens van de gespecialiseerde onderzoekers, de technici en zelfs de amateurarcheologen.

We willen echter duidelijk stellen dat onze opdracht sterk gelimiteerd is en dat het niet de bedoeling is om alle aspecten van de archeologische bedrijvigheid in België in detail uit te werken. We zijn er ons terdege van bewust dat de loopbaanproblematiek een erg complex gegeven is en door vele factoren wordt bepaald, waaronder het archeologisch beleid en de wetgeving ter zake, de opleiding aan de universiteiten, de financiële mogelijkheden van de diverse diensten en instellingen, de inbreng van de commerciële archeologie, de toepassingsmodaliteiten van de Conventie van Valetta,.... Bovendien is het historisch perspectief eveneens erg belangrijk en hangt de huidige situatie nauw samen met de ontstaansgeschiedenis van de actuele structuren voor erfgoedbeheer in het algemeen en voor archeologie in het bijzonder. Bij de uitwerking van het project zal dan ook met al deze factoren rekening moeten gehouden worden.

Het hangt dus slechts voor een deel af van de individuele vertegenwoordiger om voor zijn eigen land te bepalen hoe hij/zij zijn/haar opdracht zal vervullen. Daarbij dient van in het begin rekening gehouden te worden met het feit dat er op het einde van het project één gezamenlijk rapport dient te worden voorgelegd waarin de situatie in de 10 deelnemende landen wordt geanalyseerd en tot één gemeenschappelijk betoog wordt samengevat. Vandaar de vele vergaderingen van de vertegenwoordigers om een gemeenschappelijke strategie af te lijnen om uiteindelijk tot vergelijkbare onderzoeksresultaten te komen. De taak van de coördinator hierin is niet te onderschatten. Tevens is de groep verantwoording verschuldigd aan de Europese Commissie voor de besteding van het toegekende budget en tevens aan de EAA voor de bruikbaarheid van de resultaten van dit project. Van beide organisaties is intussen een positief respons gekomen op de tussentijdse rapporten, waarin begrip wordt getoond voor de complexiteit van de problematiek en voor de constructieve aanpak van de vertegenwoordigers van de diverse landen. Intussen is ook het duidelijk geworden dat de huidige gang van zaken binnen het project het maximaal haalbare is in het kader van de beschikbare structuur en actuele budgettering.

Voorgaande opmerkingen verduidelijken de mogelijkheden en beperkingen waarbinnen dit project tot stand is gekomen. Meer dan eens heb ik mij gerealiseerd dat dit project, naast een aantal boeiende mogelijkheden en opportuniteiten, ook een aantal valkuilen bevat. Het was van bij het begin duidelijk dat het altijd moeilijk en gevaarlijk is om een beeld van de Belgische archeologie te willen schetsen, waar iedereen het over eens zou moeten zijn. Iedereen heeft zijn eigen opvattingen en ervaringen in de Belgische archeologie en dat is maar goed ook. Ik heb in eerste instantie getracht om, binnen het beperkte tijdsbestek dat ik aan de uitwerking van het project kon besteden, een duidelijk overzicht te geven van concrete cijfergegevens en deze te voorzien van commentaar. Alhoewel ik getracht heb deze commentaar zo objectief mogelijk te formuleren, is het natuurlijk onmogelijk om hierbij volledig afstand te doen van mijn persoonlijke ervaringen en inzichten. Ik wil mij nu al verontschuldigen als ik daarin volgens sommigen onvoldoende ben in geslaagd.

Ik hoop dat dit rapport positieve reacties teweeg brengt en een basis van reflectie zal vormen. Vanzelfsprekend zullen er opmerkingen zijn en dienen waarschijnlijk meer nuances te worden aangebracht. Ik sta daar open voor en wil mij al verontschuldigen voor de tekortkomingen. Ik hoop dat we echter niet vervallen in een zinloze polemiek en haarklieverij. Dit rapport is slechts een momentopname en iedereen weet dat de toestand snel evolueert. Het is niet de bedoeling dat ik als pispaal word gebruikt en dat de discussie omtrent verschillen in opinies zich rond mijn persoon concentreert. Integendeel, ik ben slechts de heraut en ik zal trachten de boodschap zo goed mogelijk

te formuleren in de volgende hoofdstukken. Die boodschap is gebaseerd op de antwoorden en reacties van vele respondenten en allen hebben ze recht op een persoonlijke mening.

Slechts af en toe heb ik een aantal karakteristieke uitspraken van collega's vermeld om aspecten te illustreren en ik heb dit zo gedaan dat hun identiteit niet (of moeilijk) kan worden achterhaald. Ik ben graag bereid te luisteren naar opmerkingen en aanvullingen maar iedereen heeft in principe de mogelijkheid gekregen om zijn/haar mening te uiten. Ik hoop ook dat de collega's die eerder negatief op het project hebben gereageerd (gelukkig een minderheid) en, om welke reden ook, geen informatie over hun dienst of instelling hebben willen geven, zich nu van kritiek onthouden.

4. De doelstellingen van het project

4.1. De algemene doelstellingen

De bedoeling van dit rapport is om een beeld samen te stellen van de arbeidsmarkt op het vlak van archeologie. Dit dient te gebeuren voor elk land afzonderlijk. Het rapport dient in eerste instantie informatief te zijn en concrete cijfergegevens te bevatten over de tewerkstelling en loopbaanmogelijkheden binnen de archeologie. Het verslag dient beschikbaar te zijn voor alle geïnteresseerden en dient dan ook in de eigen landstaal geschreven te zijn. Voor België werd hiervoor zowel het Nederlands als het Frans weerhouden. Tevens is er de hoop dat het rapport ook zal worden gebruikt om de arbeidsmarkt waar nodig bij te sturen en de kansen voor de archeologen op de uitbouw van een interessante loopbaan te verbeteren.

Zoals eerder vooropgesteld, is elk landelijk rapport slechts een onderdeel van een globaal eindrapport over de arbeidssituatie in de 10 deelnemende landen van de Europese Unie. Elke rapport dient dan ook in het Engels, als gemeenschappelijke taal, beschikbaar te zijn voor de partnerlanden en voor de Europese Commissie. Het globale eindrapport zal beschikbaar zijn in alle talen van de deelnemende landen, dus ook in het Nederlands en het Frans.

Op vraag van de Europese Commissie dient de 'Europese dimensie' vanzelfsprekend een cruciaal onderdeel te vormen van dit eindrapport. In hoeverre staat de arbeidsmarkt op het vlak voor archeologie in de Europese Unie open voor de archeologen van alle afzonderlijke landen. Dit is vanzelfsprekend geen gemakkelijke opdracht. De haalbaarheid van deze doelstelling was dan ook van in het begin van de besprekingen een belangrijk aandachtspunt en de cijfergegevens van alle afzonderlijke landen dienen zo samengesteld te worden dat ze samenvoegbaar en onderling vergelijkbaar zijn. Gezien de onderling sterk uiteenlopende structuren en tewerkstellingsmogelijkheden op het vlak van archeologie is dit vanzelfsprekend een aartsmoeilijke taak. Wij hopen dat ze naar voldoening gelukt is.

4.2. De concrete doelstellingen

Met de vertegenwoordigers van alle landen werd derhalve afgesproken om volgende data per land te verzamelen:

- een schatting (*an estimated number*) van het aantal archeologen dat actief is in elk land. Bijgevoegd dient uitgelegd te worden hoe betrouwbaar dit aantal is en wie onder de gehanteerde definities valt,
- het geslacht en de leeftijd van de personen die actief zijn in de archeologie, in klassen van 5 of van 10 jaren en in tabelvorm,
- het percentage van personen met een handicap in deze groepen,
- de herkomst van deze personen, met nuances van tijdelijke inwijking, allochtone afkomst, EU- en niet-EU-burgers,
- de verhouding voltijdse/deeltijdse tewerkstelling,
- deze aantallen, in vergelijking met deze van 1, 3 en 5 jaar geleden,
- verwachte aantallen (afnamen of groei) op korte (1 jaar) en middellange termijnen (3 jaar),
- de hoogste kwalificaties van de betrokken archeologen,
- het land waar deze kwalificaties werden bekomen (eigen land, EU-land of daarbuiten)
- het aandeel van archeologische kwalificaties,
- een tabel met de hoogste diploma's in de archeologie of in aanverwante wetenschappelijke sectoren,
- een tabel met diploma's en waar ze werden bekomen,
- informatie vanwege de werkgevers over tekorten in de opleiding,
- salarisschalen en concrete informatie van verloning in het algemeen.

5. De gevolgde methodiek

5.1. De vragenlijsten

Uit voorgaande blijkt dus dat voor de samenstelling van deze rapporten zeer veel cijfergegevens nodig zijn. Deze zijn vanzelfsprekend niet zomaar voorhanden, integendeel. Rekening houdend met de voortdurend wisselende arbeidssituaties bleek het zelfs voor personeelsverantwoordelijken niet eenvoudig om een eenduidig beeld samen te stellen van hun eigen personeelsbestand. Ik wens hier iedereen van harte te danken voor de vlotte samenwerking en het doorgeven van de gevraagde gegevens. Mijn speciale dank gaat ook uit naar de heer André Matthys, toenmalig directeur van de *Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine*, die zich persoonlijk heeft ingezet om het Waalse luik van het project te steunen.

Om deze cijfers op een gestandaardiseerde wijze te kunnen opvragen hebben we een formulier ontworpen waarin de verantwoordelijken van de diverse diensten, instituten, musea, bedrijven en verenigingen op relatief eenvoudige wijze de informatie over hun personeel kwijt konden. Dit gebeurde zowel in het Nederlands als in het Frans. Beide formulieren zijn identiek op enkele nuances na en ik wens hier Sylviane Mathieu van de Waalse Dienst voor Archeologie van harte te danken voor de vertaling van de soms zeer technische en specifieke terminologie. Er werd over gewaakt dat er geen directe verwijzing van persoonlijke gegevens was naar specifieke personeelsleden. Het stond iedereen trouwens vrij om bepaalde vragen, om welke reden dan ook, over te slaan. Bovendien was er ruimte voor persoonlijke opmerkingen voorzien.

Om een beter beeld van de populatie aan archeologen in België te verkrijgen werd bijkomend een formulier opgesteld iedereen de gegevens over zijn/haar persoonlijke loopbaan in kwijt kon, met inbegrip van zijn/haar opinie over specifieke aspecten van de archeologische bedrijvigheid in België. Deze vragenlijst kon anoniem worden ingevuld, wat slechts een minderheid heeft gedaan. Ook van dit formulier werd een Nederlandstalige en een Franstalige versie gemaakt (en opnieuw onze hartelijke dank aan Sylviane Mathieu van de Waalse Dienst voor de vertaling van dit formulier).

Een derde formulier dat werd opgesteld was specifiek bedoeld voor de 'amateurarcheoloog' en zijn/haar relatie tot de archeologische bedrijvigheid in België. Hierbij kwam echter aan het licht dat de categorie van amateurarcheologen zeer ruim kan worden genomen, van personen die af en toe naar een lezing of tentoonstelling over een archeologisch onderwerp gaan tot mensen die zich intens inzetten op opgravingen of bij de verwerking van materiaal. Ook de detectorfanaten en andere specifieke groepen kunnen hieronder worden verstaan. Bovendien stelde zich de vraag of bijvoorbeeld de emeriti ook niet onder deze categorie vallen omdat zij onbezoldigd en niet meer in dienstverband aan archeologie doen. Deze vragenlijst werd dan ook slechts op beperkte schaal verspreid en er werd geen Franstalige versie van gemaakt, mede omdat volgens sommigen de niet-professionele archeologen in Franstalig België niet buiten de archeologie stonden maar als *bénévoles* dienst deden binnen de archeologische projecten en aldus konden verrekend worden. Deze overweging kan ook voor Vlaanderen ernstig worden genomen alhoewel de structuren en verenigingen voor amateurarcheologen in Vlaanderen toch een grotere 'afstandelijkheid' van de beroepsarcheologen lijken te hebben (maar dit is een persoonlijke afweging).

Op de vergadering van de deelnemende landen in Leuven in januari 2008 werd mij gevraagd om eenzelfde bevraging te doen in het Groothertogdom Luxemburg, een land dat te klein wordt geacht om als zelfstandige partner in het project te fungeren. Daarom werd van de Franstalige versie van de vragenlijst voor archeologische diensten, instituten, musea en bedrijven en van deze voor individuele archeologen een Luxemburgse versie gemaakt. Deze werd verspreid via de archeologische dienst van het Groothertogdom Luxemburg (met dank aan de heer Michel Polfer, directeur van het Musée national d'Histoire et d'Art, Luxembourg).

5.2. De contactadressen

Zeer belangrijk voor de representativiteit van een dergelijke rondvraag is dat alle personen die voor de bevraging in aanmerking komen worden bereikt. Daarvoor dient men vanzelfsprekend te beschikken over de nodige contactadressen. Gelukkig heb ik reeds vele jaren een databank van Belgische archeologen bijgehouden, die reeds meermaals goed van pas is gekomen bij de organisatie van allerlei activiteiten en bijeenkomsten. Gezien de vluchtigheid van de tewerkstelling in de archeologie dient deze databank voortdurend te worden aangepast en vervolledigd. Om ze te kunnen gebruiken voor de verspreiding van de vragenlijsten via email, werd de databank aangevuld en aangepast met de informatie uit diverse bronnen. Enerzijds konden de adresbestanden worden bijgewerkt met de lijsten van personeelsleden die we op de *websites* van vele diensten en instituten terugvonden. Verder werden de kronieken van de contactdagen van *Prehistorie/Préhistoire*, *Lunula-Archaeologia Proto-historica*, *Romeinendag-Journée d'Archéologie romaine* en *Archaeologia Mediaevalis* gebruikt om ontbrekende namen op te sporen en aan te vullen. Tevens werden de meldingen op *ArcheoNet* gebruikt om vooral de projectarcheologen in kaart te brengen en werd gekeken naar nieuwe adresgegevens in de vele aankondigingen van archeologische activiteiten die via *mailinglists* aan de belangstellenden werden verspreid. Dit was een zeer omvangrijk maar noodzakelijk werk en ik ben veel dank verschuldigd aan Kristine Magerman die in het voorjaar van 2007, in afwachting van de start van de opgravingen in Asse, veel dergelijk opzoekingswerk heeft verricht om de databank aan te vullen. Voor Wallonië ben ik dank verschuldigd aan Sylviane Mathieu, Marie-Hélène Corbiau en Michel Van Assche die mij veel praktische informatie over de Waalse archeologie bezorgden. Zoals vermeld werden de vragenlijsten in het Groothertogdom Luxemburg verspreid via het *Musée national d'Histoire et d'Art* te Luxemburg.

De Nederlandstalige vragenlijsten zijn uiteindelijk midden juni 2007 verspreid geworden, nadat op de partnervergadering in mei de laatste problemen in verband met de inhoud werden besproken. De Franstalige vragenlijsten zijn pas verspreid geworden in maart 2008, nadat alle problemen met de vertaling en de samenstelling van de adressenlijsten waren opgelost. Nagenoeg alle vragenlijsten konden worden verzonden via de e-mailadressen. Aan een beperkt aantal diensten en personen, van wie we enkel over een postadres beschikten, werd een afgeprinte kopie bezorgd. In totaal werden een 420 personen in Vlaanderen en Brussel aangeschreven met een Nederlandstalige mail en vragenlijst. Een Franstalige mail en dito vragenlijsten werden aan 222 personen in Wallonië en Brussel bezorgd. Tevens werd het project via *ArcheoNet* voorgesteld en waren de vragenlijsten ook via dit kanaal toegankelijk. De vragenlijsten in beide landstalen waren ook beschikbaar via de *website* van het project (http://kenny.aitchison.typepad.com/discovering_the_archaeolo/belgium.html) en via de K.U. Leuven *website* (<http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo>), zij het dit laatste wel erg laattijdig.

Een aantal mailadressen bleken niet te kloppen en een beperkt aantal personen lieten ons weten dat ze intussen uit de archeologie gestapt waren en zich niet meer geroepen voelden om onze vragenlijsten in te vullen. Anderen meldden zich aan omdat ze van het project vernomen hadden via vrienden of collega's. Een aantal weken na de eerste oproep werd, zowel aan de Nederlandstaligen als aan de Franstaligen, een herinnering rondgestuurd waarop nog heel wat personen en diensten hebben gereageerd.

In totaal werden 78 Nederlandstalige en 46 Franstalige individuele dossiers ingeleverd. Van de diensten, instituten, bedrijven en verenigingen kregen we 11 Nederlandstalige en 7 Franstalige dossiers teruggestuurd. Tevens werden er nog 34 Nederlandstalige dossiers van vrijwilligers ingeleverd. Velen waren voorzien van persoonlijke commentaar en opmerkingen. Dit levert ons een gedetailleerd en tevens erg complex beeld van de Belgische archeologie op en ik wil iedereen van harte bedanken voor de tijd en moeite die ze in het invullen van de vragenlijsten hebben gestoken en voor het bezorgen van de soms erg persoonlijke informatie die ze ter beschikking hebben willen stellen.

Om deze gegevens te kunnen controleren en waar nodig te kunnen aanvullen werd bij verscheidene diensten bijkomende informatie opgevraagd. Zo werd aan de diverse universiteiten een lijst van afgestudeerden opgevraagd aan de hand waarvan we ondermeer de leeftijd van de archeologen en de betrokkenheid bij de Belgische archeologie via het thesisonderwerp konden afleiden. Helaas werd bijlange niet op al onze verzoeken en vragen dienaangaande ingegaan zodat de beschikbare

gegevens in een aantal domeinen onvolledig zijn. Deze aspecten dienen dan ook eerder beschouwd te worden als een steekproef en niet als een statistisch resultaat.

5.3. De representativiteit van de bevraging

Het aantal ingeleverde dossiers ten overstaan van het aantal uitgestuurde vragenlijsten ligt omstreeks de 15 %. Dit is vanzelfsprekend erg laag. Toch willen we deze cijfers ten zeerste relativeren. Het grootste deel van de informatie over de Belgische arbeidsmarkt hebben we via andere bronnen verzameld. De bedoeling van de vragenlijsten was om deze gegevens te controleren en te nuanceren aan de hand van meer gedetailleerde informatie, enerzijds vanwege de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen zelf, en anderzijds vanwege de individuele archeologen.

De individuele vragenlijsten geven ons een gedetailleerd beeld van de loopbaan van de gemiddelde archeoloog in België en bevatten tevens zijn/haar opinie over de arbeidssituatie in de archeologische sector. De vragenlijsten waren op dat vlak erg gedetailleerd en soms erg persoonlijk en de ingeleverde bestanden geven ons een bijzonder beeld van de archeologen in België, een beeld dat we – *mutatis mutandis* – kunnen veralgemenen naar de hele archeologische arbeidsgemeenschap in België. Ook de vragenlijsten die door de diensten, instituten, bedrijven en verenigingen werden ingeleverd geven ons een erg gedetailleerd beeld van de actuele structuren en personeelsbezettingen. Ze maken het mogelijk om de informatie uit andere bronnen te controleren en verder aan te vullen en te verfijnen.

5.4. De databanken met gegevens

Om al deze informatie overzichtelijk en gemakkelijker verwerkbaar te maken werden diverse databanken samengesteld. Deze werden opgesteld in Access zodat ze eenvoudig hanteerbaar zijn. De dossiers werden verwerkt onder een anoniem volgnummer en de beschikbare informatie werd op geen enkele wijze aangepast of gemanipuleerd.

Gezien de soms erg persoonlijke informatie en opinies die de ingeleverde vragenlijsten bevatten, zijn de dossiers en databanken niet voor derden toegankelijk en worden ze ook later niet ter beschikking gesteld. Ik heb getracht de informatie zelf zo volledig mogelijk te verwerken. Wel is het zo dat elke verwijzing naar persoonlijke dossiers werd vermeden en dat aldus een aantal specifieke gegevens of uitzonderlijke gevallen niet worden vermeld omdat ze te veel zouden verwijzen naar individuele collega's.

De verzamelde informatie, soms van zeer diverse aard en oorsprong, werd samengebracht in uitgebreide documentatiemappen. Gezien de complexiteit zijn ze niet zonder meer toegankelijk voor buitenstaanders. Ik heb in dit rapport getracht de relevante gegevens bijeen te brengen en overzichtelijk voor te stellen, ook voor personen en diensten die misschien minder vertrouwd zijn met de archeologische structuren en bedrijvigheden in België. Vanzelfsprekend zal dit rapport weinig nieuws bevatten voor archeologen die zelf reeds een lange carrière in de Belgische archeologie achter de rug hebben. Voor anderen bevat het misschien aspecten waar ze tot nu toe niet bij stil gestaan hebben. Voor de jonge archeologen aan het begin van hun loopbaan bevat het mogelijk interessante informatie die hen kunnen helpen om plannen voor de toekomst te maken.

Vanzelfsprekend is de informatie in bepaalde domeinen of voor sommige aspecten onvolledig, onoverzichtelijk of onvoldoende eenduidig te interpreteren. Deze items zullen met de nodige omzichtigheid behandeld worden en voorbarige conclusies zullen worden vermeden. Ik hoop dat iedereen daar begrip kan voor opbrengen en de conclusies met de nodige omzichtigheid zal interpreteren.

6. Korte geschiedenis van de archeologie in België

6.1. De unitaire archeologie

Om de huidige situatie op het vlak van archeologische structuren en arbeidsvoorwaarden te kunnen begrijpen wil ik hier een korte geschiedenis weergeven van de Belgische archeologie. Daarbij willen we niet teruggaan tot het zeer verre verleden – bijv. de ontdekking van het graf van Childerik in Doornik in 1653 en de publicatie van de vondsten in 1655 – maar het is duidelijk dat de nieuwsgierigheid voor het verleden inherent is aan de menselijke natuur. De zorg die door de maatschappij aan dit verleden wordt besteed is wel van eerder recente aard. Daarvoor was het beheer van het erfgoed en van andere waardevolle resten van het verleden een zaak van de individuele eigenaar.

Het gemeenschappelijk belang van het monumentale erfgoed heeft zich al zeer vlug vertaald in een zorg voor het instandhouden van dit erfgoed van voornamelijk 'kerken en kastelen' om het nu zo maar te noemen. De zorg voor het ondergrondse en dus slechts zeer partieel bewaarde erfgoed is natuurlijk minder vanzelfsprekend. Toch waren er tegen het einde van de 19de eeuw al een 50-tal *sociétés* en *académies* actief op het vlak van de lokale geschiedenis, kunstgeschiedenis, architectuur en monumentenzorg en werd ook de aanzet gegeven voor de archeologie als wetenschap. Reeds in 1903 werd het bestaan van een Rijksdienst voor Opgravingen, verbonden aan de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis (KMKG) te Brussel, erkend. Deze stond onder leiding van baron A. De Loë en later van zijn assistent en opvolger E. Rahir. Onder impuls van J. Breuer kreeg deze dienst al voor de Tweede Wereldoorlog wetenschappelijke erkenning maar het was pas in 1945 dat er een afzonderlijk kader voor werd opgericht met twee wetenschappelijke en twee technische medewerkers. Intussen waren ook andere diensten en instellingen actief op het vlak van archeologie, o.a. het Gallo-Romeins Museum te Tongeren, waarvan de aanvankelijke collecties teruggingen op die van de vroegere Tongerse sociëteiten.

In 1957 werd Rijksdienst voor Opgravingen, onder impuls van H. Roosens, afgesplitst van de KMKG en in 1965 werd de personeelsbezetting van 9 tot 19 eenheden uitgebreid, waarvan slechts 5 wetenschappelijke medewerkers. In 1958 was ook het Nationaal Centrum voor Oudheidkundige Navorsingen in België opgericht, dat zich ondermeer bezighield met de uitgave van diverse repertoria. Door de toename van activiteiten steeg ook het aantal personen dat zich met archeologie bezighield aanzienlijk en ook de universiteiten gingen zich meer toeleggen op het organiseren van colleges in verband met archeologie. Groot probleem was echter het uitblijven van een wettelijk kader voor de bescherming van het archeologisch patrimonium, blijkbaar door onverschilligheid en mogelijk gelobby vanuit politieke hoek. Meer dan in het buitenland bleef de archeologie in België steken in een wetenschappelijk keurslijf en kreeg ze weinig maatschappelijke erkenning.

Door de sterke economische groei en de vele grootschalige infrastructuurwerken en de talrijke toevalsvondsten bleef het aantal opgravingen en noodonderzoeken stijgen en werden er op verschillende vlakken naar middelen gezocht om deze activiteiten beter te financieren. Dikwijls waren het lokale verantwoordelijken die met de nodige creativiteit de noodzakelijke middelen bijeen brachten. Door de economische malaise, verergerd door de oliecrisis, moest er van overheidswege niet veel initiatief verwacht worden. De onrustwekkende stijging van de werkloosheid bracht vanaf 1977 de invoering van goedkope tewerkstellingsprogramma's op gang en nagenoeg alle archeologen van de oudere generaties zijn via systemen zoals BTK (Bijzonder Tijdelijk Kader), DAC (Derde Arbeidscircuit), tewerkgestelde werklozen en andere nepstatuten aan werk geraakt. Structureel werd er echter niets meer gedaan voor de archeologie, in afwachting van het verder doorschuiven van de nationale bevoegdheden inzake cultuur en onderwijs naar de gewesten en gemeenschappen.

De tewerkstelling binnen de archeologie is in deze unitaire periode wat in de nevelen der tijden gehuld. De opleiding in de archeologie en in specifieke archeologische vakken was immers nog niet afgesplitst van oudere onderzoeksdomeinen, zoals Oude Geschiedenis, Kunstgeschiedenis of Klassieke Filologie die wel toegang gaven tot specifieke beroepen. Daardoor bezat men geen afzonderlijk diploma in de archeologie en konden archeologen zich onvoldoende als archeoloog op de arbeidsmarkt profileren. De archeologie werd door velen nog beschouwd als een bezigheid waarmee een liefst beperkt aantal personen zich, binnen diensten zoals de Nationale Dienst voor Opgravingen, het Nationaal Instituut voor Oudheidkundige Navorsingen, de grote universiteiten, enkele stedelijke diensten en grotere musea, mee bezig konden houden.

Deze situatie is nog steeds ten dele gangbaar en veel personen die 'archeologisch' werk uitvoeren hebben een veel ruimere opdracht binnen de erfgoedsector of binnen de nog veel bredere sector van culturele activiteiten binnen een gemeente, provincie, museum of dienst. In een dergelijke context is de archeologische sector dan ook moeilijk te definiëren.

6.2. De regionalisering van de archeologie

De Nationale Dienst voor Opgravingen en het Nationaal Centrum voor Oudheidkundige Navorsingen in België werden op 31 december 1988 opgeheven en het betrokken personeel werd *de facto* ontslagen, in afwachting dat het (eventueel) werd overgenomen door de gewesten en/of gemeenschappen.

De Waalse regering heeft snel daarna de Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine opgericht waarvan de Direction de l'Archéologie het behoud, de studie en de valorisatie van het archeologisch erfgoed in Wallonië voor haar rekening neemt (<http://mrw.-wallonie.be/DGATLP/dgatlp/Pages/Patrimoine/Pages/Directions/Archeologie.asp>). Het Franstalige personeel van de vroegere nationale diensten werd, met behoud van hun rechten en statuut, overgenomen. De dienst is sindsdien gevestigd in haar hoofdkwartier in Jambes en is ingedeeld in een aantal provinciale diensten die in de respectievelijke hoofdsteden zijn gevestigd en het beheer van het archeologisch patrimonium binnen de provincie als hun bevoegdheid hebben. De dienst centraliseert de noden voor het goed beheer en neemt naargelang de behoeften archeologen aan in tijdelijke dienst of via lokale verenigingen (de a.s.b.l.'s – *association sans but lucratif*). Daardoor ontstaat de indruk dat de archeologie in Wallonië sterk gecentraliseerd is en geen commerciële archeologie toelaat. Dat beeld dient echter sterk genuanceerd te worden. Vermelden we nog dat de archeologische bevoegdheid voor de Oostkantons op 1 januari 2000 van het Waalse gewest werd overgeheveld naar de *Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens*.

Ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft snel na de regionalisering haar verantwoordelijkheid over het historisch erfgoed onder haar bevoegdheid opgenomen (<http://www.monument.irisnet.be>). Dat gebeurde gedeeltelijk onder de koepel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis te Brussel. Tenslotte werd de Directie Monumenten en Landschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opgericht waarin de Cel Archeologie zich langzamerhand meer kan profileren. Belangrijke verwezenlijkingen is ondermeer de uitgave van de reeks Atlanten van de Archeologische Ondergrond van het Gewest Brussel.

In Vlaanderen heeft men veel tijd verloren met een discussie over het statuut van de nieuw op te richten dienst. Uiteindelijk werd pas in 1991 het Instituut voor het Archeologisch Patrimonium (IAP) opgericht. Het IAP had het statuut van een wetenschappelijke instelling en stond los van de ministeriële diensten voor Monumenten en Landschappen. De inplanting van het hoofdkwartier van het IAP in Asse-Zellik was in dit perspectief eveneens symbolisch. In het begin leek het wetenschappelijk statuut de beste keuze te zijn voor deze dienst maar toen de regeringen de Maastrichtnorm dienden te halen in het perspectief van de invoering van het Euromuntstelsel kwam de jaarlijkse dotatie onder sterke druk te staan en werden de budgetten, eveneens voor personeel, plots drastisch verminderd, terwijl de ministeriële diensten daar minder onder te lijden hadden. Intussen was de sfeer binnen de Vlaamse archeologie verziekt door eindeloze discussies over competenties en bevoegdheden en privileges. Uiteindelijk werd er pas op 30 juni 1993 een decreet houdende bescherming van het archeologische patrimonium uitgevaardigd door de Vlaamse Regering. Het eerste uitvoeringsbesluit, waarbij onder meer de beschermingsprocedures, de vergunnings- en beroepsprocedure en het gebruik van metaaldetectoren worden geregeld, dateert van 20 april 1994. Onderzoek, bescherming en beheer waren de bevoegdheid van het Instituut voor het Archeologisch Patrimonium (IAP). Het ontbreken van een adequaat beleid inzake archeologie deed de minister er toe te besluiten om in 2004 een aantal (beheers)archeologen toe te voegen aan Afdeling Monumenten en Landschappen en de bevoegdheden inzake archeologische bescherming en beheer naar deze dienst over te hevelen. Het IAP behield aanvankelijk de onderzoeksbevoegdheid maar ging op 1 maart 2005 op in het nieuwe Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE), waarin ook een aantal vergelijkbare diensten van de Afdeling Monumenten en Landschappen werden ondergebracht. De Afdeling Monumenten en Landschappen (en Archeologie) werd intussen omgevormd tot het Agentschap Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed Vlaanderen (RO-Vlaanderen).

