

Discovering the Archaeologists of Europe:

NETHERLANDS



VESTIGIA BV, *Archeologie & cultuurhistorie*

Project supported by



Op zoek naar de archeologen van Europa:

NEDERLAND

Informatie over en overzicht van de archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008



Vestigia rapportnummer	V595
ISSN	1573 - 9406
Datum:	September 2008
Auteur:	Karen E. Waugh (Nederlandse vertaling W.A.M. Hessing en C. Visser)
Omslag ontwerp:	Conor McDermott

Niets uit dit werk mag worden veelehoudigd en/ of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, daaronder mede begrepen gebele of gedeeltelijke bewerking van het werk, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Vestigia BV



*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Inhoud

Tabellenlijst.....	5
Voorwoord	7
1 Inleiding en achtergronden bij het project.....	8
1.1 Inleiding.....	8
1.2 Doelstellingen en achtergrond.....	8
1.3 Opzet van het rapport.....	8
2 Professionele archeologie in Nederland.....	9
2.1 De ontwikkeling van de professionele archeologie in Nederland.....	9
2.2 Archaeological system pre Valletta Convention.....	9
2.3 Het Verdrag van Malta en de Wet op de Archeologische Monumentenzorg (WAMz).....	10
2.4 Het archeologisch bestel na Malta	10
2.4.1 Regelgeving binnen het bestel.....	11
2.4.2 Hoger onderwijs.....	12
2.5 Wie mag zich in Nederland archeoloog noemen?.....	12
2.5.1 De KNA- archeoloog.....	13
2.5.2 Het beroepsregister van archeologen.....	13
2.5.3 Archeologisch advies en beleidsondersteuning.....	14
2.6 Toekomstperspectief voor de beroepsgroep	14
3 Methoden.....	15
3.1 Projectdoelstellingen.....	15
3.2 Inventarisatiemethode.....	15
3.3 Adressenlijst.....	15
3.4 Instellingen.....	16
3.5 Distributie van de enquête.....	18
4 Data verzameling en analyse.....	19
4.1 Hoogte van de respons.....	19
4.2 Volledigheid van de ingevulde enquêtes	19
4.3 Data analyse	19
5 Archeologische instellingen en bedrijven.....	20
5.1 Organisatiestructuur.....	20
5.2 Hoofdactiviteit	20
5.3 Financiering.....	22
5.4 Grootte van instellingen en bedrijven.....	23

5.5	Geografische positie van de instellingen en bedrijven.....	24
5.6	Kwaliteitstandaarden	25
5.7	De opgravingsvergunning.....	26
6	Archeologen.....	28
6.1	Geschatte omvang van de archeologische beroepsgroep	28
6.2	Geschatte omvang van de totale branche.....	31
6.3	Geschatte omvang van het aantal niet betaalde krachten.....	32
6.4	Fluctuaties in werknemersaantallen in 2006-2007	33
6.5	Groei van de arbeidsmarkt in de laatste vijf jaar.....	33
6.6	Ingebuurde specialisten	37
6.7	Nieuwe toetreders tot de beroepsgroep: studenten.....	38
6.8	Verhouding tussen mannen en vrouwen binnen de beroepsgroep.....	39
6.9	Leeftijdsofbouw binnen de beroepsgroep.....	40
6.10	Aandeel van gehandicapten	41
6.11	Etnische diversiteit	41
6.12	Land van herkomst	42
6.13	Beroepskwalificaties	42
6.14	Opleidingsniveau van archeologen	43
6.15	Opleidingsniveau van ondersteunende functies	44
7	Functieprofielen.....	46
7.1	Breedte van het banenspectrum	46
7.2	Voltijds en deeltijd contracten.....	46
7.3	Salarissen en inkomen	47
7.4	Arbeidsvoorwaarden	48
7.5	Contractvormen.....	49
7.6	Organisatiegraad.....	50
7.7	Vacatures.....	50
8	Opleiding	51
8.1	Aanvullende opleidingen.....	51
8.2	Commitment van werkgevers als het gaat om financieren van aanvullende opleiding en bijscholing.....	51
8.3	Zorgen omtrent opleidingsniveau (specifieke archeologische deskundigheid).....	52
	Literatuur	55
Bijlage 1	Beroepsregister voor Archeologen: criteria and kwalificaties voor actoren	57
Bijlage 2	Enquête formulier	66
Bijlage 3	Functieprofielen.....	98

Tabellenlijst

Tabel 1	Geschat aantal organisaties in Nederland met archeologen in dienst	17
Tabel 2	Geschat aantal organisaties naar hoofdactiviteit	18
Tabel 3	Respons naar organisatiesoort	20
Tabel 4	Respons naar hoofdactiviteit	20
Tabel 5	Respons naar organisatiesoort en hoofdactiviteit	21
Tabel 6	Aandeel omzet afkomstig uit veroorzaker-betaalt-principe (Malta)	22
Tabel 7	Aandeel omzet afkomstig uit veroorzaker-betaalt-principe naar organisatiesoort	23
Tabel 8	Grootte van organisaties en aantal werknemers	24
Tabel 9	Geografische spreiding van organisaties	24
Tabel 10	Geografische spreiding van werkzaamheden	25
Tabel 11	Kwaliteitssystemen binnen organisaties	26
Tabel 12	Kwaliteitssystemen in gebruik binnen het archeologisch bestel	26
Tabel 13	Organisaties met een opgravingsvergunning	26
Tabel 14	Geschat aantal mensen werkzaam in de archeologie (uitgezonderd vrijwilligers) verdeeld over organisatiesoort en hoofdactiviteit	28
Tabel 15	Respons gerelateerd aan organisatiesoort en aantal werkzame personen (exclusief vrijwilligers)	29
Tabel 16	Opgegeven aantal archeologen werkzaam in Nederland	31
Tabel 17	Opgegeven aantallen werknemers naar organisatiegrootte (exclusief vrijwilligers)	31
Tabel 18	Opgeven aantallen vrijwilligers	32
Tabel 19	Fluctuaties in het aantal werkzame archeologen (fte's) tussen 2006-2007	33
Tabel 20	Aantallen personen werkzaam binnen de organisaties in 2002, 2004 en 2006	34
Tabel 21	Aantallen werkzame archeologen binnen de organisaties in 2002, 2004 en 2006 naar organisatiesoort	34
Tabel 22	Fluctuaties in aantallen werknemers naar organisatiesoort	35
Tabel 23	Korte en lange termijn fluctuaties in aantallen werknemers	36
Tabel 24	Redenen voor groei of afname van aantallen werknemers	36
Tabel 25	Ingehuurde externe deskundigheid door organisaties	37
Tabel 26	Aantallen studenten archeologie aan Nederlandse universiteiten	38
Tabel 27	Ontwikkeling in aantallen studenten archeologie aan Nederlandse universiteiten	38
Tabel 28	Verhouding mannen-vrouwen binnen de archeologie in de laatste 5 jaar	39
Tabel 29	Verhouding mannen-vrouwen binnen de archeologie	39
Tabel 30	Verhouding mannen-vrouwen onder archeologen naar organisatiesoort	39
Tabel 31	Verhouding mannen-vrouwen binnen archeologische bedrijven verdeeld over hoofdactiviteit	40
Tabel 32	Leeftijdsopbouw naar <i>gender</i>	40
Tabel 33	Leeftijdsopbouw naar organisatiesoort	41
Tabel 34	Leeftijdsopbouw binnen archeologische bedrijven verdeeld over hoofdactiviteit	41
Tabel 35	Land van herkomst van archeologen werkzaam in Nederland	42
Tabel 36	Hoogste graad van opleiding voor archeologen, inclusief die werkzaam aan universiteiten	43

Tabel 37	Hoogste graad van opleiding voor archeologen werkzaam binnen archeologische organisaties, exclusief universiteiten	43
Tabel 38	Land waar de (laatste) opleiding heeft plaatsgevonden	44
Tabel 39	Hoogste graad van opleiding van ondersteunend personeel	44
Tabel 40	Aandeel van deeltijdwerkers	46
Tabel 41	Rijksoverheid salarisschalen 2007	47
Tabel 42	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor personeel	48
Tabel 43	Aanvullende arbeidsvoorwaarden	49
Tabel 44	Aantal werknemers per contractsoort	49
Tabel 45	Hoe gemakkelijk is het om nieuw personeel te vinden ?	50
Tabel 46	Belang dat wordt gehecht aan opleidingen en training	51
Tabel 47	Ontbrekende vaardigheden en gebrek aan opleiding, kennis en ervaring bij nieuwe werknemers	52
Tabel 48	Opleidingsfaciliteiten voor werknemers	52
Tabel 49	Ontbrekende vaardigheden en gebrek aan opleiding, kennis en ervaring onder zittend personeel	53
Tabel 50	Benodigde en aanwezige voorzieningen voor aanvullende opleidingen	54

Voorwoord

Het project ‘*Op zoek naar de archeologen van Europa*’ (*Discovering the Archaeologists of Europe*) wordt deels gesubsidieerd door de Europese Commissie via het Leonardo da Vinci II fonds. Het Leonardo da Vinci programma is onderdeel van het Europese “Lifelong Learning Programme”.

Naast het verschijnen van nationale rapporten over werkgelegenheid in de archeologie in de twaalf deelnemende landen aan het project *Op zoek naar de archeologen van Europa* (waarvan dit rapport er een is), zullen de resultaten uit de verschillende landen ook worden opgenomen in een transnationale samenvatting en overzicht van het project.¹

Het verzamelen van de benodigde gegevens, de analyse ervan en de publicatie van dit deelrapport is uitgevoerd, en ook mede gefinancierd door Vestigia BV, *Archeologie & cultuurhistorie* tussen 2006 en 2008.²

Ondersteuning werd ontvangen van Erfgoed Nederland³ bij het verspreiden en verzamelen van de enquête, en van de Rijksdienst voor Archeologie, Cultuurhistorisch landschap en Monumenten (RACM) die zorg draagt voor de publicatie van de Nederlandse versie van het eindrapport.

Vestigia BV is verder dank verschuldigd aan alle organisaties die met hun tijd en inzet bij het invullen van de enquête hebben bijgedragen aan dit overzicht van de actuele Nederlandse archeologische arbeidsmarkt.

De organisaties en instellingen van wie de enquêtegegevens zijn verwerkt in dit rapport vertegenwoordigen 30% van het totaal van de geïdentificeerde doelgroep en ook nog eens circa 66% van het geschatte totaal aantal mensen werkzaam in de Nederlandse archeologie (zie hoofdstuk 3). Niet alle delen van de enquête zijn echter even volledig ingevuld. Voor sommige onderdelen heeft dit ertoe geleid dat alleen globale resultaten konden worden weergegeven. Voor het grootste deel van de vragen geven de verzamelde data een goed beeld van de snelle ontwikkelingen in de beroepsgroep in de laatste jaren. Aangeraden wordt in ieder geval deze inventarisatie over vijf jaar nog eens te herhalen om de gegevens te actualiseren en het veld te blijven stimuleren tot een bredere participatie bij het aanleveren van de basisgegevens.

Hoewel dit project is gefinancierd door de Europese Commissie en andere subsidieverstrekkingen, zijn de gepresenteerde gegevens en conclusies slechts de verantwoordelijkheid van de auteur. De Europese Commissie is niet aansprakelijk voor het gebruik van de informatie weergegeven in deze publicatie.

¹ Aitchison, 2008.

² Vestigia BV is een adviesbureau gevestigd in Nederland en gespecialiseerd in archeologisch advies en project management. Website: www.vestigia.nl.

1 Inleiding en achtergronden bij het project

1.1 Inleiding

Het transnationale project *Discovering The Archaeologists of Europe*, medegefinancierd door het Leonardo da Vinci programma van de Europese Commissie, is tussen 2007 en 2008 uitgevoerd met als doel onderling vergelijkbare basisgegevens over de archeologische professie te verzamelen in 12 Europese landen. Het project is vanuit Engeland gecoördineerd door het *Institute of Field Archeologists* (IFA). De overige partners zijn: Oostenrijk, België, Cyprus, Tsjechië, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Ierland, Slowakije, Slovenië, de Europese Associatie voor Archeologen (EAA) en Nederland. Het Europese projectvoorstel is opgezet in het verlengde van enkele recente en succesvolle nationale inventarisaties, onder andere die in Ierland, maar in het bijzonder die in het Verenigd Koninkrijk.⁴ De twee opeenvolgende surveys die daar respectievelijk in 1997-1998 en in 2002-2003 zijn uitgevoerd, verschaften de mogelijkheid om econometrische trends binnen de archeologische arbeidsmarkt te detecteren. Binnen Nederland is het daarentegen de eerste keer dat geprobeerd is een wat bredere opgezette arbeidsmarkt inventarisatie te voltooien.

1.2 Doelstellingen en achtergrond

Discovering the Archaeologists of Europe heeft als centrale doelstelling het begrip over de noodzaak van, en de mogelijkheden tot, transparante kwalificaties voor archeologen binnen heel Europa te vergroten. De afgeleide doelstellingen op zowel Europees als nationaal niveau zijn:

- het identificeren van eventuele barrières bij toetreding tot de archeologische professie of bij transnationale professionele mobiliteit;
- het identificeren van relevante arbeidsmarktinformatie en -ontwikkelingen, waaronder de investeringen in opleidingen, en eventuele problemen op het gebied van rekrutering en loopbaanontwikkeling;
- het vaststellen van het aantal werkzame archeologen in ieder land, de opleidingsbehoeften en de eventuele tekorten op het gebied van opleiding, kennis en vaardigheden;
- het verschaffen van relevante informatie aan werkgevers ten behoeve van ondernemingsplannen en het verbeteren van het rendement van organisaties.

1.3 Opzet van het rapport

De eerste twee hoofdstukken geven een korte introductie en uitleg van het project. Deze worden voorafgegaan door een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van de inventarisatie. De hoofdstukken 3 en 4 geven een toelichting op de werkwijze, de databestanden en de analyses. De overige hoofdstukken geven de resultaten van de inventarisatie voor de jaren 2007-2008 in relatie tot aantallen en soorten organisaties en instellingen, het aantal archeologen dat daarin werkzaam is, functies en opleidingen. De bijlagen bevatten aanvullende informatie waaronder het enquêteformulier.

⁴ Aitchison & Edwards 2008. Het Engelse rapport is gebruikt als referentiekader bij het schrijven van de Nederlandse versie.

2 Professionele archeologie in Nederland

2.1 De ontwikkeling van de professionele archeologie in Nederland

Archeologie als wetenschappelijke discipline bestaat al bijna 200 jaar in Nederland. De aanstelling van C.J.C. Reuvers als hoogleraar Archeologie aan de Universiteit van Leiden in 1817 was de eerste in zijn soort in Europa. Vanaf dat moment ontstond, net als in de meeste Europese landen, ook eigenlijk de tweedeling tussen de academisch opgeleide beroepsarcheoloog en een veel grotere groep van lokale deskundigen en liefhebbers op vrijwillige basis: de amateurarcheologen.

Het aandeel van de amateurarcheologie in de ontwikkeling van de archeologiebeoefening is in Nederland aanzienlijk geweest. Tot ongeveer 15 jaar geleden was het aantal beroepsarcheologen immers zo klein, dat belangrijke ontdekkingen en de ontsluiting van essentiële informatie niet zouden hebben plaatsgevonden zonder de inzet van de amateurs.

Het archeologisch bestel is in Nederland in de afgelopen 10 jaar fundamenteel gewijzigd. Deze wijzigingen hebben grote gevolgen gehad voor de archeologische beroepsgroep. Niet alleen de beschikbare budgetten voor uitvoerend onderzoek, maar ook het aantal instanties en personen werkzaam in de archeologie is aanzienlijk gegroeid. Was 10 jaar geleden het merendeel van de archeologen in Nederland nog werkzaam bij een overheid of universiteit, nu is het grootste deel van hen werkzaam bij private bedrijven. Het aantal archeologen in betaalde functies is in dezelfde periode bijna vertienvoudigd.

Door de bestelwijzigingen, de verdere professionalisering en complicering van het vak, het vergunningensysteem en de invoering van wettelijke regelingen en richtlijnen, kwam tegelijkertijd de onafhankelijke uitvoerende rol van de amateurarcheologen onder druk te staan.

De belangrijkste redenen voor de stormachtige veranderingen zijn hier de invoering van de principes van het Verdrag van Valletta geweest in combinatie met de decentralisatie van een aantal overheidstaken op het gebied van de erfgoedzorg naar het gemeentelijke niveau.

2.2 Het archeologisch bestel vóór het Verdrag van Valletta

In 1995 waren slechts circa 125 archeologen in Nederland werkzaam in een betaalde functie. Daarbij opgeteld kon nog worden een ongeveer even groot aantal ondersteunende personeelsleden, en natuurlijk een veel groter aantal amateurarcheologen.

Archeologisch veldwerk (meest noodopgravingen) werd uitgevoerd door de Rijksdienst voor Oudheidkundig Bodemonderzoek (ROB)⁵, de vijf universitaire archeologische instituten (eveneens meestal noodopgravingen en een enkel zuiver wetenschappelijk onderzoek), het Rijksmuseum van Oudheden en een beperkt aantal gemeentelijke archeologische diensten.

⁵ De ROB fuseerde in 2007 met de Rijksdienst Monumentenzorg om de Rijksdienst voor Archeologie, Cultuurlandschap en Monumenten (RACM) te worden.

Het overgrote deel van het archeologisch onderzoek werd gefinancierd vanuit (vrij kleine) overheidsbudgetten. Ontoereikende financiering en tekort aan gekwalificeerd personeel leidde, misschien onvermijdelijk, tot een enorme achterstand in de analyse en publicatie van opgravingen. Inpassing en behoud in situ van archeologische vindplaatsen kon zelden worden gerealiseerd. In deze periode schreven zich minder dan 80 studenten per jaar in om archeologie aan de Nederlandse universiteiten te studeren. Hiervan vond de meerderheid geen emplooi binnen de Nederlandse archeologie.

2.3 Het Verdrag van Malta en de Wet op de Archeologische Monumentenzorg (WAMz)

Op rijksniveau zijn tegenwoordig binnen verschillende beleidsterreinen wettelijke kaders voor de archeologische monumentenzorg vastgelegd. De belangrijkste hiervan zijn Cultuur, Ruimtelijke Ordening, en Milieu. Het vastleggen van specifieke wetgeving ten behoeve van de archeologie is in Nederland eigenlijk pas van vrij recente datum: de Monumentenwet van 1961, herzien in 1988.

Specifiek stelt deze wet ten behoeve van de archeologie:

- procedures vast voor het aanwijzen van archeologische monumenten;
- wie gerechtigd is tot, en verantwoordelijk voor, het uitvoeren van archeologisch onderzoek;
- hoe het eigendomsrecht van archeologische vondsten is geregeld.

Opvallend genoeg is de wet niet erg specifiek als het gaat om de financiering van archeologisch onderzoek. Wel is bij de herziening in 1988 aangegeven dat de verantwoordelijkheid voor het erfgoed niet een taak van de Rijksoverheid alleen is, maar van overheid en burgers samen.

Na vele jaren van discussie en vertraging, werden de lang aangekondigde aanpassingen van de Monumentenwet 1988 ten behoeve van de archeologie uiteindelijk op 1 september 2007 ingevoerd via de Wet op de Archeologische Monumentenzorg (WAMz). In feite behelst deze wet aanpassingen van de Monumentenwet, de Wet op de Ruimtelijke Ordening, de Tracéwet en de Wet Milieubeheer.

De belangrijkste aanpassingen in de Monumentenwet hebben betrekking op de formele implementatie van een aantal principes uit het Verdrag van Valletta (bekender als het Verdrag van Malta), gekoppeld aan een uitgebreide en vrij strikte kwaliteits- en vergunningensystematiek. De invoering ervan heeft geleid tot een fundamentele reorganisatie van het gehele archeologische bestel in Nederland.

Als het gaat om de zorg voor het archeologisch erfgoed binnen de ruimtelijke ordening zijn twee aspecten van groot belang:

- de verplichting voor gemeenten om bij het vaststellen van bestemmingsplannen archeologische waarden bij hun afwegingen te betrekken en waar mogelijk te ontzien;
- de invoering van het 'veroorzaker-betaalt-principe', waardoor de kosten voor archeologisch onderzoek en inpassing in rekening kunnen worden gebracht bij de ontwikkelaar en niet automatisch toevallen aan de overheid.

2.4 Het archeologisch bestel na Malta

In Nederland wordt de zorg voor het archeologisch erfgoed gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en private partners, waarbij de mate van succes in hoge mate afhangt van de samenwerking tussen de publieke en private sector. De betrokkenheid van de private sector bij de archeologie is een nieuw fenomeen. Het is een direct gevolg van de invoering van het Verdrag van Malta.

De nieuwe wettelijke kaders en de veranderingen in het archeologiebestel hebben eveneens geleid tot een herdefinitie van de rol van de overheid ten aanzien van de archeologie. Deze veranderingen begonnen zich al af te tekenen in het decennium voor de formele invoering van de WAMz in september 2007. Op rijksniveau hebben de meeste ministeries voor hun eigen beleidsterreinen de verantwoordelijkheid voor de zorg van het archeologisch erfgoed al vrij snel aanvaard. Tegelijk was het algemene beleid in deze periode gericht op decentralisatie van rijkstaken en waar mogelijk het privatiseren van de uitvoering.

Zowel op rijks-, als op provinciaal en gemeentelijk niveau is de primaire taak van de overheid nu het vaststellen en handhaven van (beleids)regels waar het gaat om de het inpassen van het cultureel erfgoed in de ruimtelijke planning. Van de initiatiefnemer tot, of ontwikkelaar van, een ruimtelijk plan – of dit nu een overheid of een particulier is – wordt verwacht dat hij de archeologische waarden in kaart laat brengen, deze zo mogelijk beschermt, en wanneer dit niet mogelijk is deze laat onderzoeken. Overheden kunnen deze voorwaarden onderdeel maken van hun vergunningenbeleid. De kosten van archeologische werkzaamheden worden gedragen door de initiatiefnemer. Deze mag zelf bepalen door wie hij deze werkzaamheden laat uitvoeren.

Het gevolg hiervan is dat aanzienlijk meer financiële middelen voor archeologie zijn vrijgekomen, maar ook dat een markt voor archeologische diensten is ontstaan, waarbinnen ‘marktprincipes’ zoals aanbestedingen en concurrentie van toepassing zijn. De opdrachtgever kan daarbij een beroep doen op een groeiend aantal archeologische dienstverleners en bedrijven, voor zowel advies als voor uitvoering. Het overgrote deel van de private archeologische bedrijven is in Nederland aan gesloten bij de Vereniging van Ondernemers in de Archeologie (VOiA).

2.4.1 Regelgeving binnen het bestel

Behalve dat binnen de nieuwe wetgeving archeologische werkzaamheden als dienstverlening worden gedefinieerd, worden ze ook gezien als onderzoek. Dit is van vitaal belang voor een juiste beoordeling van en omgang met het nationale archeologische erfgoed. Vanuit die optiek gelden ten aanzien van de marktwerking een aantal strikte beperkingen. De belangrijkste hiervan zijn dat:

- uitvoerders in bezit moeten zijn van een opgravingsvergunning;
- uitvoerders zich moeten conformeren aan het algemeen aanvaarde kwaliteitssysteem.

Het Kwaliteitssysteem, of te wel KNA,⁶ is tussen 2001 en 2003 door de Nederlandse archeologische gemeenschap in gezamenlijkheid ontwikkeld en wordt regelmatig herzien en aangepast.⁷ Het systeem is gebaseerd op het vastleggen van minimumeisen voor archeologische processtappen c.q. werkprocessen, en nadrukkelijk niet voor archeologische producten. Het bestaat uit een uitgebreide set van specificaties en procedures voor de meeste soorten archeologische werkzaamheden. Het strekt zich nadrukkelijk niet uit tot de formulering van onderzoeksvragen voor specifieke onderzoeken of opgravingen. Onderzoekskaders en aanbevelingen en richtlijnen voor soorten van onderzoek zijn wel terug te vinden in de Nationale Onderzoeksagenda Archeologie.⁸ De KNA geeft ook de kwalificaties op het gebied van opleiding en werkervaring voor de verschillende actoren binnen het archeologisch proces.

⁶ *Kwaliteitsnorm voor Nederlandse Archeologie (KNA)*, zie <http://www.sikb.nl/upload/documents/archeo/knauk.pdf>.

⁷ De huidige versie is 3.2.

⁸ *Nationale Onderzoeksagenda Archeologie (NOaA)*, zie <http://www.racm.nl/noaa>.

De eisen binnen de KNA vormen *de facto* de minimumstandaard voor de belangrijkste handelingen binnen ieder archeologisch project. Op dit moment vallen de volgende onderdelen van het archeologisch proces onder de voorgeschreven eisen van de kwaliteitsnorm:

- Programma van Eisen;
- Bureauonderzoek;
- Inventariserend Veldonderzoek door middel van boringen;
- Proefsleuvenonderzoek;
- Waardering en selectie van archeologische vindplaatsen en monumenten;
- Opgravingen;
- Onderwaterarcheologie;
- Standaardrapportages;
- Digitale documentatie van veldgegevens en vondstdeterminaties.

Naast private archeologische instellingen voeren ook een aantal overheidsinstellingen, waaronder de RACM, sommige gemeenten, enkele provinciale steunpunten en universitaire instituten, zelf opgravingen uit. Deze instellingen dienen eveneens te beschikken over een opgravingsvergunning en te werken in overeenstemming met de KNA. Aan de vergunning van deze instellingen kunnen beperkingen verbonden zijn met betrekking tot het werkgebied (gemeenten) of het onderzoeksprogramma (universiteiten). Voor opgravende overheden gelden eveneens bepaalde beleidsmatige bepalingen ten aanzien oneerlijke concurrentie tussen markt en overheid.

2.4.2 Hoger onderwijs

Voor het Bologna Akkoord in 1999, ontvingen afgestudeerden aan Nederlandse universiteiten na het afleggen van een *doctoraal* examen, gewoonlijk na een vier- of vijfjarige opleiding, de titel *Doctorandus*. Na 1999 volgen de Nederlandse universiteiten de meer algemene systematiek van bachelor's degree, master's degree, en promotie.

Een universitaire archeologieopleiding kan in Nederland gevolgd worden aan vijf universiteiten⁹: in Leiden, Amsterdam (VU en UvA), Groningen en Nijmegen. Er is een flinke variatie in onderwijs- en onderzoeksrichtingen tussen deze instellingen. Dit komt onder andere tot uiting in de verschillende onderwijs- en afstudeerrichtingen en de regionale en thematische onderzoekszwaartepunten van de vakgroepen en faculteiten. Behalve dat opleiding een belangrijke doelstelling was en is, speelden de universitaire instituten tot voor kort ook een belangrijke rol in het uitvoeren van archeologisch noodonderzoek. Deze rol is tegenwoordig grotendeels overgenomen door de archeologische bedrijven en gemeentelijke afdelingen. Wel hebben de archeologische instituten inmiddels allemaal hun eigen archeologisch bedrijf of werkmaatschappij opgericht die op commerciële basis onderzoek in opdracht aannemen. Saxion Hogeschool is de eerste HBO-instelling die vanaf 2007 een archeologische beroepsopleiding aanbiedt voor veldtechnici.

2.5 Wie mag zich in Nederland archeoloog noemen?

De titel 'archeoloog' heeft in Nederland geen beschermde status. Iedereen kan zich in feite archeoloog noemen. Dit betekent overigens niet dat iedereen ook zo maar allerlei soorten archeologische werkzaamheden mag uitvoeren. Integendeel, sinds de jaren 60 van de vorige eeuw is de toestemming om archeologische opgravingen uit te voeren altijd strikt gereguleerd via de opgravingsvergunning. Tot

⁹ Peiljaar: 2006-2007.

voor kort waren deze vergunningen gelimiteerd tot universitaire instellingen, overheden en bepaalde musea. In de praktijk betekende dit dat opgravingen vrijwel altijd werden geleid door een academisch opgeleide archeoloog, maar dat het grootste deel van het veldwerk werd uitgevoerd door veldtechnici, studenten, vrijwilligers en grondwerkers.

2.5.1 De KNA- archeoloog

De invoering van marktwerking in de archeologie vanaf 2001 en de verruiming van de mogelijkheden om een opgravingsvergunning te krijgen, hebben geleid tot het ontwikkelen van striktere criteria op het gebied van opleiding en ervaring voor individuen (actoren) die werkzaamheden in het veld uitvoeren. Binnen de opgravingsvergunning (sinds 2003 valt hier ook booronderzoek onder) is de vergunninghouder verplicht volgens de KNA te werken. De KNA beschrijft niet alleen de werkprocessen, maar ook de actoren die deze procedures moeten uitvoeren. Binnen deze systematiek kunnen een aantal kritische handelingen alleen uitgevoerd worden door actoren die beschikken over een bepaalde combinatie van opleiding en ervaring. Onder deze handelingen vallen onder andere het maken van strategische beslissingen in het veld, het schrijven van opgravingsrapporten en het opstellen van adviezen over de waardering van archeologische vindplaatsen.

Op dit moment maakt de KNA onderscheid tussen twee soorten actoren en de archeologische handelingen die ieder van deze mag uitvoeren:

- de KNA-archeoloog: een afgestudeerd archeoloog met tenminste 3 jaar praktische ervaring;
- de senior archeoloog (met extra verantwoordelijkheden binnen de KNA): een afgestudeerd archeoloog met een minimum van zes jaar werkervaring na afstuderen en een minimum van zes academische publicaties.

In aanvulling daarop geeft de KNA ook definities van specialisten zoals geo-archeologen, geofysici, archeobotanici en fysisch-antropologen.

2.5.2 Het beroepsregister van archeologen

Bij de opzet van het kwaliteitssysteem werd een registratiesysteem voor de beroepsgroep als een absolute voorwaarde gezien. De Nederlandse Vereniging van Archeologen (NVvA) werd door het Ministerie van OCenW verzocht een beroepsregister in te richten voor alle archeologen en ondersteunende specialisten werkzaam in Nederland. Bij registratie zou het onderschrijven van de ethische code verplicht gesteld moeten worden en verder zou een onderverdeling gemaakt moeten worden gebaseerd op opleiding, specialisatie en ervaring.

Vanaf de eerste voorbereidingen en de aankondiging van de start van het register in 2007 is het duidelijk geworden dat de inrichting van zo'n register niet zo eenvoudig is als gedacht. Een lastige bijkomstigheid is dat naast de indeling waarvoor de NVvA had gekozen, intussen ook de eisen voor actoren in de KNA waren vastgesteld, en ook de RACM in het kader van de vergunningverlening begonnen was met het toetsen van leidinggevendenden bij kandidaat-vergunninghouders.

In feite beschikt de Nederlandse archeologie in 2007-2008 over drie parallele systemen op basis waarvan de professionele geschiktheid van beroepsarcheologen wordt beoordeeld: de beoordeling van aanvragen voor een opgravingsvergunning door de RACM, de KNA, en het register opgezet door de NVvA. Geen van de systemen verschaft op dit moment nog een bruikbaar inzicht in, of representatief overzicht van, de samenstelling van de beroepsgroep. Discussies zijn gaande om deze drie systemen op

te laten gaan in een breed gedragen registratie. Een overzicht van de indeling die door de NVvA wordt voorgesteld voor het beroepsregister met bijbehorende kwalificaties is opgenomen in bijlage 1.

2.5.3 Archeologisch advies en beleidsondersteuning

Voor het uitvoeren van archeologische werkzaamheden die niet onder de opgravingsvergunning vallen, of ze nu in de KNA zijn omschreven of niet, gelden (nog) geen certificerings- of andere beroepseisen. In principe kan iedereen zichzelf een archeologisch adviseur noemen. Erkende (daarmee wordt bedoeld door het College voor de Archeologische Kwaliteit beoordeeld) archeologische adviesbureaus hebben zich verplicht te werken volgens de KNA en met archeologen die aan eisen voor actoren voldoen. Toezicht hierop ontbreekt echter.

Ook bestaan er noch kwaliteitseisen, noch een toezichtregime voor overheden¹⁰ in hun rol van Bevoegd Gezag, adviseur of toezichthouder. Dit vormt een zwakke schakel in de kwaliteitsketen, waardoor het voor kan komen dat producten en adviezen van gekwalificeerde archeologen en vergunninghoudende instellingen beoordeeld worden door personen zonder enige beroepskwalificatie.

2.6 Toekomstperspectief voor de beroepsgroep

De invoering van de WAMz en de KNA met zijn beoordeling van opleiding en ervaring van actoren heeft, in relatief korte tijd, geleid tot substantiële veranderingen in de samenstelling van de archeologische arbeidsmarkt in Nederland. Het aantal archeologen in betaalde functies is in de laatste tien jaar in snel tempo gegroeid. Het grootste deel daarvan is werkzaam bij archeologische bedrijven, een aanzienlijk ander deel in beleids- en adviesfuncties bij overheden en ondersteunende diensten. Uit deze inventarisatie blijkt dat het aantal betaalde functies op dit moment schommelt rond de 1000 (zie paragraaf 6.1. en 6.2). Het merendeel daarvan wordt vervuld door universitair opgeleide archeologen (zie paragraaf 6.13). Op dit moment is er nog sprake van een onbalans in de markt als het gaat om de vraag naar en het aanbod van, met name, senior archeologen. Dit betekent dat, in tegenstelling tot vroeger, voor veel van de jonge archeologen die nu aan het begin van hun loopbaan staan, de kans bestaat om door te groeien naar leidinggevende functies. Er zijn aanwijzingen dat ook de studentenaantallen bij de archeologieopleidingen structureel toenemen. Het effect daarvan op de arbeidsmarkt zal echter nog wel enige jaren op zich laten wachten.