Met de splitsing van de nationale diensten en instellingen was er wel een trend gezet. Voor de andere instellingen, zoals de universiteiten en de stadsarcheologische diensten, veranderde er in principe niets. De universiteiten hadden al veel eerder een splitsing doorgevoerd (Universiteit Leuven) of een overschakeling van taalregime doorgevoerd (Universiteit Gent van Frans naar Nederlands). Met de voortschrijdende regionalisering werd er echter ook bij vele andere diensten en instellingen (bijv. het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek) een geleidelijke opsplitsing ingezet die resulteerde in twee (of meer) diensten die steeds meer volgens een eigen regelgeving gingen functioneren, aangepast aan de specifieke noden van elke gemeenschap.

Toch zijn er nog heel wat samenwerkingsvormen actief, denken we maar aan de jaarlijkse bijeenkomsten op het vlak van de *Prehistoire/Préhistoire*, *Lunula-Archaeologia Protohistorica*, *Romeinendag-Journée d'Archéologie romaine* en *Archaeologia Mediaevalis*, die stevast en in goede traditie door instellingen en diensten van de 3 regio's worden georganiseerd. De brochures met bijdragen in twee talen zijn eveneens bevorderlijk voor de goede verstandhouding tussen de twee gemeenschappen en 3 regio's. In 2007 hebben we de oprichting van het *Forum pour l'Archéologie en Wallonie* gezien, naar het voorbeeld van het Nederlandstalige Forum voor Archeologie, en mogelijk zullen er in de toekomst nog meer samenwerkingsverbanden ontstaan.

Ook de Europese Unie kan en zal bijdragen tot het stroomlijnen van de archeologische bedrijvigheid in de Europese landen. Het Verdrag van Malta en de aflijning van Europees en Werelderfgoed volgens bepaalde gemeenschappelijke normen zijn daar goede voorbeelden van. De goedkeuring van dit project en de vlotte internationale samenwerking zijn eveneens duidelijke indicaties in die richting. Toch zal elke regio ongetwijfeld haar eigenheid op archeologisch vlak behouden en dienen de Eurosceptici onder ons zich voorlopig geen zorgen te maken.

7. De actuele actoren

7.1. De algemene lijnen

Het is niet de bedoeling om hier een volledig overzicht te geven van alle instellingen, diensten, bedrijven en verenigingen die actief zijn in de archeologie. De gedetailleerde informatie over hun structuur, opdrachten en taken en actueel personeelsbestand kan men vinden op de desbetreffende *websites*. Het is ook voor mij gevaarlijk gebleken om die informatie zomaar over te nemen omdat ze dikwijls onvolledig, onnauwkeurig en achterhaald is. Ook is hun betrokkenheid bij de archeologische bedrijvigheid niet altijd éénduidig af te lijnen en zijn hun opdrachten dikwijls meervoudig.

Toch willen we hier een aantal grote actoren vermelden

De federale instellingen, gevestigd te Brussel, tweetalig en bevoegd voor het hele Belgische grondgebied:

- de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis – les Musées royaux d'Art et d'Histoire
- het Koninklijk Instituut voor Natuurwetenschappen – l'Institut royal des Sciences naturelles
- het Koninklijke Instituut voor het Kunstpatrimonium – l'Institut royal du Patrimoine artistique
- de Koninklijke Bibliotheek van België – la Bibliothèque royal de Belgique, met Penningkabinet – Cabinet des Médailles
- het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika – le Musée royal de l'Afrique centrale, Tervuren

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- de Directie Monumenten en Landschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – la Direction des Monuments et des Sites de la Région de Bruxelles-Capitale
- de archeologen in dienst van de afzonderlijke Brusselse gemeenten, met inbegrip van de lokale musea
- de archeologische verenigingen en werkgroepen op lokale basis
- de vrijwilligers en *bona-fide* amateurarcheologen, met inbegrip van de 'metaaldetectors'

Voor Vlaanderen:

- het Departement Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed
- het Agentschap R-O Vlaanderen, met inbegrip van de provinciale cellen
- het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE)
- de Vlaamse Landmaatschappij (VLM)
- de archeologen in dienst van de provinciale besturen, met inbegrip van de provinciale musea
- de archeologen in dienst van stedelijke en gemeentelijke besturen, met inbegrip van de lokale musea
- de Intergemeentelijke Archeologische Diensten (IAD's)
- de archeologische bedrijven, met inbegrip van de zelfstandige archeologen in bijberoep
- de universiteiten van Brussel (VUB), Gent (UGent) en Leuven (K.U. Leuven)
- het Forum voor Archeologie en andere organisaties op Vlaams niveau (Erfgoed Vlaanderen, VCM...)
- de archeologische verenigingen en werkgroepen op lokale basis
- de vrijwilligers en *bona-fide* amateurarcheologen, met inbegrip van de 'metaaldetectors'

Voor Wallonië:

- de Direction de l'Archéologie, een onderdeel van de Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine, met inbegrip van de provinciale cellen
- de archeologen in dienst van stedelijke en gemeentelijke besturen, met inbegrip van de lokale musea (o.a. Musée royal de Mariemont, Musée des Celtes...)
- de universiteiten van Brussel (ULB), Liège (ULiège), Louvain-la-Neuve (UCL) en Namur (Facultés Notre Dame de la Paix)
- het Forum pour l'Archéologie en Wallonie en andere organisaties op Waals niveau (Archéolo-J...)
- de archeologische verenigingen en werkgroepen op lokale basis (de zogenaamde a.s.b.l.'s)
- de zelfstandige archeologen, meestal in bijberoep
- de vrijwilligers en *bona-fide* amateurarcheologen, met inbegrip van de 'metaaldetectors'

7.2. De variatie aan opdrachten en structuren

De opdrachten en het desbetreffende personeelsbestand van al deze categorieën is even gevarieerd als veelzijdig. Laten we ze in het kort overlopen, vooral op het vlak van de personeelskaders en tewerkstellingsmogelijkheden.

De federale instellingen genieten een internationale bekendheid omwille van hun enorme collecties en de vele publicaties van gerenommeerde onderzoekers die er werken of gewerkt hebben. In de actuele Belgische context waarin de roep om meer regionalisering steeds groter wordt, is hun toekomst weinig duidelijk en wordt hun huidige structuur in vraag gesteld. Derhalve staan ze niet in een positie om meer middelen te verkrijgen maar worden de personeelskaders, zonet afgebouwd, dan toch niet vanzelfsprekend meer opgevuld bij de pensionering of het afvloeien van personeelsleden. Toch hebben ze nog een uitgebreid kader van onderzoekers en wetenschappers die een belangrijke rol spelen, zowel nationaal als internationaal. Ook is er meestal veel ondersteunend personeel beschikbaar, ondermeer voor het efficiënt beheer van de collecties, en zijn er, omwille van hun statuut als wetenschappelijke instellingen, toch aanzienlijke mogelijkheden om via tijdelijke projecten jonge onderzoekers carrièrekansen te verstrekken, meestal in een internationaal perspectief.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de kleinste regio in het federale België en de diensten zijn per definitie tweetalig, alhoewel het aantal Franstaligen meestal in de meerderheid is. De Directie Monumenten en Landschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest houdt zich bezig met monumentenzorg en erfgoedbeheer in het algemeen en de afdeling archeologie speelt hierin een eerder beperkte rol. Nochtans is de werking, ondermeer door het uitgeven van de archeologische atlanten per gemeente, voorbeeldig en kwalitatief hoogstaand. Tevens is er een beperkte archeologische inbreng vanwege andere diensten, ondermeer vanwege de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis en vanwege de Brusselse universiteiten.

Na de recente herstructureringen die geleid hebben tot de oprichting van het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE) en het Agentschap R.O. Vlaanderen, is de inbreng van de Vlaamse overheid in het archeologische beleid opnieuw groter geworden. We stellen echter vast dat de nadruk momenteel vooral wordt gelegd op het efficiënt beheer van het archeologisch patrimonium en het

aanreiken van de nodige instrumenten op dit vlak, zoals de Centrale Archeologische Inventaris, de toepassing van het Verdrag van Malta, de ondersteuning van de Intergemeentelijke Archeologische Diensten (IAD's), enz. Binnen het VIOE zijn dan weer garanties ingebouwd voor het vervullen van een vooraanstaande rol van de overheid in het wetenschappelijk onderzoek, niet alleen in Vlaanderen maar ook in een internationale context. In deze nieuwe kaders werden voor een deel ervaren mensen uit de vroegere diensten (o.a. IAP) opgenomen terwijl ook heel wat bekwame jonge archeologen hun kansen kregen. We zien dat de overheid, in welke hoedanigheid dat ook moge zijn (bijv. verzelfstandigde agentschappen), ook via andere diensten (ondermeer de Vlaamse Landmaatschappij) haar verantwoordelijkheden opneemt en waar nodig archeologen voor een specifieke opdrachten in dienst neemt.

Ook de provinciale en lokale besturen hebben in Vlaanderen van oudsher hun verantwoordelijkheden opgenomen voor het archeologisch patrimonium. De grote historische steden hebben reeds van in de jaren 70 een stedelijke dienst die waakt over het archeologisch patrimonium terwijl de activiteiten op dat vlak meestal nog vele jaren eerder teruggaan, zij het meestal uitgevoerd door geëngageerde onderzoekers op vrijwillige basis. In de loop van de jaren hebben vele kleinere steden een archeologische dienst opgericht, meestal op tijdelijke basis als er zich acute problemen of grootschalige projecten aandienen en er goedkope tewerkstellingsprogramma's beschikbaar waren. We stellen echter vast dat de gemeenten, eens deze projecten afgehandeld werden, de noodzaak en de kosten van een eigen stedelijke dienst in vraag stellen en eerder terugvallen op lokale verenigingen en eventueel universiteiten om hun op archeologisch vlak bij te staan wanneer dit nodig blijkt te zijn.

De voordelen van intergemeentelijke diensten werd decennia geleden al aangetoond door de Archeologische Dienst Waasland (ADW). Intussen zijn er vele pogingen geweest om ook in andere regio's intergemeentelijke diensten voor archeologie op te richten. Omwille van de inherente instabiliteit van de dergelijke politieke engagementen waren deze pogingen weinig levensvatbaar tot de minister enige jaren geleden de nodige budgetten voorzag om deze initiatieven te steunen met een aanzienlijke financiële injectie gedurende 5 jaar. Ook nu is het aantal dergelijke IAD's nog relatief beperkt alhoewel er sindsdien in heel wat gemeenten valabele pogingen zijn ondernomen om tot een samenwerkingsverband met de buurgemeenten te komen. De voornaamste oorzaak lijkt het beperkte politieke en maatschappelijke draagvlak te zijn om te investeren in de lokale archeologie.

In plaats van een eigen engagement van relatief lange duur, nemen besturen voor het lokale archeologische onderzoek eerder hun toevlucht tot de archeologische bedrijven die zich stilaan op de markt begeven en hun diensten aanbieden aan elkeen die geconfronteerd wordt met een probleem van archeologische aard, zij het op het vlak van inventarisatie of presentatie van vondsten, terreinevaluatie of grootschalige opgravingen. De laatste jaren zijn vele archeologische bedrijven opgestart, zij als onderafdeling van bestaande firma's, specifieke archeologische ondernemingen of archeologen die zich aanbieden als zelfstandige in bijberoep. Zoals de ervaringen in het buitenland aantonen hebben deze formules heel wat voordelen op het vlak van flexibiliteit en opbouw van specifieke competenties maar vertonen ze ook een aantal nadelen die zich in de komende jaren zullen uitkristaliseren. Dit is geen kritiek op de invoering van een meer commercieel gerichte archeologie, wel integendeel.

In Wallonië is de archeologie anders georganiseerd. De sterke centrale dienst, met vertakkingen in alle Waalse provincies, concentreert op efficiënte wijze alle activiteiten inzake erfgoed. Op die wijze vormt de archeologie een onoverkomelijk onderdeel in het gehele pakket van het erfgoedbeheer, samen met monumentenzorg en landschapsbeheer. Deze sterke integratie van de archeologie in het erfgoedbeleid staat in schril contrast tot de situatie in Vlaanderen, waar de archeologie lange tijd door de overheid als een wetenschap werd gepromoot en los werd gehouden van de Afdeling Monumenten en Landschappen. Terwijl deze laatste dienst, dank zij een aantal geëngageerde ministers, over sterk gestegen budgetten kon beschikken, werd het IAP als wetenschappelijke instelling met steeds kleiner wordende dotaties bedeed, waardoor soms zelfs basispersoneelsleden tijdelijk op de dop dienden te worden gezet. Terwijl in Vlaanderen het IAP, als wetenschappelijk instituut, al gauw in een directe concurrentiestrijd verwickeld was met de archeologische departementen van de Vlaamse universiteiten, en ondermeer het vergunningsstelsel voor veel bittere disputen zorgde, kregen de Waalse universiteiten subsidies voor hun opgravingen en archeologisch onderzoek in eigen land. Naast de samenwerking met de universiteiten als kenniscentra heeft de Waalse dienst veel werk gemaakt van een uitgebreid netwerk van lokale organisaties, waaronder vele musea en organisaties met het statuut van *association sans but lucratif* (vereniging zonder winstbejag) die instaan voor het

beheer van monumenten en sites. Door een goede wetenschappelijke begeleiding en een aantrekkelijke subsidiëring kunnen deze a.s.b.l.'s een efficiënt beheer van het archeologische patrimonium verzorgen. Door hun sterke lokale betrokkenheid is het maatschappelijk draagvlak voor archeologie in Wallonië ook veel groter en kan er op vele niveaus efficiënt worden gewerkt. Er zijn aldus geen archeologen in dienst van de provincies of van steden en gemeenten en ook de Intergemeentelijke Diensten voor Archeologie (IAD's) zijn er overbodig omdat het personeel van deze a.s.b.l.'s op diverse plaatsen en voor een veelheid van opdrachten inzetbaar zijn. Gezien hun statuut van 'vereniging zonder winstbejag' is een goed financieel beheer verzekerd. De Centrale Dienst in Jambes verzekert de coördinatie van de archeologische activiteiten voor het hele Waalse grondgebied en de provinciale cellen in de provinciehoofdsteden zorgen voor de lokale verankering. Door deze centralistische organisatie is de archeologie in Wallonië wel sterk afhankelijk van de budgetten die de Waalse regering aan erfgoedbeheer wil besteden en is de financiële inbreng van andere belangengroepen minder voor de hand liggend. Op deze manier is het Waalse systeem mogelijk minder flexibel en dreigt het door de snelle toename van de archeologische noodwendigheden misschien meer onder druk komen te staan. Vermelden we hier nogmaals dat de archeologische bevoegdheid voor de Oostkantons in 2000 werd overgedragen aan de *Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens*, die sindsdien een eigen archeologische dienst in stand houdt (<http://www.dglive.be/Desktopdefault.aspx/tabid-1729/searchcategory-260>).

Door de toepassing van het Verdrag van Malta en de daaraan gekoppelde invoering van het principe van de vernier betaalt kan de efficiëntie van de diverse archeologische structuren die in de onderscheiden delen van België worden toegepast in vraag worden gesteld. Een dergelijke evolutie gebeurt ook in het buitenland en we stellen vast dat er diverse ontwikkelingen mogelijk zijn. We willen hier geen voorkeur voor het ene of het andere systeem uitspreken en het antwoord op de problemen en opportuniteiten zal trouwens complex moeten zijn en tevens gebed in de tradities en de reeds bestaande structuren van elk land of elke regio. De principes van het Verdrag van Malta (en van eerder verdragen zoals de Conventie van Londen uit 1969) werden in België trouwens al langer toegepast, ondermeer bij de grote infrastructuurwerken, zoals de aanleg van de aardgasleidingen en de hogesnelheidslijnen voor internationale treinen. Decennia geleden werd hier al zonder veel protest het principe van de vernier betaalt toegepast. Voor de financiering van het kleinschaliger onderzoek zal waarschijnlijk naar meer flexibele financieringsmodaliteiten dienen te worden gezocht, zoals de toepassing van het omslagstelsel of het 'Archeofonds'. Een laatste mogelijkheid is het afsluiten van een verzekering om zich te beschermen tegen archeologen en dreigend archeologisch onderzoek op de eigen terreinen !!

8. De academische opleiding

8.1. De rol van de universiteiten

De universiteiten zijn van oudsher onderwijsinstellingen. Daarnaast doen ze ook aan hoogstaand wetenschappelijk onderzoek. Beide aspecten zijn verweven en de colleges dienen gebaseerd te zijn op de wetenschappelijke kennis van de docent terwijl de studenten betrokken dienen te worden bij aspecten van het wetenschappelijk onderzoek. Het is hier niet aan mij om een evaluatie te maken van de kwaliteit van het onderwijs inzake archeologie aan de diverse Belgische universiteiten. In eerste instantie bepalen zij zelf de samenstelling van de onderwijsprogramma's en de inhoud van de individuele opleidingsonderdelen, dikwijls in relatie met de persoonlijke interesses van de docent en de beschikbaarheid van onderzoeksgelden. Verder wordt de kwaliteit van het onderwijs op geregelde tijdstippen (om de 5 à 7 jaar) bijgestuurd door de interne evaluatie van het onderwijs en door de externe visitatiecommissies, waarbij experts uit het vakgebied en uit de onderwijssector de volgens hen nodige bijstellingen adviseren.

De actuele onderwijsprogramma's van de Belgische universiteiten zijn gegroeid uit meer traditionele opleidingen, zoals Oude Geschiedenis, Kunstgeschiedenis en Klassieke Filologie, sectoren die vooral voorbereiden op het beroep van leraar in het klassieke middelbaar onderwijs. Van in de jaren 60 en 70 werd er langzamerhand meer aandacht geschonken aan de eigen methodiek van de archeologie en aan een ruimere kennis van archeologische structuren en vondstensembles. Gaandeweg werden de programma's aangepast en met de aanwerving van nieuwe docenten nam geleidelijk de aandacht toe voor meer archeologische competenties. Nochtans zijn de universitaire programma's voor archeologie altijd voorbeelden geweest van wetenschappelijk pragmatisme en hebben de universiteiten het lange

tijd niet aangedurfd om het studieprogramma te veel te focussen op de archeologische bedrijvigheid alleen. De band met Geschiedenis en vooral Kunstgeschiedenis is lange tijd behouden gebleven en meestal nog steeds in voege om de studenten een voldoende brede vorming te geven die op de arbeidsmarkt nog kansen in diverse andere sectoren biedt.

Met de voortschrijdende professionalisering van de archeologie is er ook in de universitaire opleidingen meer aandacht gekomen voor de integratie van het wetenschappelijk onderzoek binnen de studieprogramma's en worden de studenten meer dan vroeger opgeleid tot 'professionals'. Dat de kennishonger van vele studenten daarmee nog niet gestild is, wordt aangetoond door het groot aantal studenten dat verder wenst te studeren maar door het geringe aanbod aan interessante opleidingen in de archeologie in België meestal naar het buitenland emigreert. Ook de grote vraag naar bijscholing tijdens de loopbaan, de zogenaamde *Continuing Professional Development* (CPD), is tekenend voor de snelle evolutie van het beroep waaraan de Belgische universiteiten, mede door de erg krappe bestaande, niet of nauwelijks tegemoet kunnen komen.

8.2. De opleiding tot archeoloog

In het verleden duurde de opleiding tot archeoloog 4 jaar. Na twee jaar vruchtbare studie ontving men een kandidaatsdiploma en na 4 jaar en het afleggen van een thesis een licentiediploma. Nagenoeg alle archeologen in België bezitten een dergelijk licentiediploma. Veelal is het een diploma van licentiaat in de Geschiedenis en/of Kunstgeschiedenis, met specialisatie in de archeologie. Als de kandidaatsopleiding een vast pakket aan methodologische en cultuurhistorische vakken bevatte, konden de studenten in de licenties aan de hand van keuzevakken meestal eigen accenten leggen en leidde vooral het thésisonderwerp tot een soms verregaande specialisatie. In principe werd er op de arbeidsmarkt geen onderscheid gemaakt tussen de diploma's van de verschillende universiteiten en tussen de afgelegde thésisonderwerpen. Het is vanzelfsprekend dat vooral de studenten met een verregaande specialisatie en terreinervaring in de (nationale) archeologie zich op de archeologische arbeidsmarkt begaven, terwijl de anderen eerder een job zochten in de cultuursector of het onderwijs.

Het licentiediploma was in principe enkel erkend in België alhoewel men er theoretisch ook mee aan de slag kon in het buitenland, ofwel in dienst van een Belgisch instituut of universiteit met een onderzoeksprogramma in het buitenland, ofwel in dienst van een buitenlands instituut, mits expliciete erkenning van de op het diploma vermelde competenties en liefst mits voorlegging van bijkomende ervaring en referenties vanwege gerenommeerde archeologen. Bijkomend probleem in dit verband is dat in andere landen een bachelordiploma voldoende is om werk te vinden in de archeologische sector. Een masterdiploma wordt eerder als een bewijs van wetenschappelijke competentie beschouwd, bedoeld als basis voor een academische loopbaan en de aanzet tot het behalen van een doctoraat.

In het eengemaakte Europa zijn dergelijke toestanden vanzelfsprekend onaanvaardbaar en vandaar dat met het Verdrag van Bologna een eenvormige onderwijsstructuur werd ingevoerd, bestaande uit 3 jaar bacheloropleiding, aangevuld met een één- of tweejarige master. Gezien de vroegere licentieopleiding 4 jaar besloeg werd in Vlaanderen in eerste instantie een 1-jarige master ingevoerd. In Wallonië stapte men, naar het voorbeeld van de meeste buitenlandse universiteiten, resoluut over op een 2-jarige masteropleiding. Alhoewel de eerste masters pas in 2008 zullen afstuderen zou men ook in Vlaanderen op relatief korte termijn overschakelen op een 2-jarige masteropleiding. Dan zou natuurlijk het probleem ontstaan van het onderscheid tussen masters met een 1-jarige en met een 2-jarige masteropleiding. Hoe de arbeidsmarkt zal reageren op deze verschillen in diploma's is nog niet duidelijk. Momenteel is het zo dat een archeoloog pas een eigen onderzoeksvergunning (voor prospectie-onderzoek of opgravingen) kan bekomen na 4 jaar studie. Wettelijk gezien zullen de 4-jarige masters op de arbeidsmarkt worden gelijk geschakeld met de vroegere licentiaten.

Een beperkt aantal studenten tracht, na het behalen van een licentie- of masterdiploma, een doctoraatstitel te bekomen. Dit gebeurt, zoals van oudsher, nog altijd op basis van het verdedigen van een verhandeling met eigen onderzoeksresultaten. De laatste jaren dient men tijdens de voorbereiding van de doctoraatsthésis ook een bijkomende doctoraatsopleiding te volgen. De mogelijkheden om op een gefinancierde wijze, via een mandaat (bijv. vanwege het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek) of in het kader van een onderzoeksproject, een doctoraat te behalen zijn beperkt. Anderen trachten een doctoraatsverhandeling te schrijven in combinatie met een voltijdse (of

deeltijdse) job om te voorzien in hun levensonderhoud. Dikwijls wordt het doctoraat dan te laat behaald om nog van veel invloed te zijn op de uitbouw van de loopbaan.

Als we de lijsten bekijken van de afgestudeerden van de laatste jaren aan de Belgische universiteiten is het bedroevend om vast te stellen hoe weinig gediplomeerden effectief in de archeologische sector terecht komen en er zich bovendien in kunnen handhaven. Vanzelfsprekend kunnen de cijfers moeilijk geëvalueerd worden omdat vele afgestudeerden een diploma archeologie/kunstgeschiedenis bezitten en een duidelijk onderscheid tussen archeologen en kunsthistorici moeilijk kan gemaakt worden. Bovendien wil een deel van de studenten archeologie zich eerder op contemplatieve wijze met de materiële resten uit het verleden bezighouden. De indruk ontstaat dat heel wat afgestudeerden, mede omwille van de onzekere loopbaanperspectieven, de stap naar de praktijkarcheologie niet willen of durven zetten maar een job in andere sectoren zoeken die misschien minder voldoening en verloning oplevert maar wel meer zekerheden en perspectieven voor de toekomst garandeert.

9. De maatschappelijke context

9.1. De professionalisering van de erfgoedsector

De erfgoedsector in België heeft zich in de laatste jaren sterker geprofileerd en geprofessionaliseerd. Dit is een evolutie die vanzelfsprekend reeds vele jaren aan de gang is. Terwijl de instandhouding van het cultureel erfgoed en de bewaring van de materiële overblijfselen die daarmee verband houden vroeger een zaak was van de lokale geschied- en heemkundige kringen is dit geleidelijk aan, en voornamelijk onder druk van de basis, beter gestroomlijnd, enerzijds door de overheid en anderzijds door de inbreng van lokale initiatieven. De vraag naar meer en betere professionele begeleiding is in de erfgoedsector in elk geval sterk toegenomen en dit op alle domeinen en voor alle aspecten.

Zoals eerder al geschetst heeft de overheid in de afgelopen jaren veel werk gemaakt van een efficiënter beleid, een doordacht wettelijk kader, beter opgeleid personeel en voldoende budgetten en dit in alle 3 de gewesten en in alle 3 de gemeenschappen.

Een tweede, tegengestelde beweging kent haar oorsprong aan de basis. Het succes van de Open Monumentendagen en vergelijkbare manifestaties bewijzen ten overvloede dat de mensen meer dan ooit begaan zijn met het erfgoed en met erfgoedwaarden. Vele lokale verenigingen ijveren voor een beter lot van zovele lokale monumenten die niet altijd een groot historisch of wetenschappelijk belang bezitten maar dikwijls enkel een sentimentele waarde voor het plaatselijke gemeenschap.

Talrijke initiatieven om deze onderstroom van enthousiasme te begeleiden worden genomen door allerlei organisaties die voornamelijk een begeleidende en coördinerende rol vervullen. Ik geef een paar voorbeelden voor Vlaanderen dat ik beter ken maar er wordt mij gezegd dat vergelijkbare ondersteunende organisaties ook elders functioneren (bijv. *Archéolo-J*). Bijvoorbeeld de Monumentenwacht Vlaanderen, die geklasseerde en niet geklasseerde monumenten in privébezit op technisch vlak gaat controleren om tekortkomingen te signaleren en zo een efficiënter beheer van het monument mogelijk te maken. Bijvoorbeeld Erfgoed Vlaanderen, die probleemsites en monumenten met een complex statuut in beheer gaat nemen en naar gerichte oplossingen voor een beter beheer op lange termijn gaat zoeken. Bijvoorbeeld het Vlaamse Contactforum voor Erfgoedverenigingen (met de oude naam VCM), die 'gebruikersleden' begeleidt met hun vragen en problemen op het vlak van het lokale erfgoedbeheer en initiatieven naar de overheid en naar het veld toe neemt om oplossingen te zoeken voor collectieve problemen in verband met de erfgoedsector, bijvoorbeeld op het vlak van vrijwilligerswerk, verzekeringen en aansprakelijkheden.

We kunnen dus zeker niet klagen. Vanzelfsprekend kan alles nog beter en is er een snelle evolutie op het vlak van erfgoedbeheer waarneembaar, niet alleen in België maar in alle landen van de Europese Unie en vanzelfsprekend ook daarbuiten, zodat alle genomen maatregelen al snel zijn achterhaald en het aan te raden is om steeds alert te zijn.

9.2. De professionalisering van de amateurarcheoloog

De mens is van nature nieuwsgierig naar zijn eigen verleden en zeker naar gemakkelijk toegankelijke aspecten van dat verleden, zoals de gebruiksvoorwerpen die archeologen uit de grond halen. Het enthousiasme voor de archeologie is dan ook altijd groot geweest en zal verder groeien naarmate de mensen steeds beter opgeleid worden en over altijd meer vrije tijd kunnen beschikken.

In een vakgebied waarin chronisch te weinig geld beschikbaar is, is de inzet van vrijwilligers een noodzaak. De rol van de amateurarcheologen en vrijwilligers op opgravingen is altijd een essentieel deel geweest van de archeologische bedrijvigheid en zal ook in de toekomst ontzettend belangrijk blijven. Het heeft dus geen zin om hun rol in de archeologie te willen beperken of als overtollig te beschouwen. Archeologische opgravingen zijn per definitie tijdelijk en de inzet van personeel is dan ook gebonden aan pieken van dringende activiteiten.

Ook de overheden gaan er vanuit dat een deel van het archeologisch werk door amateurarcheologen en onbezoldigd personeel kan worden uitgevoerd. Dat geldt trouwens ook voor vele andere aantrekkelijke vakgebieden, waarin slechts een beperkt aantal betaalde jobs beschikbaar zijn en waarin vele anderen op zoek zijn naar opportuniteiten om het werk dat ze graag zouden doen tenminste op tijdelijke en onbezoldigde basis te kunnen uitvoeren.

In dit perspectief is de jaarlijks terugkerende jammerklacht van de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) en van Forem (Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation) waarom toch zoveel jongeren kiezen voor opleidingen waar ze later niks mee kunnen doen, een zinloze uiting van onbegrip vanuit economisch sterkere sectoren. Mensen zullen altijd blijven kiezen voor richtingen die hun interesse wegdragen in de hoop bij de uitverkorenen te zijn die een permanente job in de sector kunnen verwerven, eerder dan voor in hun ogen minder interessante beroepen te kiezen die weliswaar meer gewenst zijn op de arbeidsmarkt maar die saai en routineus werk omvatten. Een opmerkelijk groot aantal studenten kiest trouwens pas in tweede instantie voor de richting Archeologie nadat ze mislukt zijn in de dikwijls door de ouders opgedrongen studies die toegang geven tot economisch sterkere sectoren.