Ondanks de bestaande schaarste aan ervaren personeel, is de toestroom van buitenlandse bedrijven en buitenlandse archeologen op de Nederlandse markt gering. Naast het taalprobleem vormen de vrij stringente en weinig transparante vergunningseisen en het bijbehorende kwaliteitssysteem hiervoor de belangrijkste redenen.

¹⁰ Hetzelfde geldt voor semi-overheidsorganisaties als steunpunten, erfgoedhuizen, welstandorganisaties en regionale milieudiensten, die nogal eens namens bevoegde overheden archeologische beleidstaken uitvoeren.

3 Methoden

3.1 Projectdoelstellingen

Het belangrijkste doel van de nationale deelstudies binnen het project was het verklaren van ontwikkelingen en het identificeren van eventuele knelpunten in de archeologische beroepsgroep door arbeidsmarktinformatie over de sector op te sporen, te verzamelen, te kwantificeren en te ontsluiten. Daarbij is specifiek gericht op:

- het ontwikkelen van een profiel van de beroepsgroep;
- het verzamelen en interpreteren van gegevens over de aard en omvang van de archeologische sector, waaronder betrouwbare cijfers over de arbeidsmarkt;
- het verzamelen en analyseren van informatie over functieverdelingen, inclusief mogelijke knelpunten bij het vinden van werk en loopbaanontwikkeling;
- het identificeren van mogelijke ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en aanverwante zaken als investeringen in opleiding en training, bemiddeling en aanverwante zaken op het gebied van personeelsmanagement;
- het verzamelen en analyseren van informatie op het gebied van tekorten in bepaalde competenties en de behoefte aan specifieke opleidingen;
- het identificeren van mogelijke obstakels bij rekrutering en het vinden van werk;
- het overdragen van de verzamelde gegevens over Nederland aan het transnationale project *Discovering the Archaeologists of Europe*, en het daardoor leveren van een bijdrage aan een breed opgezette dataset over de archeologische beroepsgroep in Europa;
- het informeren van de archeologische sector over de uitkomsten van de inventarisatie.

3.2 Inventarisatiemethode

De inventarisatie is grotendeels gebaseerd op een enquête, die per post is verzonden en voorzien was van een oplegbrief en een handleiding voor het invullen. De doelgroepen waren enerzijds alle instellingen en bedrijven waarvan verwacht mocht worden dat zij archeologen in dienst hebben, en anderzijds alle zelfstandig werkende archeologen. Individuele archeologische werknemers werden niet benaderd. Vrijwilligersorganisaties zijn ook niet aangeschreven. Voor deze benadering is gekozen om een zo groot mogelijk bereik te bewerkstelligen. Indien grote werkgevers de enquête zouden invullen, dan zou zo'n enquêteformulier in een keer informatie verschaffen over een groot aantal archeologen.

De enquête bestond uit drie onderdelen. Deel 1 bevatte de vragen over de organisatie of instelling in zijn geheel. Deel 2 bevatte de specifieke vragen over de functieprofielen van alle archeologische en ondersteunende specialisten binnen de organisatie. Voor iedere functiegroep zou eigenlijk steeds een aparte kopie moeten worden ingevuld. Deel 3 was alleen bedoeld voor onderwijsinstellingen en bevatte vooral vragen over studentenaantallen. Het enquêteformulier, de oplegbrief en de handleiding zijn terug te vinden in bijlage 2.

3.3 Adressenlijst

Vestigia's eigen relatiebestand vormde het uitgangspunt voor de adressenlijst voor de enquête. Dit bestand is aangevuld vanuit de volgende, deels overlappende, bronbestanden:

- organisaties, instellingen, bedrijven en freelance archeologen vermeld op de website van *Erfgoed Nederland* and op de internetstartpagina archeologie;¹¹
- ledenlijst van het Convent van Gemeentelijke Archeologen (CGA);
- ledenlijst van de Vereniging van Ondernemers in de Archeologie;
- universitaire afdelingen ingeschreven bij Archon, de Onderzoekschool voor Archeologie.¹²

Ten aanzien van de gemeenten is besloten alleen de gemeenten en samenwerkingsverbanden aan te schrijven die aangesloten zijn bij het CGA. Hoewel de 458 Nederlandse gemeenten inmiddels allemaal geacht worden archeologiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren, hebben slechts een klein aantal een eigen archeoloog of archeologisch team in dienst. Voor zover valt na te gaan zijn deze gemeenten, 41 in totaal, allemaal lid van het CGA.

De uiteindelijke adressenlijst bevatte 223 adressen van organisaties, instellingen, bedrijven en zelfstandige archeologen, die werkzaam zijn in de archeologische sector. Van deze stond ofwel vast dat ze archeologen in dienst hadden, of ze werden gezien als potentiële werkgevers van archeologen. Op deze manier werd een zo groot mogelijke dekkinggraad voor de uitgestuurde enquêtes nagestreefd. Van de uitgestuurde enquêtes zijn er uiteindelijk 14 ingeleverd met de mededeling dat de aangeschreven organisatie geen archeoloog in dienst had.

3.4 Instellingen

De verschillende brongegevens voor de adressenlijst van de mailing was zo volledig dat er vanuit mag worden gegaan dat het uiteindelijke aantal van 209 geënquêteerden (het originele aantal min de 14 organisaties zonder archeoloog) het totaal aantal organisaties in Nederland met archeologen in functie zeer dicht benaderd. De enquête is niet uitgezet bij de archeologische uitzendbureaus. Dit om overlap in aantallen werknemers te voorkomen. De overgrote meerderheid van de archeologen die bij deze bureaus staan ingeschreven zijn immers ondergebracht bij de aangeschreven archeologische instellingen en worden daar tot het personeelsbestand gerekend.

In de enquête zijn de organisaties ingedeeld in categorieën op basis van hun organisatiestructuur (rechtspersoon) en hoofdactiviteit. De keuzelijst omvatte 9 voorbenoemde organisatie-soorten:

- rijksoverheid (of rijksdienst of agentschap);
- provinciale overheid;
- gemeentelijke overheid;
- inter-gemeentelijk samenwerkingsverband of regionaal steunpunt;
- museum;
- gesubsidieerde stichting of non-profit organisatie;
- universiteit of instelling voor hoger onderwijs;
- privaat bedrijf;
- anders.

Geënquêteerden uit de private sector werden vervolgens gevraagd te kiezen tussen de volgende twee subcategorieën:

- commercieel archeologisch bedrijf, of;

¹¹ Websites: www.erfgoednederland.nl; archeologie.startpagina.nl.

¹² *Archon, Interuniversitaire Onderzoekschool Archeologie, Nederland*. Website: www.onderzoekinformatie.nl/nl/oi/nod/organisatie/ORG1237955.

- eenmanszaak/freelancer.

Alle bedrijven en instellingen werden vervolgens onderverdeeld op basis van hun hoofdactiviteit:

- beleid en erfgoedzorg (overheden);
- opgraving en vooronderzoek;
- specialistisch onderzoek;
- erfgoed advies, project management en consultancy (private sector);
- onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- museum, educatie en presentatie;
- anders.

De tabellen 1 en 2 geven steeds de *geschatte uitkomsten* voor alle organisaties en instellingen afgeleid uit de adressenlijst en zijn achtereenvolgens uitgesplitst naar organisatiesoort (tabel 1) en naar hoofdactiviteit (tabel 2). De getallen uit deze twee tabellen worden in de verdere inventarisatie steeds opgevoerd als de uitkomst bij de (theoretische) maximum respons.

Tabel 1 Geschat aantal organisaties in Nederland met archeologen in dienst

Table 1 Estimated number of organisations

Organisation		Estimated number	% Total estimate		
National government or agency		5	2%		
Provincial government		21	10%		
Subsidised organisations (province-based)		15	7%		
Local government (members of the CGA)		41	20%		
Private Sector	Archaeological companies	36	93	17%	44%
	Self-employed archaeologists	57		27%	
Higher Education: University or other Institute of Higher Education		6	3%		
Museums and visitor services		18	9%		
Others (incl. non-profit organisations)		10	5%		
Total:		209	100%		

De onderverdeling op basis van hoofdactiviteit is weergegeven in tabel 2. Uit de antwoorden afkomstig van de private sector bleek dat het maken van een keuze voor een bepaalde hoofdactiviteit soms lastig was. In een aantal gevallen is de organisatie blijkbaar vrij breed georiënteerd. Bij de overheidsdiensten is het duidelijk dat bij gemeentelijke archeologische afdelingen beleid en uitvoering (opgravingen) relatief vaak worden gecombineerd. Veel bedrijven, maar ook veel eenmanszaken, verlenen een breed scala van diensten. Combinaties van bijvoorbeeld het uitvoeren van opgravingen en vooronderzoek, erfgoedadvies, project management, evenals educatie en voorlichting, zijn niet ongewoon. Bij twijfel is voor de private sector de indeling overgenomen uit de ledenlijst van de VOiA, deze is immers gebaseerd op de opgave van de leden zelf.¹³

¹³ Zie de website: www.voia.nl.

Tabel 2 Geschat aantal organisaties per hoofdactiviteit

Table 2 Estimated number of organisations by principal role

		Policy Administration/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice; management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other		
National government (or agency)		5							Estimate	5
Provincial government		21							Estimate	21
Subsidised organisations (province-based)		1			14				Estimate	15
Local government		41							Estimate	41
Private Sector	Commercial archaeological company		19	8	7		2		Estimate	36
	Self-employed archaeologist			29	11		17		Estimate	57
Higher Education						6			Estimate	6
Museums and visitor services							18		Estimate	18
Other								10	Estimate	10
Estimate <i>% total</i>		68 33%	19 9%	37 18%	32 15%	6 3%	37 18%	10 5%	Total	209 100%

3.5 Distributie van de enquête

De enquête is in de tweede helft van december 2007 per post verstuurd door *Erfgoed Nederland*. De enquête was voorzien van een uitnodigingsbrief en een toelichting bij het invullen. Een elektronische versie in .pdf kon vanaf dat moment ook gedownload worden van de website van *EN*. Als referentiedatum werd in de enquête 1 december 2007 gehanteerd, om te voorkomen dat medewerkers die van baan veranderden dubbel geteld zouden worden. De uiterste inleverdatum werd gesteld op 1 februari 2008. Op 21 januari 2008 werd door *EN* per email een elektronische herinnering gestuurd naar alle geadresseerden. Enkele grote organisaties hadden intussen om verschuiving van de deadline gevraagd. Begin April werd het verzoek om respons nog eens bij herhaling gericht aan een groep specifieke sleutelorganisaties. De laatste ingevulde formulieren werden ontvangen op 15 mei 2008.

4 Data verzameling en analyse

4.1 Hoogte van de respons

Per 15 mei 2008 waren 63 enquêtes terugontvangen via de post en nog eens 4 per e-mail. Het aantal van 67 vertegenwoordigt 30% van het totaal aantal uitgezette enquêtes. Hieronder vielen dan wel 14 organisaties bij wie geen archeoloog in dienst bleek te zijn (zie paragraaf 3.3). Daaronder waren 3 eenmanszaken die wel archeologische diensten verrichtten, bijvoorbeeld vertalingen, of conservering en restauratie). Drie andere organisaties verrichtten activiteiten op het gebied van archeologisch beleid en zorg zonder een archeoloog in dienst te hebben. Bleef over een aantal van 53 bruikbare ingevulde enquêtes, circa 25% van de oorspronkelijke doelgroep van 209.

Om het aantal te verhogen naar een meer representatief deel van het geheel van de beroepsgroep, werd besloten om op basis van de website en andere gepubliceerde informatie de enquête voor nog eens 9 organisaties die niet hadden geantwoord, zelf in te vullen.

4.2 Volledigheid van de ingevulde enquêtes

Binnen de groep van 62 bevindt zich een aanzienlijk aantal waarvan de gegevens niet volledig zijn. Dit geldt niet zozeer voor deel I (behalve dan voor de 9 zelfgemaakte aanvullingen), maar vooral voor deel II, waar het gaat om de functieprofielen en salarisschalen. Voor deel II werden slechts 51 ingevulde enquêtes ontvangen (82% van de ontvangen enquêtes, maar slechts 24% van het theoretisch maximum). Het merendeel van deze 51 was ook nog eens onvolledig ingevuld.

4.3 Data analyse

Besloten is de gegevens van alle 62 organisaties en instellingen in deze inventarisatie te verwerken, ook al waren deze niet allemaal even volledig ingevuld. De gegevens zijn verwerkt in een Access database, die voor de verdere analyse ook is omgezet naar een groot aantal Excel tabellen.

Statistisch gezien is de dataset, vanwege de geringe hoogte van de respons en de onvolledigheid van veel van de individuele antwoorden, niet altijd even betrouwbaar. Dit heeft onvermijdelijk ook zijn uitwerking op de betrouwbaarheid van de uitkomsten en bepaalde conclusies die daaruit kunnen worden getrokken. In zijn algemeenheid is de respons in lijn met veel andere enquêtes en geeft op veel aspecten bruikbare uitkomsten. De representativiteit is zelfs vrij groot te noemen als we in acht nemen dat de 30% respons van de organisaties en instellingen, circa 66% van het aantal personen werkzaam in de archeologie vertegenwoordigt (zie 6.1).

De antwoorden laten zich goed gebruiken voor het identificeren van een aantal algemene trends binnen de professie. Op de plaatsen waar de uitkomsten worden besproken, is voor de zekerheid ook steeds de (relatieve) hoogte van de respons op de betreffende vragen aangegeven. Het aantal antwoorden en eventuele opmerkingen of commentaren van de respondenten zijn steeds in het betreffende tekstgedeelte of in de bijbehorende tabellen opgenomen.

5 Archeologische instellingen en bedrijven

5.1 Organisatiestructuur

De enquête is verstuurd naar alle organisaties waarvan werd aangenomen dat ze een of meer praktiserende archeologen in dienst hadden, of aan archeologen die zelfstandig werkzaam zijn. In deel I van de enquête werd gevraagd de organisatiesoort in te vullen in een keuzemenu (zie 3.4). Tabel 3 geeft de aantallen voor de organisaties die deze vraag beantwoorden.

Tabel 3 Respons naar organisatiesoort

Table 3 Responses on Organisation type

Organisation		Number of responses	% of all responses	% estimated total
National government (or agency)		3	5%	(5) 60%
Provincial government		5	8%	(21) 24%
Subsidised organisations (province-based)		4	6%	(15) 27%
Local government		9	15%	(41) 22%
Private Sector	Commercial archaeological company	16	26%	(36) 44%
	Self-employed archaeologist	15	24%	(57) 26%
Higher Education		5	8%	(6) 83%
Museums and visitor services		4	6%	(18) 22%
Other		1	2%	(10) 10%
Total:		62	100%	(209) 30%

5.2 Hoofdactiviteit

In de enquête is tevens gevraagd uit een keuzemenu de hoofdactiviteit te selecteren die het beste bij de eigen organisatie paste (zie 3.4). Zeker zeven organisaties (11%) heeft hier toch nog twee of meer keuzes aangegeven. Een eenmanszaak kruiste zelfs alle zeven mogelijkheden aan. Uit het bijgeleverde commentaar blijkt dat een aantal bedrijven zichzelf meer dan een hoofdactiviteit toebedeelt. Tabel 4 geeft de onderverdeling op basis van de hoofdactiviteit.

Tabel 4 Respons naar hoofdactiviteit

Table 4 Responses on Organisation principal role

Principal role	Sum of responses	% of responses	% estimated total
Policy administration/curatorial	21	34%	(68) 31%
Excavation and prospection	10	16%	19 (53%)
Specialist research services	5	8%	37 (16%)

Principal role	Sum of responses	% of responses	% estimated total
Heritage advice services: management and consultancy	8	13%	32 (25%)
Educational and academic research	6	10%	6 (100%*)
Museum, visitor and presentation services	10	16%	37 (27%)
Other	2	3%	10 (10%)
Total:	62	100%	(209) 30%

De uitkomsten uit de tabellen 1-4 wordt gecombineerd in tabel 5. Het vergelijkt de aantallen verschillende organisatiesoorten met hun hoofdactiviteit en vertaalt deze naar het theoretisch totaal voor het Nederlandse bestel.

Tabel 5 Respons naar organisatiesoort en hoofdactiviteit

Table 5 Number of responses by organisation type and principal role

			Policy Administrator/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice, management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total	
National government or agency	Responses	3	0	0	0	0	0	0	0	Responses	3
	<i>Estimated total</i>	5								<i>Estimated total</i>	5
	<i>% response</i>	60%								<i>% response</i>	60%
Provincial government	Responses	4	0	0	1	0	0	0	0	Responses	5
	<i>Estimated total</i>	21			0					<i>Estimated total</i>	21
	<i>% response</i>	19%								<i>% response</i>	24%
Subsidised organisations (province-based)	Responses	3	0	0	0	1	0	0	0	Responses	4
	<i>Estimated total</i>	1			14	0				<i>Estimated total</i>	15
	<i>% response</i>	300%								<i>% response</i>	27%
Local government	Responses	8	1	0	0	0	0	0	0	Responses	9
	<i>Estimated total</i>	41	0							<i>Estimated total</i>	41
	<i>% response</i>	20%								<i>% response</i>	22%
Private Sector	Commercial arch. Company	Responses	0	9	2	4	0	1	0	Responses	16
		<i>Estimated total</i>	0	19	8	7		2		<i>Estimated total</i>	36
		<i>% response</i>		47%	25%	57%		50%		<i>% response</i>	44%
Self- employed archaeologist	Responses	3	0	4	3	0	5	0	0	Responses	15
	<i>Estimated total</i>	0		29	11		17			<i>Estimated total</i>	57
	<i>% response</i>			14%	27%		29%			<i>% response</i>	26%
Higher Education	Responses	0	0	0	0	5	0	0	0	Responses	5
	<i>Estimated total</i>					6				<i>Estimated total</i>	6
	<i>% response</i>					83%				<i>% response</i>	83%

		Policy Administrator/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice, management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total	
Museums and visitor services	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	0	0	0	0	0	4 18 22%	0	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	4 18 22%
Other	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	0	0	0	0	0	0	1 10 10%	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	1 10 10%
Total	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	21 68 31%	10 19 53%	6 37 16%	8 32 25%	6 6 100%*	10 37 27%	1 10 10%	Responses <i>Estimated total</i> <i>% response</i>	62 209 30%

5.3 Financiering

In de enquête is gevraagd welk deel van de omzet van de organisatie afkomstig is uit het veroorzaker-betaalt-principe. Hieronder vallen ook werkzaamheden die in het kader van de ruimtelijke ordening moeten worden uitgevoerd, maar niet de bijbehorende bestuurslasten.

Van de organisaties in de Nederlandse archeologie is 42% voor meer dan 75% van de omzet afhankelijk van het veroorzaker-betaalt-principe (zie tabel 6). Niet onverwachts is het merendeel van deze organisaties een particulier bedrijf, maar ook een flink aantal overheidsdiensten blijkt toch ook in belangrijke mate hiervan afhankelijk (zie tabel 7).

Tabel 6 Aandeel omzet afkomstig uit veroorzaker-betaalt-principe (Malta)

Table 6 Income derived from developer-funding (Malta)

% Developer-funding	Number of organisations	% of organisations providing data
0%	23	37%
<10%	4	6%
10-25%	2	3%
25-50%	5	8%
50-75%	2	3%
>75%	26	42%
Total	62	100%

Tabel 7 Aandeel omzet afkomstig uit veroorzaker-betaalt-principe naar organisatiesoort*Table 7 Developer-funded income per organisation type*

Organisation		% Developer-funding						Total responses (% response)
		0%	<10%	10-25%	25-50%	50-75%	>75%	
National government (or agency)		3						3 5%
Provincial government		5						5 8%
Subsidised organisations (province-based)		2				1	1	4 6%
Local government		2	1		3		3	9 15%
Private Sector	Commercial archaeological company		1	1	0	0	14	16 26%
	Self-employed archaeologist	3	1	1	1	1	8	15 24%
Higher Education		4	1					5 8%
Museums and visitor services		4						4 6%
Other					1			1 2%
Total		23	4	2	5	2	26	62
% response		37%	6%	3%	8%	3%	42%	100%

5.4 Grootte van instellingen en bedrijven

Gevraagd is opgave te doen van het totaal aantal werknemers binnen de eigen organisatie (dit aantal diende exclusief onbetaalde vrijwilligers en stagiaires te zijn). Tabel 8 geeft de uitkomsten. Het is belangrijk zich hierbij te realiseren dat het totaal van de werknemers in een paar grotere organisaties het beeld nogal sterk lijkt te vertekenen. Hiervoor gelden twee redenen:

- In een aantal ingevulde enquêtes van provinciale en gemeentelijke diensten is alleen de archeologische staf opgevoerd. Dit ondanks dat deze archeologen duidelijk werkzaam zijn binnen een veel grotere sector of afdeling met collega's en ondersteunende functies uit andere disciplines.
- Sommige grotere organisaties hebben een breder takenpakket dan alleen de archeologie. Neem bijvoorbeeld de RACM. In deze organisaties omvat de totale staf een substantieel aantal werknemers dat feitelijk niet binnen de archeologie werkzaam is.

De uitkomst van de inventarisatie suggereert dat de archeologische professie in hoofdzaak werkzaam is binnen kleine instellingen en bedrijven. In totaal heeft 73% van deze organisaties minder dan 20 werknemers en 85% niet meer dan 30 werknemers (zie 6.1 en tabel 16). In totaal heeft 27% van de organisaties slechts een werknemer (88% , of 15, hiervan zijn eenmansbedrijven of freelancers).

Tabel 8 Grootte van organisaties en aantal werknemers

Table 8 Size of organisations: number of employees

Total employees	Number of employing organisations	% of organisations providing data
1	17	27%
2-5	13	21%
6-10	8	13%
11-20	7	11%
21-30	8	13%
31-50	2	3%
51-100	5	8%
100-150	1	2%
151-210	1	2%
Total	62	100%

5.5 Geografische positie van de instellingen en bedrijven

Geënquêteerden zijn gevraagd de vestigingsplaats van de organisatie en het eigen werkgebied op te geven. Voor veel instellingen zoals de provinciale en gemeentelijke diensten, is het werkgebied redelijk voorspelbaar, namelijk de politieke grenzen van de betreffende overheid (tabel 10). Bij de antwoorden bleek echter dat er bij een aantal van deze organisaties soms wel enige onduidelijkheid was over de interpretatie van de vraag.

De grootte van Nederland en de over het algemeen goede bereikbaarheid over weg en spoorweg betekent dat situering van een bedrijf of organisatie (anders dan bij gemeentelijke of provinciale overheden) nauwelijks een relatie hoeft te vertonen met het werkgebied. Woon-werkverkeer en werkgerelateerd reizen is goed beheersbaar ongeacht stand-, werk- of woonplaats. Een duidelijke trend naar regionale specialisatie laat zich buiten de overheden dan ook niet onderscheiden.

Tabel 9 Geografische spreiding van organisaties

Table 9 Geographical location of organisation base

Organisation		Northern Netherlands	Western Netherlands	Southern Netherlands	Middle / Eastern Netherlands	No info provided	Total response
National government (or agency)			1		2		3
Provincial government		1	2	1	1		5
Subsidised organisations (province-based)		1	1	1	1		4
Local government		1	3	2	3		9
Private sector	Commercial archaeological company	2	9	1		4	16

Organisation		Northern Netherlands	Western Netherlands	Southern Netherlands	Middle / Eastern Netherlands	No info provided	Total response
	Self-employed archaeologist	2	6	5		2	15
Higher Education		1	3		1		5
Museums and visitor services		1	2		1		4
Other						1	1
Total		9	27	10	9	7	62
<i>% response</i>		<i>15%</i>	<i>44%</i>	<i>16%</i>	<i>15%</i>	<i>11%</i>	<i>100%</i>

Tabel 10 Geografische spreiding van werkzaamheden

Table 10 Geographical distribution of work

Organisation		Whole country	Regionally-based	Within organisation base	In other EU countries	No info provided	Total responses
National government (or agency)		3					3
Provincial government			5				5
Subsidised organisations		2	1	1			4
Local government			3	6			9
Private sector	Commercial archaeological company	15	1				16
	Self-employed archaeologist	8	3	2	2		15
Higher Education		1		4			5
Museums and visitor services		3		1			4
Other						1	1
Total		32	13	14	2	1	62
<i>% response</i>		<i>52%</i>	<i>21%</i>	<i>23%</i>	<i>3%</i>	<i>2%</i>	<i>100%</i>

5.6 Kwaliteitstandaarden

Zoals tabel 11 aantoont, hanteert meer dan 70% van de geënquêteerden tenminste één kwaliteitssysteem binnen de eigen organisatie.

Tabel 11 Kwaliteitssystemen binnen organisaties

Table 11 Quality systems within organisations

Do you employ a quality system?	Number of organisations	% of all organisations
Yes	46	74%
No	16	26%
Total	62	100%

Twee systemen worden met name genoemd in de enquête:

- ISO 9000
- KNA

Slechts één respondent is ISO 9000 gecertificeerd, terwijl meer dan 80% de KNA gebruikt.

De geënquêteerden zijn ook gevraagd of zij lid waren van de branchevereniging VOiA of de NVvA met hun eigen ethische en gedragscodes. Meer dan één antwoord was in dat geval mogelijk. De antwoorden worden weergegeven in tabel 12.

Tabel 12 Kwaliteitssystemen in gebruik binnen het archeologisch bestel

Table 12 Quality systems used in archaeology

Quality system	Number of organisations	% of all organisations
Only internal quality control systems	6	10%
Only Professional Codes of Practice	2	3%
ISO quality system	1	2%
KNA 3.1 combined with one or both professional Codes of Practice	37	60%
No quality system used	16	26%
Total	62	100%

5.7 De opgravingsvergunning

In aansluiting op de KNA is de organisaties gevraagd of zij een opgravingsvergunning op basis van de Monumentenwet hadden aangevraagd en of deze ook was toegekend. De antwoorden zijn weergegeven in tabel 13. Universitaire vakgroepen hebben allemaal een opgravingsvergunning, hoewel zij niet allemaal de enquête hadden ingevuld.

Tabel 13 Organisaties met een opgravingsvergunning

Table 13 Organisations with an excavation licence

Organisation	Licence granted	No licence: don't (yet) meet criteria	No licence: not relevant	No info provided	Total responses
National government (or agency)	1 (RACM)		3		4

Organisation		Licence granted	No licence: don't (yet) meet criteria	No licence: not relevant	No info provided	Total responses
Provincial government				5		5
Subsidised organisations				3	1	4
Local government		3		6		9
Private sector	Commercial archaeological company	10		5	1	16
	Self-employed archaeologist			15		15
Higher Education				3	2	5
Museums and visitor services				3		3
Other			1			1
Total		14	1	43	4	62
<i>% response</i>		23%	2%	69%	6%	100%

6 Archeologen

6.1 Geschatte omvang van de archeologische beroepsgroep

Het probleem van vertekening in het totaal aantal werknemers per organisatie is hierboven al besproken (5.4). Uitgaande van het totaal aantal archeologische organisaties in Nederland (3.4, tabellen 1 en 2), wordt het totaal aantal archeologen werkzaam in Nederland geschat op 761. Het totaal aantal volgens de opgave van de 62 organisaties in deze inventarisatie is 499. Zij vertegenwoordigen 66% van de geschatte gehele beroepsgroep. Op basis van de opgegeven fte's komen deze 499 overeen met 399,93 fte's. Deze gegevens zijn terug te vinden in de tabellen 14-16.

Tabel 14 Geschat aantal mensen werkzaam in de archeologie (uitgezonderd vrijwilligers) verdeeld over organisatiesoort en hoofdactiviteit

Table 14 Estimated archaeological workforce (excluding unpaid staff) by organisational type and principal role

			Policy Administration/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice; management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total
National government or agency	Reported staff	60	0	0	0	0	0	0	0	60
	<i>Estimated total</i>	63								63
	<i>% of est. workforce</i>	95%								95%
Provincial government	Reported staff	13	0	0	2	0	0	0	0	15
	<i>Estimated total</i>	32			0					32
	<i>% of est. workforce</i>	41%								47%
Subsidised organisations	Reported staff	11	0	0	0	1	0	0	0	12
	<i>Estimated total</i>	3			17					20
	<i>% of est. workforce</i>	367%								60%
Local government	Reported staff	17	5	0	0	0	0	0	0	22
	<i>Estimated total</i>	71	0							71
	<i>% of est. workforce</i>	24%								31%
Private Sector	Commercial arch. company	Reported staff	0	219	6	41	0	2	0	268
		<i>Estimated total</i>		301	20	60		5		386
		<i>% of est. workforce</i>		73%	30%	68%		40%		69%
Self- employed archaeologist	Reported staff	3	0	4	3	0	5	0	15	
	<i>Estimated total</i>	0		24	11		17		52	
	<i>% of est. workforce</i>			17%	9%		29%		29%	
Higher Education	Reported staff	0	0	0	0	91	0	0	91	
	<i>Estimated total</i>					92			92	
	<i>% of est. workforce</i>					99%			99%	

		Policy Administraton/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice; management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total
Museums and visitor services	Reported staff	0	0	0	0	0	14	0	14
	<i>Estimated total</i>						35		35
	<i>% of est. workforce</i>						40%		40%
Other	Reported staff	0	0	0	0	0	0	2	2
	<i>Estimated total</i>							10	10
	<i>% of est. workforce</i>							20%	
Total	Reported staff	104	224	10	46	92	21	2	499
	<i>Estimated total</i>	169	301	44	88	92	57	10	761
	<i>% of est. workforce</i>	62%	74%	23%	52%	100%	37%	20%	

Tabel 15 Respons gerelateerd aan organisatiesoort en aantal werkzame personen (exclusief vrijwilligers)

Table 15 Number of responses based on organisation type and archaeological workforce (excluding unpaid staff)

		Policy Administraton/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice; management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total
National government (or agency)	Organisations	3							3
	<i>% reported nr org.</i>	6%							6%
	Archaeologists	60							60
	<i>% reported nr arch.</i>	12%							12%
Provincial government	Organisations	4			1				5
	<i>% reported nr org.</i>	6%			2%				8%
	Archaeologists	13			2				15
	<i>% reported nr arch.</i>	3%			<1%				3%
Subsidised organisations	Organisations	3				1			4
	<i>% reported nr org.</i>	5%				2%			6%
	Archaeologists	11				1			12
	<i>% reported nr arch.</i>	2%				<1%			2%
Local government	Organisations	8	1						9
	<i>% reported nr org.</i>	13%	2%						15%
	Archaeologists	17	5						22
	<i>% reported nr arch.</i>	4%	1%						4%

			Policy Administraton/ curatorial	Excavation and prospection	Specialist research services	Heritage advice,; management and consultancy	Educational & academic research	Museum, visitor & presentation services	Other	Total
Private Sector	Commercial archaeologic al company	Organisations		9	2	4		1		16
		<i>% reported nr org.</i>		15%	3%	6%		2%		26%
	Archaeologists			219	6	41		2		268
		<i>% reported nr arch.</i>		44%	1%	8%		<1%		54%
Self- employed archaeologist	Organisations	3		4	3		5		15	
	<i>% reported nr org.</i>	5%		6%	5%		8%		24%	
	Archaeologists	3		4	3		5		15	
	<i>% reported nr arch.</i>	<1%		1%	1%		1%		3%	
Higher Education		Organisations					5			5
	<i>% reported nr org.</i>						8%			8%
	Archaeologists						91			91
	<i>% reported nr arch.</i>						18%			18%
Museums and visitor services		Organisations						4		4
	<i>% reported nr org.</i>							6%		6%
	Archaeologists							14		14
	<i>% reported nr arch.</i>							3%		3%
Other		Organisations							1	1
	<i>% reported nr org.</i>								2%	2%
	Archaeologists								2	2
	<i>% reported nr arch.</i>								<1%	<1%
Total		Organisations	21	10	6	8	6	10	1	62
	<i>% reported nr org.</i>	34%	16%	10%	13%	10%	16%	2%	100%	
	Archaeologists	104	224	10	46	92	21	2	499	
	<i>% reported nr arch.</i>	21%	45%	2%	9%	18%	4%	<1%	100%	

De uitkomsten voor de grootte van de organisaties tonen aan dat de kleine en middelgrote instellingen en bedrijven met niet meer dan 30 werknemers (tabel 16) ruim vertegenwoordigd zijn. Deze 53 organisaties vertegenwoordigen 85% van alle respondenten. Meer dan een kwart van alle organisaties heeft slechts één werknemer (meestal eenmanszaken). Aan de andere kant werkt ook 46% van alle archeologen in een bedrijf of instelling met minder dan 30 werknemers. Zonder de eenmansbedrijven, is dit nog steeds 43%. Een significant percentage van 32% van alle archeologen in deze enquête werkt bij slechts twee grote organisaties (in dit geval een groot uitvoeringsbedrijf en de RACM).