Door het beperkt aantal professionele archeologen hadden de competente amateurarcheologen in het verleden dikwijls een comfortabele en gewaardeerde positie. Met de voortschrijdende professionalisering van de archeologie en de toename van het aantal arbeidsplaatsen voor academisch opgeleide archeologen is de positie van de amateurarcheoloog onder druk komen te staan.

De beste oplossing voor deze complexe problematiek is om eindelijk meer werk te maken van de professionalisering van de amateurarcheoloog. Om mee te kunnen draaien in een steeds strenger gereguleerde archeologische bedrijvigheid (met veiligheidscöördinator, enz.) moet ook de amateurarcheoloog een goede vooropleiding en voldoende ervaring bezitten om optimaal te kunnen renderen en geen gevaar te betekenen, noch voor zijn 'mede-werkers' op de opgraving, noch voor de onderneming in het algemeen.

Deze verdere professionalisering geldt trouwens meer en meer voor alle medewerkers op een opgraving. De ongeschoolde arbeiders die vroeger voornamelijk voor het grondwerk werden ingezet worden steeds meer vervangen door competente medewerkers die efficiënt en met het nodige doorzicht de vereiste taken kunnen vervullen. We stellen met genoeg vast dat het aantal archeologen op een opgraving stijgt, ten nadele van minder goed opgeleide personeelsleden. Het tijdsbestek waarin een onderzoek dient te worden uitgevoerd speelt een steeds dwingendere rol en de efficiëntie van de medewerkers compenseert meestal in ruime mate het hogere loon van geschoold personeel.

De competentie en het professionele niveau van amateurarcheologen en ander onbezoldigd personeel op de opgravingen moet in de huidige context dan ook dringend omhoog. De amateurarcheologen en vrijwilligers zijn zich hiervan duidelijk bewust en de vraag naar bijscholing is dan ook bijzonder hoog en dit voor nagenoeg alle domeinen van de archeologie. Er is een voortdurende vraag naar toegankelijke publicaties, naar informatieve lezingen, congressen en andere aangepaste bijscholingsmogelijkheden. Vanzelfsprekend zijn er op dat vlak al heel wat initiatieven genomen, zowel in Brussel, Vlaanderen als Wallonië. De markt en de mogelijkheden op dat vlak breiden zich ook

duidelijk uit maar veel te geleidelijk en te weinig gericht. We zien dat enkele gedreven amateur-archeologen op latere leeftijd, ondermeer geholpen door mogelijkheden tot deeltijds werken en loopbaanonderbreking, vooralsnog de studies archeologie aanvatten, ofwel in de hoop om met een diploma en met hun jarenlange ervaring in de archeologie de overstap naar een permanente job in de sector te kunnen bewerkstelligen, ofwel om hun kennis en inzicht in de archeologie maximaal te kunnen vergroten.

Vele zogezegde amateurarcheologen blijken trouwens al een academische opleiding achter de rug te hebben, meestal in aanverwante sectoren, zoals geschiedenis, kunstgeschiedenis of monumentenzorg, maar soms zelfs in de archeologie zelf. Ze hebben eerder hun heil gezocht in een job met meer financiële zekerheid en loopbaanperspectieven. Sommigen hebben zich zelfs zozeer ingewerkt in de archeologische problematiek, of in gespecialiseerde niches (bijv. kasteelonderzoek), dat ze zich, ondanks hun statuut van amateurarcheoloog, een hooggerespecteerde plaats binnen de professionele archeologische wereld hebben veroverd.

Het moge dan ook duidelijk zijn dat de wereld van de amateurarcheologen, zeer gevarieerd en divers is en heel wat potentie bezit die de professionele archeologen niet mogen en kunnen negeren en waarvoor ze dringend meer mogelijkheden tot ontwikkeling moeten voorvoorzien. We stellen trouwens met genoeg vast dat in landen, waar de professionele archeologie tot snelle ontwikkeling is gekomen, ook de amateurarcheologie het goed doet en dat het maatschappelijk draagvlak voor de archeologie en de daaraan gekoppelde mogelijkheden voor financiering van onderzoek er in evenredige mate is gegroeid.

9.3. De detectoramateurs

In de ogen van de professionele archeologen zijn de detectoramateurs een speciale categorie die volgens sommigen niet als amateurarcheologen mogen beschouwd maar als rovers en plundersaars moeten gebrandmerkt worden. Zoals in elke groep zijn er ongetwijfeld ook bij de detectoramateurs individuen die het niet zo nauw nemen met de *Code of Conduct* en door een aantal speciale vondsten verleid worden om ze niet aan te geven aan de archeologische gemeenschap, alhoewel het juist deze uitzonderlijke voorwerpen zijn die een nieuw licht kunnen werpen op de archeologische perceptie van het verleden (denken we aan de schijf van Nebra).

Ook hier moeten we trachten van onderlinge concurrentie en conflictsituaties te vermijden. Ongetwijfeld dient een betere opvang en begeleiding van deze personen voorzien te worden. Archeologie is immers een microbe waar je niet meer vanaf geraakt en, alhoewel men vragen kan stellen bij hun invalshoek in de archeologie, ook bij hen eveneens het geval. Een betere integratie van de detectoramateurs in de professionele archeologie is onontbeerlijk voor de toekomst. Het succes van bijvoorbeeld het Engelse *Portable Antiquities Scheme* (<http://www.finds.org.uk>) toont aan dat heel wat problemen en wrijvingen vermeden kunnen worden en dat een tijdverslindende conflictsituatie kan worden omgebogen in een win-win-situatie.

9.4. Een rol voor beroepsverenigingen ?

In tegenstelling tot een aantal buurlanden zijn er in België geen beroepsverenigingen voor archeologen. We kunnen dit betreuren of we kunnen er meer onverschillig tegenover staan. De discussie is reeds meermaals gevoerd en we kunnen ons afvragen wat de uiteindelijke rol van een dergelijke vereniging kan zijn in de Belgische of, misschien beter geformuleerd, de gewestelijk georganiseerde archeologie kan zijn. Voornamelijk om mistoestanden aan te klagen en uiting te geven aan frustraties ontstonden de laatste jaren in beide grote taalgemeenschappen drukingsgroepen van voornamelijk jonge archeologen. In maart 2006 werd in Vlaanderen het Forum voor Archeologie (<http://www.f-v-a.be>) opgericht, dat einde 2007 navolging kreeg in Franstalig België met de oprichting van het *Forum pour l'Archéologie en Wallonie*. Over hun rol en de functie die zij zich toebedelen in de archeologie kunt U meer lezen op de betrokken *websites*.

	Archeologen										Wetenschappers		Technisch personeel		Admin. personeel		Arbeiders		Amateur-archeologen	
	Officiële diensten		Universiteiten		Lokale besturen		Privéfirma's + asbl's		Project-archeologen											
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Brussel – Nederl.	18	17	8	6		2		1	3	1	8	6	11	6	8	16	3	3	5	2
Bruxelles – Franst.	9	7	29	37	1		3	6	5	6	4	5	13	7	8	19	8	5	4	2
Antwerpen		3			9	4	3		11	9			6	2	1	4	7	4	14	4
Limburg	3	1			5	10	2	6	3	3	1	1	9	5	12	12	8	4	9	3
Oost-Vlaanderen		4	28	9	19	11	3	2	14	14	4		10	3	10	14	14	5	11	4
Vlaams-Brabant		1	21	13	2	3	1		8	10	3	2	5	4	2	8	5	3	9	2
West-Vlaanderen	2	1			11	5	2	3	5	4			4	2	2	8	15	4	10	2
Totaal Nederlandst.	23	27	57	28	46	35	11	12	44	41	16	9	45	22	35	62	52	21	58	17
Waals-Brabant	3	1	18	15		2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	6	4	2	8	2
Henegouwen	1	5			3	3	9	8	5	4	3	1	6	3	2	8	11	3	11	3
Luik	4	5	21	11	2	2	19	21	5	3	2	2	11	4	4	12	11	6	10	3
Luxemburg	2					2	11	6	2	3	1	1	2	1	2	8	5	5	6	1
Namen	3	6	6	5	1		16	22	8	6	5	2	8	4	4	12	12	6	13	4
Totaal Franstaligen	22	24	74	68	7	9	62	65	29	26	17	13	44	21	22	65	51	27	52	15
Totaal België	55	51	131	96	53	44	73	77	73	67	33	22	89	43	57	127	103	48	110	32

10. De archeologen in België

Op de tegenoverliggende pagina vindt U een overzichtstabel van personen die in de archeologie in België werkzaam zijn, met inbegrip van de amateurarcheologen. Zoals eerder benadrukt zijn de cijfers benaderend (*'an estimated number'*) en equivalenten van voltijdse tewerkstelling.

10.1. De overzichtstabel

De term archeoloog is niet wettelijk beschermd en iedereen kan zich dus archeoloog noemen. De vraag wie als archeoloog in rekening wordt gebracht in de tellingen voor dit rapport werd uitvoerig besproken binnen de vergaderingen van de projectgroep. De situatie is in elk van de deelnemende landen immers erg verschillend. Om tot vergelijkbare cijfers te komen werd er afgesproken om als basisprincipe iedereen in aanmerking te nemen die met archeologie zijn loon verdient.

Dit houdt concreet in dat volgende beroeps categorieën werden verrekend:

- de academisch gevormde archeologen die ook effectief met archeologische activiteiten bezig zijn als beroep,
- de academisch gevormde onderzoekers die ± voltijds betrokken zijn bij archeologisch terreinonderzoek of bij de verwerking van archeologisch materiaal, meer bepaald op het vlak van analyses, dateringen, enz.,
- de technici en het gespecialiseerd ondersteunend personeel,
- het administratief personeel, voor zover het de archeologen bijstaat bij archeologische activiteiten,
- de arbeiders en het lager personeel voor zover hun arbeid betrekking heeft op de ondersteuning van de archeologen bij archeologische activiteiten.

Vooraf voor deze laatste categorieën hebben we gewerkt met voltijdse equivalenten. Heel wat personen in deze functies, zoals administratief personeel, onderhoudspersoneel en educatieve medewerkers, blijken immers slechts deeltijds te werken. Het totaal van de Nederlandstaligen en Franstaligen werd bekomen door bij de aantallen voor de Vlaamse, respectievelijk de Waalse provincies, ook de Nederlandstaligen, respectievelijk Franstaligen van Brussel te verrekenen.

Een belangrijk criterium voor onze tellingen is dat de 'werkplaats' van de archeoloog of medewerker in kwestie in België gelegen is. M.a.w. we hebben enkel de archeologen die momenteel in België (wonen en) werken in rekening gebracht en dit ongeacht of ze in België of in het buitenland onderzoek uitvoeren. Ook de buitenlandse archeologen die momenteel in België (wonen en) werkzaam zijn werden in deze tabellen opgenomen. Belgische archeologen die in het buitenland werken (bijv. in Nederland of Frankrijk) werden niet in onze tabellen opgenomen, ook al wonen ze nog steeds in België. Ze worden in principe meegeteld door onze collega's die in deze betrokken landen de inventaris opmaken.

Onder archeologische activiteiten verstaan we de handelingen die worden uitgevoerd in relatie tot opgravingen en ander archeologisch terreinwerk, de behandeling van archeologisch materiaal tot en met de presentatie in het museum. Eveneens alle activiteiten met betrekking tot het beheer van archeologische sites en van het archeologisch patrimonium. Een archeoloog die een functie heeft in het middelbaar onderwijs werd dus niet meegerekend. Evenmin de archeologen die in de erfgoedsector in ruime zin aan het werk zijn, bijv. als cultuurcoördinator, maar geen archeologisch werk doen zoals boven beschreven. Voor grotere instituten en diensten met een veelheid van opdrachten werd getracht om de archeologische component zo veel mogelijk te isoleren en de betrokkenheid van de personeelsleden te verrekenen in voltijdse equivalenten.

Onze opdracht was om *an estimated number* af te lijnen en ik denk dat voorliggende cijfers daaraan voldoen. Hoe groot de afwijking is ten opzichte van de 'werkelijkheid' is moeilijk te zeggen vermits de werkelijkheid *in concreto* niet eenduidiger af te lijnen is en inherent vele elementen bevat waarover kan worden geredetwist. Alle cijfers zijn derhalve voor discussie vatbaar, afhankelijk van waar de lijnen worden getrokken van personen die al of niet in aanmerking worden genomen. Ik heb mij wat dat betreft gehouden aan de afspraken die gemaakt zijn na langdurige besprekingen binnen de werkgroep van de partnerlanden. Deze cijfers kunnen dan ook beschouwd worden als de 'best-mogelijke' in de huidige omstandigheden, dat wil zeggen op basis van de gegevens ons ter

beschikking werden gesteld door de diensten, instellingen, bedrijven, verenigingen en individuele personen, die we zelf uit beschikbare gegevens (bijv. *websites*) konden afleiden of die we door persoonlijke contacten konden aanvullen.

Onder de academisch gevormde archeologen verstaan we iedereen die een universitair diploma heeft waarin de term 'archeologie' wordt vermeld, dus bijvoorbeeld ook 'archeologie en kunstgeschiedenis'. Het merendeel van de archeologen bezit een licentiediploma, een minderheid een doctoraatsdiploma. Enkel bezitten enkel een kandidaatsdiploma in de archeologie maar nagenoeg altijd is dit een bijkomend diploma bij een licentie- of doctoraatsdiploma in een aanverwante discipline. De wetenschappers die actief zijn in de archeologie bezitten meestal een diploma in de geschiedenis, de biologie, de antropologie, de geologie, de geografie of andere disciplines die tot de partnerwetenschappen kunnen gerekend worden. Ze zijn meestal verbonden aan grote onderzoeksinstituten van federaal of gewestelijk niveau of aan de universiteiten.

Onder technici en gespecialiseerd ondersteunend personeel rekenen we personen met een specifieke gespecialiseerde opleiding of diploma, zoals bijvoorbeeld restauratoren en tekenaars. Ze werken ofwel als zelfstandige ofwel in loondienst bij grote instituten, of in een combinatie van beiden.

Administratief personeel werd verrekend voor zover ze specifiek in dienst zijn van archeologische diensten en instituten. Voor archeologische diensten die een onderdeel van een groter geheel zijn en beroep kunnen doen op een *pool* van administratief personeel, werd een equivalent verrekend. We hebben moeten vaststellen dat in de meeste kleinere diensten de archeologen het grootste deel van de administratie zelf uitvoeren (met uitzondering van de loonadministratie).

De categorie van het lager personeel omvat ondermeer de arbeiders op opgravingen en het onderhoudspersoneel bij grotere diensten en instellingen. De aantallen die door de verantwoordelijken van de verscheidene diensten werden opgegeven werden aangevuld met een forfaitair equivalent voor het personeel dat voor tijdelijke opdrachten, bijv. op opgravingen, wordt aangenomen. Dikwijls gebeurt dat via een interimkantoor of andere tijdelijke tewerkstellingsmogelijkheden (bijv. via de gemeente of het OCMW).

Er wordt binnen de archeologie een zeer uitgebreid en gevarieerd bestand van contracten en overeenkomsten gehanteerd. Slechts een beperkt aantal archeologen en personeelsleden van andere categorieën zijn statutair of hebben een vast contract. Een meerderheid van de personeelsleden hebben een contract van onbepaalde duur, wat toch meer onzekerheden omvat dan een statutaire job. Weer anderen hebben een contract van bepaalde duur dat kansen en vooruitzichten voor de toekomst biedt, zoals bijvoorbeeld de mandaten van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek. Anderen zijn slechts in tijdelijke dienst, alhoewel dat kan betekenen dat men van het ene contract in het andere verzeild geraakt en toch enige zekerheid over de continuïteit van de tewerkstelling heeft. Meestal is het type van contract enigszins gebonden aan de leeftijd. Als men pas afgestudeerd is en geen ervaring heeft, zal men slechts een tijdelijk contract aangeboden krijgen. Heeft men bewezen een betrouwbaar werknemer te zijn, zal een langduriger contract tot de mogelijkheden behoren. En als men een ruime ervaring heeft opgebouwd en een grote variatie aan problemen en moeilijke situaties aankan zal men wel ergens terecht kunnen voor een interessante loopbaan. Bij de verrekening van de archeologen in tabellen hebben we deze redenering als volgt toegepast: als de namen van betrokken archeologen een aantal opeenvolgende jaren voorkomen in publicaties van dezelfde dienst hebben we ze via deze dienst verrekend. Archeologen die dan hier en daar als medewerker worden vermeld hebben we afzonderlijk gecatalogeerd als projectarcheologen.

Tenslotte hebben we ook de amateurarcheologen enigszins in kaart willen brengen. Het gaat in eerste instantie om die amateurarcheologen die een effectieve rol spelen in de Belgische archeologie en wiens naam voorkomt als (mede-)auteur van publicaties en lezingen. Dit cijfer hebben we aangevuld met een aantal gedreven amateurs en vrijwillige medewerkers wiens werk toch een waardevolle ondersteuning vormt van de taken van de beroepsarcheologen. Daarbij is ook rekening gehouden met de door vrijwilligers ingestuurde formulieren. Vrijwilligers die zich slechts een beperkt aantal dagen per jaar inzetten, bijv. op opgravingen, werden niet meegerekend. We komen later uitvoerig terug op deze problematiek.

In onze tabel hebben we ook rekening gehouden met de taalaanhankelijkheid van de betrokken personen. Als vanzelfsprekend hebben we daarbij de taal van de dienst of instelling als bepalende

factor aangerekend. Voor tweetalige diensten en instellingen hebben we het onderscheid gemaakt op basis van de taal van het basisdiploma van de betrokken personeelsleden. We zijn er ons van bewust dat heel wat archeologen in de praktijk twee- of meertalig zijn en een dergelijke indeling in vakjes misschien niet zien zitten, wat we kunnen begrijpen. De archeologische dienst in het Duitstalige gebied werd gemakshalve bij Wallonië verrekend en valt dus in feite onder de Franstalige component, waarvoor onze verontschuldigen. Bij de verwerking van de cijfergegevens hebben we meestal de antwoorden aan Nederlandstalige zijde eerst behandeld omdat ze eerder beschikbaar waren en ook omdat het aantal Nederlandstalige respondenten procentueel hoger was en de cijfergegevens vermoedelijk beter de werkelijkheid weergeven.

10.2. Het totaal aantal archeologen en archeologisch personeel in België

Het totaal aantal archeologen in België bedraagt volgens bovenvernoemde berekeningswijze dus 765, inclusief de wetenschappers die in de archeologie actief zijn. Hiervan behoren er 416 tot het Franstalige taalregime en 349 tot het Nederlandstalige taalregime. Dit aantal is voor velen misschien hoger dan verwacht maar bij deze telling werden zo veel mogelijk objectieve criteria ingebouwd. We dienen hierbij te vermelden dat in deze cijfers ook de archeologen werden opgenomen die, in opdracht van Belgische instituten en universiteiten, volledig of deeltijds actief zijn op buitenlandse sites en daardoor minder 'zichtbaar' zijn binnen de Belgische archeologie. Het hoger aantal Franstalige archeologen situeert zich voornamelijk in de sectoren van de universiteiten en de federale onderzoekscentra. Een duidelijke verklaring hiervoor ligt niet voor de hand maar mogelijk kunnen hiervoor historische gronden worden aangehaald.

De groep van archeologen en wetenschappers wordt bijgestaan door 132 technici en ander gespecialiseerd personeel, waarvan 67 Nederlandstaligen en 65 Franstaligen. Het administratief personeel werd verrekend op 184 voltijdse eenheden, waarvan 97 Nederlandstaligen en 87 Franstaligen. Arbeiders en ander lager personeel omvat 151 personen, waarvan 73 Nederlandstaligen en 78 Franstaligen. Het aantal (vooraanstaande) vrijwilligers wordt geschat op 88, waarvan 47 Nederlandstaligen en 41 Franstaligen. Hier stellen we wel een evenwichtige verdeling over de beide taalregimes vast. Zoals reeds vermeld gaat het om een verrekening van voltijdse equivalenten van een 'werkelijkheid' die we hebben afgelijnd op basis van de criteria, overeengekomen in de werkgroep van partnerlanden.

10.3. De spreiding over het land

De toewijzing van elk personeelslid aan een bepaalde provincie gebeurde op basis van het adres van de dienst, instelling, bedrijf of vereniging waaraan dit personeelslid verbonden was in het najaar van 2007. Wanneer de aanhorigheid van een personeelslid tot een bepaalde dienst niet duidelijk was – wat ondermeer het geval was bij de projectarcheologen – werd gekeken naar de locatie van de activiteiten waarmee deze archeoloog gelieerd was op basis van de publicaties op zijn/haar naam in de diverse kronieken. Oorspronkelijk hadden we een kleine categorie over van wie we meenden te weinig aanwijzingen te hebben maar uiteindelijk hebben we iedereen aan een provincie toegewezen, meestal op basis van de woonplaats, alhoewel we er ons van bewust zijn dat de situatie dikwijls complexer is.

Overlopen we even de cijfers dan stellen we vast dat er 112 Franstalige en 70 Nederlandstalige archeologen en wetenschappers een arbeidsplaats hebben gevonden in het Brusselse hoofdstedelijke gewest, ofwel op de ministeries, de federale instellingen, de Brusselse universiteiten of op kleinere diensten en instellingen. Een aantal archeologen zijn in Brussel werkzaam als projectarcheoloog of met een contract van tijdelijke duur.

In Wallonië zijn in totaal 304 archeologen en wetenschappers aan het werk. In de Vlaamse provincies is dit aantal 279, waarvan 39 in Antwerpen, 35 in Limburg, 108 in Oost-Vlaanderen, 64 in Vlaams-Brabant en 33 in West-Vlaanderen. In Wallonië zijn er dat respectievelijk 57 in Waals-Brabant, 42 in Henegouwen, 97 in Luik, 28 in Luxemburg en 80 in Namen.

Uit deze cijfers blijkt dat er geen evenwichtige spreiding van de diverse personeelscategorieën is over de diverse provincies en regio's. Dit is echter gemakkelijk te verklaren door de aanwezigheid van de

federale instellingen en bepaalde gewestelijke diensten in Brussel en de vestiging van universiteiten in andere provinciehoofdsteden. Ook het aantal ondersteunende functies is sterk gebonden aan deze grote instellingen en aan de universiteiten. Kleinere diensten moeten het meestal met zeer weinig ondersteunend personeel stellen of kunnen beroep doen op een *pool* van dergelijke personeelsleden. Anderzijds is het aantal archeologen per provincie in Vlaanderen ook afhankelijk van de cultuurpolitiek van de provincies in kwestie en de lokale besturen in deze provincie. Zo zien we dat in Oost-Vlaanderen een groot aantal archeologen in dienst is van de provincie en van lokale besturen en dat ook het aantal projectarcheologen er beduidend hoger is dan elders. In Wallonië is dit effect minder duidelijk maar zien we toch dat een hoger aantal archeologen op lokaal vlak actief is in de provincies Luik en Namen.

10.4. De verdeling volgens leeftijd

Voor een overzicht van de verdeling volgens leeftijd konden we beschikken over diverse bronnen. Ten eerste zijn er de individuele vragenlijsten waarin nagenoeg altijd de leeftijd van de betrokkene wordt vermeld. Ten tweede zijn er de personeelsgegevens per dienst of instelling waarover we konden beschikken. Vervolgens hebben we van diverse universiteiten lijsten van afgestudeerden ontvangen waaruit we, zij het benaderend, de leeftijd van de betrokkenen kunnen afleiden. Ook de bibliografische lijst, de graad of de functie, het statuut (bijv. van aspirant FWO) en andere indicaties werden gebruikt als aanwijzing voor de leeftijd van de betrokkene en als de twijfel te groot was hebben we het dikwijls gewoon gevraagd. We moeten wel toegeven dat onze gegevens op dat vlak voor de Franstaligen minder betrouwbaar zijn dan voor de Vlaamse archeologen.

Zoals voorzien in het project, hebben we gewerkt met een indeling per 5 jaar. Hierbij is de categorie tussen 20 en 25 jaar weliswaar kleiner vermits de archeologen pas afstuderen na 4 jaar studie en de meesten dus pas op hun 22ste of later in het beroepsleven stappen. Vanzelfsprekend zijn de voorgelegde getallen als benaderend te beschouwen en zijn het zeker geen absolute cijfers.

We komen dan tot de volgende tabel, waarin we tevens het geslacht hebben opgenomen:

	Nederlandstaligen		Franstaligen	
	M	V	M	V
20-25	38	42	29	42
25-30	43	40	39	53
30-35	37	36	32	39
35-40	24	18	27	23
40-45	11	8	34	17
45-50	13	3	22	11
50-55	18	2	17	10
55-60	8	2	5	7
60-65	3	1	4	3
65 +	2	0	2	0
Totaal	197	152	211	205

Zoals eerder benadrukt zijn de cijfers in deze tabel slechts als richtinggevend te beschouwen. Verregaande besluiten zijn dus zeker niet aan de orde. Toch is deze tabel zeer indicatief op het vlak van de tewerkstelling en de loopbaanmogelijkheden voor archeologen.

Vermits de meeste archeologen pas in het beroepsleven stappen op 22-23-jarige leeftijd zouden we het aantal archeologen in de eerste groep, de 20-25-jarigen, ongeveer moeten verdubbelen ten opzichte van de andere groepen. Algemeen kunnen we dus stellen dat het aantal archeologen alleen maar afneemt met de leeftijdscategorie. Toch zien we hier en daar een aantal kleine anomalieën alhoewel de cijfers zich zeker niet lenen tot verregaande conclusies. Zo zien we bij de Nederlandstalige archeologen in de leeftijdsgroep 50-55 jaar een hoger aantal dan in de lagere

leeftijdscategorieën, wat mogelijk te wijten is aan de groep die zich in de archeologie heeft kunnen handhaven door de BTK-, DAC- en andere nepstatuten. Eigenaardig genoeg heeft dit blijkbaar niet of in mindere mate gespeeld voor de vrouwelijke archeologen en ook in Wallonië heeft dit blijkbaar geen langdurig effect gehad.

De cijfers kunnen verder op twee manieren worden geïnterpreteerd. Het grote aantal jonge archeologen duidt ofwel op een drastische verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden gedurende de jongste jaren, ofwel op een dramatisch gebrek aan loopbaanmogelijkheden voor jonge archeologen die na een aantal jaren tot de bevinding komen dat ze weliswaar gemakkelijk aan een job als projectarcheoloog kunnen komen maar dat de mogelijkheden voor een vaste benoeming wel heel beperkt zijn en uiteindelijk hun heil zoeken in een job buiten de archeologie. Ook andere overwegingen kunnen hier gemaakt worden maar we zullen op de problematiek in haar geheel later meer in detail terugkomen.

10.5. De verdeling volgens geslacht

In de jongste leeftijdsgroepen stellen we een overwicht van de vrouwelijke archeologen vast en meer uitgesproken nog in Wallonië dan in Vlaanderen. Dit is trouwens een verderzetting van de geslachtsverhoudingen bij de studentenpopulaties aan beide zijden van de taalgrens, waar het aantal vrouwen gemiddeld ook ongeveer 2/3 is van het totaal aantal afgestudeerden. Op basis van de beschikbare cijfers zouden we zelfs kunnen stellen dat er meer terughoudendheid is bij de vrouwen om in het beroepsleven te stappen dan bij de mannen.

In de latere leeftijdscategorieën stellen we vast dat de verhoudingen zich zeer snel omkeren en dat het aantal mannelijke archeologen verhoudingsgewijs groter is dan het aantal vrouwen. Dit is zeker niet te wijten aan eventueel andere geslachtsverhoudingen bij de vroegere studentenpopulaties. Integendeel, voor zover we een zicht hebben op de afgestudeerden van de diverse universiteiten in het verleden, is het altijd zo geweest dat het aantal vrouwen groter was dan het aantal mannen. Dit blijkt ook uit vroegere uitgaven van de diverse archeologische kronieken waarin jonge vrouwelijke archeologen, zeker vanaf eind jaren 70 en begin jaren 80, eveneens goed vertegenwoordigd waren. Ook hier geldt dat aspecten van deze complexe problematiek later meer uitgewerkt aan bod zullen komen.

10.6. Voltijds/deeltijds werken

Het is moeilijk om een duidelijk beeld te verkrijgen van de relatie voltijds/deeltijds werk binnen de archeologie. Academisch gevormde archeologen en wetenschappers die deeltijds werken zijn eerder zeldzaam. Deeltijdse jobs vinden we vooral terug in de ondersteunende beroepen, zoals in de administratie en in de museumsector.

Vele formules zijn mogelijk. Echte deeltijdse jobs zijn vooral te vinden in de administratie, waar de wettelijke voorschriften en reglementeringen onverkort gelden en het gemakkelijk is om bijvoorbeeld 4/5 te gaan werken. We hebben ook vastgesteld dat personen soms minder dan de wettelijk voorziene 38 uur per week werken maar opgeven dat ze bijvoorbeeld 35 uur werken in een voltijdse baan.

In andere werksituaties gelden meestal andere regels en kan of moet er een grote soepelheid worden toegepast in het aantal gepresteerde werkuren per dag of per week. Tijdens opgravingen en ook tijdens de voorbereiding en opbouw van tentoonstellingen is het meestal onmogelijk om deeltijds te werken of zelfs om verlof te nemen, om welke reden ook. Dan dienen er *deadlines* te worden gehaald en de gepresteerde uren kunnen dan ofwel worden uitbetaald ofwel worden teruggenomen in verlof tijdens rustiger perioden. Ook bij deze formules is het mogelijk om contractueel een deeltijdse job uit te voeren, d.w.z. minder dan 38 uur per week.

Vele betrekkingen in de archeologische sectoren die we in aanmerking hebben genomen blijken 'van nature' deeltijds te zijn. Vooral de jobs in de museum- en educatieve sector zijn dikwijls statutair deeltijds en van de personeelsleden wordt verwacht dat ze op de opgegeven uren aanwezig zijn, voor het openhouden van de bibliotheek, voor het geven van rondleidingen of voor de opvang van groepen of bezoekers in het algemeen. Ook de jobs in de ondersteunende administratie, het technisch en het

onderhoudspersoneel zijn dikwijls slechts deeltijds, vooral bij de kleinere diensten waar onvoldoende werkvolume voorhanden is.