Tabel 16 Opgegeven aantal archeologen werkzaam in Nederland

Table 16 Reported number of archaeologists working in the Netherlands

Total employees	Number of employing organisations	Reported number of archaeologists	% of reported number of archaeologists	Reported fte's for archaeologists	% of organisations providing data
1	17	17	3%	11,25	27%
2-5	13	31	6%	24,45	21%
6-10	8	31	6%	23,44	13%
11-20	7	64	13%	48,53	11%
21-30	8	88	18%	74,28	13%
31-50	2	29	6%	22,36	3%
51-100	5	77	15%	66,31	8%
100-150	1	107	21%	80,31	2%
151-210	1	55	11%	49	2%
Total	62	499	100%	399,93	100%

6.2 Geschatte omvang van de totale branche

Het totaal aantal mensen werkzaam in de branche bestaat niet alleen uit archeologen, maar ook uit ondersteunende staf en specialisten binnen de instellingen en bedrijven. Het totaal van de ondersteunende staf is lastig in te schatten op basis van de uitkomsten van de enquête. Traditioneel hebben de archeologische instellingen in Nederland altijd gewerkt met een relatief groot aantal niet-archeologen. De aantallen in tabel 17 lijken echter niet realistisch en soms veel te hoog. Uit de antwoorden blijkt dat de enquête waarschijnlijk niet duidelijk genoeg gevraagd heeft om een onderscheid te maken tussen ondersteunende staf die exclusief werkt ter ondersteuning van archeologische taken en de overige ondersteunende staf binnen organisaties met een breder takenpakket dan alleen archeologie.

Het is ook lastig om de opgegeven verhouding tussen archeologen en ondersteunende staf binnen alleen de archeologische bedrijven op waarde te schatten. De 16 bedrijven die antwoorden instuurden, hebben 58 andere academici en 77 ondersteunende werknemers (technisch en administratief) in dienst. Dit is een verhouding van bijna 2:1 tussen archeologen en overigen en zelfs 4:1 als het gaat om academici ten opzichte van niet academici. Extrapolatie van deze kleine steekproef naar het totaalbeeld is gevaarlijk. Een voorzichtige inschatting van het totale aantal ondersteunend personeel in de sector zou desalniettemin uitkomen tussen de 250 en 300.

Tabel 17 Opgegeven aantallen werknemers naar organisatiegrootte (exclusief vrijwilligers)

Table 17 Number of reported staff per organisation size (excluding unpaid staff)

Total staff	Number of organisations (% total)	Reported numbers/fte's of employees per organisation size										Total staff	
		Archaeologist		Academic		Technical		Admin.		Other		Nr.	Fte
		Nr.	Fte	Nr.	Fte	Nr.	Fte	Nr.	Fte	Nr.	Fte		
1	17 (27%)	17	11,25	0	0	0	0	0	0	0	0	17	11,25
2-5	13 (21%)	31	24,45	3	2,2	0	0	8	4,3	3	3	45	33,95

Total staff	Number of organisations (% total)	Reported numbers/fte's of employees per organisation size										Total staff Nr. Fte	
		Archaeologist Nr. Fte		Academic Nr. Fte		Technical Nr. Fte		Admin. Nr. Fte		Other Nr. Fte			
6-10	8 (13%)	31	23,44	8	8,15	6	4,97	8	6,18	9	9	62	51,74
11-20	7 (11%)	64	48,53	24	17,63	8	7,6	20	14,34	0	0	116	88,1
21-30	8 (13%)	88	74,28	27	20,26	36	32,06	31	24,71	24	20,6	206	171,91
31-50	2 (3%)	29	22,36	11	7,9	6	5,2	11	8,58	11	9,9	68	53,94
51-100	5 (8%)	77	66,31	67	50,42	12	10,55	82	58,41	62	61,38	300	247,07
100-150	1 (2%)	107	80,31	10	8,3	11	2,6	18	6,88	0	0	146	98,09
151-210	1 (2%)	55	49	125	110	18	15	8	2,5	0	0	201	176,5
Total	62												
		499	399,93	275	224,86	97	77,98	186	125,90	109	103,88	1161	932,55

6.3 Geschatte omvang van het aantal niet betaalde krachten

Amateurarcheologen vormen een substantieel onderdeel van het archeologiebestel in Nederland. Dat was zo en is nog altijd zo. De rol van de amateurarcheologie en het aantal amateurarcheologen maken echter geen onderdeel uit van deze inventarisatie. In de enquête zijn alleen vrijwilligers en stagiaires opgenomen, als ze op het moment van opname binnen de organisatie werkzaam waren. Hun werkelijke aantal is erg moeilijk in te schatten. De aantallen zijn sterk aan verandering onderhevig naar gelang het (opgravings)seizoen, specifieke projecten en de samenstelling van de groep zelf. Slechts 13 organisaties hebben enige informatie over onbetaalde krachten opgevoerd.

In totaal gaat het om 30 werkervarings- en stageplaatsen voor studenten (universiteit en hogeschool) bij bedrijven en overheidsinstellingen en nog eens 342 vrijwilligersplaatsen bij overheidsdiensten (gemeentearcheologen) en musea. Sommige van deze organisaties werken met grote groepen vrijwilligers. Veel vrijwilligers werken in opgravings- en uitwerkingsprojecten.

Tabel 18 Opgeven aantallen vrijwilligers

Table 18 Reported size of the unpaid workforce

Organisation	Number of responses	Work experience placements	Volunteers
National government or agency	1	6	5
Provincial government	1	3	10
Subsidised organisation	3	1	41
Local government	3	1	27
Commercial archaeological company	1	2	
Museum and visitor services	4	17	259
Total	13	30	342

6.4 Fluctuaties in werknemersaantallen in 2006-2007

De geënquêteerden zijn gevraagd in hoeverre het aantal werknemers (in fte's) in hun organisatie in het afgelopen jaar had gefluctueerd. Het antwoord hierop was bij 21 (45%) van de 47 organisaties met twee of meer werknemers positief.

Tabel 19 Fluctuaties in het aantal werkzame archeologen (fte's) tussen 2006-2007

Table 19 Variation in numbers of archaeological staff by fte's 2006-2007

Staff	Number of staff 2006-7				
	Number of staff by ftes 2007	Min. number 2006-7	%Min. Variation 2006-7	Max. number 2006-7	% Max. variation 2006-7
Archaeologist	71,32	47,50	-33 %	76,90	+ 8 %
<i>permanent contract</i>	61,62	38,3		49,3	
<i>temporary contract</i>	9,7	9,2		27,6	
Other support staff	237,56	168,52	- 29%	205	- 14%
<i>permanent contract</i>	221,8	139,30		165,40	
<i>temporary contract</i>	15,76	29,22		39,60	

Het kleine aantal binnen deze steekproef gebiedt tot voorzichtigheid bij het trekken van conclusies uit tabel 19. In theorie kan er echter sprake zijn van een groei van 41% in het aantal archeologen met werk in de periode van 2006 naar 2007, maar een afname van het aantal werknemers met een niet archeologische functie.

6.5 Groei van de arbeidsmarkt in de laatste vijf jaar

Om eventuele groeitrends over een langere periode te kunnen volgen, zijn de geënquêteerden ook gevraagd cijfers te leveren over de ontwikkelingen niet alleen in het laatste jaar, maar ook in respectievelijk de laatste drie en vijf jaar. Zoals in de tabellen 20 en 21 valt te zien hebben niet alle organisaties hierop antwoord gegeven. In zekere zin is dit ongetwijfeld te wijten aan het relatief grote aantal nieuwe bedrijven en instellingen dat in de laatste drie jaar van start is gegaan. Dit geldt zeker voor de eenmansbedrijven, waarvan er tussen de 7 en 11 in de laatste paar jaar van start zijn gegaan. Buiten de resultaten van de enquête om is het ook nog eens duidelijk dat het aantal commerciële archeologische bedrijven in de laatste 5 tot 10 jaar aanzienlijk is gegroeid. De laatste paar jaar geldt dit ook voor de gemeentelijke (beleids)diensten en de regionale (provinciale) steunpunten. De aantallen corresponderen met de groeitrend onder de werknemers, met name die van archeologen in de laatste vijf jaar.

Tabel 20 Aantallen personen werkzaam binnen de organisaties in 2002, 2004 en 2006

Table 20 Past numbers of staff employed in organisations

			Number of staff		Total number of staff (excluding unpaid staff)	
5 years ago: 2002	Organisations	29 (47%)		Archaeologists	2002	239
			5 years ago: 2002	81 (4)*		
	No response	33(53%)	3 years ago: 2004	100 (4)*		
			1 year ago : 2006	262 (11)*		
3 years ago: 2004	Organisations	32 (52%)		Other staff	2004	289
	No response	19 (31%)	5 years ago: 2002	158		
	Not relevant	11 18%)	3 years ago: 2004	189		
			1 year ago : 2006	242		
1 year ago: 2006	Organisations	43 (69%)		Unpaid staff	2006	504
	No response	15 (24%)	5 years ago: 2002	19		
	Not relevant	4 (6%)	3 years ago: 2004	8		
			1 year ago : 2006	15		
Total organisation type		62	* number of self-employed archaeologists included			

Tabel 21 geeft de bovengenoemde uitkomsten verdeeld over de verschillende soorten organisaties.

Tabel 21 Aantallen werkzame archeologen binnen de organisaties in 2002, 2004 en 2006 naar organisatiesoort

Table 21 Past numbers of archaeologists employed in organisations (including self-employed)

Organisation		Number of Archaeologists			
National government or agency					
Total responses: 3	Number of responses	1	5 years ago: 2002	4	
		1	3 years ago: 2004	5	
		1	1 year ago : 2006	5	
Provincial government					
Total responses: 5	Number of responses	5	5 years ago: 2002	7	
		5	3 years ago: 2004	11	
		5	1 year ago : 2006	19	
Subsidised organisations					
Total responses: 4	Number of responses	1	5 years ago: 2002	1	
		1	3 years ago: 2004	2	
		2	1 year ago : 2006	3	
Local government					
Total responses: 9	Number of responses	5	5 years ago: 2002	8	
		7	3 years ago: 2004	12	
		8	1 year ago : 2006	17	
Commercial companies					
Total responses: 16	Number of responses	7	5 years ago: 2002	43	
		7	3 years ago: 2004	52	
		11	1 year ago : 2006	191	

Organisation		Number of Archaeologists		
Self-employed archaeologists				
Total responses: 15	Number of responses	4 (27%)	5 years ago: 2002	4
		4 (27%)	3 years ago: 2004	4
		11 (73%)	1 year ago : 2006	11
Higher Education: no response				
Museums and visitor services				
Total responses: 4	Number of responses	2	5 years ago: 2002	11
		2	3 years ago: 2004	11
		4	1 year ago : 2006	14
Other				
Total responses: 1	Number of responses	0	5 years ago: 2002	3
		1	3 years ago: 2004	3
		1	1 year ago : 2006	2
Total number of archaeologists per year			2002	81
			2004	100
			2006	262
				443

Bekijken we de trend voor het aantal archeologen werkzaam in iedere organisatie, dan is het duidelijk dat het merendeel van de organisaties in de periode 2002-2005 een flinke groei doormaakte. Deze groei lijkt af te vlakken in de periode 2005-2006.

Tabel 22 Fluctuaties in aantallen werknemers naar organisatiesoort

Table 22 Past paid staff in organisations

Past paid staff (archaeologists)	2002-3		2004-5		2006-7	
	5 years ago		3 years ago		1 year ago	
Employed fewer than now – organisation has grown	18	69%	18	64%	18	43%
Employed same as now – organisation is stabiel	6	23%	7	25%	21	50%
Employed more than now – organisation has contracted	2	8%	3	10%	3	7%
Subtotal	26	100%	28	100%	42	100%
No data provided	36	58%	34	55%	20	32%
Total number of organisations	62	100%	62	100%	62	100%

De respondenten is ook gevraagd of zij verwachtten dat hun organisaties in de toekomst zouden groeien. Onderscheid werd gevraagd te maken tussen de korte termijn (ca. 1 jaar) en de middellange termijn (ca. 3 jaar). De algemene prognose komt het dichtst bij of wel geen verandering, of wel lichte groei. In tabel 23 zijn alle overheidsdiensten samengevoegd om een betere vergelijking te maken tussen de publieke en de private sector. De meerderheid van de eenmanszaken en freelancers lijkt geen ambitie te hebben om te groeien. Slechts een of twee denken aan uitbreiding.

Tabel 23 Korte en lange termijn fluctuaties in aantallen werknemers

Table 23 Short and long term variation in staff numbers

Organisation (nr of responses)	No change		Marked growth		Slight growth		Marked decline		Slight decline		No response		
	Short	Long	Short	Long	Short	Long	Short	Long	Short	Long	Short	Long	
Government organisations (21)	7 33%	8 38%	1 5%	1 5%	7 33%	7 33%	1 5%	0	5 24%	5 24%	0	0	
Private sector	Commercial archaeological company (16)	4 25%	4 25%	2 12%	1 6%	5 31%	7 44%	0	0	1 6%		4 25%	4 25%
	Self-employed archaeologist (15)	12 80%	10 67%	1 7%	0	1 7%	4 27%	0	0	0	0	1 7%	1 7%
Higher Education (5)	0	0	0	0	1 20%	1 20%	0	0	0	0	4 80%	4 80%	
Museums and visitor services (4)	1 25%	1 25%	0	0	3 75%	3 75%	0	0	0	0	0	0	
Other (1)	0	0	0	0	0	1 100%	0	0	0	0	1 100%	0	
Total	24	23	4	2	17	23	1	0	6	5	10	9	
% response	39%	37%	6%	3%	27%	37%	2%	0%	10%	8%	16%	15%	

Respondenten is ook gevraagd aan te geven wat in hun ogen de belangrijkste reden voor de groei in het werknemersaantal in de afgelopen jaren is geweest, en hetzelfde voor de geprognosticeerde groei (of afname) in de toekomst. Het was mogelijk hierop meerdere antwoorden in te vullen (zie tabel 24).

Tabel 24 Redenen voor groei of afname van aantallen werknemers

Table 24 Reasons for growth or decline in staff numbers

Reasons for growth/decline	Past performance (31, incl. multiple responses)	Future performance (39, incl. multiple responses)
Widening/reduction of activities (<i>government organisations</i>)	16	17
Growth/decline in subsidies	4	8
Growth/decline in student numbers (<i>Higher Education</i>)	1	1

Reasons for growth/decline	Past performance (31, incl. multiple responses)	Future performance (39, incl. multiple responses)
New possibilities (for example co-operation)	3	13
Reorganisation/cut-backs	5	8
Growth/decline in number of contracts (Private Sector)	11	19
Introduction of the Treaty of Valletta/ New Archaeological Monuments Law	19	15
Introduction of commercial archaeology	9	7

In totaal 15 organisaties gaven aan dat de activiteiten in de laatste jaren waren veranderd. Zij duiden vrijwel allemaal op een verschuiving naar een groter accent op advies- en beleidstaken.

Een overtuigend aantal van 46 respondenten (74% van alle respondenten) gaf aan optimistisch te zijn over de arbeidsmarkt voor archeologen in Nederland.

6.6 Ingehuurde specialisten

Uit de respons op de enquête blijkt dat het niet altijd even makkelijk is om aan gekwalificeerd personeel te komen (zie 7.7). Het komt vaak voor dat een organisatie er bewust voor kiest specifieke deskundigheid in te huren voor bepaalde periode of een bepaald project en niet een nieuwe medewerker aan te stellen. In de enquête wordt gevraagd of organisaties in het laatste jaar externe deskundigen of adviseurs hebben ingehuurd, en zo ja, met welke specialisatie. Van de respondenten hadden er 18 (29%) geen externe deskundigheid ingehuurd. Nog eens 10 (16%) hadden geen antwoord ingevuld. Van de organisaties hadden er 34 (55%) wel specialisten van buiten ingehuurd. Bij deze 34 zat een groot deel van de eenmanszaken. Ruim de helft van de organisatie (18) had twee of meer verschillende specialisten ingehuurd.

Tabel 25 Ingehuurde externe deskundigheid door organisaties

Table 25 Specialist expertise hired in by organisations

Non-archaeological skills	Responses	Archaeological skills	Responses
Information technology	15	Cultural historical advice	3
GIS	5	Historical source research experience	4
Management and leadership techniques	10	Knowledge of material culture (finds)	9
Meeting and negotiation skills	2	Prospection techniques	4
Language and writing skills	1	Excavation techniques	3
Planning legislation	3	Dating techniques	7
Legal and financial advice	3	Conservation techniques	9
Customer care	1	Archaeological illustration	1
Exhibition construction	1		
Desk-top publishing and design	2		

6.7 Nieuwe toetreders tot de beroepsgroep: studenten

De respons toont aan dat het overgrote deel van de werkzame archeologen ook daadwerkelijk afgestudeerde archeologen zijn. Nieuwe werknemers in archeologische functies zijn meestal net afgestudeerden van een Nederlandse universiteit.

Ook de vijf universiteiten en de ene HBO met een archeologische opleiding ontvingen een enquête. Geen van de vijf universiteiten heeft de enquête ingevuld. Alleen de HBO-opleiding gaf een opgave van de studentenaantallen. De informatie over studentenaantallen is daarom gegenereerd uit andere bronnen.¹⁴

Tabel 27 geeft de trend van het groeiende aantal eerstejaarsstudenten in de archeologie in ieder van de afgelopen academische jaren. In de laatste 10 jaar (1996-2006) is hun aantal bijna verdubbeld. Voor aantallen promovendi zijn helaas geen betrouwbare cijfers beschikbaar.

Tabel 26 Aantallen studenten archeologie aan Nederlandse universiteiten

Table 26 Students studying archaeology in the Netherlands

Degree	University/College	Undergraduate Students 2006/7	Post-Graduate Students 2007	Total
Archaeology BA/MA	University	350	35	385
Archaeology BA/MA	Groningen	90	10	100
Archaeology BA/MA	Amsterdam UvA	100	15	215
Archaeology BA/MA	Amsterdam VU	95	11	106
Classical and Provincial Roman Archaeology BA/MA	Nijmegen	0	1?	1?
Field Archaeology BA	Saxion College of Higher Education	7	0	7
Total		642	72	circa 814

Tabel 27 Ontwikkeling in aantallen studenten archeologie aan Nederlandse universiteiten

Table 27 Numbers of students enrolling for university degrees¹⁵

Year	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Enrolling students per year	68	81	90	73	114	109	130	167	159	169	186	154	182

Gemiddeld 35% van alle eerstejaars rondt binnen zes jaar de opleiding succesvol af (vroeger met een doctoraal examen, tegenwoordig met een MA). Dit zou betekenen dat in 2007 ongeveer 60 studenten in Nederland in de archeologie afstuderen. Op basis van de trend zal dit aantal in de komende twee tot vijf jaar waarschijnlijk toenemen tot 65-70 studenten.

¹⁴ Informatie vooral afkomstig van de websites van de universiteiten. Zie verder ook: KNAW, 2007.

¹⁵ Bron: KNAW, 2007, Tabel 5 p.54.

6.8 Verhouding tussen mannen en vrouwen binnen de beroepsgroep

De vragen over de fluctuaties in werknemersaantallen waren zo gestructureerd dat hieruit ook de antwoorden ook de aantallen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers in de laatste vijf jaar konden worden afgeleid (zie 6.4, tabellen 20 en 21). Behalve de groeitrends, vallen hieruit dus ook de veranderingen in verhouding tussen het mannen en vrouwen af te leiden (tabel 28).

Tabel 28 Verhouding mannen-vrouwen binnen de archeologie in de laatste 5 jaar

Table 28 Gender balance over the past 5 years

Gender	Number of Archaeologists			
	5 years ago <i>Responses: 29</i>	3 years ago <i>Responses: 32</i>	1 year ago <i>Responses: 43</i>	Total
Male	53 (65%)	61 (61%)	146 (56%)	260 (59%)
Female	28 (35%)	39 (39%)	116 (44%)	183 (41%)
	81	100	262	443

De meeste detailgegevens over verhouding tussen mannen en vrouwen werden verzameld via deel II van de enquête (zie discussie onder de hoofdstukken Methoden en Functies 7.1). Hierop werden echter slechts 52 antwoorden ontvangen. De antwoorden bevatten informatie over 129 archeologische functies. Het totaal aantal archeologen dat hierdoor wordt vertegenwoordigd is slechts 348. Dat is maar 70% van de archeologen waarover in deel I gegevens zijn gerapporteerd (499) en slechts 46% van het aantal archeologen dat op basis hiervan werkzaam zou moeten zijn in Nederland (761, zie 6.1).

Tabel 29 Verhouding mannen-vrouwen binnen de archeologie

Table 29 Gender balance in archaeology

	Archaeologists		NL working population (million)	
	Count	Percentage	Count	Percentage
Female	130	37%	4.3	45%
Male	218	63%	5.1	54%
Total	348	100%	9.46	100%

Tabel 30 toont de verhouding tussen mannen en vrouwen verdeeld naar organisatiesoort. De grootste groep hierbinnen zijn de archeologen die werkzaam zijn bij de archeologische bedrijven.

Tabel 30 Verhouding mannen-vrouwen onder archeologen naar organisatiesoort

Table 30 Gender of archaeologists by organisation type

	Female		Male		Total	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
National government or agency	2	40%	3	60%	5	100%
Provincial government	8	44%	10	56%	18	100%
Subsidised organisations	3	43%	4	57%	7	100%
Local government	11	48%	12	52%	23	100%

		Female		Male		Total	
Private Sector	Archaeological companies	65	43%	86	57%	151	100%
	Self-employed archaeologists	4	31%	9	69%	13	100%
Higher Education		32	27%	86	73%	118	100%
Museums and visitor services		5	38%	8	61%	13	100%
Total		130	37%	218	63%	348	100%

In tabel 31 zijn de archeologen werkzaam bij de bedrijven verder uitgesplit naar *gender*.

Tabel 31 Verhouding mannen-vrouwen binnen archeologische bedrijven verdeeld over hoofdactiviteit

Table 31 Gender by principal role within archaeological companies

	Female		Male		Total	
Excavation and prospection	31	36%	54	63%	85	100%
Specialist research services	11	73%	4	27%	15	100%
Heritage advice services: management and consultancy	21	43%	28	57%	49	100%
Museum, visitor and presentation services	2	100%	0	0%	2	100%
Total	65	43%	86	57%	151	100%

6.9 Leeftijdsopbouw binnen de beroepsgroep

Net als voor de verdeling mannen-vrouwen zijn ook de belangrijkste gegevens over leeftijdsopbouw verzameld op basis van de antwoorden op de vragen in deel II van de enquête.

Tabel 32 Leeftijdsopbouw naar *gender*

Table 32 Age range by gender

	Female		Male		Total	
Onbekend	24	48%	26	52%	50	100%
<19	0		0		0	100%
<29	10	30%	23	70%	33	100%
<39	56	51%	54	49%	110	100%
<49	22	24%	69	76%	91	100%
<59	16	30%	37	70%	53	100%
<60	2	18%	9	83%	11	100%
Total	130	33%	218	55%	348	100%

Tabel 33 Leeftijdsopbouw naar organisatiesoort

Table 33 Age range by organisation type

		Onbekend	<19	<29	<39	<49	<59	<60	Total
National government or agency		0	0	0	0	5	0	0	5
Provincial government		0	0	6	5	2	4	1	18
Subsidised organisations		0	0	1	4	0	1	1	7
Local government		0	0	1	12	8	2	0	23
Private Sector	Archaeological companies	18	0	20	66	38	7	2	151
	Self-employed archaeologists	0	0	1	5	3	3	1	13
Higher Education		32	0	4	16	29	32	5	118
Museums and visitor services		0	0	0	2	6	4	1	13
Total		50	0	33	110	91	53	11	348

Tabel 34 Leeftijdsopbouw binnen archeologische bedrijven verdeeld over hoofdactiviteit

Table 34 Age range in archaeological companies per principal role

	Onbekend	<19	<29	<39	<49	<59	<60	Total
Excavation and prospection	18	0	11	38	16	2	0	85
Specialist research services	0	0	3	2	7	1	2	15
Heritage advice services: management and consultancy	0	0	6	24	15	4	0	49
Museum, visitor and presentation services	0	0	0	2	0	0	0	2
Total	18	0	20	66	38	7	2	151

6.10 Aandeel van gehandicapten

In de enquête is gevraagd of onder de werknemers personen met een medisch erkende handicap voorkomen. Hierop is nergens een positief antwoord gegeven.

6.11 Etnische diversiteit

Ook zijn uit de enquête geen gegevens naar voren komen waaruit blijkt dat binnen het veld sprake is van etnische diversiteit.

6.12 Land van herkomst

In de respons kwamen 23 archeologen voor die werken in Nederland, maar oorspronkelijk niet uit Nederland komen. Dit aantal correspondeert met minder dan 5% van alle archeologen werkzaam in Nederland. Het werkelijke aantal wordt weliswaar iets hoger ingeschat, maar toch kan nauwelijks gesteld worden dat in Nederland sprake is van een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt voor archeologen.

Tabel 35 Land van herkomst van archeologen werkzaam in Nederland

Table 35 Country of origin of archaeologists working in the Netherlands

Country of origin	Total	% of all reported archaeologists	Specific country of origin
The Netherlands	476	95%	
Other EU European countries	16	3%	Belgium 5 England 4 Germany 3 Poland 1 Italy 1 Austria 1 N. Ireland 1
Non-EU European countries	2	<1%	Serbia 1 Switzerland 1
Rest of the world	5	1%	Iraq 1 Korea 1 Mexico 1 Peru 1 Japan 1
Total archaeologists	499	100%	

6.13 Beroepskwalificaties

In deel II van de enquête is ook gevraagd naar de hoogste afgeronde opleiding (graad/diploma) van iedere werknemer per functieprofiel, zowel wat betreft archeologen als de ondersteunende staf. Daarbij werd tevens gevraagd aan te geven of dit een diploma in de archeologie betrof of een andere academische opleiding en waar deze opleiding was genoten.

Enige informatie hieromtrent is terug te vinden in de 52 ingevulde exemplaren van deel II van de enquête (84% van alle), met betrekking tot 282 personen met een archeologische functie. Dit is 57% van alle archeologen waarover in deel I van de enquête is gerapporteerd (499) en slechts 37% van totaal van alle archeologen werkzaam in Nederland (761, zie 6.1).

Eveneens zijn hier gegevens terug te vinden over in totaal 80 werknemers met een ondersteunende functie. Van deze groep is slechts voor 38 individuen uit 14 organisaties enige informatie over diploma's terug te vinden.

6.14 Opleidingsniveau van archeologen

De dataset voor archeologische beroepskwalificaties is dus betrekkelijk klein. Tabel 36 geeft de onderverdeling voor archeologen en overige staffuncties op basis van de hoogst bereikte opleidingsgraad of diploma. Er is sprake van een onjuiste oververtegenwoordiging van gepromoveerden. Dit is het gevolg van het feit dat in de vrij kleine dataset alle opleidingsgegevens zijn verwerkt van vrijwel alle medewerkers van de universitaire instituten (vier van de vijf). De overgrote meerderheid van de archeologen werkzaam buiten de universiteiten is echter niet opgenomen.

Tabel 36 Hoogste graad van opleiding voor archeologen, inclusief die werkzaam aan universiteiten

Table 36 Highest level of qualification achieved for archaeological staff reported, including those working in universities

Highest Qualification	Archaeology		Other		Total	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
Doctorate (PhD)	104	37%	18	6%	122	43%
Doctoraal exam (doctorandus) or master's degree (MA)	127	45%	14	5%	141	50%
Batcher's degree (BA)	2	<1%	0	0%	2	<1%
Further Education qualifications (HBO, MBO)	3	1%	7	>2%	10	4%
Other, unspecified	2	<1%	5	2%	7	2%
Total	238	85%	44	15%	282	100%
<i>Total reported number of archaeologists in Part One of the questionnaire</i>					499	
<i>% of total reported number</i>					57%	

Om de oververtegenwoordiging van gepromoveerden in tabel 36 te corrigeren zijn in tabel 37 dezelfde gegevens nog eens opgevoerd, maar nu voor alle archeologen en overige staf exclusief degenen die werkzaam zijn bij universiteiten. Het aantal gepromoveerden is in dit laatste overzicht significant lager, en is waarschijnlijk een betere weergave van de werkelijkheid binnen de beroepsgroep: 17% gepromoveerd, 72% doctoraal examen of master's degree en 11% anders (waaronder op dit moment slechts 1% met alleen BA).

Tabel 37 Hoogste graad van opleiding voor archeologen werkzaam binnen archeologische organisaties, exclusief universiteiten

Table 37 Highest level of qualification achieved for the number of archaeologists reported, excluding those working in universities

Highest Qualification	Archaeology		Other		Total	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
Doctorate (PhD)	28	16%	3	2%	31	17%
Doctoraal exam (doctorandus) or master's degree (MA)	114	64%	14	8%	128	72%
Batchelor's degree (BA)	2	1%	0	0%	2	1%
Further Education qualifications (HBO, MBO)	3	2%	7	4%	10	6%

Highest Qualification	Archaeology		Other		Total	
Other, unspecified	2	1%	5	3%	7	4%
Total	234	84%	43	17%	178	100%

Tabel 38 geeft weer in welk land de archeologen werkzaam in Nederland (inclusief degenen die werkzaam zijn aan de universiteit) hun hoogste graad hebben behaald. Niet onverwacht heeft het overgrote deel (84%) de opleiding in Nederland afgerond. Een en ander bevestigt wederom het nogal gesloten front van de Nederlandse archeologie, waar de internationale mobiliteit en oriëntatie, zowel in fysieke zin (personen) als in mentale zin (gedachtegoed) in de praktijk beperkter is dan men zichzelf voorhoudt.

Tabel 38 Land waar de (laatste) opleiding heeft plaatsgevonden

Table 38 Country in which archaeologists received their highest qualification

Qualification	The Netherlands		Europe		Other		No information		Total	
	Doctorate (PhD)	99	35%	6	2%	2	<1%	15	5%	122
Doctoraal exam (doctorandus) or master's degree (MA)	122	43%	0		2	<1%	17	6%	141	50%
Batchelor's degree (BA)	2	<1%	0		0		0		2	<1%
Further Education qualifications (HBO, MBO)	9	3%	0		0		1	<1%	10	4%
Other, unspecified	5	2%	1	<1%	0		1	<1%	7	2%
Total	237	84%	7	2%	4	1%	34	12%	282	100%

Helaas is het vanwege het ontbreken van betrouwbare beloningsgegevens (zie 7.3) niet mogelijk de relatie te analyseren tussen de hoogte van beloning en het opleidingsniveau van archeologen.

6.15 Opleidingsniveau van ondersteunende functies

Tabel 39 geeft informatie over de opleidingsgegevens van personen in ondersteunende functies, voor zover de opleidingsgegevens beschikbaar zijn (de aantallen zijn inclusief die van ondersteunende medewerkers aan de universitaire instituten).

Tabel 39 Hoogste graad van opleiding van ondersteunend personeel

Table 39 Highest level of qualification achieved for the support staff reported

Qualification	Archaeology		Other		Total	
Doctorate (PhD)	0	0%	2	5%	2	5%
Doctoraal exam (doctorandus) or master's degree (MA)	7	18%	7	18%	14	37%

Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.

Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.

Qualification	Archaeology		Other		Total	
Batchelor's degree (BA)	1	3%	2	5%	3	8%
Further Education qualifications (HBO, MBO)	0	0%	10	26%	10	26%
Other			9	24%	9	24%
Total	8	21%	30	78%	38	100%
<i>Total reported number of support staff in Part 1 of the questionnaire</i>					662	
<i>% of total reported number</i>					6%	

Net zoals bij de archeologen, ontving het overgrote deel van de ondersteunende staf (97%) de opleiding in Nederland. Slechts één diploma werd behaald buiten Europa.

7 Functieprofielen

7.1 Breedte van het banenspectrum

De volledige lijst van alle archeologische functies die in de ingevulde enquêtes zijn terug te vinden is weergegeven in bijlage 3. De diversiteit in functietitels is groot, in de praktijk is waarschijnlijk sprake van vergelijkbare functies met verschillende benamingen.

7.2 Voltijds en deeltijd contracten

Voltijds aanstellingen zijn in Nederland gewoonlijk voor 36 of 40 uur. Volgens opgave van het Centraal Bureau voor de Statistiek schommelt het percentage parttime werkers op dit moment rond de 33%, het hoogste in de Europese Unie.¹⁶ Het gemiddelde ligt in de andere EU-landen samen rond de 14%. Meer dan de helft van de werkende vrouwen (58%) werkt parttime. Uit de enquêtegegevens (zie tabel 17) blijkt dat ook niet alle archeologen in Nederland fulltime contracten hebben. Het totaal fte's dat uit de enquête naar voren komt is 399,93 in vergelijking met 499 werkzame personen. In de enquête is gevraagd hoeveel personen parttime en hoeveel personen fulltime werken. Daarbij zijn alle contracten van meer dan 32 uur per week als fulltime aanstellingen beschouwd. In tabel 40 zijn de uitkomsten weergegeven voor 251 personen werkzaam in de archeologie. Van de archeologen in deze groep (214) werkt 58% (124) voltijds en 42% (90) parttime. Van hen heeft 76% (162) een vaste aanstelling en 24% (52) een tijdelijk contract.