We vinden zowel mannen als vrouwen in deze categorie alhoewel het merendeel van de deeltijdse jobs wordt ingenomen door de vrouwen. Percentages zijn sterk afhankelijk van de aard van de job. Mannen die deeltijds werken vinden we vooral terug bij de technici en het onderhoudspersoneel en ook in de educatieve sector, bijv. in musea. In de administratie zijn het nagenoeg altijd de vrouwen die de deeltijdse jobs innemen maar we vinden ze ook bij het onderhoudspersoneel en in de educatieve sector. Uit de bevragingen blijkt dat velen pas na verloop van tijd deeltijds zijn gaan werken omwille van de combinatie met een gezinsleven of andere problemen van persoonlijke aard.

10.7. Beperkingen van fysieke aard

Het aantal personen met een medisch erkende handicap is in de archeologie blijkbaar zeer beperkt. Een job in de archeologie omvat meestal ook fysieke arbeid en de meeste archeologen blijken fit te zijn. De algemene vereisten van de job houden een duidelijke fysieke drempel in en een aantal afgestudeerde archeologen met een zekere fysieke beperking, bijv. overgewicht, blijken de stap naar een betrekking in de archeologie ook niet te (durven) zetten.

In elk geval werd er bij de bevraging nauwelijks melding gemaakt van medisch erkende handicaps. Mogelijk is een zekere schroom hierover aanwezig en ligt het percentage personen met een fysieke beperking toch wel wat hoger. Enkele respondenten hebben vermeld dat ze een medisch erkende handicap bezitten als gevolg van een werkongeval. Anderen zijn langdurig afwezig (geweest) door een ongeval of ziekte. Ook weten we allemaal dat de fysieke mogelijkheden afnemen met het vorderen van de jaren en dat een overschakeling naar fysiek minder inspannend werk soms welkom is. In elk geval kon niet worden vastgesteld dat er binnen de archeologie wettelijk ontoelaatbare beperkingen of tegenkantingen zouden zijn tegenover personen met een handicap.

10.8. De nationaliteit van de archeologen

Voor zover we hebben kunnen nagaan, hebben de meeste personen die in de Belgische archeologie actief zijn de Belgische nationaliteit. Enerzijds omdat het voor een aantal diensten en instellingen statutair onmogelijk is om buitenlanders aan te werven, toch niet in vaste dienst, en anderzijds omdat de kennis van het lokale patrimonium dikwijls essentieel is voor het goed functioneren van het personeelslid binnen de dienst of de instelling en kandidaten via dergelijke criteria worden geselecteerd. Het kunnen voorleggen van een Belgisch diploma is voor vele werkgevers de beste garantie voor het goed functioneren van de toekomstige werknemer.

Dat wil niet zeggen dat er aan de landgrenzen geen uitzonderingen op deze regels voorkomen, bijvoorbeeld Nederlanders die een Belgisch diploma in de archeologie behaald hebben of Belgen die in Nederland of Frankrijk aan het werk zijn. Dikwijls zijn de verschillen in archeologische aanpak aan beide zijden van de grens minimaal en is het archeologisch patrimonium al helemaal identiek. Een aantal personen zijn dermate goed geïntegreerd dat nauwelijks geweten is dat ze een buitenlands paspoort bezitten of dat ze pas recent genationaliseerd zijn. Hetzelfde geldt trouwens voor een aantal Belgen die in het buitenland werken.

Buitenlandse werknemers vinden we vooral terug aan de universiteiten, waar men juist de voorkeur geeft aan internationaal samengestelde onderzoeksgroepen en er dikwijls extra formules voorhanden zijn om specifiek buitenlanders in dienst te nemen. Omwille van dergelijke speciale statuten zijn ze meestal nauwelijks zichtbaar of traceerbaar binnen de structuren of personeelsbestanden. De aanwerving van deze buitenlandse archeologen is meestal sterk projectgebonden en aldus ook meestal tijdelijk van aard. Dergelijke projecten impliceren ook meestal dat hun archeologisch onderzoek betrekking heeft op buitenlandse sites en regio's.

10.9. De integratie van de allochtone gemeenschap

De reden waarom we hier aandacht aan de integratie van de allochtone gemeenschap in de archeologie besteden is omdat de Europese Commissie dat terecht als één van de aandachtspunten heeft vermeld. De beschikbare informatie hierover is erg beperkt maar voldoende om te besluiten dat de allochtone gemeenschap, voor zover we daar uiteindelijk kunnen van spreken, goed geïntegreerd is. Een aantal afgestudeerden in de archeologie blijkt tweede- of derdegeneratie migranten te zijn, niet alleen van de landen binnen de Europese Unie maar ook van daarbuiten. Ze zijn uitstekend geïntegreerd en waarschijnlijk hebben de meesten onder hen de Belgische nationaliteit zodat de scheidingslijn tussen autochtonen en allochtonen als onbestaande kan worden gedefinieerd.

De drempel tot de universitaire studies blijkt voor hen dus niet te hoog te zijn en ook de misschien toch niet voor de hand liggende keuze voor de opleiding archeologie was blijkbaar geen probleem. Wel stellen we vast dat de meesten uiteindelijk niet (meer) actief zijn in de archeologie maar dat geldt eveneens voor de meeste afgestudeerden van autochtone origine zodat we geen reden hebben om discriminatie te vermoeden.

Voor zover de beschikbare informatie dat toelaat, kunnen we stellen dat er procentueel wat meer personen van allochtone origine te werk gesteld zijn in de ondersteunende jobs binnen de archeologie. Daarmee weerspiegelt de archeologische bedrijvigheid de actuele samenstelling van de maatschappij in België. Toch zien we hier nog vele verschillen. Bij het technisch en het administratief personeel treffen we diverse personeelsleden van allochtone origine aan, ook van de eerste generatie. Ze blijken dus goed geïntegreerd te zijn. Vooral in de categorie van de arbeiders en het onderhoudspersoneel treffen we vele allochtone namen aan zonder dat we goed de mate van integratie kunnen inschatten. Dikwijls worden recente immigranten en asielzoekers door gemeentebesturen en OCMW's naar voor geschoven voor tewerkstelling op archeologische opgravingen omdat het als relatief eenvoudig werk wordt beschouwd dat aan de nieuwkomers de kans geeft om te winnen aan de taal en het arbeidsregime in België.

10.10. De kwalificaties van de archeologen

Zoals eerder al gezegd bezitten nagenoeg alle archeologen een licentiediploma van een Belgische universiteit. Dat is nagenoeg onoverkomelijk om in de Belgische archeologie aan werk te geraken. Oudere archeologen hebben, of liever hadden, dikwijls een universitair diploma in een aanverwante richting, zoals Oude Geschiedenis, omdat een afzonderlijk diploma in de archeologie in hun studententijd nog niet bestond. Zoals eerder toegelicht, leveren, of in vele gevallen leverden, de meeste Belgische universiteiten een diploma af in de Archeologie én de Kunstgeschiedenis of volgens andere formules, naargelang de archeologie in meer of in mindere mate in het studieprogramma aan bod komt. Afgestudeerden met een dergelijk diploma kunnen aan de slag als archeoloog en kunnen dus ook een vergunning voor archeologisch onderzoek aanvragen en ontvangen. Vermits er altijd een overaanbod aan afgestudeerden in de Archeologie is geweest, was er geen noodzaak om archeologen van buitenaf aan te werven.

Een aantal personen die actief zijn binnen de archeologie bezit geen specifiek archeologisch diploma maar een licentiediploma in één van de partnerwetenschappen, zoals biologie, geologie, geografie. Ze werken meestal niet op opgravingen maar in of voor gespecialiseerde onderzoekscentra voor het uitvoeren van specifieke taken en opdrachten.

Diverse personen bezit een bijkomend diploma, ofwel een kandidatuurdiploma, een licentiediploma of zelfs een doctoraat in een andere richting. Deze richting kan verwant zijn met de archeologie, zoals Geschiedenis of Geografie, maar kan er ook totaal niets mee te maken hebben zoals burgerlijk ingenieur of geneeskunde. Soms is dit het eerste universitair diploma dat deze personen behaald hebben en zijn ze pas achteraf archeologie gaan studeren, dikwijls op eigen kosten, nadat ze voldaan hadden aan de studievoorkeur van de ouders.

Uit de bevraging blijkt dat zeer veel archeologen een bijkomend diploma of getuigschrift hebben behaald, niet zozeer uit wetenschappelijke nieuwsgierigheid maar vooral met de bedoeling om meer en betere kansen op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Dikwijls gaat het een aggregatiediploma hoger

secundair onderwijs, een getuigschrift als bibliothecaris, een opleiding Monumentenzorg, een praktijkopleiding conservatie en restauratie van archeologisch materiaal, een cursus bedrijfsbeheer of cultuurmanagement, een taal cursus (meestal de andere landstaal) of een IT-opleiding, waarbij vooral GIS populair is. In eerste instantie verbreden deze diploma's en getuigschriften in hoge mate de tewerkstellingsmogelijkheden van de archeologen op de arbeidsmarkt.

De enige mogelijkheid om hogerop in de Archeologie te geraken is het behalen van een doctoraatsdiploma. In het verleden kon dit doctoraat behaald worden op basis van een doctoraatscriptie, die in het openbaar verdedigd diende te worden. Vroeger moesten ook één of meerdere bijstellingen ingediend en eventueel openbaar verdedigd worden. Tegenwoordig dienen doctoraatsstudenten een doctoraatsopleiding te volgen, wat inhoudt dat ze een aantal *credits* moeten behalen, voorafgaandelijk aan het indienen en verdedigen van de nog altijd obligate doctoraatscriptie. Een doctoraat behalen kan globaal gezien op drie wijzen, via een mandaat van aspirant (4 jaar) bij het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, via het uitwerken van een onderzoeksproject of door op eigen houtje en op eigen kosten een doctoraat voor te bereiden, dikwijls in combinatie met een voltijdse job binnen of ook buiten de archeologie.

De meeste archeologen hebben hun doctoraat in eigen land behaald, meestal aan de universiteit waar ze ook hun licentiediploma hebben behaald en dikwijls ook over hetzelfde of een aanverwant thema en bij dezelfde promotor als hun licentieverhandeling. Enkele Belgische archeologen hebben hun doctoraat behaald aan een buitenlandse universiteit, meestal omwille van de beschikbaarheid van beurzen voor buitenlanders of andere praktische voordelen. Doctoraten worden internationaal immers gemakkelijker erkend dan licentiediploma's. Het aantal buitenlandse doctores is erg klein en beperkt tot de universiteiten. Enkele Belgische doctores hebben werk gevonden aan buitenlandse universiteiten.

Het is moeilijk om een volledig beeld te verkrijgen van het aantal doctores in de Archeologie in België. Die informatie hebben we niet (of onvolledig) kunnen verkrijgen van de universiteiten. We hebben zelf een tabel samengesteld van de doctores die nog actief zijn in de archeologie en ook van de wetenschappers die een doctoraat bezitten in hun eigen sector. De situatie blijkt echter complex te zijn. De voorliggende cijfers dienen dan ook met de nodige omzichtigheid behandeld te worden en zijn slechts richtinggevend.

	Archeologen						Andere wetenschappers					
	Universiteiten		Besturen		Anderen		Universiteiten		Besturen		Anderen	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Nederlandstaligen	27	10	7	4	1		6		5	3	1	
Franstaligen	25	14	7	3	1	1	3	3	7	3	1	
Totaal België	52	24	14	7	2	1	9	3	12	6	2	

Volgens onze tellingen komen we dus tot een honderdtal archeologen met doctoraat die (nog) actief zijn in België. Gezien de grote investering in kennis en ervaring zijn de meeste doctores ook actief binnen de archeologie. Opvallend is dat slechts één derde van de doctores een vrouw is en dit terwijl de meerderheid van de afgestudeerde archeologen van het vrouwelijk geslacht is en de tewerkstelling bij de licentiaten op basis van geslacht nog min of meer in evenwicht is (zie hoger).

De meeste archeologen met een doctoraat vinden we terug aan de universiteiten en in de federale en gewestelijke onderzoekscentra. Ze zijn erg zeldzaam in de lagere besturen en musea en (voorlopig) afwezig in de commerciële bedrijven en a.s.b.l.-verenigingen. Enkelen zijn werkloos of werken als zelfstandige voor beperkte opdrachten. In vele diensten en instellingen wordt een doctoraat niet gehonoreerd en biedt het dus ook geen financiële voordelen. Wel kan het helpen om promotie te maken binnen de dienst en is het zeker aan de universiteiten een noodzaak om een vaste benoeming als docent te verkrijgen.

11. De tewerkstellingsvoorwaarden

De cijfergegevens die van hieraf worden gehanteerd zijn voornamelijk gebaseerd op de analyse van de individuele vragenlijsten die werden ingeleverd. In onze databases zijn geen namen van personen opgenomen. Alle geretourneerde vragenlijsten werden met een anoniem volgnummer ingevoerd en we hebben bij de verwerking van de gegevens dan ook nooit rekening gehouden met de namen of met individuele gevallen, enkel met de ingevoerde parameters. Dit kan misschien een nadeel zijn geweest bij de correcte interpretatie of inschatting van de gegevens maar we hebben het zo objectief mogelijk willen houden. Door het geringe aantal respondenten, ca. 15 %, in vergelijking met het aantal actieve personen in de archeologie, dienen de cijfers met grote omzichtigheid behandeld te worden en zijn ze slechts indicatief. Zoals eerder vermeld, hebben we in eerste instantie de gegevens van de Nederlandstalige respondenten verwerkt en pas later die van de Franstalige omdat ze later zijn binnen gekomen en ook procentueel minder talrijk zijn.

11.1. De aard van de contracten

Bij de Nederlandstalige respondenten geeft ongeveer 40 % aan te beschikken over een contract van onbepaalde duur (dit was in de vragenlijst de enige mogelijkheid om een vast of een langdurig contract aan te duiden). Contracten van onbepaalde duur vinden we bij alle diensten en instellingen en op alle bestuurlijke niveaus (federaal, gewestelijk, provinciaal, lokaal), bij de universiteiten en ook bij de commerciële bedrijven. Telkens ongeveer 10 % heeft een tijdelijk contract van, ofwel 3 tot 6 maanden, 6 tot 12 maanden, 12 tot 24 maanden of meer dan 24 maanden en ca. 8 % geeft aan over een contract van minder dan 3 maanden te beschikken. Ook hier vinden we de diverse types van contracten terug bij alle diensten en instellingen en ook bij de universiteiten en commerciële bedrijven. Deze tijdelijke contracten omvatten bijna altijd veldwerk en zijn dus voornamelijk projectgebonden. Ca. 7 % van de respondenten geeft aan momenteel werkloos te zijn en ca. 5 % heeft het statuut van zelfstandige of *freelance* archeoloog, onderzoeker of technicus (zoals restaurator).

Van de Franstalige respondenten heeft 2 op 3 (ca. 67 %) een contract van onbepaalde duur. Ongeveer de helft daarvan vinden we terug bij de diensten van het Waalse Gewest. De overige betrekkingen met een contract van onbepaalde duur zijn voornamelijk te vinden bij de federale instellingen, de universiteiten en de verenigingen (a.s.b.l.'s) en sporadisch bij de stedelijke en gemeentelijke diensten (vnl. musea), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, enz. De overige respondenten beschikken over een tijdelijk contract, meestal van 1 of 2 jaar, of zijn werkloos.

11.2. De salarisschalen

De gehanteerde salarisschalen voor openbare diensten kunnen als volgt worden samengevat. Een beginnend archeoloog heeft op jaarbasis een brutoloon van 22.850 euro. Na zes jaar anciënniteit kan hij/zij overstappen op een hogere salarisschaal met 28.100 euro brutoloon. De volgende salarisschaal kan ten vroegste na 18 jaar anciënniteit bereikt worden en omvat een brutoloon van 36.350 euro. Na 27 jaar kan een volgende salarisschaal met een brutoloon van 41.150 euro bereikt worden. Vanzelfsprekend hangen de promotiekansen ook sterk af van de regelmatige individuele evaluaties van het personeelslid in kwestie en van de financiële mogelijkheden van de dienst of instelling. We zullen in de volgende paragrafen hiervan voorbeelden geven.

Wat betekent dit nu concreet voor het nettoloon van het personeelslid? De bevraging heeft hiervan heel wat voorbeelden opgeleverd die we zullen trachten te interpreteren. Het is echter zeer moeilijk om alle factoren in rekening te brengen. Soms willen we ook een vraagteken zetten bij de cijfers die door de respondenten zijn opgegeven. In elk geval is het beeld niet consistent. Het minimum nettoloon van een jonge archeoloog (22-25 jaar) met een voltijds contract bij een dienst, instelling, bedrijf of vereniging ligt omstreeks 1.400 euro netto. Omstreeks 30 jaar ligt dat ongeveer op 1.700 euro netto. Vanzelfsprekend is er een nettoverschil tussen het loon van een alleenstaande of van iemand met meerdere kinderen ten laste (dat werd niet bevraagd en is dus ook niet af te leiden uit de databank).

Er zijn geen merkbare verschillen tussen de loonschalen die worden gehanteerd in het Brusselse Gewest, in Vlaanderen en in Wallonië en evenmin tussen de officiële overheidsdiensten en de lokale besturen, bedrijven of verenigingen. In principe is er ook geen verschil in het loon van mannen of van vrouwen en er is evenmin een onderscheid in de verloning merkbaar tussen archeologen met een contract van tijdelijke of van onbepaalde duur. De lonen liggen blijkbaar wel iets lager wanneer de archeoloog wordt aangenomen via een interimkantoor terwijl de universiteiten iets hogere salarisschalen gebruiken. Het behalen van een doctoraat maakt, zoals eerder vermeld, niet veel verschil op het vlak van verloning. Ook het al of niet kunnen voorleggen van bijkomende getuigschriften voor bijvoorbeeld IT-, GIS- of taalopleidingen heeft geen invloed op het loonbriefje maar kan, zoals eerder vermeld, wel verschil uitmaken bij de aanwerving en de promotiekansen.

In feite zien we dat ook jonge archeologen (minder dan 25 jaar) een nettoloon van 1.400 tot 1.650 euro kunnen verdienen en dat dit omstreeks de leeftijd van 30 jaar kan variëren van 1.700 tot 2.000 euro netto. We vermoeden dat hier het al of niet in aanmerking nemen van vroegere anciënniteit een belangrijke rol speelt. Veel jonge archeologen vermelden immers dat ze in de beginfase van hun loopbaan in de horeca, de verkoop, de educatieve sector (als gids), de administratie of vergelijkbare sectoren hebben gewerkt, wat vanzelfsprekend niet bevorderlijk is voor het opbouwen van professionele anciënniteit.

De meeste archeologen van middelbare leeftijd werken met een contract van onbepaalde duur bij een officiële dienst of instelling. Voor zover de cijfers nog voldoende representatief zijn verdienen zij tussen de 2.000 en 3.000 euro netto, waarbij slechts een minderheid boven de 2.500 euro netto uitkomt. Nettolonen boven de 3.000 euro zijn zeldzaam en komen alleen voor bij enkele hoge ambtenaren en bij de universiteitsprofessoren met de hoogste graden (hoogleraar en gewoon hoogleraar).

Het is onmogelijk om gedetailleerd in te gaan op de salarisschalen van andere personeelsleden die voor archeologische diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen werken, zoals technici, tekenaars, restauratoren, bibliotheekpersoneel, educatieve medewerkers, administratief personeel, arbeiders op opgravingen, onderhoudspersoneel... De salarisschalen die op hen van toepassing zijn, zijn eveneens wettelijk vastgelegd en worden ook algemeen toegepast. Gezien de aard van hun opleiding of diploma verdienen ze minder dan de archeologen. Vermelden we hier toch even dat een beperkt aantal archeologen dergelijke posten, al of niet deeltijds, invult, meestal in afwachting van het vrijkomen van meer geschikte jobs in dezelfde instelling.

11.3. De legale voordelen

Heel wat archeologen zijn duidelijk niet op de hoogte van de legale voordelen die hun contract te bieden heeft. Zo werden aspecten zoals ziekteverzekering, ongevallenverzekering, vakantiegeld, eindejaarspremie, bijdragen voor pensioenregeling, mogelijkheden voor sociaal verlof, ouderschapsverlof, uitstapregelingen en prepensioen, bij de bevraging zeer slordig en niet consequent ingevuld. Blijkbaar ligt onwetendheid of onverschilligheid hieraan ten grondslag. Men dient dus dringend zijn/haar contract na te lezen of bij de personeelsdienst te informeren naar de consequenties van het één of het ander. Bij zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof hebben de meeste mannen begrijpelijkerwijs niets ingevuld maar ouderschapsverlof, waarvoor normaal beide ouders in aanmerking komen, werd het antwoord meestal in dezelfde reeks al of niet ingevuld.

Algemeen kunnen we stellen dat er voor archeologen geen uitzonderingen worden gemaakt, positief noch negatief, op het vlak van de legale voordelen en dat hun contracten in de lijn liggen van die van andere ambtenaren en werknemers met een bediendestatuut. Dit geldt duidelijk voor archeologen in dienst van de diverse categorieën van werkgevers. Klachten of opmerkingen in dit verband werden trouwens niet genoteerd, alhoewel de arbeidsvoorwaarden niet altijd identiek zijn. Ook de tijdelijke contracten zijn blijkbaar altijd wettelijk in orde en voor de meeste aspecten ook identiek aan die van personeelsleden met een vaste benoeming of een contract van onbepaalde duur. Hetzelfde geldt trouwens voor de andere categorieën van werknemers in de archeologische sector.

11.4. De extralegale voordelen

Als het loon van de archeoloog traditioneel gebonden is aan vaste barema's, kan dat worden aangevuld met extralegale voordelen, waarvan gedacht werd dat ze alleen in de bedrijfswereld ingang hadden gevonden. Ongeveer 1/3 van de respondenten vermeldt dat ze maaltijdcheques ontvangen. De aantallen zijn verhoudingsgewijs evenredig bij de Nederlands- en bij de Franstaligen. Deze maaltijdcheques worden zowel uitgegeven door overheidsdiensten, provinciale en lokale besturen, intergemeentelijke archeologische diensten als door commerciële bedrijven en a.s.b.l.-verenigingen, maar niet door universiteiten. Dit gebruik is bij geen enkele categorie van werkgevers algemeen maar het is moeilijk te achterhalen welke criteria, zoals het al of niet aanwezig zijn van een bedrijfsrestaurant, meespelen bij de toekenning van maaltijdcheques aan personeelsleden, alhoewel personeelsleden die op terrein actief zijn daar toch geen gebruik van kunnen maken. We gaan er van uit dat, indien maaltijdcheques worden uitgegeven door een dienst, instelling, bedrijf of vereniging, dat alle categorieën van personeelsleden hiervan gebruik kunnen maken en niet alleen de archeologen of universitair geschoolden.

Ongeveer 1/3 van de respondenten zegt over een gsm van de dienst te kunnen beschikken. Ook hier is niet duidelijk welke diensten een gsm bezorgen aan welke categorie van personeelsleden. Uit de bevraging kan worden opgemaakt dat het vooral de archeologen met verantwoordelijkheid zijn die een gsm van de dienst ter beschikking krijgen, en dat andere, inclusief de andere categorieën van personeelsleden, dat dus niet krijgen.

Vergoeding van woonwerkverkeer werd niet specifiek bevroegd maar wel dikwijls vermeld door de respondenten, ondermeer in de vorm van terugbetaling van abonnementen van het openbaar vervoer. Ook vergoedingen voor het gebruik van de fiets voor woonwerkverkeer komen voor. Dit geldt voor alle categorieën van personeelsleden.

De kosten voor het uitvoeren van dienstreizen worden nagenoeg altijd terugbetaald. Meestal gebeuren deze verplaatsingen met het openbaar vervoer en soms met de eigen wagen. Dit geldt enkel voor de archeologen en eventueel andere personeelsleden die gerechtigd zijn dergelijke verplaatsingen te maken, zoals de beheersarcheologen. Een aantal respondenten vermeldt specifiek ook de vergoeding van de transportkosten van de dienst naar de opgravingen. Een aantal keren wordt het beschikbaar zijn van een dienstauto voor verplaatsingen vanaf de dienst vermeld. Enkele hoge ambtenaren kunnen zelfs beschikken over een dienstwagen met chauffeur. Er is echter nergens sprake van het (permanent) ter beschikking stellen van een bedrijfswagen voor archeologen.

Vergoedingen voor deelname aan congressen worden vermeld maar zijn niet vanzelfsprekend. Ze gelden dikwijls alleen indien men een lezing geeft of een poster presenteert op het betrokken congres of wordt uitgestuurd om zich bij te scholen. De vergoeding van verblijfskosten ligt meestal nog moeilijker. De deelname aan buitenlandse congressen is voor Belgische archeologen uitzonderlijk en blijkbaar alleen mogelijk voor personeelsleden verbonden aan de universiteiten of grote onderzoekscentra met een internationale roeping die daarvoor ook de nodige budgetten op hun begroting voorzien. De lokale archeoloog zal meestal enkel op eigen kosten aan dergelijke evenementen kunnen deelnemen.

11.5. De officiële werkweek

De meeste archeologen schrijven dat ze 38 uur per week dienen te werken. Bij de Nederlandstaligen omschrijft één op drie archeologen 40 uur als de normale werkweek terwijl dit voor de Franstaligen slechts één op vijf is. Mogelijk wordt in de meeste gevallen gerefereerd naar een toestand uit het verleden. Enkel vermelden 37 uur of 37,5 uur als voltijdse werkweek en een paar zelfs 36 en 35 uur, alhoewel men in dit geval misschien al van deeltijds werken kan spreken.

Minder dan 10 % van de respondenten heeft een deeltijdse job, d.w.z. werkt 25 tot 32 uur per week, wat neerkomt op 3/5 en 4/5. In nagenoeg alle gevallen gaat het om vrouwen alhoewel er ook een paar mannen bij zijn die, gewild of ongewild, slechts deeltijds werken. Deeltijdse arbeid komt voor in de diverse sectoren van de archeologie en niet alleen in de museumwereld of de educatieve sector maar ook als veld- en beheersarcheoloog. De categorie van lager personeel is bij deze bevraging echter

slecht vertegenwoordigd zodat deeltijdse arbeid in de archeologische sector ongetwijfeld ondervertegenwoordigd is in deze analyse. Deze problematiek werd al eerder meer uitvoerig behandeld (zie hoger).

11.6. De extra prestaties

De meerderheid van de archeologen geeft aan meer uren aan archeologische werkzaamheden te besteden dan noodzakelijk. Voor het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten in beide landsdelen en de federale onderzoekscentra ligt dit gemiddeld omstreeks 15 uur extra per week. Bij de gewestelijke instellingen is er een opvallend verschil tussen Vlaamse en Waalse instellingen. In Vlaanderen geven de personeelsleden gemiddeld aan 15 uur extra per week te presteren terwijl dit in Wallonië slechts 3 uur extra per week is. De archeologen die, voornamelijk in Vlaanderen, werkzaam zijn in het erfgoedbeheer, de provincies, de intergemeentelijke diensten en de steden en gemeenten geven gemiddeld aan 5 uur extra per week te presteren. In musea, administraties en verenigingen (a.s.b.l.'s) doet men nauwelijks overuren, terwijl dat bij de commerciële bedrijven in Vlaanderen blijkbaar zeer sterk varieert van de ene respondent tot de andere en waarschijnlijk afhankelijk is van de tijdsdruk bij de afwerking van projecten. In alle categorieën zijn er een paar personen die geen overuren vermelden of aangeven geen enkel overuur te (willen) presteren.

In de tabellen zien we geen relevante verschillen in het aantal overuren opgegeven door mannen of door vrouwen. Wel hebben we de indruk dat het aantal opgegeven overuren wat stijgt met de leeftijd en ook met het diploma, m.a.w. dat oudere personen, dikwijls met meer verantwoordelijkheden, meer overuren presteren dan jongeren. Er zijn geen verschillen merkbaar per streek of naargelang de betrokken personeelsleden een contract van tijdelijke of van onbepaalde duur bezitten.

Slechts in enkele gevallen vermelden personeelsleden expliciet dat overuren ook worden uitbetaald. Met uitzondering van de commerciële bedrijven, lijken de zeldzame andere gevallen mij slordigheden vanwege de respondenten omdat andere personeelsleden van dezelfde dienst dat niet vermelden. In nagenoeg alle gevallen dienen officiële (gedwongen) overuren te worden teruggenomen als verlof. In de meerderheid van de gevallen beschouwt de werkgever de overuren echter als een gratis extra. Dat is zeker het geval aan de universiteiten maar ook in andere onderzoeksinstituten gaat men er vanuit dat de archeologen en de andere wetenschappers in eerste instantie denken aan de voldoening van hun job en pas in tweede instantie aan de verloning van de prestaties. Voor het lager personeel is het veel meer vanzelfsprekend om naar huis te gaan als de arbeidstijd erop zit.

Heel wat archeologen in de diverse categorieën geven aan ook buiten het beroepsmilieu nog actief te zijn in de archeologie. Het aantal opgegeven uren is meestal beperkt maar kan bij bepaalde personen oplopen tot 15-20 uren extra. We hebben geen informatie over de concrete invulling van deze uren maar vermoedelijk gaat het vooral om eigen interesses (lezingen, museumbezoek...) en activiteiten in het kader van de werking van lokale verenigingen.

11.7. De verlofdagen

Het aantal verlofdagen waarop de personeelsleden elk jaar recht hebben hangt sterk af van de contractuele bepalingen, de leeftijd en andere factoren die ons niet altijd duidelijk zijn maar die kunnen samenhangen met extra voordelen om de job aantrekkelijker te maken. We beperken ons dan ook tot het vaststellen van het aantal verlofdagen dat door de respondenten werd opgegeven. Uit een aantal antwoorden blijkt dat niet iedereen daar een duidelijk zicht op heeft of de cijfers bij de hand had. Voor de vastbenoemde academici geldt dat zij geen verlofkaart met een bepaald aantal verlofdagen ontvangen. Men verwacht van hen dat zij, naast hun specifieke opdrachten van lesgeven en begeleiding van studenten, hun overige tijd efficiënt besteden aan wetenschappelijk onderzoek en dienstverlening en daarbij zelf beslissen welke tijd zij vrij nemen voor verlof of andere activiteiten ('academische vrijheid'). Voor zelfstandige archeologen en restauratoren geldt hetzelfde principe en ook hoge ambtenaren kunnen zich dikwijls dergelijke vrijheden veroorloven. Een aantal respondenten met een tijdelijk contract (bijv. via een interimkantoor) geeft aan geen recht te hebben op verlofdagen.