Tabel 40 Aandeel van deeltijdwerkers

Table 40 Full-time and part-time work

		Part-time		Full-time		Total	
Archaeological staff	<i>permanent contract</i>	47 52%*	90	115 93%	124	162 76%	214 85%
	<i>Temporary contract</i>	43 48%		9 7%		52 24%	
Other support staff	<i>permanent contract</i>	8 38%	21	13 81%	16	21 57%	37 15%
	<i>Temporary contract</i>	13 62%		3 19%		16 43%	
All staff	<i>permanent contract</i>	55 50%	111	128 91%	140	183 73%	251 100%
	<i>Temporary contract</i>	56 50%		12 9%		68 27%	

* het aangegeven percentage betreft het deel van de archeologen dat parttime werkt met een vaste aanstelling enzovoort door de hele tabel.

¹⁶ Website: www.cbs.nl.

7.3 Salarissen en inkomen

In de enquête is eveneens aan de deelnemers gevraagd om per functieprofiel aan te geven wat het bijbehorende salarissen en eventuele andere vergoedingen waren. Er werd al bij het uitgaan van de enquête rekening mee gehouden dat dit soort vragen door velen als te gevoelig zou worden beschouwd. Om te proberen toch respons hierop te krijgen, is de anonimiteit van de enquête bij herhaling benadrukt en werden voor de salarisgegevens vrij brede marges aangehouden. Desalniettemin werd voor slechts 27 archeologische functies en voor nog eens 6 ondersteunende posities beloningsinformatie ontvangen. Door het geringe volume vallen uit de ingevulde gegevens weinig sprekende conclusies te trekken.

Algemene gegevens over salariëring zijn af te leiden uit andere bronnen. De salarisschalen van de rijksoverheid¹⁷ bieden een redelijk betrouwbare vergelijkingsmogelijkheid voor de archeologische sector. Dit geldt natuurlijk voor de archeologen in dienst van de overheid (universitaire, gemeentelijke en provinciale schalen en arbeidsvoorwaarden zijn hiermee vergelijkbaar). Ook de meeste beloningsstructuren in de private archeologiesector zijn afgeleid van de salarisschalen in de publieke sector. Immers, de marktwerking en dus ook het dienstverband van grotere aantallen archeologen in de commerciële sector is een betrekkelijk recent fenomeen.

De beloningsstructuur is gemiddeld ook nog eens redelijk vergelijkbaar omdat bij de huidige, redelijk gespannen, arbeidsmarkt binnen de relatief kleine groep van professionele archeologen de mobiliteit vrij hoog is. Overstappen van de publieke naar de private sector (en weer terug) komt tegenwoordig binnen een loopbaan vrij regelmatig voor. De beloningsstructuur vormt hiervoor geen belemmering. Tabel 41 geeft voor de meest gangbare functies in de archeologie de bandbreedtes binnen de bijbehorende overheidsschalen in 2007.

Tabel 41 Rijksoverheid salarisschalen 2007

Table 41 National government salary scale 2007

	National government salary scale 2007	Gross salary per year (range) €
Starting (junior) archaeologist (with a master's degree)	8-9	26.304,84 - 40.018,08
Experienced (medior) archaeologist	10-11	27.642,72 - 50.527,32
Senior archaeologist/ Projectleader	12-13	38.527,44 - 64.052,52
Managers	14-16+	48.444,12 - 84.331,80+

Het modale bruto jaarsalaris in 2007 in Nederland was € 30.000,- (inclusief 8% vakantiegeld). *Intermediair*, de grootste vacaturedienst voor hoger opgeleid personeel in Nederland schaaft archeologen onder 'Onderzoekers in de Sociale wetenschappen', een subcategorie van 'Onderwijs professionals en Onderzoekers'. Het gemiddelde bruto jaarsalaris voor deze subcategorie, met drie jaar werkervaring, was in 2007 € 36.020,00.¹⁸

¹⁷ *Bezoldigingsbesluit burgerlijke rijksambtenaren*, commonly known as the *BBR-A* scale.

¹⁸ Bro: *Intermediair Salariskompas* op www.intermediair.nl.

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de VOiA in 2006, naar de inkomsten van bedrijven en zelfstandigen in de archeologie resulteerde in een gemiddeld jaarinkomen voor zelfstandig werkende archeologen in de jaren 2002, 2003 en 2004 van respectievelijk € 30.000, € 36.000, en € 42.000.¹⁹

7.4 Arbeidsvoorwaarden

De tabellen 42 en 43 geven een overzicht van aanvullende beloningen en andere arbeidsvoorwaarden bij de 62 organisaties die de enquête invulden. Bij het invullen van tabel 43 waren meerdere antwoorden mogelijk.

Tabel 42 Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor personeel

Table 42 Employees rights and benefits

	Yes	No	Don't know	Not applicable/no response
Does your organisation have fixed salary scales?	66%	34%	-	-
Are these related to a collective pay deals within your organisation	53%*	37%		10%
Does your organisation offer flexible working hours?	10%	89%		1%
Do you have 20 or more days paid annual leave?	53%		16%	31%
Does your organisation offer a collective medical insurance?	39%	19%	13%	29%
Paid sick-leave by permanent contract?	53%	3%	13%	31%
Unpaid sick-leave by permanent contract?	6%	10%	13%	71%
Paid sick-leave by temporary contract?	43%	5%	13%	39%
Unpaid sick-leave by temporary contract?	5%	10%	16%	69%
Accident insurance?	45%	11%	13%	31%
Holiday pay (8% per annum)?	56%	2%	10%	32%
End of year (13 month) premium?	47%	11%	10%	32%
Employer contribution to pension?	29%	26%	13%	32%
Trade Union agreement?	21%	31%	14%	34%
Extra leave (i.e. for sick children)	42%	11%	15%	32%
Paid maternity leave?	50%	5%	14%	31%
Unpaid maternity leave?	7%	8%	16%	69%
Paid breast-feeding leave?	24%	10%	31%	35%

¹⁹ Meeuwsen ten Hoopen, 2006.

	Yes	No	Don't know	Not applicable/no response
Paid parental leave (mother/father)?	31%	19%	19%	31%
Unpaid parental leave (mother/father)?	14%	5%	23%	58%
Possibility for early retirement?	39%	15%	14%	32%
Flexible working arrangements offered (incl. jobshare)?	19%	28%	19%	34%

* Geldt vooral voor overheden en universiteiten

** 6% heeft meer dan 30 dagen vakantie per jaar.

Tabel 43 Aanvullende arbeidsvoorwaarden

Table 43 Extra employees benefits

Benefits	Yes (as % of total responses)
Lease car/company car	15%
Mobile telephone	34%
Meals (reimbursement)	37%
Paid extra work (hours)	35%
Reimbursement work travel	68%
Paid congresses	65%
Paid accommodation for congresses	60%
Registration fees paid for professional associations	44%

7.5 Contractvormen

Tabel 44 geeft de aantallen werknemers met permanente en tijdelijke contracten, uitgesplitst naar archeologen en overig personeel. Van de 62 respondenten hebben er 12 het gedeelte over fulltime en parttime aanstellingen niet ingevuld. Om deze toch in de statistiek te kunnen betrekken, is het aantal fte's ingeschat op basis van het gemiddeld aantal fte's uit de overige 50 ingevulde enquêtes. In tabel 44 worden dezelfde gegevens gebruikt als in tabel 17.

Tabel 44 Aantal werknemers per contractsoort

Table 44 Reported number of staff per contract type

Staff	Number of staff	Total number of staff	Number of fte's	Total number of fte's	% of all archaeologists
Archaeologist					
permanent contract	362	499	305,8	399,93	73%
temporary contract	137		94,13		27 %
Other Academics					
permanent contract	258	275	214,15	224,86	
temporary contract	17		10,71		

Technical staff				
Permanent contract	79		68,18	
Temporary contract	18	97	9,8	77,98
Administrative staff				
permanent contract	150		108,76	
temporary contract	36	181	17,14	125,90
Other staff				
permanent contract	91		90,08	
temporary contract	18	109	13,8	103,88
Total		1161		932,55

7.6 Organisatiegraad

Van de 62 organisaties die deze vraag beantwoordden, gaf 12% aan dat de organisatiegraad van vakbondsleden vrij hoog was, 27% gaf minimale tot geen betrokkenheid van vakbonden aan, 18% had geen idee en voor 36% was de vraag niet relevant of werd geen antwoord ingevuld.

7.7 Vacatures

Het overheersende zelfbeeld van de organisaties is dat ze in de komende jaren stabiel willen blijven of licht willen groeien (zie 6.5). In aansluiting hierop werd de vraag gesteld of het eenvoudig was om geschikt personeel te vinden. Bij de organisaties op wie dit van toepassing was, is een bijna gelijke driedeling waarneembaar tussen organisaties voor wie het vrij makkelijk is, organisaties voor wie het moeilijk is en organisaties die het maar net voor elkaar krijgen.

Tabel 45 Hoe gemakkelijk is het om nieuw personeel te vinden ?

Table 45 Is it easy to find qualified personnel?

	Numbers of responses	% of responses
Yes	11	18%
No	15	24%
It's ok	17	27%
Not relevant	13	21%
No response	6	10%
Total	62	100%

8 Opleiding

8.1 Aanvullende opleidingen

Van de 62 respondenten, gaf 45% aan dat ze geen bezwaar zag bij het in dienst nemen van net afgestudeerden. Slechts 16 % is echter tevreden met het opleidingsniveau van deze groep. Van de organisaties gaf 26% aan dat zij gemiddeld relatief veel tot zeer veel tijd moesten investeren in het verder trainen van nieuwe medewerkers. Daarnaast ga 19% aan dat er grote behoefte is aan aanvullende opleidingen, zowel extern als intern.

8.2 Commitment van werkgevers als het gaat om financieren van aanvullende opleiding en bijscholing

Tabel 46 Belang dat wordt gehecht aan opleidingen en training

Table 46 Commitment to qualifications and training

	Yes	No	Not applicable/ no response
Does your organisation provide external training relevant to your organisation's needs for staff under permanent contract?	61%	5%	34%
Does your organisation provide external training relevant to your organisation's needs for staff under temporary contract?	19%	26%	55
Does your organisation provide in-company training for staff under permanent contract?	45%	18%	37%
Does your organisation provide in-company training for staff under temporary contract?	26%	27%	47%
Does your organisation provide support for research and trainings activities for individuals?	47%	14%	39%
Does your organisation operate an in-house coaching or mentor system for staff?	29%	31%	40%
Does your organisation provide training for volunteers/unpaid staff?	13%	35%	62%
Does your organisation have a formal training plan?	15%	66%	19%
Does your organisation have an annual training budget?	58%	16%	26%
If so, do you evaluate the impact of training on individuals?	48%	21%	31%
Do you evaluate the impact of training on your organisation?	47%	24%	29%
Does your organisation operate a performance appraisal scheme?	60%	13%	27%

8.3 Zorgen omtrent opleidingsniveau (specifieke archeologische deskundigheid)

De organisaties werden gevraagd aan te geven op welke vlakken jonge onderzoekers en bestaande staf behoefte heeft aan specifieke aanvullende opleiding, training of cursussen en op welke vlakken er sprake is van kennislacunes en -tekorten binnen de beschikbare voorzieningen. De uitkomsten staan in tabel 47.

Tabel 47 Ontbrekende vaardigheden en gebrek aan opleiding, kennis en ervaring bij nieuwe werknemers

Table 47 Skills gaps and shortfalls in training, knowledge and experience in junior staff and existing staff

Non-archaeological skills	Responses		Archaeological skills	Responses	
	junior staff	existing staff		junior staff	existing staff
Information technology	8	9	Cultural historical advice	8	2
GIS	7	10	Historical source research experience	5	3
Management and leadership techniques	8	9	Knowledge of material culture (finds)	14	7
Meeting and negotiation skills	10	9	Prospection techniques	5	1
Language and writing skills	9	9	Excavation techniques	5	3
Planning legislation	12	7	Analytical techniques	7	3
			Dating techniques	5	3
			Conservation techniques	6	4

Van de 62 respondenten is 24% bereid te investeren in de opleiding van junior stafleden in specifieke kennisgebieden, als openomen in tabel 47.

Tabel 48 Opleidingsfaciliteiten voor werknemers

Table 48 Training given, or to be given, to staff

Non-archaeological skills	Responses		Archaeological skills	Responses	
	in the last 18 months	in the next 2 years		in the last 18 months	in the next 2 years
Information technology	9	6	Cultural historical advice	4	0
GIS	7	8	Historical source research experience	1	0
Management and leadership techniques	8	9	Knowledge of material culture (finds)	8	6
Meeting and negotiation skills	7	4	Prospection techniques	0	0
Language and writing skills	10	6	Excavation techniques	1	3
Planning legislation	9	13	Analytical techniques	3	4
			Dating techniques	0	0
			Conservation techniques	2	2

Andere tekorten op het gebied van kennis en ervaring die werden genoemd zijn:

- boekhouding;
- ervaring op het gebied van behoud in situ en bescherming van vindplaatsen;
- kennis en begrip van chemische analyses (ontwikkelingen in natuurwetenschappelijke technieken);
- tekort aan ter zake kundige senior archeologen;
- bodemkunde op niveau.

Organisaties werd ook gevraagd voor welke kennisgebieden in de laatste 18 maanden aan stafleden aanvullende opleidingen zijn aangeboden en wat op dat gebied in de volgende 2 jaren de plannen waren.

Tabel 49 Ontbrekende vaardigheden en gebrek aan opleiding, kennis en ervaring onder zittend personeel

Table 49 Skills gaps and shortfalls in training, knowledge and experience in existing staff

Non-archaeological skills	Responses	Archaeological skills	Responses
Information technology	9	Cultural historical advice	2
GIS	10	Historical source research experience	3
Management and leadership techniques	9	Knowledge of material culture (finds)	7
Meeting and negotiation skills	9	Prospection techniques	1
Language and writing skills	9	Excavation techniques	3
Planning legislation	7	Analytical techniques	3
		Dating techniques	3
		Conservation techniques	4

Andere trainingen en cursussen die in laatste 18 maanden door organisaties zijn ingekocht zijn:

- cursus op het gebied van de KNA en wetgeving;
- bodemkunde;
- communicatieve vaardigheden;
- relatiebeheer;
- didactiek;
- eerste hulp bij ongevallen.

Nieuwe cursussen en trainingen die in de komende 18 maanden zijn gepland zijn:

- bodemkunde;
- ontwerp (desktop publishing);
- fysieke bescherming van vindplaatsen;
- cursussen in erfgoededucatie en erfgoedmanagement.

Organisaties werden ook gevraagd aan te geven wie in hun ogen zou moeten zorg dragen voor het aanbieden van aanvullende opleidingen.

Tabel 50 Benodigde en aanwezige voorzieningen voor aanvullende opleidingen

Table 50 Provision of extra training

Organisation	Response
Own organization	15
Universities	16
Other Colleges of Higher Education	8
Provincial services or museums	3
Private organisations, branch organisations or companies	15
Specialised training institutions	13

Literatuur

In het rapport wordt slechts gerefereerd aan een klein aantal publicaties. Andere belangrijke aanvullende informatie is terug te vinden in de algemene synthese (Transnational report zie hieronder) en op de websites die in de tekst en voetnoten worden aangehaald.

Aitchison, K., 2008: *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report*
(online at <http://www.discovering-archaeologists.eu>)

Aitchison, K. and Edwards, R., 2008: *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2007-8. Publication Draft, June 2008.*

Verkenningen Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen, 2007: *De toren van Pisa rechtgezet. Over de toekomst van de Nederlandse archeologie.*

Meeuwssen ten Hoopen (Registeraccountants), 2006: *Rapport inzake brancheonderzoek, VOiA.*

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Bijlage 1 Beroepsregister voor Archeologen: criteria and kwalificaties voor actoren

Opgesteld en verspreid door de *Nederlandse Vereniging van Archeologen (NVvA)* 2007-8.