We stellen vast dat er een aantal zwaartepunten voorkomen in de aantallen verlofdagen die door de respondenten worden opgegeven, d.w.z. dat werknemers zelf aangeven over (ca) 20, 25, 30, 35 of 40

dagen te kunnen beschikken. Mogelijk zijn ze het gevolg van bepaalde contractuele stappen of zijn de aantallen door de respondenten zelf afgerond. Bij halftijdse arbeid van de respondent(e) hebben we het aantal opgegeven verlofdagen verdubbeld. Als we deze verrekeningswijze toepassen krijgen we voor de Nederlandstalige respondenten de volgende verdeling: ca. 20 dagen verlof (23 %), 25 dagen (30 %), 30 dagen (12 %), 35 dagen (29 %) en 40 dagen of meer (6 %). Voor de Franstalige respondenten stelden we de volgende verdeling vast: ca. 20 dagen verlof (36 %), 25 dagen (36 %), 30 dagen (23 %), 35 dagen (5 %) en 40 dagen (0 %).

Een zeer opvallende vaststelling is dat de Franstalige respondenten gemiddeld beduidend minder verlofdagen opgeven dan de Nederlandstaligen. Bij de Franstalige respondenten zijn de meeste verlofdagen te bekomen bij het Waalse en vooral het Brusselse Gewest. Bij de Nederlandstaligen geldt ook dat de respondenten met een ambtenarenstatuut het grootste aantal verlofdagen kunnen verwerven maar dat is toch duidelijk meer dan bij de Franstalige collega's. Vooral bij de respondenten die een laag aantal verlofdagen opgeven is het beeld complex en is ons niet duidelijk waar deze verschillen vandaan komen. We stellen verder vast dat personeelsleden met vaste en met tijdelijke contracten hetzelfde aantal verlofdagen opgeven, dat jonge en oude werknemers blijkbaar over hetzelfde aantal verlofdagen beschikken en dat lage en hoge aantallen verlofdagen voorkomen in de diverse categorieën van werkgevers, van de federale instellingen tot de commerciële bedrijven, en zowel bij veldarcheologen als bij museumpersoneel.

12. Werken in de archeologische sector

12.1. De verschillende titels en beroepscategorieën

In de vragenlijsten hebben we een aantal suggesties gedaan voor de titel of benaming die de archeoloog of ander personeelslid aan zichzelf zou geven op basis van het werk dat hij gewoonlijk doet in de archeologie. Heel wat termen, zoals 'beheersarcheoloog', zijn pas recent in de archeologie geïntroduceerd. Bij de uitbreiding van het takenpakket van de archeoloog ontstaan inderdaad steeds meer gespecialiseerde opdrachten die een specifieke opleiding of ervaring vragen. Dit was al eerder het geval in het wetenschappelijk onderzoek, waar onderzoek van dierlijk of menselijk botmateriaal, van zaden en pitten en van ander organisch materiaal, al lang niet meer door de archeoloog zelf wordt uitgevoerd. Ook in de context van de museumwerking of tentoonstellingswezen wordt steeds meer werk uitbesteed aan gespecialiseerde firma's voor de presentatie van de archeologische onderzoeksresultaten. Tenslotte is ook het beheer van het archeologisch patrimonium, en de wet- en regelgeving ter zake, dermate complex geworden dat het een aparte aanpak door competente mensen vereist.

In de Nederlandstalige vragenlijsten bestempelden de respondenten zich in ongeveer 1/3 van de gevallen als 'veldarcheoloog', gevolgd door de termen 'wetenschappelijk onderzoeker' en 'beheersarcheoloog' en in mindere mate 'stadsarcheoloog' en 'intergemeentelijk archeoloog'. Uitzonderlijke benamingen waren 'educatief medewerker', 'conservator', 'restaurator', 'professor'.

De Franstalige archeologen benoemen zichzelf meestal als 'archéologue-gestionnaire' en 'archéologue de terrain' en in vele gevallen worden beide termen samen aangeduid. Daarbij wordt ook de publiekswerking waar ze verantwoordelijk voor zijn dikwijls expliciet vermeld. Andere gebruikte termen zijn 'chercheur scientifique', 'conservateur', 'technicien', 'travailleur de musée', 'collaborateur éducatif', 'archéologie urbaine', 'lithicien'.

Wat dat inhoudt zal duidelijker worden in de volgende paragrafen waarin de respondenten hun takenpakket omschrijven.

12.2. De diverse takenpakketten

De vragenlijsten bevatten diverse takenpakketten die de respondenten konden aanvinken als ze meenden dat die activiteiten tot hun opdracht behoorden. Vanzelfsprekend hebben we voor het gemak en de overzichtelijkheid eerder grote pakketten samengesteld van vergelijkbare opdrachten of van taken die tot een specifieke functie behoren. Dit maakt dat de eigenlijke bezigheid van elk van de respondenten in eerder algemene termen wordt beschreven en ook dat zij meestal taken uit diverse sectoren dienen te vermelden. Ook de combinatie van deze takenpakketten werpt een interessant licht op de complexiteit van de taken van de archeoloog. Gezien de onzekerheid omtrent de representativiteit van de ingeleverde vragenlijsten dienen de cijfers met de nodige omzichtigheid behandeld te worden en zijn ze slechts indicatief.

Als we de rubrieken één voor één overlopen komen we bij de Nederlandstalige respondenten tot volgende verhoudingen:

- bijna 2/3 van de archeologen duidt aan zich bezig te houden met veldwerk, in 1/4 van de gevallen in combinatie met beheer en beleidsondersteunende taken,
- ca. 1/3 voert museumtaken uit of is bezig met publiekswerking, meestal in combinatie met terreinwerk en soms met beheer en beleidsondersteunende taken,
- ca. 1/4 geeft aan met beheerstaken bezig te zijn, meestal in combinatie met terreinwerk,
- ca. 1/5 van de respondenten is actief in de academische sector, meestal in combinatie met veldwerk of gespecialiseerd onderzoek,
- een minderheid duidt aan met gespecialiseerd of met ondersteunende taken, zoals conservatie en restauratie, bezig te zijn, meestal in combinatie met veldwerk, museumwerking of wetenschappelijk onderzoek,
- onder 'andere' worden dikwijls specifieke titels of opdrachten weergegeven zoals 'projectleider', 'professor', 'levende archeologie' (*re-enactor*).

Aan Franstalige kant is het beeld enigszins verschillend:

- eveneens 2/3 van de respondenten zegt zich bezig te houden met veldwerk maar in 60 % van de gevallen gebeurt dit in combinatie met beheer en beleidsondersteunende taken,
- als we de cijfergegevens andersom bekijken, kunnen we stellen dat bijna de helft van de respondenten zich bezig houdt met beheer en beleidstaken en dat daarvan nagenoeg 90 % ook terreinwerk uitvoert,
- ongeveer 1/2 is actief met museum- en publiekswerking, meestal ook in combinatie met andere taken, zoals terreinonderzoek en beheerstaken,
- ongeveer 1/4 is actief in de academische sector met wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en ook hier is de combinatie met veldwerk of gespecialiseerd onderzoek eerder regel dan uitzondering,
- ca. 1/5 zegt bezig te zijn met gespecialiseerd onderzoek en ongeveer evenveel met ondersteunende functies, meestal in combinatie met veldwerk, museumwerking of wetenschappelijk onderzoek,
- bijkomend worden specifieke titels of taken vermeld, zoals 'museumdirecteur', 'experimentele archeologie', 'depotwerking' of 'administratie', altijd in combinatie met andere categorieën van werk.

Opvallend bij deze analyse is dat in Wallonië (en Brussel) veel meer archeologen zich bezig houden met de combinatie van terreinwerk én beheerstaken terwijl deze taken in Vlaanderen veel meer gescheiden zijn en ofwel beheer en beleid ofwel veldwerk tot de opdrachten behoort. Voor de andere takenpakketten, zoals de museumwereld en de academische sector, zijn er weinig of geen verschillen tussen de gewesten en gemeenschappen in België. Zoals eerder vermeld zijn de gehanteerde cijfers en percentages slechts benaderend en gebaseerd op een beperkt aantal respondenten. Nochtans zijn een aantal resultaten van deze bevraging enigszins gelijklopend met die van ons eigen onderzoek. Zo is het aantal Franstalige onderzoekers blijkbaar iets groter dan dat van de Nederlandstaligen.

12.3. De werkomstandigheden en de begeleiding

Een interessant aspect dat bij een dergelijke (anonieme) bevraging kan worden onderzocht zijn de werkomstandigheden waarin de taken en activiteiten moeten worden uitgevoerd en vooral de perceptie van de werknemer in dat verband. Op de vraag of de werknemer vindt dat hij/zij voldoende steun krijgt vanwege de dienst, instelling, bedrijf of vereniging, waren drie antwoorden mogelijk: 'ja', 'neen' en het meer genuanceerde 'het gaat wel'.

Aan Nederlandstalige zijde vormen de ja-antwoorden ongeveer 40 % van het totaal, de 'gaat-wel'-antwoorden zijn nagenoeg evenveel in aantal en de neen-antwoorden vormen ongeveer 11 %. De overige 9 % wordt gevormd door respondenten die geen antwoord hebben gegeven omdat ze zelf verantwoordelijke zijn van een dienst of als zelfstandige actief zijn. Als we kijken naar de werkgever van de betrokken respondenten dan zien we dat nagenoeg alle categorieën van werkgevers vernoemd worden en dat de begeleiding van zowel de federale instellingen, de gewestelijke, de provinciale, gemeentelijke overheden, de universiteiten als de commerciële bedrijven afhankelijk van de respondent positief of negatief wordt beoordeeld. De belofte voor discretie bij het uitwerken van de resultaten van de bevraging gebiedt ons niet meer in detail te treden, noch over de identiteit van de respondent, noch over de werkgever in kwestie. Zowel de vraag als het antwoord waren trouwens te algemeen gesteld om hieruit al besluiten te kunnen trekken.

Aan Franstalige zijde hebben slechts enkele personen geen antwoord gegeven (3 %) en vinden we bij de respondenten 27 % ja-antwoorden, 33 % neen-antwoorden en 37 % 'gaat-wel'-antwoorden. De ja-antwoorden vormen dus een duidelijke minderheid, wat toch als een probleem mag aanzien worden. Ook hier geldt dat vraag en antwoord te algemeen gesteld zijn en dat de belofte voor discretie ons er van weerhoudt om verder in onze kaarten te laten kijken. We zullen dit element betrekken in onze algemene besluiten.

De daaropvolgende vraag 'op welk vlak zou U meer ondersteuning of begrip verlangen vanwege Uw werkgever?' zou ons de negatieve antwoorden op de vorige vraag meer kunnen toelichten. De mogelijke rubrieken hier waren

- logistiek (vb. meer uitrustingsmateriaal),
- administratief (vb. te veel papierwinkel),
- personeel (vb. meer assistenten, arbeiders, technici...),
- financieel (vb. groter werkingskrediet),
- opleiding (vb. ICT, GIS, management...),

- flexibeler werkuren, meer verlofdagen,
- grotere vrijheid (vb. voor deelname aan congressen),
- andere, namelijk...

Een voorafgaandelijke opmerking is dat de helft van respondenten die positief hebben geantwoord op de vorige vraag toch nog 1 of 2 rubrieken aanstipten waar de ondersteuning en begeleiding voor verbetering vatbaar is. Personen die op de vorige vraag negatief hebben geantwoord stipten dikwijls alle rubrieken aan, wat ook niet zo overzichtelijk is.

Aan Nederlandstalige zijde werd logistiek in 36 % van het totaal van de ingestuurde vragenlijsten aangestipt, administratie in 32 %, personeel in 33 %, financies in 25 %, opleiding in 21 %, flexibiliteit in 5 % en vrijheid in 17 % van het totaal. Soms werden de antwoorden meer genuanceerd door extra opmerkingen, zoals de vraag van een werknemer naar meer 'inhoudelijke' begeleiding vanwege de werkgever. Als we de werkgevers van de betrokken respondenten in ogenschouw nemen, dan zien we dat er over alle categorieën opmerkingen gemaakt werden en dat er tekorten van diverse aard worden aangeklaagd. Het beeld is grotendeels chaotisch en weerspiegelt in grote mate de persoonlijke frustraties van de respondenten. Als we er al enige conclusies uit kunnen opmaken is dat er een tendens is dat beheersarcheologen meer opmerkingen hebben over te veel aan administratie, veldarcheologen over te weinig logistieke ondersteuning, werknemers in commerciële bedrijven over personeelstekorten en universiteitsmedewerkers over de nood aan gespecialiseerde opleidingen. Financies worden overal vermeld.

Aan Franstalige zijde zien we een enigszins vergelijkbaar beeld maar liggen de cijfers toch anders. De respondenten hebben logistiek in 37 % van het totaal van de ingestuurde vragenlijsten aangestipt, administratie in 30 %, personeel in 60 %, financies in 39 %, opleiding in 16 %, flexibiliteit in 11 % en vrijheid in 16 % van het totaal. Ook hier werden de antwoorden soms genuanceerd door 2 of meer kruisjes te zetten in eenzelfde vakje of door bijkomende opmerkingen te maken over specifieke noden, zoals een gebrek aan 'strategie' vanwege de werkgever en een vraag naar meer reflectie over de opdracht en het takenpakket van de dienst door de werkgever. Alhoewel het aantal categorieën van werkgevers aan Franstalige zijde meer beperkt is dan in Vlaanderen zien we toch een gelijkaardig beeld op basis van het takenpakket van de respondent zelf. Bij de meesten hebben de opmerkingen in hoofdzaak betrekking op tekorten bij het werk dat ze zelf dienen uit te voeren, alhoewel dat aan Franstalige zijde dikwijls meer gevarieerd is dan in Vlaanderen. Opvallend is de uitzonderlijk hoge score voor personeelstekort aan Franstalige zijde. De klachten schijnen enerzijds betrekking te hebben op het te omvangrijke takenpakket per personeelslid en anderzijds op het gebrek aan gespecialiseerd personeel voor sommige opdrachten. Ook het gebrek aan financies is blijkbaar dwingender aan Franstalige zijde dan aan Nederlandstalige zijde.

12.4. Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden

Uit voorgaande volgt de logische vraag of men globaal tevreden is met de werkomstandigheden van de huidige job. Aan Nederlandstalige kant hebben 35 % van de respondenten geantwoord zeer tevreden te zijn, 49 % is best tevreden, 8 % vindt de job wel OK, ca. 1 % is ontevreden en 7 % heeft deze vraag niet beantwoord omdat ze werkloos zijn of zelfstandige. Aan Franstalige zijde vinden we volgende verdeling: 29 % is zeer tevreden, 37 % is tevreden, 26 % vindt het OK, 6 % is ontevreden terwijl 2 % de vraag niet heeft beantwoord. Als we de scores voor 'zeer tevreden' en 'tevreden' samentellen, komen we voor de Nederlandstaligen tot een totaalscore van 84 % terwijl dit aan Franstalige kant 66 % is. Dit is toch wel een opmerkelijk verschil.

Vanzelfsprekend is er een verband tussen het antwoord op deze vraag en dat op de vorige vragen. Respondenten die in de vorige vragen het gebrek aan ondersteuning hebben aangeklaagd en daar voorbeelden van hebben gegeven, voelen zich vanzelfsprekend ook niet goed in hun vel tijdens de uitvoering van het werk. Voldoende ondersteuning vanwege de werkgever impliceert bijna vanzelfsprekend dat men (zeer) tevreden is met de job. Ook hier kunnen we geen directe relatie tussen de categorie van werkgever en de mate van tevredenheid aantonen omdat het aantal respondenten te laag en de antwoorden te vaag zijn om tot conclusies te komen. Als we de leeftijd van de respondenten in rekening brengen, lijken de oudere archeologen meer tevreden te zijn met hun werkvoorwaarden dan de jongere generaties, wat mij een logisch gegeven lijkt te zijn.

12.5. Tevredenheid met de loopbaanmogelijkheden

Een volgende vraag was of de respondent tevreden is met de loopbaanmogelijkheden bij zijn/haar dienst, instelling, bedrijf of vereniging. De mogelijke antwoorden waren 'ja', 'neen' en 'ik zal wel zien'.

Bij de Nederlandstaligen heeft 32 % 'ja' geantwoord, 36 % 'zal zien', 18 % 'neen' en 9 % heeft niet geantwoord. Het antwoord op deze vraag sluit in feite aan bij de antwoorden op de vorige vraag maar staat er toch los van. Zo zegt 60 % van de respondenten die op de vorige vraag 'zeer tevreden' hadden geantwoord, nu ook 'ja' en 27 % zegt 'zal zien'. De overigen zeggen neen en zijn blijkbaar zeer tevreden over de job maar helemaal niet over de promotiekansen. Ook nu is er blijkbaar geen relatie tussen het antwoord van de respondent en de aard van de werkgever en schat men de promotiekansen bij werkgevers van dezelfde categorie verschillend in. M.a.w. positieve en negatieve antwoorden vinden we zowel bij werknemers van de federale instellingen, de gewestelijke, de provinciale, gemeentelijke overheden, de universiteiten als de commerciële bedrijven. Wat we wel vaststellen is dat vooral de oudere archeologen, die inderdaad promotie hebben kunnen maken, positief zijn over de promotiekansen bij hun werkgever, terwijl de jongere generaties, ook die van middelbare leeftijd, eerder een negatief of een afwachtend antwoord geven.

Bij de Franstaligen heeft 20 % 'ja' geantwoord, 26 % 'zal zien', 48 % 'neen' en 6 % heeft niet geantwoord. Het verschil met de Nederlandstaligen is ook hier toch erg opvallend omdat het percentage ontevredenen zo groot is. Hierbij moeten we nog de meeste respondenten tellen die niet geantwoord hebben omdat ze werkloos zijn en dus geen werkgever en promotiekansen hebben. Ook bij de Franstaligen vinden we tevredenen en ontevredenen terug bij de diverse categorieën van werkgevers, alhoewel het ook hier vooral de oudere werknemers zijn die tevreden zijn met de geboden promotiekansen.

12.6. Tevredenheid met de archeologische wereld

Een logisch gevolg daarop is de vraag: bent U op zoek naar een job met meer perspectieven, eventueel buiten de archeologie? De mogelijke antwoorden waren 'ja', 'neen' en 'ik zal wel zien'. Hier moeten we toegeven dat de vraag beter in twee delen was gesteld geweest en dat het onderscheid 'binnen of buiten de archeologie' duidelijker aan bod had moeten komen.

De antwoorden aan Nederlandstalige zijde waren als volgt verdeeld: 22 % heeft 'ja' geantwoord, 21 % 'ik zal wel zien', 51 % 'neen' en 7 % heeft niet geantwoord. Het spreekt vanzelf dat diegenen die zeer tevreden zijn over het werk en de promotiekansen ook niet meer op zoek zijn naar een andere betrekking. Bij de ontevredenen zijn de meesten vanzelfsprekend op zoek naar een andere job.

De Franstalige respondenten hebben voor 17 % 'ja' geantwoord, 24 % 'ik zal wel zien', 52 % 'neen' en 7 % heeft geen antwoord gegeven. Die cijfers zijn wel gelijklopend met die van de Nederlandstaligen. Ook nu blijkt dat diegenen die aangeven niet tevreden te zijn, ook op zoek zijn naar ander werk.

Wanneer we de antwoorden op de drie laatste vragen onderling vergelijken dan zijn de resultaten niet eenduidig te interpreteren. Zoals eerder werd gesteld, blijkt uit de antwoorden niet of de respondenten op zoek zijn naar een nieuwe job binnen de archeologische wereld of juist erbuiten. Enkeligen hebben wel duidelijk gemaakt dat ze de archeologie beu zijn en uitkijken naar een loopbaan in andere sectoren met meer perspectieven. Uit de gegevens blijkt ook dat vooral de oudere archeologen niet meer op zoek naar een nieuwe job en tevreden zijn met het bereikte doel. Wat opvalt is dat veel respondenten van middelbare leeftijd te kennen geven dat ze nog uitkijken naar een betrekking met betere opportuniteiten. Voor het overige is het beeld complex. Zo blijkt dat respondenten misschien wel tevreden zijn met de betrekking die ze hebben maar niet met de promotiekansen maar ook niet uitkijken naar een andere job (buiten de archeologie). Anderen geven aan tevreden te zijn met het werk en de promotiekansen maar kijken toch uit naar een andere betrekking.

12.7. Tevredenheid met verloning

In het vragenpakket over de verloning zat een peiling naar de tevredenheid van de respondenten met de actuele verloning. De eerste vraag was 'bent U tevreden met Uw verloning?'. De mogelijke antwoorden waren 'ja', 'neen' en 'valt mee'. Aan Nederlandstalige kant hebben 54 % van de respondenten 'ja' geantwoord, 15 % 'neen', 24 % 'valt mee' en 7 % heeft deze vraag niet beantwoord omdat ze werkloos zijn of zelfstandige. Van de Franstalige respondenten heeft 30 % 'ja' geantwoord, 28 % 'neen', 35 % 'valt mee' en 7 % heeft niet geantwoord. Ook hier een grotere ontevredenheid bij de Franstalige respondenten alhoewel de cijfers moeten gerelativeerd worden gezien het eerder kleine aantal respondenten. Kijken we naar de verloning, het type contract, de werkgever en de leeftijd van de respondenten die niet tevreden zijn dan stellen we vast dat het dikwijls oudere archeologen zijn die een contract van onbepaalde duur bezitten en die rekening houdend met hun gevorderde anciënniteit inderdaad niet veel verdienen. Aan Franstalige zijde zijn het vooral de archeologen in dienst van het Waalse Gewest die niet tevreden zijn met hun loonbriefje. Aan Nederlandstalige zijde is het beeld wat complexer maar zijn het inderdaad ook meestal de oudere archeologen in diverse diensten en instellingen die aangeven niet tevreden te zijn met hun actuele verloning.

De tweede vraag was 'bent U op zoek naar een job binnen de archeologie met betere verloning en arbeidsvoorwaarden?'. De mogelijke antwoorden op deze vraag waren 'neen', 'ja' en 'ik zal wel zien'. Van de Nederlandstalige respondenten heeft 51 % 'neen' geantwoord, 22 % 'ja', 20 % 'zal zien' en 7 % heeft niet geantwoord. Van de Franstalige respondenten heeft 43 % 'neen' geantwoord, 9 % 'ja', 33 % 'ik zal zien' en 4 % heeft niet geantwoord. Als we de antwoorden vergelijken met die op de vorige vraag, krijgen we de consequente opeenvolging van volgende antwoorden: 'ja, ik ben tevreden met mijn verloning en neen ik ben niet op zoek naar een andere job', 'neen, ik ben niet tevreden en ik zoek dus een andere job' en 'mijn verloning valt wel mee maar ik zal nog wel zien'. Anderzijds zijn er toch een aantal 'tevredenen' die aangeven dat ze uitkijken naar een andere job en 'ontevredenen' die blijkbaar berusten en geen ander werk zoeken. Als we de cijfers voor 'ja, ik zoek een andere job' en 'ik zal nog zien' samentellen komen we zowel aan Nederlandstalige (22 % + 20 %) als aan Franstalige kant (9 % + 33 %) uit op 42 % van de respondenten die, in meer of mindere mate, ontevreden zijn over hun verloning. Aan Franstalige kant is men blijkbaar meer terughoudend voor het zoeken van een nieuwe job en zegt men eerder 'ik zal nog zien' (33 %), mogelijk omdat er aan Franstalige zijde minder categorieën van werkgevers actief zijn dan in Vlaanderen.

De derde vraag luidde 'zou U een job *buiten* de archeologie aannemen als U meer kon verdienen?' en hier waren de mogelijke antwoorden 'ja', 'neen' en 'geen mening'. Van de Nederlandstalige respondenten heeft 68 % 'neen' geantwoord, 12 % 'ja', 15 % 'zal zien' en 5 % heeft niet geantwoord. Van de Franstalige respondenten heeft 63 % 'neen' geantwoord, 15 % 'ja', 18 % 'zal zien' en 4 % heeft niet geantwoord. 2/3 van de respondenten overweegt dus niet om een job te zoeken buiten de archeologie, ook als ze daarmee meer konden verdienen. Als we deze antwoorden vergelijken met die op de twee vorige vragen, dan blijkt dat wie tevreden is met de verloning van zijn job in de archeologie geen ander werk zoekt. Er zijn wat uitzonderingen die tevreden zijn maar toch uitkijken naar een andere job en meer willen verdienen, ook al is dat buiten de archeologie. En ook wie niet tevreden is met zijn/haar actuele verloning, kijkt wel uit naar een andere job maar blijft liefst binnen de archeologische sector. Wie zijn dan degenen die een beter verlonde job buiten de archeologie zouden aanvaarden: wel, meer dan de helft heeft eerder te kennen gegeven van wel tevreden te zijn met de verloning van zijn/haar actuele job maar wil dus in eerste instantie meer verdienen. Deze vaststelling geldt zowel voor Nederlandstaligen als voor Franstaligen.

12.8. De opeenvolging van contracten

De meeste respondenten geven aan dat ze vóór hun actuele job heel wat andere contracten en betrekkingen hebben gehad. Voor velen is dat al lang geleden maar voor anderen is het zoeken naar een nieuwe betrekking nog pijnlijk actueel. Zoals eerder reeds aangegeven, hebben vele respondenten na hun studies een job aangenomen buiten de archeologie in afwachting dat ze een kans zouden krijgen om hun diploma in de archeologie te valoriseren. De meesten hebben ook vele tijdelijke contracten gehad voor ze een contract van onbepaalde duur hebben gekregen, voor zover ze dat al hebben.

Overlopen we de gegevens die de respondenten ons dienaangaande hebben verstrekt, dan stellen we vast dat van de Nederlandstalige respondenten die nu een contract van onbepaalde duur hebben, ongeveer 1/3 aangeeft nauwelijks eerdere contracten gehad te hebben, ongeveer 1/3 zegt van gemiddeld 5 jaar een tijdelijk contract gehad te hebben en 1/3 geeft aan van meer dan 10 jaar in onzekerheid geleefd te hebben. Aan Franstalige zijde heeft ongeveer 40 % van de respondenten gemiddeld 5 jaar op een contract van onbepaalde duur moeten wachten en zijn de beide andere categorieën, die langer of korter op een vast contract hebben moeten wachten, wat kleiner. Het aantal werkgevers per respondent is enigszins in verhouding tot het aantal uitgevoerde contracten, m.a.w. hoe meer contracten hoe meer werkgevers. We stellen verder vast dat ongeveer de helft van de respondenten aangeeft dat 90-100 % van deze contracten betrekking hadden op archeologisch werk. De andere helft heeft vele contracten buiten de archeologie uitgevoerd (ondermeer in het onderwijs, de horeca, de administratie, de verkoop, het bibliotheekwezen, de educatieve sector...).

Van degenen die nog geen contract van onbepaalde duur bezitten is de situatie *mutadis mutandis* vergelijkbaar, m.a.w. zij bevinden zich nog in het circuit van tijdelijke contracten. Zowel aan Nederlandstalige als aan Franstalige zijde hebben de meesten reeds meerdere contracten achter de rug, die bij ongeveer de helft van de respondenten voor nagenoeg 100 % binnen de archeologische sector gelegen zijn. Anderen houden zich in leven met tussentijdse baantjes in de horeca, de verkoop of het onderwijs en iemand vermeldt dat hij/zij een vaste baan heeft opgegeven om opnieuw tijdelijke contracten in de archeologie te kunnen uitvoeren.

13. Inspanningen om in de archeologie te blijven

Zoals al eerder gesteld kunnen we alleen maar bewondering hebben voor de gedrevenheid van de respondenten om in de archeologie te blijven. Uit de notities die soms bij de vragenlijst werden gevoegd kunnen we opmaken dat het enthousiasme bij sommigen nog groot is maar dat anderen op het punt staan om de handdoek in de ring te gooien. Iedereen kent ook wel archeologen die uiteindelijk uit de archeologie zijn gestapt en elders een baan hebben gevonden maar die nog regelmatig de bijeenkomsten van hun vakgebied bijwonen. Ook zijn er talrijke voorbeelden, aan beide zijden van de taalgrens, van personen die op latere leeftijd nog aan de studies archeologie beginnen in de hoop er ooit hun beroep van te kunnen maken.

13.1. De problematiek van de permanente bijscholing

Eén van de middelen, naast het behalen van een doctoraat, om gemakkelijker in de archeologie te kunnen blijven en om de kansen op een interessante loopbaan te vergroten is de permanente bijscholing, m.a.w. het op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen in het vakgebied. In heel wat beroepssectoren, zoals bij artsen, juristen, magistraten en leerkrachten, waar de kennis en de wetenschap snelle ontwikkelingen doormaken, is het volgen van bijscholingscursussen op regelmatige tijdstippen een vanzelfsprekendheid en dikwijls ook wettelijk verplicht om een beroepsvergunning te kunnen behouden. Ook heel wat ambtenaren die bij de gemeenten, provincies, gewestelijke en federale diensten werkzaam zijn, worden regelmatig uitgestuurd voor bijscholing om optimaal te kunnen functioneren en dikwijls hangen hun vaste benoeming en promotiekansen rechtstreeks af van de certificaten die zij hierover kunnen voorleggen. Heel wat archeologen met een ambtenarenstatuut en een functie in een administratie (bijv. diensthoofd) zijn dikwijls verplicht om allerlei cursussen te gaan volgen (bijv. management, vergadertechnieken, taalvaardigheid...). Deze cursussen kunnen meestal gevolgd worden tijdens de diensturen en het in de regel forse inschrijvingsgeld en andere kosten (reiskosten en soms ook verblijfskosten) worden nagenoeg altijd vergoed door de werkgever.

In het buitenland, waar diverse categorieën van archeologen bestaan, zijn dergelijke certificaten en getuigschriften van bekwaamheid (bijv. voor GIS) meestal noodzakelijk om op te schuiven naar een hogere graad en aldus in aanmerking te komen voor interessanter werk. Zo kan men in Engeland als beginnend archeoloog geen vergunning krijgen om een complexe opgraving uit te voeren. In Nederland heeft men het gekende trapsysteem van junior, medior en senior archeoloog. Ook archeologische firma's dienen meestal te bewijzen dat ze beschikken over medewerkers met voldoende competenties om in aanmerking te kunnen komen voor bepaalde opdrachten. Dergelijke aspecten van professionalisering zijn in de Belgische archeologie voorlopig nog niet aan de orde maar zullen op termijn ongetwijfeld worden ingevoerd, zeker om in een internationale context te kunnen meedingen.

De invoering van de zogenaamde *Continuing Professional Development* (CPD) wordt ook in Belgische archeologie stilaan als een noodzaak gevoeld, alhoewel de formules nog zeer verscheiden kunnen zijn. Nu blijven de Belgische archeologen meestal op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen en vondsten in hun vakgebied via de jaarlijkse contactdagen van *Prehistorie/Préhistoire*, *Lunula-Archaeologia Protohistorica*, *Romeinendag-Journée d'Archéologie romaine* en *Archaeologia Mediaevalis*, via *ArcheoNet* of andere portaalsites in verband met archeologie, of via een netwerk van persoonlijke contacten. Mogelijkheden tot systematische bijscholing zijn er voor archeologen echter niet, tenzij ze hiervoor op eigen initiatief en kosten naar het buitenland gaan, wat toch uitzonderlijk is.

Op de vraag 'Vindt U dat de sector nood heeft aan mogelijkheden voor permanente bijscholing?' heeft nagenoeg iedereen van de respondenten (volmondig) 'ja' geantwoord. De weinigen die 'geen mening' aanduiden, zijn meestal zelf betrokken bij de basisopleiding van de archeologen (zoals docenten aan de universiteiten) of respondenten uit de partnerwetenschappen. Niemand heeft 'neen' geantwoord.

In een volgende rubriek in de vragenlijsten konden de sectoren worden aangeduid waarin men zelf de noodzaak aan bijscholing het meeste aanvoelde. Sommige respondenten hebben alle sectoren aangeduid, wat ook een manier is om de noodzaak van het systeem van bijscholing te benadrukken. Anderen waren meer gericht in hun keuzes. Uit de antwoorden kunnen we een aantal algemene lijnen

ontdekken, namelijk dat er volgens museumpersoneel nood is aan meer cultuurhistorische kennis, dat veldarcheologen de nood aan bijscholing op het vlak van prospectie- en opgravingstechnieken en ook van materiaalkennis benadrukken, dat beheersarcheologen meer aandacht vragen voor erfgoedbeheer en monumentenzorg, dat restauratoren een betere opleiding in conservatie- en restauratietechnieken willen, dat respondenten uit de partnerwetenschappen vinden dat archeologen moeten worden bijgeschoold op het vlak van analysetechnieken, dat archeologische bedrijven het management benadrukken en dat talenkennis vooral door respondenten die in het wetenschappelijk onderzoek actief zijn wordt aangeduid.

Aan Nederlandstalige kant wordt bijscholing op het vlak van algemene cultuurhistorische achtergronden aangeduid door 29 % van de respondenten, prospectiemethoden door 33 %, opgravingstechnieken door 33 %, analysetechnieken door 37 %, dateringstechnieken door 33 %, conservatietechnieken door 28 %, materiaalkennis door 56 %, monumentenzorg door 23 %, erfgoedbeheer door 31 %, informatietechnologie (ICT) door 45 %, geografische informatiesystemen (GIS) door 55 %, managementtechnieken door 35 % en talenkennis en schrijfvaardigheid door 9 %. Materiaalkennis, GIS en ICT komen dus naar voor als meest urgente noden voor bijscholing. Maar ook management, materiaalanalyse, prospectie- en opgravingstechnieken, datering en conservatie zijn nog belangrijke aandachtspunten. Een aantal respondenten heeft meer specifieke noden aangeduid, waaronder we ruimtelijke planning, landschapsarcheologie, sociale wetgeving, juridische bijscholing, onderhandelingstechnieken en productontwikkeling als meest opvallende willen vermelden. Het is duidelijk dat de archeoloog zich niet alleen meer bezig houdt met de studie van de resten van het verleden maar dat de integratie van de archeologie in de erfgoedsector, de ruimtelijke ordening en het bedrijfsbeheer in volle gang is en in de toekomst nog veel meer aandacht zal vragen.

Door de Franstalige respondenten werd bijscholing op het vlak van algemene cultuurhistorische achtergronden in 15 % van de ingestuurde vragenlijsten vermeld, prospectiemethoden in 24 %, opgravingstechnieken in 33 %, analysetechnieken in 22 %, dateringstechnieken in 20 %, conservatietechnieken in 48 %, materiaalkennis in 13 %, monumentenzorg in 13 %, erfgoedbeheer in 26 %, informatietechnologie (ICT) in 30 %, geografische informatiesystemen (GIS) in 24 %, managementtechnieken in 24 %, vergader- en onderhandelingstechnieken in 26 % talenkennis en schrijfvaardigheid in 35 %. We hebben in de Franstalige vragenlijst een bijkomende keuzemogelijkheid opgenomen, namelijk de vergader- en onderhandelingstechnieken, omdat door de Nederlandstalige antwoorden duidelijk was geworden dat hier nood aan was. Bijkomende aantekeningen hebben vooral betrekking op andere takken van de wetenschap, zoals antropologie, geofysische prospectiemethoden, bouwtechnieken en muurarcheologie. Ook wordt de opmerking gemaakt dat niet de bijscholing maar de uitwisseling van informatie een prioriteit zou moeten zijn. Wat opvalt bij het overlopen van de ingediende formulieren is dat de Franstaligen veel minder sectoren voor bijscholing hebben aangeduid dan de Nederlandstaligen. Of dit ook betekent dat er bij de Franstaligen minder nood aan bijscholing wordt aangevoeld, is niet meteen duidelijk.

Rekening houdend met het relatief beperkt aantal respondenten, vooral aan Franstalige zijde, zijn de resultaten en vooral de verschillen met de Nederlandstalige antwoorden toch opmerkelijk te noemen. Conservatietechnieken staat met 48 % vooraan op het prioriteitenlijstje van de Franstaligen, gevolgd door talenkennis en schrijfvaardigheid met 35 %. Opgravingstechnieken, informatietechnologie (ICT), erfgoedbeheer, vergader- en onderhandelingstechnieken staan als volgende in de reeks. Pas later komen prospectiemethoden, geografische informatiesystemen (GIS) en managementtechnieken. Materiaalkennis staat hier helemaal onderaan, dit in tegenstelling tot de bevraging bij de Nederlandstaligen waar het helemaal bovenaan staat. We kunnen ons hierbij afvragen of de opleidingen tot archeoloog in beide taalregimes dan zo verschillend zijn ofwel of de noden van de archeologen aan beide zijden van de taalgrens in de praktijk dermate verschillen. Misschien dat het aan onze verwerking van de resultaten van de bevraging ligt (sic).

We hebben getracht enige klaarheid te brengen in de relaties van deze antwoorden met andere parameters maar dat leverde een chaotisch beeld op. Werknemers van de diverse diensten stemden ook telkens verschillend en er was ook geen regelmaat te herkennen volgens leeftijd, geslacht, diploma, regio, aard van het contract of wat dan ook. Daarvoor waren de aantallen ook wat te beperkt.

Ook aan de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen werd gevraagd op welk vlak de tekorten bij hun beginnend personeel te situeren zijn en voor welke sectoren bijscholing gewenst is. We hebben ingevulde formulieren ontvangen uit de diverse archeologische sectoren en de antwoorden

zijn enerzijds erg verscheiden maar bevatten toch ook heel wat gemeenschappelijke elementen. Het aantal ingediende formulieren is echter te beperkt om statistisch verwerkt te worden. Uit de antwoorden kunnen we opmaken dat de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen over het algemeen tevreden zijn met het niveau en de kwaliteit van de afgestudeerde archeologen. De meeste antwoorden kwamen van stedelijke en intergemeentelijke diensten, commerciële bedrijven en verenigingen. Zij verwijzen vooral naar lacunes in de opleiding op het vlak van prospectietechnieken, inzicht in de opgravingsproblematiek, vaardigheden op het vlak van omgaan met apparatuur (vooral GIS), gebrekkige materiaalkennis en te weinig ervaring met conservatietechnieken op het terrein. Bovendien benadrukken heel wat van dergelijke diensten, bedrijven en verenigingen (a.s.b.l.'s) de gebrekkige kennis en de onvoldoende ervaring van beginnend personeel op het vlak van vergader- en onderhandelingstechnieken (praten met projectontwikkelaars), projectmanagement en leidinggeven, topografische meettechnieken, digitale fotografie en toepassen van *Photoshop*-technieken, opmaken van rapporten en advieskaarten, ICT-toepassingen (bv. 3D-reconstructies), schrijven en spreken voor een ruim publiek, tentoonstellingswezen en publiekswerking in het algemeen. Allemaal vaardigheden die betrekkelijk nieuw zijn en vooral thuishoren in de prille 'Malta-archeologie'. De reeds aangehaalde verschillen tussen de Nederlandstalige en Franstalige diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen (a.s.b.l.'s) zijn ook hier aanwezig maar lijken minder uitgesproken. Ook voor dit aspect worden er aan weerszijden van de taalgrens andere accenten gelegd maar het aantal respondenten is te klein om veel aandacht te schenken aan concrete getallen. Vermelden we dat aan Franstalige kant deze vragen dikwijls niet werden ingevuld, wat er misschien op wijst dat men bijscholing niet als een probleem ervaart.

13.2. Het organiseren van bijscholing

Aansluitend werd, zowel aan de individuele respondenten als aan de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen, de vraag gesteld wie deze bijscholingen zou moeten organiseren. De volgende mogelijkheden werden aangeboden: eigen diensten (vb. voor ICT, management, taalcurssussen...), universiteiten, regionale diensten of instituten (vb. VIOE of MRW), provinciale diensten of musea, privébedrijven en dito organisaties met expertise ter zake, hooggekwalificeerde (buitenlandse) instellingen of anderen. In de Franstalige formulieren was ook de mogelijkheid om voor lokale diensten te stemmen. We zijn er ons van bewust dat 'eigen diensten' geen duidelijk afgeijnde rubriek is en misschien voor onduidelijkheid in de cijfergegevens kan zorgen.

Bij de Nederlandstalige respondenten was de verdeling als volgt: de universiteiten werden aangevinkt in 77 % van de ingeleverde formulieren, de regionale diensten in 65 %, de eigen diensten in 50 %, de privébedrijven in 45 %, de provinciale diensten en musea in 38 % en de hooggekwalificeerde (buitenlandse) instellingen in 35 %. In ca. 15 % van de gevallen hebben de individuele respondenten (bijna) alle mogelijkheden aangevinkt waarmee ze te kennen geven dat het hun (grotendeels) gelijk blijft als de mogelijkheid maar bestaat om bijscholing te volgen. Onder de rubriek 'andere' werden suggesties gedaan, zoals 'degene met de meeste ervaring'...

Aan Franstalige zijde was de verdeling als volgt: de regionale diensten (*in casu* MRW) werden aangevinkt in 37 % van de ingeleverde formulieren, hooggekwalificeerde (buitenlandse) instellingen in 33 %, de universiteiten in 30 %, de eigen diensten in 20 %, de privébedrijven eveneens in 20 % en de provinciale en lokale diensten elk slechts in 3 % maar daarvoor geldt dat deze in Wallonië ook nauwelijks zijn uitgebouwd. De meeste Franstalige respondenten hebben meestal slechts één of twee mogelijkheden aangevinkt en zijn dus eerder gefocust op één dienst of instelling, alhoewel hieronder nagenoeg alle diensten en instellingen vallen en er ook geen duidelijk verband kon worden gevonden tussen deze instelling en de werkgever van de betrokken respondent. Onder 'andere' vonden we ondermeer de opmerking 'de bekwaamste in zijn/haar vakgebied' (*le plus compétent en fonction du domaine*).

De Nederlandstalige diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen vermelden allemaal de universiteiten als meest voor de hand liggende organisator. Ook de regionale diensten en de privébedrijven worden hoog aangeslagen, gevolgd door de hooggekwalificeerde (buitenlandse) instellingen en de provinciale diensten. Voor zover de Franstalige diensten, instellingen en verenigingen op deze vraag hebben geantwoord, worden voornamelijk de Région Wallonne en de universiteiten vermeld.

13.3. Voorwaarden voor het volgen van bijscholing

Om te beginnen hebben we aan de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen gevraagd of zij voorzien in de mogelijkheid voor het volgen van bijscholing voor hun personeel. Aan Nederlandstalige zijde heeft de overgrote meerderheid geantwoord dat dit geen probleem is en dat het personeel bijkomende opleidingen kan volgen. De grotere diensten en instellingen voorzien zelfs een aantal verplichte cursussen voor beginnend personeel. Het gaat dan vooral over de interne werking van de dienst en het aanleren van de voor de dienst essentiële computerprogramma's. Aan Franstalige kant was het aantal antwoorden op deze vraag beperkt en is het beeld meer verscheiden. Ook op de vraag of er een budget is om de kosten voor bijscholing terug te betalen, hebben 8 op de 10 Nederlandstalige respondenten geantwoord dat dit bij hen het geval is, ondermeer bij alle diensten en instellingen die de vragenlijst beantwoord hebben. Enkel éénpersoonsondernemingen en kleine commerciële bedrijven hebben gemeld dat dit bij hen niet vanzelfsprekend is of slechts deels mogelijk is. Aan Franstalige zijde is het aantal respondenten te beperkt maar lijken de antwoorden in dezelfde lijn te liggen.

Aan de individuele respondenten werd de vraag gesteld of ze vinden dat dergelijke opleidingen moeten kunnen gevolgd worden binnen de diensturen en door de instelling, dienst of bedrijf betaald moeten worden? Hierop hebben 76 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 8 % 'neen' en 16 % had geen mening. Aan Franstalige kant was dat eveneens 76 % 'ja', 11 % had geen mening en de overige hebben de vraag niet beantwoord (er waren geen 'neen' stemmen). Gezien nagenoeg alle respondenten van mening zijn dat permanente bijscholing in de archeologie noodzakelijk is (zie hoger), hebben we gezocht naar redenen om op deze vraag niet of 'neen' of 'geen mening' te antwoorden maar daarvoor hebben we geen duidelijke oplossing gevonden. Misschien dat de betrokken respondenten, als verantwoordelijke voor een dienst of instelling, zelf niet over voldoende budget kunnen beschikken om aan dergelijke vragen van hun personeel te kunnen voldoen.

De volgende vraag aan de individuele respondenten was: 'Zou U zelf willen betalen voor deze bijkomende opleidingen (met getuigschrift)?' Hierop hebben 60 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 15 % 'neen' en 25 % had geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Aan Franstalige kant was dat 30 % 'ja', 44 % 'neen' en 26 % had geen mening of heeft niet geantwoord. Ook hier is het antwoord aan beide zijden van de taalgrens toch wel erg verschillend maar geldt de opmerking dat de respondenten misschien onvoldoende in aantal zijn of onvoldoende representatief zijn voor de hele groep.

Op de vraag 'Zou U naar het buitenland willen gaan om deze (noodzakelijk/wenselijk geachte) opleidingen te volgen?' heeft 72 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 20 % 'neen' en 8 % had geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Aan Franstalige kant was dat 76 % 'ja', 4 % 'neen' en 20 % had geen mening of heeft niet geantwoord. Bij deze gegevens dienen we te vermelden dat het vooral de oudere respondenten zijn die niet op deze vraag hebben geantwoord of 'geen mening' hebben aangeduid. We willen dat nuanceren door te zeggen dat er bij de 'neen'-antwoorden ook heel wat jongeren zijn en dat er ook veel oudere respondenten 'ja' hebben geantwoord. Voor de rest hebben we geen patronen kunnen ontdekken op basis van geslacht, regio, werkgever, aard van contract of opdrachten of andere parameters.

Tenslotte werd de vraag gesteld 'Vindt U dat U voldoende geïnformeerd bent over de mogelijkheden om in het buitenland gespecialiseerde opleidingen te volgen?'. Hierop hebben 14 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 74 % 'neen' en 12 % had geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Aan Franstalige kant was dat 2 % 'ja', 70 % 'neen' en 28 % had geen mening of heeft niet geantwoord. Als we de antwoorden op beide laatste vragen vergelijken stellen we vast dat een kleine minderheid gewoon geen interesse (meer) heeft maar dat de meeste respondenten wel naar het buitenland willen maar duidelijk stellen dat ze onvoldoende geïnformeerd zijn over de mogelijkheden. Een deel van de respondenten die zeggen goed geïnformeerd te zijn, is verbonden aan een universiteit, waar contacten met het buitenland meer vanzelfsprekend zijn, maar ook hier zijn de aanduidingen te beperkt voor meer gefundeerde uitspraken.

13.4. De mobiliteitsproblematiek

Een aspect dat niet expliciet werd bevraagd maar waarvan we ons een beeld kunnen vormen op basis van de beschikbare gegevens is de mobiliteit van de archeologen. Alle respondenten hebben ingevuld in welke provincies ze geboren zijn, waar ze nu wonen en waar ze (voornamelijk) werken. Met uitzondering van de laatste rubriek, waar sommige respondenten meerdere provincies hebben aangeduid, zijn deze gegevens eenduidig. Vanzelfsprekend is het een onbegonnen zaak om uit te maken wat er vanaf hun geboorte gebeurd is en waarom ze intussen niet meer wonen in of bij hun geboorteplaats. Vele redenen kunnen hieraan ten grondslag liggen, ondermeer de mobiliteit van hun ouders, het blijven hangen in de stad waar men gestudeerd heeft, het verhuizen naar de woonplaats van de partner, het zoeken naar werk. Tenslotte kan het zijn dat woon- en werkplaats kort bij elkaar gelegen zijn maar binnen een andere provincie.

Bij de Nederlandstaligen stellen we vast dat 50-70 % van de archeologen nog woont in de provincie waar ze zijn geboren en dat 35-50 % ook werkt in de provincie waar ze zijn geboren. Voor de Franstaligen zijn de cijfers minder transparant maar is de mobiliteit duidelijk groter en is er vooral vanuit het zuiden van Wallonië een migratie naar het noorden van Wallonië en naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vergelijken we de provincies waar de archeologen wonen en waar ze werken, dan stellen we vast de Franstaligen voor de overgrote meerderheid wonen in de provincie waar ze werken, terwijl dat bij de Nederlandstaligen minder dan de helft is. Enkel voor de provincie West-Vlaanderen ligt dat cijfer enigszins boven de 50 %. De meest plausibele verklaring is dat de Franstaligen gemakkelijk migreren naar de streek waar ze werk hebben gevonden en dat de Vlamingen veel honkvaster zijn en eerder op vervoer betrouwen om hun werkplaats te bereiken.

Bekijken we tenslotte ook de relatie tussen de provincie waar de archeologen geboren zijn en de universiteit waar ze hun diploma behaalden dan stellen we vast dat de respondenten die in Gent hun diploma gehaald hebben voor meer dan 75 % uit de provincies West- en Oost-Vlaanderen komen en dat de alumni van Leuven voor ca. 40 % uit de provincie Antwerpen komen, voor telkens ca. 20 % uit de provincies West-Vlaanderen en Limburg, voor ca. 15 % uit Vlaams-Brabant en Brussel en voor ca. 5 % uit Oost-Vlaanderen. De VUB rekruteert vooral in Vlaams-Brabant en Brussel. De cijfers zijn nog minder transparant voor de Waalse universiteiten. De universiteit van Luik rekruteert voornamelijk in de provincies Luik en Luxemburg, de UCL (Louvain-la-Neuve) in Waals-Brabant en Brussel en de ULB in Brussel en Henegouwen. De keuze van de studenten uit Namen is zeer divers en gelijk gespreid over alle Franstalige universiteiten.

Alle cijfers dienen met grote marges genomen te worden en met de nodige terughoudendheid gehanteerd te worden omdat het onduidelijk is welk aandeel de respondenten hebben in het totaal van de alumni van de universiteiten en van de actieve archeologen. Het beeld dat hier geschetst wordt kan dus zeker niet beschouwd worden als een document met enige statistische waarde.

We hadden daar graag bemerkingsen aan toegevoegd wat betreft de mobiliteit van de archeologen over de taalgrens en over de gewestgrenzen. Daarover zijn nauwelijks gegevens beschikbaar. Als we ons baseren op een zeer beperkt staal van adresgegevens van de alumni van de universiteiten, dan zien we dat zowel aan de Nederlandstalige als aan de Franstalige universiteiten een klein deel van de studenten een thuisadres opgeeft dat aan de andere kant van de taalgrens is gelegen. Op basis daarvan kan vanzelfsprekend niet bepaald worden of ze van huize uit anderstalig zijn, zeker niet als het adres gelegen is in de rand van Brussel. Nochtans zijn er een zeer beperkt aantal studenten dat er bewust voor kiest om een diploma in de Archeologie in de andere landstaal te behalen. De meesten hebben achteraf echter werk gevonden in de eigen regio en zijn dus niet of nauwelijks zichtbaar.

Gezien onze beperking om binnen het project alleen de archeologen die in België werkzaam zijn te inventariseren, is het ons ook niet mogelijk om op basis van cijfermateriaal te bepalen hoeveel Belgische archeologen in het buitenland wonen en werkzaam zijn. Alhoewel deze emigratie van werkloze Belgische archeologen een *hot topic* is blijkt het om toch niet meer dan een 10-20-tal individuen te gaan die voornamelijk in de grensstreek wonen en in het buurland, meestal Nederland of Frankrijk, als archeoloog of restaurateur aan het werk zijn. Binnen het project hebben we wel gepeild

naar de bereidheid om voor professionele redenen naar het buitenland te gaan. Deze gegevens komen aan bod in de volgende rubriek.

14. Archeologen en Europa

De context waarin dit project wordt uitgevoerd is deze van de toenemende rol van Europa op de diverse aspecten van het leven in de Europese Unie. Een belangrijk aspect is dan ook de attitude van de archeologen t.o.v. deze groeiende invloed van Europa. Zien ze dit als een bedreiging voor de eigenheid van de archeologie zoals zij die bedrijven of zien ze dat als nieuwe kansen voor de toekomst. M.a.w., hoe Europegezind zijn de archeologen in België ?

14.1. De Europegezindheid

Een eerste, verkennende vraag die we in dit verband gesteld hebben luidde als volgt: 'Vindt U dat de internationalisering' (of 'globalisering') van de archeologie een goede zaak is?'. Hierop hebben 64 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 9 % 'neen' en 24 % had geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Aan Franstalige kant was dat 56 % 'ja', 11 % 'neen' en 33 % had geen mening. Uit deze antwoorden kunnen we opmaken dat de archeologische sector in België over het algemeen positief staat ten opzichte van het verdwijnen van de administratieve landsgrenzen en ten overstaan van de eenmaking van Europa. De antwoorden op deze vraag aan beide zijden van de taalgrens zijn grotendeels vergelijkbaar en we zien geen relatie tot andere parameters zoals leeftijd, geslacht, diploma, contract of werkgever.

Als we dan overgaan naar de volgende vraag, 'Vindt U dat er in België voldoende mogelijkheden bestaan om als archeoloog een interessante loopbaan op te bouwen?', heeft aan Nederlandstalige zijde 9 % 'ja' geantwoord, 82 % 'neen' en 11 % heeft geen mening en aan Franstalige kant was dat 6 % 'ja', 85 % 'neen' en 9 % heeft geen mening, antwoorden die verhoudingsgewijs vergelijkbaar zijn aan beide zijden van de taalgrens. Het hoeft geen betoog dat dit antwoord erg negatief klinkt. Ook hier is geen differentiatie te merken naargelang bijvoorbeeld leeftijd, contract of aard van de werkgever. M.a.w. oudere respondenten met een vast contract zeggen evengoed dat er onvoldoende opportuniteiten voor de uitbouw van een loopbaan zijn als jongeren die pas begonnen zijn in de commerciële archeologie. Toch wel een bewijs van solidariteit.

Op de vraag 'Zou U in het buitenland aan de slag gaan als er zich een interessante gelegenheid zou voordoen?', heeft aan Nederlandstalige zijde 60 % 'ja' geantwoord, 20 % 'neen' en 20 % heeft geen mening of niet op de vraag geantwoord en aan Franstalige kant was dat 59 % 'ja', 26 % 'neen' en 15 % heeft hierover geen mening. De antwoorden op deze vraag zijn eveneens vergelijkbaar voor beide taalgroepen. Opvallend is dat de meeste respondenten die niet naar het buitenland willen verhuizen, vinden dat er onvoldoende kansen zijn om in België carrière in de archeologie te maken en niet omgekeerd. Anderzijds stellen we vast dat een aantal respondenten, die vinden dat er voldoende kansen zijn in België, toch aanduiden dat ze ook naar het buitenland willen verhuizen, mochten er daar betere opportuniteiten zijn.

In de peiling naar de preciezere redenen om naar het buitenland te verhuizen, duidde respectievelijk 51 % van de Nederlandstalige respondenten en 35 % van de Franstalige respondenten 'interessanter werk (vb. beter bewaarde sites, interessantere vondsten...)' aan, respectievelijk 38 % en 35 % 'betere verloning en/of andere financiële voordelen', 61 % en 56 % 'betere werkomstandigheden (m.b.t. omkadering, financiering van onderzoek)', 38 % en 22 % 'meer mogelijkheden voor (gespecialiseerde) opleidingen of bijscholing', 49 % en 48 % 'werken in internationale onderzoeksgroepen, met specialisten uit diverse landen', 36 % en 41 % 'meer mogelijkheden voor loopbaanuitbouw', 18 % en 26 % 'meer mogelijkheden voor (internationale) publicaties', 22 % en 15 % 'opbouw talenkennis of taalvaardigheden', 9 % en 9 % 'klimaat (geen regen of modder)' en 31 % en 11 % 'zucht naar avontuur/verandering van leefomgeving'. Deze cijfers blijken dus voor beide taalgemeenschappen vergelijkbaar te zijn, alhoewel de Nederlandstaligen misschien wat avontuurlijker blijken te zijn. Bijkomende redenen die werden opgegeven waren: meer en betere specialisatiemogelijkheden (bijv. voor onderwaterarcheologie, Afrikaanse archeologie...), een andere wetenschappelijke aanpak, meer expertise op bepaalde domeinen... Diverse respondenten benadrukken dat vooral de betere kansen

op werk in de archeologie hen naar het buitenland zou doen verhuizen. Anderen schrijven dat hun gezin of familiaal leven hen ervan weerhoudt om de stap naar het buitenland te zetten.

Deze opmerkingen komen ook aan bod in de antwoorden op de volgende vraag 'Zou U zich permanent in het buitenland vestigen als de gelegenheid voor de uitbouw van een archeologische loopbaan zich daar voordoet?'. Hierop heeft 40 % van de Nederlandstalige respondenten 'ja' geantwoord, 38 % 'neen' en 22 % had geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Aan Franstalige kant was de uitslag van deze peiling 48 % 'ja', 24 % 'neen' en 28 % had geen mening of heeft niet geantwoord. Bij deze gegevens dienen we te vermelden dat het vooral de oudere respondenten zijn die niet op deze vraag hebben geantwoord of 'geen mening' hebben aangeduid.

Een meer genuanceerde vraag was 'Vindt U dat buitenlandse archeologen meer kansen moeten krijgen om in België aan de slag te gaan?'. De antwoorden hierop waren aan Nederlandstalige zijde 40 % 'ja', 18 % 'neen' en 42 % had hierover geen mening of heeft niet op de vraag geantwoord. Bij de Franstalige respondenten noteerden we 48 % 'ja', 9 % 'neen' en 43 % die geen mening had of niet geantwoord heeft. Gezien het beperkte aantal respondenten kunnen we de antwoorden aan beide zijden van de taalgrens als vergelijkbaar beschouwen. Opvallend is toch dat maar de helft van de respondenten de grenzen wil openstellen voor buitenlandse archeologen.

Op de vraag op welke wijze dit best dient te gebeuren, hebben, respectievelijk aan Nederlandstalige en aan Franstalige zijde, 36 % en 54 % van de respondenten geantwoord 'via stages en uitwisseling van studenten/doctorandi', 23 % en 22 % 'via tijdelijke contractuele tewerkstelling op individuele basis (vnl. via bedrijven)', 47 % en 67 % 'via internationale (wetenschappelijke) samenwerkingsprojecten', 29 % en 54 % 'via internationale (wetenschappelijke) uitwisselingsakkoorden' en 15 % en 2 % 'via buitenlandse (commerciële) bedrijven die hier projecten uitvoeren'. Een aantal personen die de vorige vraag negatief of niet beantwoord hebben, hebben consequent geen van de mogelijkheden aangeduid. Anderen hebben (nagenoeg) alle mogelijkheden aangestipt. Opvallend is het verschil tussen Nederlands- en Franstaligen in verband met de eventuele rol van (commerciële) bedrijven in dit verband. We konden verder geen onderscheid vinden in de antwoorden van de diverse categorieën van respondenten.

14.2. Standpunt van de werkgevers ten overstaan van buitenlandse werknemers

De meeste diensten, bedrijven en verenigingen verklaren zich bereid om buitenlandse werknemers (archeologen, specialisten...) in dienst te nemen. De cijfers en de redenen zijn vergelijkbaar voor de beide taalgroepen maar zijn te beperkt voor een statistische verwerking. De voornaamste redenen of voorwaarden die daarvoor worden aangehaald zijn dat er geen of onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is in eigen land en dat buitenlanders vaak beschikken over specifieke competenties of kwalificaties. Ook wordt de mogelijkheid tot internationale samenwerking als reden vermeld. Wel wordt soms aangehaald dat de kandidaat-werknemers (om administratieve redenen) van binnen de Europese Unie afkomstig moeten zijn.

Een aantal diensten en instellingen geven aan geen buitenlandse werknemers aan te nemen, voornamelijk omdat hun statuut dat niet toelaat en alle kandidaat-werknemers bij aanwerving de Belgische nationaliteit moeten bezitten. Uit de antwoorden kan enigszins worden opgemaakt dat de betrokken diensten geen eenvormige reglementering ter zake hanteren of dat deze onvoldoende gekend is bij de respondent in kwestie. Andere redenen die worden aangehaald zijn dat er voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is in eigen land en dat buitenlandse werknemers niet of onvoldoende vertrouwd zijn met het lokale archeologisch patrimonium. Dikwijls wordt voor alle duidelijkheid vermeld dat iedereen met de nodige competenties en inzet een eerlijke kans moet krijgen. Geen enkele keer werden redenen vermeld als 'buitenlandse werknemers zijn goedkoper, meer flexibel, minder goed opgeleid, hanteren een minder strikte arbeidsreglementering' of 'ze zijn te duur, te weinig flexibel'.

15. De evolutie van de tewerkstelling in de archeologie

15.1. De archeologische tewerkstelling in het verleden

Wanneer we de auteurs van de publicaties in de archeologische kronieken in de afgelopen decennia overlopen, stellen we vast dat er, naast een aantal steeds terugkerende namen, toch ook zeer veel personen intussen uit de archeologie gestapt zijn. Het is moeilijk hierover direct cijfermateriaal te achterhalen. Slechts een beperkt aantal diensten en instellingen hebben hierover cijfergegevens verstrekt en dan voornamelijk in Vlaanderen. Ze zijn beperkt tot de evolutie in de laatste vijf jaar. Uit al deze gegevens kunnen we afleiden dat er een geleidelijke toename van de tewerkstelling is geweest, vooral sinds het einde van de jaren 70 en het begin van de jaren 80. In de jaren 50 en 60 waren de tewerkstellingsmogelijkheden voor archeologen nagenoeg beperkt tot de universiteiten en de nationale instituten. Uiteindelijk waren er in die periode slechts een paar bekende archeologen. Het aantal archeologen is in de jaren 60 licht gestegen door een uitbreiding van de kaders van de nationale instellingen en het opstarten van meer op archeologie gerichte opleidingen aan de universiteiten. Tevens werd de kern gelegd voor de stadsarcheologische diensten die vooral in de jaren 70 meer vorm kregen. Op het einde van de jaren 70 kreeg de archeologie een nieuwe impuls door de goedkope tewerkstellingsformules van de overheid om werklozen aan het werk te krijgen. Het was in eerste instantie een tijdelijke tewerkstelling maar de archeologische wereld heeft er van geprofiteerd om zoveel mogelijk projecten in de dienen en zo jonge archeologen langdurig aan het werk te houden. Ook de lokale besturen namen deze gelegenheden te baat om terreinen en sites met historische waarden aan een archeologisch onderzoek te onderwerpen en te integreren in het straatbeeld of het landschap. Heel wat archeologen van de oudere generatie heeft zo de kans gekregen om zich in de archeologische praktijk in te werken.

In de loop van de jaren 80 werden deze goedkope tewerkstellingsformules voor de culturele sector afgebouwd maar werd gezocht naar nieuwe mogelijkheden om het opgestarte elan verder te kunnen zetten. Intussen waren weer vele archeologen met ervaring afgevoerd naar andere sectoren. De regionalisering van de archeologie in 1989 heeft vooral in Wallonië een sterke structurering en consolidering van de tewerkstelling meegebracht met een sterk overheidsapparaat met provinciale cellen die een lokale verankering garanderen. In Vlaanderen heeft de regionalisering en de aarzelende overheid uiteindelijk geleid tot eindeloze discussies en tot onderlinge competitie tussen de gewestelijke diensten, de universiteiten en ook de vele lokale diensten die elk een deel van het ontstane machtsvacuüm wensten te kunnen invullen. Dit heeft de tewerkstelling aanvankelijk geen goed gedaan en het is pas in het begin van de 21ste eeuw dat men gekomen is tot evenwichtiger verhoudingen tussen de diverse diensten en instellingen en tot nieuwe formules waarbij de overheid zich voornamelijk tot doel heeft gesteld om het structureel en wetgevend kader te scheppen en om zich in eerste instantie bezig te houden met het beleid en beheer van het archeologisch patrimonium en daarbij de overige activiteiten wenst over te laten aan de andere actoren, die zich intussen sterk gedifferentieerd hebben. In Brussel heeft de regionalisering geleid tot de oprichting van een gewestelijk dienst voor het beheer van het bouwkundig en archeologisch patrimonium, alhoewel dat slechts is kunnen gebeuren door een sterke ondersteuning vanuit de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis die een voorbeeldfunctie hebben vervuld op het vlak van stadsarcheologie in Brussel.

Deze structurele en maatschappelijke evolutie heeft in de drie gewesten geleid tot een geleidelijke groei van de tewerkstelling in de archeologie. We kunnen stellen dat het aantal actieve archeologen vanaf het begin van de jaren 80 zeker meer dan verdubbeld is tot het huidige aantal. Sommige diensten, zoals de federale instellingen, hebben nauwelijks enige groei in de tewerkstelling gekend en hun personeelskaders staan steeds onder druk. De tewerkstelling aan de universiteiten is structureel nauwelijks toegenomen maar er zijn meer mogelijkheden voor tijdelijke mandaten dan vroeger. Het aantal archeologen in Vlaanderen is enigszins gegroeid bij de overheidsinstellingen en bij de stedelijke archeologische diensten die vooral in aantal zijn toegenomen maar de grootste toename in het aantal archeologen situeert zich bij de Intergemeentelijke Diensten voor Archeologie (IAD's) en de startende commerciële bedrijven. Door een toename van het aantal opdrachten in het kader van de toepassing van het Verdrag van Malta kunnen zij een groot aantal archeologen aan het werk houden, al is dat dan vooral op (soms erg korte) tijdelijke basis. In Wallonië en het Brusselse gewest staan de personeelskaders onder toenemende druk door een gestage groei van het werkvolume en worden nieuwe mogelijkheden voor tewerkstelling vooral gerealiseerd via de verenigingen zonder winstbejag, de a.s.b.l.'s. Gezien het statuut van dergelijke verenigingen slechts beperkte mogelijkheden biedt,

schept dit administratieve en juridische problemen. Om aan dit euvel te verhelpen en om een aantal archeologen met een zekere staat van dienst meer toekomstperspectieven te bieden werd in mei 2008 een groot aantal vacatures bij de Waalse dienst uitgeschreven.

15.2. Prognoses voor de tewerkstelling in de toekomst

Nagenoeg alle diensten en instellingen, zowel in Vlaanderen als in Wallonië, voorzien op het vlak van de tewerkstelling in de archeologie een stagnatie voor de nabije toekomst en hopen op een zwakke toename in de toekomst. In sommige diensten, waaronder de federale instellingen, is de vrees voor een afbouw van de tewerkstelling aanwezig. Bij de commerciële bedrijven is het antwoord erg gevarieerd: de meesten hopen op een sterke toename in de toekomst maar zijn wat bescheidener in hun prognoses voor de nabije toekomst. Anderen zien een sterke toename in de nabije toekomst en dan een stagnatie. Bij de Intergemeentelijke Diensten zijn de vooruitzichten over het algemeen ook erg positief al is de ambitie op het vlak van tewerkstellingsmogelijkheden eerder bescheiden.

Het is moeilijk voorspelbaar wat de toekomst zal brengen. Op basis van de actuele situatie kan voor de meeste instellingen, waaronder de universiteiten en onderzoekscentra, een stagnatie tot mogelijk een lichte groei van het huidige peil van tewerkstelling verwacht worden, met uitzondering misschien van de federale instellingen waar een lichte daling niet is uit te sluiten. De openbare diensten, zoals de stadsarcheologische en intergemeentelijke diensten in Vlaanderen, kunnen nog verder groeien, evenals de diensten van het Waalse en het Brusselse Gewest. We hopen dat vooral het aantal stedelijke, gemeentelijke en intergemeentelijke diensten in de toekomst kan toenemen en dat er, ook in Wallonië, een fijnmaziger net van archeologen kan worden ingezet. Dit zou meer aarde aan de dijk brengen dan de groei van de tewerkstelling in de al bestaande diensten. Een meer uitgesproken groeiverwachting is voorzien voor de commerciële bedrijven in Vlaanderen en voor de a.s.b.l.-verenigingen in Wallonië. Ook hier heeft de groei misschien eerder betrekking op een toename van het aantal bedrijven en verenigingen dan op de tewerkstelling binnen de al bestaande organisaties. In elk geval moet er meer kunnen worden ondernomen op lokaal vlak, in samenspraak met de lokale beleidsverantwoordelijken en met een betere *return* naar de lokale gemeenschap toe.

16. De amateurarcheologen

16.1. De aanpak van de bevraging

De problematiek van de amateurarcheologen in België is reeds in de inleidende hoofdstukken aan bod gekomen. Alhoewel dat niet voorzien was in het algemeen concept van het project hebben we hen ook een plaats willen geven in dit rapport. Daarvoor werd een specifieke vragenlijst opgesteld die aan de ons bekende amateurarcheologen werd verzonden en ook kon worden afgeladen via *ArcheoNet*. Deze vragenlijst was toen enkel beschikbaar in het Nederlands maar het was de bedoeling om ze ook te vertalen en aan de Franstalige amateurarcheologen te verzenden.

In totaal werden 34 Nederlandstalige formulieren teruggestuurd. Hieruit bleek echter eens te meer dat het zeer moeilijk was om dé amateurarcheoloog of dé vrijwilliger te omschrijven. Een aantal formulieren bleek te komen van gediplomeerde archeologen die hun heil hebben gezocht in een betrekking buiten de archeologie, met meer financiële zekerheid en loopbaanperspectieven, en nu de archeologie als 'hobby' beoefenen. Gezien ze niet professioneel actief zijn in de archeologie zijn een aantal vragen in het formulier voor professionele archeologen, zoals die met betrekking tot de werkgever en de verloning, inderdaad niet op hen van toepassing. Ook een aantal emeriti hebben een formulier voor amateurarcheologen ingevuld omdat ze niet meer in loondienst zijn. Andere amateurarcheologen hebben nooit de studies archeologie durven of mogen aanvatten omwille van de beperkte professionele mogelijkheden en hebben een academisch diploma behaald in verwante domeinen, zoals geschiedenis, kunstgeschiedenis of architectuur. Sommigen zijn echter zozeer met archeologie bezig dat hun werk in de archeologische sector hooggewaardeerd wordt. Mede door deze wat onzekere situatie maar vooral omwille van een aantal praktische problemen in verband met de vertaling en de beschikbare adressenlijsten werd besloten om geen Franstalige versie uit te sturen. Nochtans hebben een aantal Franstalige amateurarcheologen een formulier voor professionele

archeologen ingevuld teruggestuurd, soms met waardevolle opmerkingen. Ook deze gegevens willen we in deze bespreking aan bod laten komen.

16.2. De kenmerken van de amateurarcheoloog

De eerste vragen in het formulier voor amateurarcheologen betreffen de leeftijd, het geslacht, de nationaliteit, eventuele fysische beperkingen en allochtone afkomst van de respondent. Hieruit blijkt dat ca. 80 % van de respondenten mannen zijn en dat hun leeftijd voornamelijk gelegen is tussen 45 en 75 jaar. Dat bleek eerder ook al uit onze tellingen (zie hoger). De oudste Nederlandstalige respondent is 80, de oudste Franstalige 78. Het overige deel zijn jonge mensen, zowel mannen als vrouwen, en dikwijls zijn ze nog student of pas afgestudeerd. Een aantal respondenten vermeldt dat ze een bezigheid hebben gezocht sinds ze met (brug)pensioen zijn. Met andere woorden, het is opvallend dat mensen van jongvolwassen tot middelbare leeftijd grotendeels ontbreken. De verklaring is waarschijnlijk dat dit de leeftijd is dat men de meeste tijd dient te besteden aan zijn/haar gezin en aan de opgroeiende kinderen en dat er voor hobby's weinig tijd overblijft. Dezelfde verklaring kan gebruikt worden om de beperkte aanwezigheid van vrouwen te verklaren: de vrouwelijke respondenten blijken ofwel twintigers ofwel vijftigers te zijn of ouder, met andere woorden, er zijn nog geen kinderen of ze zijn alweer de deur uit. Een aantal respondenten is van allochtone oorsprong, soms van de eerste generatie. De meeste respondenten hebben een hoger diploma van het korte of het lange type of zijn universitair geschoold. Ze blijken fit te zijn of vermelden tenminste geen lichamelijke beperkingen of handicaps.

De meeste respondenten melden dat ze actief en passief met archeologie bezig zijn, d.w.z. dat ze naar lezingen en tentoonstellingen in verband met archeologie gaan maar ook zelf de handen uit de mouwen steken. De meesten zijn lid en dikwijls bestuurslid van één of meerdere verenigingen die zich bezighouden met archeologie of met heemkunde en erfgoed in het algemeen. Ze houden zich voornamelijk op de hoogte van de archeologie via de media, via vakliteratuur en via congressen en lezingen en hebben meestal goede persoonlijke contacten met beroepsarcheologen. Het merendeel van de respondenten is geïnteresseerd in één of in meerdere, soms erg ver uit elkaar liggende, archeologische periodes of thema's, waarin ze, dikwijls eerder toevallig, actief kunnen zijn omdat er in hun omgeving een site wordt onderzocht waarbij ze betrokken zijn. Heel wat respondenten zijn in de loop der jaren overgeschakeld op andere activiteiten of thema's naargelang zich gelegenheden voordeden om interessanter werk in de archeologie te verrichten.

De meeste amateurarcheologen verklaren het jaar rond met archeologie bezig te zijn maar meestal slechts seizoengebonden actief te zijn met terreinactiviteiten. Bij die terreinactiviteiten worden vooral opgravingen vermeld en in iets minder mate prospecties, ondermeer veldverkenningen, al of niet met metaaldetector. Een eerder beperkt aantal is enkel, of vooral, bezig met materiaalverwerking en beheer van archeologische collecties. Anderen hebben zeer specifieke interesses, zoals numismatiek, epigrafie en conservatie, houden zich vooral bezig met historisch onderzoek of verzamelen zelf bepaalde curiosa. Op die wijze zijn sommigen vooral alleen bezig terwijl anderen enkel in groep deelnemen aan archeologische activiteiten, voornamelijk opgravingen. Als partners of 'werkgevers' vermelden ze vooral de universiteiten en de kleinere archeologische diensten, zoals stedelijke en intergemeentelijke archeologische diensten, dikwijls in combinatie met een lokale vereniging. Een aantal respondenten zegt zich (vooral) actief met archeologie bezig te houden op buitenlandse opgravingen.

16.3. De ondersteuning van de amateurarcheoloog

De meerderheid van de respondenten beantwoordt de vraag 'Vindt U dat U voldoende ondersteuning/begrip ontvangt vanwege de beroepsarcheologen?' met 'ja' of 'gaat wel'. Toch zijn er een aantal duidelijke 'neen'-antwoorden. Op de volgende vraag of de begeleiding van amateur- en vrijetijdsarcheologen beter kan, zijn de antwoorden nog meer verdeeld over 'ja', 'neen' en 'geen mening'. De meesten duiden wel één of meerdere sectoren waarover ze meer informatie willen of meer begeleiding. De mogelijkheden waren dezelfde als voor de beroepsarcheologen, namelijk cultuurhistorische achtergronden, prospectiemethoden, opgravingstechnieken, analysetechnieken, dateringstechnieken, conservatietechnieken, materiaalkennis, monumentenzorg, erfgoedbeheer, informatietechnologie (ICT) en Geografische Informatiesystemen (GIS). De aangeduide sectoren

waarover meer informatie of waarbij meer begeleiding gewenst wordt hangen sterk samen met de eerder aangeduide interessen van de respondent. Sommigen duiden (nagenoeg) alle sectoren aan, anderen vermelden specifieke domeinen, zoals numismatiek, geofysische prospectie, Wereldoorlog-I-erfgoed en zelfs theoretische archeologie om meer inzicht te verwerven in het omgaan met voorbije culturen en samenlevingsvormen. Meermaals wordt benadrukt dat er onvoldoende instanties beschikbaar zijn waar men terecht kan voor vragen, problemen of begeleiding in verband met specifieke interessepunten en dat de sturing van de amateurs te veel samenhangt met persoonlijke connecties, waardoor er heel wat kansen voor de archeologie onbenut blijven.

Op de vraag wie deze bijkomende vorming dient te organiseren werd eveneens gevarieerd geantwoord en ook nu hangen de voorgestelde begeleiders nauw samen met de diensten, instellingen en verenigingen waarmee de respondent reeds vertrouwd is. Enige voorkeur gaat uit naar de universiteiten, de regionale diensten of instituten (VIOE of MRW) of de lokale diensten en verenigingen. Provinciale diensten, privébedrijven of hooggekwalificeerde instellingen worden minder vaak aangeduid. Ook de projectarcheoloog zelf wordt vermeld als de beste begeleider. Een aantal malen wordt ook aangedrongen op meer interactie tussen amateur- en beroepsarcheologen. Op de vraag of de respondent zelf wil betalen voor een komende opleiding (met getuigschrift) antwoordt een meerderheid 'ja'. De overige antwoorden waren meestal 'geen mening' en een minderheid zei 'neen'. Zeker vermeldenswaard is dat een groot aantal respondenten, tot en met vijftigers, 'ja' antwoordt op de vraag of ze op termijn van de archeologie hun beroep willen maken.

Een laatste vraag die aan de amateurarcheologen en vrijwilligers werd voorgelegd was 'bent U tevreden met de rol die U kunt spelen in de archeologie ? De meeste antwoorden waren verdeeld over de categorieën 'zeer tevreden' en 'tevreden' maar opvallend veel respondenten vermelden 'gaat wel' of kortweg 'neen'. Hun onvrede betrof in eerste instantie de mate van zelfstandigheid waarin ze archeologische activiteiten konden ontplooiën, al of niet in directe samenwerking met de beroepsarcheologen. Zoals reeds meermaals in dit rapport werd vermeld ligt het probleem hier in eerste instantie bij het gebrek aan kansen voor de amateurarcheoloog om deel te nemen aan de snelle professionalisering van de Belgische archeologie. En zoals uit andere rubrieken van deze bevraging is gebleken is er meer dan ooit nood aan de inzet van amateurs en vrijwilligers. Er moet dus snel en grondig werk gemaakt worden van de professionele opleiding en begeleiding van amateurs en vrijwilligers die, desnoods met een officieel getuigschrift van hun competenties, meer en beter afgelijnde bevoegdheden in de Belgische archeologie zouden kunnen verwerven.

17. Besluiten

De belangrijkste doelstelling van dit rapport is om een beeld te schetsen van de Belgische archeologen en daarmee ook van de Belgische archeologie. Het middel was om hierover zoveel mogelijk informatie bijeen te brengen en deze te verwerken in een overzichtelijk geheel. De belangrijkste bron van informatie waren de archeologen zelf. Het beeld werd, zoals in de andere partnerlanden van het project, sterk bepaald door het beperkt aantal respondenten dat de vragen heeft beantwoord en/of informatie heeft bezorgd over de dienst of instelling waarvoor hij/zij verantwoordelijk is. Dit rapport is derhalve slechts te beschouwen als een steekproef en een momentopname. Alhoewel ik getracht heb dat zo veel mogelijk te voorkomen, is het onvermijdelijk dat dit rapport gekleurd is door mijn persoonlijke ervaringen, contacten en visie over de Belgische archeologie. Het staat eenieder echter vrij om hieraan hun persoonlijke mening en interpretatie van de beschikbare gegevens te koppelen.

We willen als besluit van dit rapport de gegevens uit de bevraging niet herhalen maar ze eerder focussen op een aantal aandachtspunten. Ook hierbij is het onvermijdelijk dat mijn persoonlijke perceptie en opvattingen aan het licht komen maar iedereen is vrij om de resultaten van deze bevraging in zijn/haar eigen visie te vertalen.

17.1. De politieke structuur en verdeling van bevoegdheden

Zoals eerder gesteld is België een complex land en tevens een land met veel complexen. De verdere regionalisering is al lang geen vrije keuze meer maar een noodzaak om het land bestuurbaar te houden. De bevoegdheid over Archeologie werd reeds in 1989 overgeheveld naar de gewesten en gemeenschappen die sindsdien hun structuren hebben aangepast en intussen nog verder uit elkaar zijn gegroeid. Er is op dat vlak in België dus geen weg terug meer.

Als een soort tegenbeweging is er de groeiende invloed van het eengemaakte Europa dat stilaan alle aspecten van de politieke, sociale, economische en culturele samenleving reguleert. Op het vlak van de archeologie is het Verdrag van Malta (1992) een belangrijke mijlpaal waarvan niemand het bijzondere belang nog zal onderkennen. In België zal de betekenis pas ten volle duidelijk worden als het verdrag ook geratificeerd zal zijn en op een meer efficiënte wijze kan worden geïmplementeerd. De gevreesde massale negatieve reactie van de planologen en de bouwsector is voorlopig alvast uitgebleven en de contacten zijn eerder van constructieve aard. De invoering en toepassing van alle bepalingen van het Verdrag van Malta kunnen in België geleidelijk gebeuren maar zal van de archeologische sector toch een grondige aanpassing vragen. Momenteel wordt naar oplossingen gezocht om de snelle uitbreiding van het archeologische werkvolume en de striktere toepassing van beperkingen in tijd en middelen voor onderzoek die dergelijke overeenkomsten meebrengen in te voeren zonder dat de bestaande structuren uit hun voegen barsten. Onze eigen opvatting is dat de markteconomie sneller en beter kan inspelen op deze nieuwe noden en mogelijkheden maar dat centrale regularisatie en controle door de bevoegde overheden even noodzakelijk zijn om de eventuele uitwassen binnen de perken te houden en het maatschappelijk belang te laten primeren. In die zin wil ik geen voorkeur uitspreken voor de keuzes en opties die in Brussel, Vlaanderen en Wallonië momenteel primeren. Wij hopen dat de beleidsverantwoordelijken uit de resultaten van deze bevraging interessante aanknopingspunten kunnen halen om zich te bezinnen over de noodzakelijke maatregelen in het kader van de te verwachten ontwikkelingen. Wij gaan er tevens van uit dat het gezamenlijke rapport van het partnerlanden nog meer ideeën en mogelijkheden op dat vlak naar voor kan brengen.

17.2. Aantal en spreiding van de archeologen

Het aantal archeologen in België is ongetwijfeld groter dan door de meeste collega's werd verwacht. Dat komt omdat de sector diverse *niches* telt die niet altijd goed gekend zijn bij de beoefenaars van andere onderzoeksdomeinen. Veelal kennen we enkel de collega's uit onze eigen niche of meer algemeen uit de vroegere 'nationale' archeologie omdat die elkaar op regelmatige tijdstippen ontmoeten op de diverse nationale contactdagen. Maar er zijn aan de universiteiten ook hele ploegen archeologen en specialisten aan het werk die zich concentreren op het onderzoek van buitenlandse sites en daarvoor vooral contacten onderhouden met collega's in andere landen. Vele archeologen en specialisten, vooral Franstaligen, worden nog tewerkgesteld in de federale instellingen, meestal voor het beheer van de aloude collecties en voor gespecialiseerd wetenschappelijk onderzoek. Tevens is het moeilijk om een totaalbeeld te verkrijgen van de veelheid van lokale diensten die zich, dikwijls op een erg verscheiden wijze, bezig houden met onderzoek, inventarisatie of beheer van het lokale archeologische patrimonium. Tenslotte zijn er de commerciële firma's die in Vlaanderen een expansieve groei kennen, waar weinigen nog een voldoende duidelijk beeld van hebben. Enkel hun dringende vragen voor stressbestendige projectarcheologen op *ArcheoNet* geven een impressie van hun toenemende activiteiten en daarmee ook van de snelheid waarmee de Belgische archeologie aan het veranderen is. Ook in Wallonië zijn er duidelijk expansieve krachten aan het werk en is er een snelle toename van het archeologische werk, dat dan eerder wordt opgevangen door de officiële diensten in nauwe samenwerking met de verenigingen met a.s.b.l.-statuut. Het is echter duidelijk dat de bestaande systemen in de drie gewesten onder toenemende druk zullen komen te staan en dat er creatieve maatregelen nodig zijn om het aantal archeologen aan het werk te stellen in de diverse regio's en voor een veelheid van taken en opdrachten.

Een aspect dat daar nauw mee samenhangt is de spreiding van de archeologen over België. In het verleden was er dikwijls de terechte klacht dat archeologen zich toededen op een favoriete regio en daar aanhoudend onderzoek uitvoerden, omdat de ene vondst ook aanwijzingen verschaft voor andere sites in de regio. Zo gaven de archeologische verspreidingskaarten in België dikwijls eerder de activiteitenzones van bepaalde archeologen of instituten aan dan de werkelijke spreiding van de betrokken categorieën van sites en vondsten. In de laatste decennia hebben de bevoegde overheden in de diverse regio's de politieke en strategische keuze gemaakt om meer aandacht te schenken aan de inventarisatie en het beheer, niet alleen van het gekende maar ook van het nog ongekende ondergrondse patrimonium. Daarmee is dit probleem vanzelfsprekend verre van opgelost en we dienen constant alert te zijn om maatregelen te treffen voor ons hele archeologische patrimonium en niet enkel voor onze favoriete onderdelen daarvan. Initiatieven voor een grondige *update* van archeologische inventarissen, voor het opstellen van een wetenschappelijke onderzoeksagenda, voor een efficiëntere integratie van de archeologische problematiek in planologische systemen, zoals structuurplannen en advieskaarten, zijn allemaal initiatieven die de archeologie met rasse schreden vooruit kunnen helpen. Een andere kwalitatieve beleidskeuze is de financiële ondersteuning voor de oprichting van Intergemeentelijke Archeologische Diensten (IAD's) in Vlaanderen, die dikwijls de archeologische minder goed gekende gebieden systematisch in kaart brengen. Ook in Wallonië zijn er duidelijke tendensen om meer actoren in de diverse regio's aan het werk te zetten, ondermeer via de reeds vermelde verenigingen met a.s.b.l.-statuut. Het is inderdaad zeer belangrijk dat de archeologie meer dan ooit vlakdekkend gaat werken, wat niet alleen positieve implicaties heeft voor de rechtvaardige verdeling van de lasten en plichten over alle lokale besturen maar ook zal leiden tot wetenschappelijk beter gefundeerde rapporten en overzichten.

17.3. Opdrachten en werkzaamheden

Uit de bevraging blijkt dat de opdrachten van de archeologen meer verscheiden zijn dan vroeger. Enkele decennia geleden stond archeologie nog synoniem voor wetenschappelijk onderzoek en was de beperkte administratie gelinkt aan de organisatie van het terreinwerk. Sinds de regionalisering van de bevoegdheden in de archeologie is eerst in Wallonië en Brussel en daarna ook in Vlaanderen de inventarisatie en het efficiënt beheer van de archeologische sites op de voorgrond getreden. In Wallonië en Brussel is het beheer en onderzoek van erfgoed sites geconcentreerd in overkoepelende diensten; in Vlaanderen zijn beide aspecten grotendeels van elkaar losgekoppeld. Ook de verantwoorde bewaring en het openstellen van de beschikbare archeologisch collecties voor onderzoekers en publiek heeft veel meer aandacht dan vroeger gekregen. Door de ontwikkeling en

verfijning van nieuwe technieken kan het onderzoek van de archeologisch sites en collecties ook meer bruikbare informatie opleveren over een veelheid van aspecten van het verleden. Dit alles heeft geresulteerd in een grotere verscheidenheid in het werk van de gemiddelde archeoloog en aan de individuele onderzoeker ook de mogelijkheid geboden om zich meer te specialiseren en dieper door te dringen in de eigenheid van zijn studiegebied.

Tegelijk met deze verdieping, stellen we vast dat er ook een verbreding heeft plaatsgegrepen van de archeologische aandachtspunten. Niet alleen wordt er meer zorg besteed aan het beheer van het beschikbare patrimonium en aan een betere integratie van de archeologie in het maatschappelijk gebeuren maar de archeoloog gaat zich ook bezighouden met nieuwe domeinen waarin de archeologische methodologie en expertise van pas kunnen komen. Voorbeelden van dergelijke nieuwe ontwikkelingen zijn de forensische archeologie, de muurarcheologie, het Wereldoorlog-I- en -II-erfgoed en de onderwaterarcheologie voor de Belgische kust en in rivieren. Deze verscheidenheid hebben we ook in de bevraging aan bod zien komen en respondenten reppen zich om de variatie van hun takenpakket en opdrachten uit de doeken te doen. Ook op dit vlak stellen we vast dat er in Brussel en Wallonië een omvangrijk takenpakket wordt toevertrouwd aan een groep van beleidsarcheologen, terwijl er in Vlaanderen een tendens is naar een grotere specialisatie in de opdrachten van de individuele archeologen in dienst van openbare diensten en instituten. Tijdens ons onderzoek stelden we vast dat steeds meer archeologen hun interesse en indien mogelijk ook hun activiteiten steeds meer focussen op een beperkt aspect van de archeologie in de hoop dat de markt voor hun specifieke competentie voldoende zal uitbreiden om daar een zelfstandige broodwinning aan over te houden.

17.4. Opleidingen en professionalisering

Het is duidelijk dat de grotere verscheidenheid van de taken van de archeoloog zijn weerslag moet vinden in de opleiding. Het zijn vooral de studenten zelf die vragende partij zijn om een performante opleiding op maat te kunnen volgen die hen de meeste kansen biedt om zo snel en efficiënt mogelijk te integreren in de meest dynamische archeologische diensten en bedrijven. Voor het docentencorps is het niet zo vanzelfsprekend om zorgvuldig samengestelde *curricula* te vervangen door een veerkrachtig onderwijssysteem dat constant inspeelt op nieuwe ontwikkelingen en behoeften. We stellen echter vast dat de studenten gaan 'shoppen' en meer dan ooit geschikte postgraduaat opleidingen gaan opzoeken om hen bijkomende kwalificaties te bezorgen voor een steeds meer concurrentiële arbeidsmarkt.

Door de snelle professionalisering dienen de universiteiten zich op korte termijn aan te passen op twee domeinen: om in de onderlinge concurrentiestrijd voor de gesubsidieerde studenten te overleven zullen ze een aantrekkelijke basisopleiding op bachelorniveau moeten aanbieden en op de expansieve markt voor voortgezette opleidingen zullen ze zich moeten meten met gespecialiseerde bedrijven die deze sector volledig dreigen in te palmen. Nu reeds zijn er universiteiten die resoluut een groter deel van hun middelen op onderwijs inzetten en hun onderwijsprogramma jaar na jaar actualiseren. Voorlopig kijkt de archeologische sector nog vooral uit naar initiatieven vanwege de eigen universiteiten maar als deze uitblijven zullen buitenlandse universiteiten en hooggekwalificeerde bedrijven en instituten ongetwijfeld een groot deel van de markt voor archeologische bijscholing en professionalisering inpalmen.

Een dringende oplossing dient ook gezocht te worden voor een groeiend probleem bij de universitaire praktijkopleidingen in de archeologie. Tot nu toe dienden studenten terreinstages te lopen op opgravingen die werden uitgevoerd door wetenschappelijke instellingen in het binnen- of het buitenland. In de nabije toekomst dreigt het aantal opgravingen van die aard echter sterk terug te lopen ten voordele van de terreinonderzoeken uitgevoerd door de commerciële bedrijven. Hier stelt zich de vraag of we de studenten ook naar deze opgravingen kunnen sturen. Enerzijds wordt nu reeds opgemerkt dat er, door de inbreng van gratis arbeidskrachten, sprake is van ernstige concurrentievervalsing tussen de commerciële bedrijven, eventueel van universitaire origine, en anderzijds is er de vraag van de universiteiten in hoeverre deze bedrijven in een dermate hectische arbeidsomgeving nog voldoende tijd kunnen vrijmaken voor de opleiding en begeleiding van de stagestudenten. Het spreekt vanzelf dat de studenten in eerste instantie stage moeten kunnen lopen in de arbeidsomgeving waarin ze ook vlak na hun afstuderen kunnen of zullen terecht komen. Tevens kunnen ze er in contact komen met interessante connecties en opportuniteiten voor hun verdere loopbaan. Om de onduidelijkheden

op dit vlak uit te klaren en eventuele wrevel te vermijden zou op gewestelijk niveau het debat moeten worden gevoerd of dit een toelaatbare praktijk is en onder welke voorwaarden universiteitsstudenten stage kunnen lopen bij commerciële bedrijven. Alhoewel misschien minder acuut, stelt zich in Wallonië een gelijkaardig probleem, gezien de verenigingen met a.s.b.l.-statuut ook dikwijls op forfaitaire basis worden betaald voor de geleverde diensten. In ditzelfde debat zou, omwille van dezelfde overwegingen, ook de inzet van vrijwilligers op opgravingen ter sprake moeten komen. Ook zij zijn een welkome aanvulling van het opgravingspotentieel maar in een strikter geregelde en meer commercieel gerichte structuur dient hun inzet en opdracht beter omschreven te worden.

Een ander aspect van de professionalisering waaraan in België tot nu toe weinig aandacht werd besteed, is de verdere differentiëring van de personeelscategorieën, die onvermijdelijk zal resulteren uit de groei die we ook in de Belgische archeologie kunnen verwachten. Tot nu toe zijn we eraan gewoon dat de archeoloog de leiding heeft op een opgraving en dat hij voor de uitvoering de beschikking heeft over een ploeg van arbeiders, vrijwilligers en studenten. Dat wil zeggen dat de commandostructuur duidelijk is. Bij de uitvoering van omvangrijker en complexer opgravingen dienen echter meer personeelsleden met specifieke competenties te worden ingezet. Een eenvoudig model is dit van senior, medior en junior archeoloog, zoals dat in Nederland wordt toegepast, waarbij de senior archeoloog de projectleider is die voornamelijk het contractueel en organisatorisch kader verzorgt, de medior archeoloog de dagelijkse activiteiten op terrein coördineert en de junior de leiding heeft over een kleinere ploeg en dikwijls specifieke opdrachten uitvoert. Zo gaat het er ook aan toe op de grote opgravingscampagnes in het buitenland. In België zijn er meestal te weinig middelen om uit dat eenvoudige model te stappen maar in de toekomst zal dat tenminste voor een deel van de opgravingen wel dienen te gebeuren. In Duitsland bestaan er reeds lang professionele bacheloropleidingen voor *Grabungstechniker* en worden voortgezette opleidingen voor *Ausgrabungsingenieur* of *Master Grabungstechnik* voorbereid. In Nederland werden vergelijkbare hogeschoolopleidingen opgestart en ook in andere landen zijn er allerlei gespecialiseerde opleidingen voor technische betrekkingen binnen de archeologie. In België is al geopperd om de studenten die niet verder geraken dan een bachelordiploma in te zetten voor dergelijke taken. De opgravingsvergunning en de leiding van de opgraving blijven ongetwijfeld voorbehouden voor de archeologen met een master- of een licentiediploma en zeker wanneer de tweejarige master de regel wordt en de drempel tot een eigen opgravingsvergunning nog hoger wordt, kan deze optie een oplossing bieden om mensen met voldoende kennis en vaardigheden toch nog efficiënt in te zetten in de Belgische archeologie. Dit debat dient in de nabije toekomst zeker gevoerd te worden en zal op termijn ook op Europees niveau gestroomlijnd dienen te worden.

17.5. Werkgevers en arbeidsvoorwaarden

Een algemeen overzicht van de diensten, instellingen, bedrijven en verenigingen die archeologen in loondienst hebben werd elders al gegeven. Elk van hen is in meer of mindere mate gebonden aan de wettelijke bepalingen in verband met arbeidsvoorwaarden, salarisschalen en promotiekansen. Uit onze bevraging en onze contacten ter zake bleek dat er in België geen probleem is bij het toepassen van de wettelijke bepalingen inzake arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden. De salarissen worden grotendeels wettelijk bepaald en zijn vergelijkbaar met deze in de ons omringende landen, indien ze al niet hoger zijn. We hebben kunnen vaststellen dat de markteconomie een alsmar grotere rol speelt en dat steeds meer extralegale voordelen worden toegekend als een goedkoop middel om goed renderende arbeidskrachten aan te trekken of te behouden.

De federale, gewestelijke en provinciale besturen, evenals de universiteiten, zijn op dat vlak de meest interessante werkgevers omdat zij het meest stabiele financiële en ambtelijke kader bezitten en tevens vooruitzichten op lange termijn kunnen bieden. De mogelijkheid voor de opbouw van anciënniteit en regelmatige promotiekansen zijn twee aantrekkelijke eigenschappen van dergelijke werkgevers. Door het beleid van de overheid om zich geleidelijk terug te trekken uit een aantal sectoren, is er echter dikwijls een aanwervingsstop, tenminste voor statutair personeel.

Lokale besturen, intergemeentelijke diensten en bedrijven kunnen heel wat minder zekerheden voor de toekomst bieden. Ze zijn veel meer afhankelijk van de politieke (in-)stabiliteit, de evolutie van de financiële mogelijkheden en de markteconomie. Ze kunnen meestal slechts contracten van bepaalde duur of projectgebonden opdrachten aanbieden. Hoe groter de organisatie, hoe meer stabiliteit kan worden gegarandeerd. Zo hebben de grote historische steden reeds lang een goed functionerende

archeologische dienst terwijl het recente verleden heeft aangetoond dat de kleinere steden en gemeenten geen permanente prioriteit (kunnen) geven aan een archeologische dienst binnen hun grondgebied. Wij hopen dat de intergemeentelijke diensten in mindere mate afhankelijk zijn van de lokale politiek en dat hun toekomst ook op langere termijn verzekerd is. Ik meen dat hiervoor echter bijkomende stimulerende maatregelen dienen uitgewerkt te worden.

Ook de archeologische bedrijven in Vlaanderen en de verenigingen a.s.b.l.-statuut in Wallonië zijn, tenminste in de huidige omstandigheden, nog sterk afhankelijk van toevalligheden in het volume en de continuïteit van hun opdrachten. Door de financiële beperkingen en de occasionele aanwervingsstop bij vele diensten en instellingen, zijn zij de potentiële groeipolen voor de tewerkstelling. Wij hopen dat uit de huidige embryonale structuren op termijn grotere en economisch meer stabiele organisaties groeien die een groot deel van het archeologisch werk kunnen uitvoeren. Gezien er nu reeds een aarzelende start is genomen voor de systematische toepassing van de bepalingen van het Verdrag van Malta, kunnen we verwachten dat, na de uiteindelijke ratificatie van het Verdrag door alle bevoegde instanties, het archeologische werk exponentieel zal toenemen, zoals dat ook in het buitenland is gebeurd. Zo is het aantal archeologen in Ierland in 5 jaar tijd (2002-2007) met 250 % toegenomen en heeft de commerciële sector er een marktaandeel van 89 %. Door de goede vooruitzichten op lange termijn kunnen zeker de grotere bedrijven betere arbeidsvoorwaarden en een stabielere loopbaan aanbieden aan hun personeelsleden.

Het gevaar bestaat echter dat in een meer concurrentieel kader de lonen onder druk komen te staan en de commerciële bedrijven zullen zoeken naar goedkopere oplossingen voor de betaling van hun personeel. Ook daarvan zien we de eerste tekenen in de antwoorden op de bevraging: enerzijds stellen we vast dat archeologen en andere personeelsleden die voor de duur van een opgraving via een interimkantoor worden aangeworven netto toch beduidend minder gaan verdienen dan de doorsnee licentiaatswedde maar anderzijds zien we dat ook de commerciële bedrijven extralegale voordelen gaan verstrekken aan hun personeel in de vorm van maaltijdcheques, waarop minder belastingen moet worden betaald. Of het een het ander compenseert en wat de toekomst op dat vlak zal brengen, is voorlopig niet duidelijk. Daarenboven stellen we vast dat bedrijven de druk op hun personeel dreigen op te voeren om te voldoen aan het contractueel overeengekomen tijds kader en, zeker bij onverwacht veel vondsten op een terrein, hen zullen verplichten om (onverantwoord) veel overuren te presteren. De efficiëntie van de bedrijfsvoering speelt op dat vlak ongetwijfeld een grote rol en we vertrouwen er ook op dat de wetgever dergelijke excessen kan voorkomen door de sociale wetgeving en arbeidsreglementering ook consequent toe te passen in de archeologische sector.

Zoals bij de analyse van de enquêtegegevens reeds werd vermeld, is er een grote variatie in de aard van de contracten binnen de archeologie. Het aantal betrekkingen dat een levenslange garantie geeft op het uitvoeren van hetzelfde werk met bijhorende promotiekansen en stijgende verloning is ook in de archeologie erg beperkt. Permanente evaluaties, zowel van de jobinhoud zelf als van de uitvoerder in kwestie, zijn nagenoeg overal aan de orde. Mogelijkheden voor de vlotte uitbouw van een interessante loopbaan zijn nog voornamelijk te vinden bij de federale instellingen en aan de universiteiten en dan nog enkel voor archeologen met de nodige kwalificaties en ervaring. Vacatures zijn zeldzaam en vormen dikwijls het voorwerp van intens lobbywerk. Meermaals wordt in de antwoorden op de bevragingen vermeld hoe schaars de gegeerde jobs zijn en hoe bitsig de strijd tussen de kandidaten. Herhaaldelijk wordt gesteld dat interne, of enigszins gecamoufleerde vacatures in de archeologie vaak de regel zijn en dat het er dus dikwijls op aankomt om over een uitgebreid netwerk van contacten te beschikken. In vele diensten worden contracten van onbepaalde duur gehanteerd. Ze bieden weliswaar perspectieven voor de uitbouw van een loopbaan en verschaffen motivatie aan de werknemer maar ook hier komen bij de antwoorden op de bevraging de frustraties aan het licht over de beperkte promotiekansen binnen de (te) kleine diensten en de (dikwijls politieke) druk om steeds meer en beter te presteren.

Voor vele Belgische archeologen is echter slechts een tijdelijk contract weggelegd. Archeologie in de vorm van prospecties en opgravingen is per definitie tijdelijk en die variabiliteit maakt het beroep dikwijls ook zo boeiend. Toch vraagt dit voortdurende aanpassingen in levenswijze en mobiliteit die men bij een zich ontwikkelend gezinsleven niet altijd meer kan opbrengen en vele archeologen verlaten vroegtijdig het strijdtoneel voor ze enig uitzicht hebben op meer regelmaat in hun archeologisch werk. Een aantal houden vol, dikwijls tegen beter weten in, om dan uiteindelijk toch nog het loodje te moeten leggen. Anderen hebben geluk en kunnen een interessante job verwerven vooraleer hun moed om door te gaan is uitgeput. Maar ook dan is de strijd niet gestreden en uit de

bevraging blijkt dat ook de archeologen die zagezegd geluk hebben gehad in de opeenvolging van hun contracten toch nog heel wat frustraties en problemen ondervinden en uiteindelijk toch nog elders hun toekomst uitbouwen.

Een ander hekel punt in de archeologie is de meestal moeilijke combinatie van beroep en gezinsleven, zeker in het begin van de loopbaan. Dit is vanzelfsprekend ook het geval in vele andere arbeidssectoren. Omwille van het persoonlijk karakter werden deze data niet bevraagd maar toch hadden heel wat persoonlijke opmerkingen van respondenten in meer of mindere mate betrekking op dit thema. Iedereen dient in eerste instantie voor zichzelf uit te maken wat de consequenties zijn van zijn/haar keuzes en in hoeverre zijn/haar ambities voor een archeologische loopbaan mede worden bepaald door de partnerrelatie en de kindervens. Heel wat archeologen, mannen en vrouwen, blijken kinderloos te zijn of hun kindervens uitgesteld te hebben tot ze een meer standvastige loopbaan hebben kunnen uitbouwen, alhoewel deze cijfers waarschijnlijk niet zo veel verschillen van vergelijkbare beroeps categorieën. Maar deze problematiek komt blijkbaar vooral tot uiting bij de tewerkstellingscijfers van de vrouwelijke archeologen. Het aantal vrouwelijke archeologen neemt namelijk drastisch af met het vorderen van de leeftijd en is voor vrouwen op middelbare leeftijd meestal nog slechts een fractie van het aantal afgestudeerde vrouwen van die generatie. Onregelmatige uren en de beperkte mogelijkheden voor deeltijds werk kunnen vrouwelijke archeologen aanzetten om hun geluk en loopbaan elders te gaan zoeken.

Contracten in de archeologie zijn een kwestie van kansen, van geluk, van geduld, van frustraties en van vele andere dingen, positief en negatief. Dat was ook in het verleden al zo. Uit het *curriculum* van de meeste, nu 'gerespecteerde' archeologen blijkt dat ze eveneens pas na lang zoeken een betrekking met enige vooruitzichten hebben gevonden. Heel wat archeologen hebben soms jarenlang jobs in andere sectoren uitgevoerd voor ze uiteindelijk, dank zij een zeldzame opportuniteit, zijn teruggekeerd naar de archeologie. Uit de bevraging blijkt ook dat vele anderen nog op dergelijke kansen aan het wachten zijn. Onze archeologische diensten zijn te klein en de kaders niet aangepast voor de uitbouw van een interessante loopbaan. Met andere woorden, het middenkader ontbreekt en de toekomstperspectieven zijn te beperkt. We verliezen steeds opnieuw de ervaring en de inzet van de jonge generatie die rond hun 30ste op zoek gaat naar een beter leven buiten de archeologie. In afwachting bevolken zij de Nederlandstalige en Franstalige fora in de hoop van gehoord te worden.

De archeologische sector raakt dus voortdurend bekwame mensen kwijt die met veel moed en zelfopoffering de nodige competenties hebben verworven en daarmee een gezonde basis hebben gelegd voor een productieve loopbaan. Alhoewel de situatie voor beginnende archeologen al decennia lang dezelfde is, kunnen we ons dit niet blijven permitteren. In al onze buurlanden, of het nu gaat om overheidsgestuurde of om commerciële archeologie, is dat probleem beperkt en is de flessenhals niet zo nauw als in België. Zoals in het buitenland, moeten we tenminste aan een belangrijk deel van de jonge archeologen weloverwogen doorstroombmogelijkheden en betere perspectieven op een aanvaardbare loopbaan kunnen bieden. Overal elders in de economische wereld zorgt men ervoor dat men bekwame krachten in huis kan houden. In de archeologie daarentegen is er een aanhoudende en ontoelaatbare verspilling van talenten aan de gang.

17.6. De potentiële instroom van buitenlandse archeologen

Zoals in andere sectoren is het niet ondenkbaar dat archeologen van elders in Europa op de Belgische arbeidsmarkt verschijnen. Nu al blijken er meer Poolse archeologen buiten Polen te werken dan in Polen zelf en in Ierland is ca 45 % van de archeologen van buitenlandse origine, waarvan 1/4 van Poolse herkomst. De archeologische arbeidsmarkt in Europa is dus volop in beweging maar deze evolutie is voorlopig aan België voorbij gegaan. Vooral in Oost-Europa zoeken afgestudeerde archeologen naar opportuniteiten om aan het werk te gaan in de lucratieve jobs in het buitenland. Ook al verdienen ze niet meer dan hun autochtone collega's, hun koopkracht is daarmee in hun thuisland fors toegenomen. In dit perspectief is het niet verwonderlijk dat slechts een kleine meerderheid van de respondenten positief staat ten overstaan van de internationalisering van de archeologie en dat alleen een kleine minderheid vindt dat buitenlandse archeologen meer kansen moeten krijgen op de Belgische arbeidsmarkt. Anderzijds antwoordt een meerderheid van de respondenten wel dat ze zelf een aantrekkelijke loopbaan in het buitenland wel zien zitten.

In dit perspectief kunnen we niet voldoende benadrukken dat een meer internationaal gerichte academische opleiding en de mogelijkheid voor permanente bijscholing in diverse sectoren van de archeologie een absolute noodzaak is om onze afgestudeerden voldoende kansen te bieden op de toekomstige arbeidsmarkt. We stellen nu al vast dat een studie- of stageverblijf in het buitenland voor velen niet alleen de ogen opent voor de aantrekkelijke opportuniteiten voor archeologen in het buitenland maar ook effectief bijdraagt tot het verbeteren van kansen op een interessante loopbaan in eigen land. Zoals in de bevraging ook aan bod komt, is talenkennis een onontbeerlijk instrument om de nodige contacten te leggen en ook hieraan dient gewerkt te worden, zoals vooral aan Franstalige zijde tot uiting komt.

Uit de bevraging blijkt dat de werkgevers binnen de archeologie geen bezwaren hebben tegen de instroom van buitenlandse arbeidskrachten. Wel hebben we moeten vaststellen dat er soms administratieve belemmeringen bestaan voor de aanwerving of benoeming van buitenlandse werknemers, vooral als ze van buiten de Europese Unie komen. De voornaamste oorzaak voor het geringe aantal buitenlandse werknemers, en meer bepaald archeologen, is dat de arbeidsmarkt in België nog lang niet verzadigd is en dat er nog voldoende Belgische archeologen zijn die de vacatures willen invullen. Toch stellen we vast dat vooral de commerciële bedrijven de laatste tijd steeds meer problemen ondervinden om geschikte werknemers te vinden voor de vele tijdelijke mandaten die ze kunnen aanbieden. Het is dus van belang om de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt binnen de Europese Unie ernstig te nemen en de situatie op korte termijn te evalueren.

Tenslotte hebben we uit de resultaten van de bevraging kunnen vaststellen dat er (ogenschijnlijk) geen problemen zijn op het vlak van de integratie van de allochtone gemeenschap in de archeologie. Zowel bij de beroeps- als bij de amateurarcheologen zijn er heel wat tweede- of derdegeneratie afstammelingen van migranten. Ook bij het ondersteunend personeel zijn de verhoudingen tussen autochtonen en allochtonen vergelijkbaar met deze buiten de archeologische sector. In die zin is ook de tewerkstelling in de archeologie een afspiegeling van de actuele samenstelling van de Belgische samenleving. De respondenten zelf meldden geen voorbeelden van eventuele discriminaties bij sollicitaties of bij het uitoefenen van hun hobby of beroepswerkzaamheden in de archeologie.

Hetzelfde geruststellende beeld is er bij de tewerkstelling in de archeologie van gehandicapten of personen met enige fysieke beperking. Het beroep is fysiek veeleisend en dat creëert weliswaar een drempel voor mensen met beperkingen op dat vlak maar van discriminatoire situaties werd bij onze bevraging geen melding gemaakt.

17.7. De integratie van amateurarcheologen

Minder geruststellend is de beperkte integratie van de amateurarcheologen en vrijwilligers. Dit blijkt enerzijds uit onze tellingen waar de aantallen amateurarcheologen nochtans erg ruim werden ingeschat en anderzijds uit de reacties van de amateurarcheologen zelf. Alhoewel velen van hen reeds talrijke jaren praktijkervaring hebben opgebouwd en vroeger dikwijls een belangrijke rol hebben gespeeld in de archeologische prospecties en inventarisaties van bepaalde regio's en in het onderzoek van bepaalde sites, voelen ze zich nu aan de kant gezet en miskend door de beroepsarcheologen. Het is inderdaad zo dat de wetgeving inzake vergunningen strenger is geworden en dat terecht meer garanties worden gevraagd voor een hoog wetenschappelijk niveau van het terreinonderzoek en de rapporten over het gepresteerde werk.

De verdere professionalisering van de archeologie is een noodzakelijk en onomkeerbaar proces en de niet-professionele archeologen hebben daar ook alle begrip voor. Dat neemt niet weg dat een belangrijk potentieel wordt verwaarloosd en dat, in plaats van de amateurarcheologen aan de kant te laten staan, ze beter voldoende worden opgeleid en begeleid zodat ze een specifieke rol binnen de archeologie kunnen vervullen. Op die wijze zijn ze tevens de beste propagandisten voor de archeologie en kunnen ze ook het maatschappelijk draagvlak aanzienlijk vergroten. In alle landen waar de archeologie succesvol evolueert hebben de amateurarcheologen een aanzienlijk aandeel in de diverse fasen van de archeologische bedrijvigheid, van de prospectie en inventarisatie, over het beheer en onderzoek van het archeologisch patrimonium tot de presentatie en promotie van de onderzoeksresultaten.

Als we dan toch werk maken van de verbetering van de opleiding en bijscholing van de professionele archeologen, kunnen we evengoed eenzelfde inspanning doen voor de amateurarcheologen. Vele amateurarcheologen willen (aangepaste) cursussen volgen om op een hoger wetenschappelijk niveau actief te kunnen zijn. Uit de bevraging is gebleken dat de meesten zowel de intellectuele capaciteiten als voldoende ambitie bezitten om efficiënte diensten te bewijzen aan de archeologische sector. De meesten kunnen zelfstandig werk verrichten of worden ingezet via specifieke verenigingen, telkens onder begeleiding van professionele archeologen. Dit geldt trouwens ook voor de metaaldetector-amateurs. Omwille van hun specifieke kennis en vaardigheden kunnen zij beter geïntegreerd worden in de archeologische sector dan als eeuwige concurrenten te worden beschouwd of door sommigen zelfs allemaal over één kam worden geschoren als vernielers van het archeologisch patrimonium. Naar Engels voorbeeld (*English Heritage, National Trust...*) dient de archeologische sector dringend werk te maken van een betere integratie van de amateurarcheologen en van een goed doordachte strategie om het publiek beter bij de sector te betrekken. In het verleden zijn er trouwens verdienstelijke pogingen in die richting gebeurd.

18. Algemeen besluit

Uit ons onderzoek en uit de bevraging die we voor dit project hebben doorgevoerd is vooral het groot enthousiasme van de gemiddelde archeoloog in België naar voor gekomen. De sector is zeer dynamisch en gedreven maar stoot dikwijls op onbegrip vanwege beleidsverantwoordelijken en meer nog op structurele en financiële beperkingen. Frustraties zijn dan ook niet verwonderlijk.

De tewerkstelling is in vergelijking met andere landen zeker niet ondermaats en we verwachten voor de nabije toekomst een sterke groei, alhoewel niet iedereen daar van overtuigd is. Toch zal het aantal kandidaten in België voorlopig nog groter blijven dan het aantal beschikbare plaatsen en is er weinig gevaar dat buitenlandse archeologen de arbeidsmarkt komen aanvullen. Toch moeten we er rekening mee houden dat er zeker op het vlak van opleiding, bijscholing en commerciële archeologie meer actoren van buiten de grenzen zullen gaan meespelen.

De aard van de tewerkstelling is per definitie tijdelijk en één van de voornaamste problemen van de Belgische archeologie is het grotendeels ontbreken van een middenkader waardoor er nauwelijks toekomstperspectieven kunnen geboden worden aan jonge archeologen. Wij hopen dat er met de uitbreiding van de tewerkstellingsmogelijkheden ook meer mogelijkheden voor de uitbouw van een interessante loopbaan in de archeologische sector kunnen worden gecreëerd.

Alhoewel er reeds een betere integratie van de archeologie in het maatschappelijk gebeuren is gerealiseerd en er gewerkt wordt aan een betere *return* van de onderzoeksresultaten naar het publiek toe, is het maatschappelijk draagvlak toch nog beperkt en zijn vooral de amateurarcheologen nog te weinig betrokken bij de archeologische bedrijvigheid.

Tenslotte is het onvermijdelijk dat Europa ook binnen de archeologie een meer prominente rol gaat vervullen. Uit onze internationale contacten blijkt dat er een grote eensgezindheid is tussen de archeologen uit alle landen van de Europese Unie en dat overleg en samenwerking als vanzelfsprekendheden worden aanzien. Dit schept nieuwe mogelijkheden en onverwachte kansen en ruimte voor gezamenlijke initiatieven. De toekomst voor de archeologie in België en in Europa ziet er dus hoopvol uit. Laat er ons dan ook aan werken.

Dit rapport over de Belgische archeologen is een eerste stap in het project '*Discovering the Archaeologists of Europe*'. Dit rapport zal vervolgens worden samengevoegd met de andere nationale rapporten van de partnerlanden. De synthese zal worden geschreven door Kenneth Aitchison, *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report*, 2008 (<http://www.discovering-archaeologists.eu>).

Leuven, einde mei 2008

Marc Lodewijckx
Onderzoekseenheid Archeologie
K.U. Leuven
Blijde-Inkomststraat 21, bus 3313
3000 Leuven
E-mail: Marc.Lodewijckx@arts.kuleuven.be
Tel. 0032/16/32.48.91
GSM: 0032/472/86.24.56
Fax: 0032/16/32.48.72

Inhoudstafel

1. Inleiding	1
2. De Europese dimensie	2
3. De problematiek	3
3.1. De algemene problematiek	3
3.2. De specifieke Belgische problematiek	4
4. De doelstellingen van het project	6
4.1. De algemene doelstellingen	6
4.2. De concrete doelstellingen	6
5. De gevolgde methodiek	7
5.1. De vragenlijsten	7
5.2. De contactadressen	8
5.3. De representativiteit van de bevraging	9
5.4. De databanken met gegevens	9
6. Korte historiek van de archeologie in België	10
6.1. De unitaire archeologie	10
6.2. De regionalisering van de archeologie	11
7. De actuele actoren	12
7.1. De algemene lijnen	12
7.2. De variatie aan opdrachten en structuren	13
8. De academische opleiding	15
8.1. De rol van de universiteiten	15
8.2. De opleiding tot archeoloog	16
9. De maatschappelijke context	17
9.1. De professionalisering van de erfgoedsector	17
9.2. De professionalisering van de amateurarcheoloog	18
9.3. De detectoramateurs	19
9.4. Een rol voor beroepsverenigingen ?	19
10. De archeologen in België	21
10.1. De overzichtstabel	21
10.2. Het totaal aantal archeologen en archeologisch personeel in België	23
10.3. De spreiding over het land	23
10.4. De verdeling volgens leeftijd	24
10.5. De verdeling volgens geslacht	25
10.6. Voltijds/deeltijds werken	25
10.7. Beperkingen van fysieke aard	26
10.8. De nationaliteit van de archeologen	26
10.9. De integratie van de allochtone gemeenschap	27
10.10. De kwalificaties van de archeologen	27
11. De tewerkstellingsvoorwaarden	29
11.1. De aard van de contracten	29
11.2. De salarisschalen	29
11.3. De legale voordelen	30
11.4. De extralegale voordelen	31
11.5. De officiële werkweek	31
11.6. De extra prestaties	32
11.7. De verlofdagen	32
12. Werken in de archeologische sector	34
12.1. De verschillende titels en beroepscategorieën	34
12.2. De diverse takenpakketten	34
12.3. De werkomstandigheden en de begeleiding	35
12.4. Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden	36
12.5. Tevredenheid met de loopbaanmogelijkheden	37
12.6. Tevredenheid met de archeologische wereld	37
12.7. Tevredenheid met verloning	38
12.8. De opeenvolging van contracten	38

13. Inspanningen om in de archeologie te blijven	40
13.1. De problematiek van de permanente bijscholing.....	40
13.2. Het organiseren van bijscholing.....	42
13.3. Voorwaarden voor het volgen van bijscholing	43
13.4. De mobiliteitsproblematiek.....	44
14. Archeologen en Europa.....	45
14.1. De Europegezindheid	45
14.2. Standpunt van de werkgevers ten overstaan van buitenlandse werknemers	46
15. De evolutie van de tewerkstelling in de archeologie	47
15.1. De archeologische tewerkstelling in het verleden	47
15.2. Prognoses voor de tewerkstelling in de toekomst	48
16. De amateurarcheologen	48
16.1. De aanpak van de bevraging.....	48
16.2. De kenmerken van de amateurarcheoloog.....	49
16.3. De ondersteuning van de amateurarcheoloog	49
17. Besluiten	51
17.1. De politieke structuur en verdeling van bevoegdheden.....	51
17.2. Aantal en spreiding van de archeologen	52
17.3. Opdrachten en werkzaamheden.....	52
17.4. Opleidingen en professionalisering.....	53
17.5. Werkgevers en arbeidsvoorwaarden	54
17.6. De potentiële instroom van buitenlandse archeologen.....	56
17.7. De integratie van amateurarcheologen.....	57
18. Algemeen besluit	59
Inhoudstafel	60