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register prospector	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie of Aardwetenschappen Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen ▪ Kennis van archeologie, geologie en bodemkunde 	3 jaar werkervaring met IVO-ND <ul style="list-style-type: none"> ▪ in Noordwest Europa 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code
Register senior prospector	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie of Aardwetenschappen Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen ▪ Kennis van archeologie, geologie en bodemkunde 	6 jaar werkervaring met IVO-ND <ul style="list-style-type: none"> ▪ in Noordwest Europa* ▪ waarvan 3 jaar als Prospector 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee referentenverklaringen ▪ Motivatie ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register KNA archeoloog	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar werkervaring met gravend onderzoek <ul style="list-style-type: none"> ▪ in Noordwest Europa* 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register senior KNA archeoloog	Afgeronde universitaire opleiding archeologie Doctoraal of Research-Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen ▪ Indien de universitaire opleiding niet is afgerond in de archeologie van Noordwest Europa dient de minimale aantoonbare ervaringseis uitsluitend betrekking te hebben op werk in de Nederlandse archeologie 	6 jaar werkervaring met gravend onderzoek in Noordwest Europa* <ul style="list-style-type: none"> ▪ Waarvan 3 jaar als archeoloog in een leidinggevende functie ▪ <i>Waarvan 2 jaar veldwerkervaring *** (80 weken)</i> ▪ 6 publicaties** 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee referentenverklaringen ▪ 6 publicaties** ▪ Motivatie ▪ Ondertekening ethische code
Register senior KNA archeoloog fysiek beschermen	Afgeronde universitaire opleiding archeologie Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen ▪ Aantoonbare kennis van planologische processen 	6 jaar werkervaring <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Noordwest Europa* 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee referentenverklaringen ▪ Publicatielijst ▪ Motivatie ▪ Ondertekening ethische code
Register senior veldtechnicus	<i>zie tijdelijke regeling en eisen in Deel I Toelichting op de KNA 3.1 onder Actoren</i>	<i>zie tijdelijke regeling en eisen in Deel I, Toelichting op de KNA 3.1 onder Actoren</i>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Verklaring Senior Veldtechnicus NVvA en SIKB
Register archeoloog advies en beleid	Afgeronde universitaire opleiding archeologie Doctoraal of Master	3 jaar werkervaring met advies en beleid archeologie Noordwest Europa*	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register senior archeoloog advies en beleid	Afgeronde universitaire opleiding archeologie Doctoraal of Master	6 jaar werkervaring met advies en beleid archeologie Noordwest Europa*	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee referentenverklaringen ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register archeoloog universitair onderzoeker/docent	Afgeronde universitaire opleiding archeologie Doctoraal of Master	3 jaar werkervaring als universitair onderzoeker /docent archeologie	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Publicatielijst ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code
Register senior archeoloog universitair onderzoeker/docent	Afgeronde universitaire opleiding archeologie, gepromoveerd	6 jaar werkervaring als universitair onderzoeker /docent archeologie <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 wetenschappelijke publicaties 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee referentenverklaringen ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register specialist Archeobotanie	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie of Natuurwetenschappen Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ {Indien opleiding niet in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de archeologie van Europa; indien opleiding in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de ecologische archeologie.} ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar aantoonbare werkervaring met het determineren, uitwerken en publiceren van archeobotanisch materiaal <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Noordwest Europa* 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register specialist Archeozoölogie	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie of Natuurwetenschappen Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ {Indien opleiding niet in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de archeologie van Europa; indien opleiding in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de ecologische archeologie.} ▪ Kennis van de onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar aantoonbare ervaring met het determineren, uitwerken en publiceren van archeozoologisch materiaal <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Noordwest Europa* 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register specialist Fysische antropologie	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie, Natuurwetenschappen of Medicijnen Doctoraal of Master ▪ {Indien opleiding niet in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de archeologie van Europa; indien opleiding in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de fysische antropologie} ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen	3 jaar aantoonbare ervaring met het determineren, uitwerken en publiceren van fysisch antropologisch materiaal ▪ In Noordwest Europa*	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register specialist Fysische geografie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afgeronde universitaire opleiding Aardwetenschappen of Geoarcheologie Doctoraal of Master ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar aantoonbare ervaring met sedimentbeschrijven, bodemvormende processen stratigrafie en geogenese van Noordwest Europa* ▪ Kwartairgeologie van Noordwest Europa*	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register specialist Geofysica	Afgeronde universitaire opleiding (of vergelijkbaar) in Geofysica, aardwetenschappen, Technische Natuurkunde of Archeologie Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indien opleiding niet in de archeologie eis: aantoonbare kennis van de archeologie van Nederland; indien opleiding in de archeologie eis: aantoonbare kennis van geofysische prospectie en geogenese van Nederland ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar aantoonbare ervaring met het uitvoeren, uitwerken en publiceren van geofysisch onderzoek in de archeologie	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register specialist Archeologisch materiaal	Afgeronde universitaire opleiding Archeologie Doctoraal of Master <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen 	3 jaar aantoonbare ervaring met het determineren, uitwerken en publiceren van archeologisch vondstmateriaal <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Noordwest Europa* 	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Publicatielijst ▪ Ondertekening ethische code
Register specialist Collectiebeheer	Afgeronde universitaire opleiding Bachelor	3 jaar aantoonbare ervaring met collectiebeheer archeologisch vondstmateriaal	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code

Actor	Kennis/opleiding	Werkervaring	Ethische code	Benodigde documentatie
Register specialist Publieksbereik	Afgeronde universitaire opleiding Bachelor	3 jaar aantoonbare ervaring met publieksbereik in de archeologie	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Kopie diploma ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code
Register depotbeheerder	Kennis van de relevante onderdelen uit de BRL en de KNA protocollen van automatisering <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennis van documentatie, archivering, archeologie & conservering 		Ja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingevuld inschrijfformulier ▪ Uitgebreid CV ▪ Twee namen van referenten ▪ Ondertekening ethische code

* North-west Europe is limited to the following countries: The Netherlands, Belgium, Germany, Luxembourg, Northern France and Denmark.

Afkortingen gebruikt in de tabel:

BRL: *Beoordelingsrichtlijnen*/ Assessment guidelines

KNA: *Kwaliteitsnormen voor Nederlandse Archeologie*/ Quality control system for Dutch Archaeology (www.sikn.nl)

SIKB: *Stichting Infrastructuur Kwaliteitsborging Bodembeheer*/ Foundation Infrastructure for Quality Assurance of Soil Management (www.sikb.nl)

NVvA: *Nederlandse Vereniging van Archeologen*/The Netherlands Association of Archaeologists (www.nvva.info/)

Bijlage 2 Enquête formulier

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*



rijksdienst voor
archeologie,
cultuurlandschap
en monumenten



Amersfoort, 18 december 2007

Betreft: Uitnodiging tot deelname aan enquête Discovering the Archaeologists of Europe

Geachte heer/mevrouw,

Graag vragen wij u medewerking aan het volgende:

Discovering the Archaeologists of Europe is een breed opgezet Europees onderzoek met het doel de arbeidsmarkt binnen de Europese archeologie te inventariseren en eventuele barrières op te sporen die de mobiliteit van de beroepsgroep binnen de Europese gemeenschap in de weg kunnen staan.

Discovering the Archaeologists of Europe richt zich mede daarom op een aantal concrete uitkomsten, zowel op nationaal als internationaal niveau:

- het verbeteren van de transparantie op het gebied van kwalificaties, met het oog op de groeiende behoefte aan transnationale mobiliteit;
- het identificeren van obstakels om tot de beroepsgroep toe te treden, en van andere belemmeringen bij het volgen van een loopbaan;
- het identificeren van arbeidsmarkt informatie en het signaleren van trends daarin, bijvoorbeeld wat betreft opleidingsfaciliteiten en wijzen van rekrutering;
- het vaststellen van het aantal archeologen dat werkzaam is in iedere lidstaat en de soorten van werkzaamheden die zij verrichten;
- het identificeren van opleidingsbehoeften en tekorten aan bepaalde kennis of vaardigheden;
- het verschaffen van informatie aan archeologische werkgevers ten behoeve van hun ondernemingsplannen en het optimaliseren van hun organisaties.

Het geïntegreerde eindrapport zal toegankelijk worden gemaakt voor een zo breed mogelijke doelgroep. De verwachting is dat het gecombineerde Europees onderzoek zal helpen bij het ontwikkelen van een flexibelere en meer competitieve rol voor archeologen in Europa's kenniseconomie. Tevens zal het bijdragen aan de duurzame groei en een stabielere maatschappelijke positie van de beroepsgroep. Het kan daarbij de sector zelf helpen de eigen plaats in de internationale markt beter te bepalen en de diensten en vaardigheden te identificeren waaraan nu en in de nabije toekomst behoefte zal bestaan.

Discovering the Archaeologists of Europe wordt gesubsidieerd door de Europese Commissie via het





rijksdienst voor
archeologie,
cultuurlandschap
en monumenten



Leonardo da Vinci II programma. Het initiatief tot het projectvoorstel is enkele jaren geleden binnen de *European Association of Archaeologists* (EAA) genomen door *The Institute of Field Archaeologists* (IFA, Verenigde Koninkrijk). Elf zeer verschillende organisaties uit evenzoveel Europese landen nemen deel aan het project. Voor Nederland heeft Vestigia BV *Archeologie & cultuurhistorie* als kwartiermaker opgetreden om het project van de grond te krijgen en samen met de andere partners het subsidievoorstel voor te bereiden. Begin 2007 is de subsidie toegekend en is het project van start gegaan. Vanwege het gezamenlijke belang voor de hele sector hebben de Rijksdienst voor Archeologie, Cultuurhistorisch Landschap en Monumenten (RACM) en Erfgoed Nederland besloten in het project te participeren. Door andere belangenorganisaties, zoals de Vereniging van Ondernemers in de Archeologie (VOiA) wordt het initiatief eveneens gesteund.

Net als in de andere deelnemende landen, vangt het onderzoek in Nederland aan met een uitgebreide enquête onder alle Nederlandse organisaties, bedrijven en instellingen waar archeologen werkzaam zijn. Elk bedrijf, instelling of overheidsdienst die archeologen met een archeologische functieomschrijving in dienst heeft, wordt middels deze brief benaderd en uitgenodigd om aan de enquête deel te nemen.

De antwoorden zullen geanonimiseerd en gecodeerd door Vestigia in overleg met Erfgoed Nederland en RACM worden geanalyseerd en verwerkt in een statistisch overzicht. De resultaten van de enquête worden aangevuld met relevante documenten en andere beschikbare overzichten en gegevens. De RACM zal het Nederlandse eindrapport publiceren. We gaan er daarbij vanuit dat het bruikbare informatie zal bevatten voor werkgevers, brancheorganisaties, onderwijsinstellingen, beleidsmakers, en niet in de laatste plaats de archeologen zelf.

De betrouwbaarheid en de bruikbaarheid van de uitkomsten en daarmee ook het welslagen van het hele project is direct afhankelijk van uw bereidheid om mee te werken aan de enquête. Wij beseffen als geen ander dat binnen de Nederlandse archeologie vrijwel iedere het op dit moment op zijn tenen loopt. Voor de toekomst van ons allemaal is het echter van het grootste belang dat de Nederlandse archeologie ook Europees op de kaart wordt gezet. Wij hopen dan ook op een grote respons. De enquête zelf kan het beste worden ingevuld door een leidinggevende uit de organisatie. Bij grotere instellingen is ondersteuning van de afdeling personeelszaken waarschijnlijk onmisbaar. Het invullen vergt voor een kleine organisatie (< 10 personeelsleden) minder dan 1 uur. Voor grote bedrijven of instellingen 2 tot 3 uur.



Education and Culture

Leonardo da Vinci



Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.



rijksdienst voor
archeologie,
cultuurlandschap
en monumenten



Vanwege de Europese afstemming kent het project een strakke planning. Wij vragen u dan ook de enquête uiterlijk **1 februari 2008** op te sturen in bijgevoegde envelop naar:

Erfgoed Nederland, t.a.v. mw. Y. Lammers, Herengracht 474, 1017 CA Amsterdam

Mocht u bij het invullen tegen onduidelijkheden of vragen oplopen dan kunt u de hulp inroepen van de opstellers van de enquête:

Vestigia BV *Archeologie & cultuurhistorie*, Mw. drs. C. Visser, Tel. 033-277 92 00, e-mail c.visser@vestigia.nl

Onder dankzegging voor uw medewerking,

Hoogachtend,

Namens,
Erfgoed Nederland, Drs. R. Hermans, Directeur
RACM, Prof. Dr. J. Bazelmans, Hoofd afdeling Kennis Erfgoed
Vestigia b.v., *Archeologie & cultuurhistorie*, Dr. K.E. Waugh, Managing Partner



Education and Culture

Leonardo da Vinci



*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Discovering the Archaeologists of Europe

Enquête onder de Nederlandse bedrijven, diensten, onderzoeksinstituten en opleidingsinstituten die actief zijn op het gebied van de archeologie

Handleiding

Bijgevoegd vindt u de op Nederland toegesneden internationale vragenlijst gericht op het verzamelen van statistische informatie over de archeologische professie binnen de EU. Deze vragenlijst bestaat uit drie delen:

Deel I bevat vragen op het niveau van de individuele **organisaties** in hun rol van werkgever;

Deel II bevat vragen op het niveau van de verschillende **functieprofielen** die binnen uw organisatie bestaan;

Deel III bevat vragen over opleidingen en trainingen en **hoeft alleen ingevuld te worden door onderwijsinstellingen**

U zult merken dat de vragen eenvoudig te beantwoorden zijn en niet te veel tijd vragen. Iets meer werk vergt het invullen van Deel 2 indien uw organisatie werkt met verschillende functieprofielen voor archeologen. U dient het bestand van dit deel even zoveel keren te kopiëren en in te vullen als er functiegroepen zijn in uw organisatie.

Alle gegevens zullen in geanonimiseerde en gecodeerde vorm worden verwerkt in de eindrapportage. *Discovering the Archaeologists* en de deelnemende organisaties garanderen dat de verzamelde data niet voor andere doeleinden dan dit onderzoek zullen worden gebruikt en ook niet aan derden zullen worden overgedragen.

Praktische tips:

- ⇒ Bij een sommige vragen vindt u enige nadere toelichting in de voetnoten.
- ⇒ Gelieve een kruisje – X – te zetten of de gevraagde informatie in te vullen in de desbetreffende box of kolom.
- ⇒ Bij sommige vragen met keuzemogelijkheden zijn meerdere antwoorden mogelijk, indien dit zo is staat dat aangegeven. In andere gevallen vul het antwoord in dat het best past.
- ⇒ Als peildatum wordt u verzocht **1 december 2007** aan te houden.
- ⇒ Sluitingsdatum voor het inleveren van de enquête per post is **1 februari 2008**.
- ⇒ De enquête is te downloaden via de website van Erfgoed Nederland

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Deel I: organisatie en primaire activiteiten

Organisatiestructuur

1. Globale geografische locatie hoofdvestiging

Noord-Nederland	ja	nee
Randstad	ja	nee
Zuid-Nederland	ja	nee
Midden en Oost-Nederland	ja	nee
Buitenland	ja	nee

2. Globale verspreiding werkzaamheden

Heel Nederland	ja	nee
Regio gebonden	ja	nee
Locatie hoofdvestiging	ja	nee
Anders, namelijk:		EU/non EU

3. Tot welke categorie behoort uw instelling, dienst of bedrijf ?

	<i>kruis één box aan</i>
Rijks overheid	
Provinciale overheid	
Gemeentelijke overheid	
Intergemeentelijke archeologische dienst of regioservice	
Museum (indien niet begrepen in bovenvernoemde overheden)	
Gesubsidieerde stichting of non-profit organisatie	
Universiteit of hogeschool	
Commercieel archeologisch bedrijf	
Zelfstandig archeoloog (éénmansbedrijf)	
Anders, namelijk:	

4. Waaruit bestaat het activiteitenpakket van organisatie voornamelijk ?

	<i>kruis één box aan</i>
Beleidsondersteunende taken inzake archeologische monumentenzorg	
Opgravend en verkennend onderzoek	
Specialistisch onderzoek (bv. zaden- en vruchtenonderzoek, botrestenonderzoek, materiaalanalyses, 14C datering,...)	
Erfgoedadvies en management	

Academisch onderzoek en onderwijs	
Museum- en publiekspresentaties en ondersteunende functies (bv. conservatie, restauratie, illustraties,...)	
Andere, namelijk:	

5. Welk percentage van uw omzet wordt bij benadering gegenereerd uit het “de-veroorzaker-betaalt-principe”, m.a.w. is gerelateerd aan zgn. Malta- archeologie ?

	<i>kruis één box aan</i>		<i>kruis één box aan</i>
0%		25-50%	
<10%		50-75%	
10-25%		>75%	

6. Hoeveel medewerkers telt uw organisatie momenteel?

	In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten		Aantal Vrijwilligers
	Aantal	Aantal in Fte's	Aantal	Aantal in Fte's	
Afgestudeerde archeologen					
Overige academische functionarissen					
Technisch personeel					
Administratief en ondersteunend personeel					
Stagiaires					
Overig					
Totaal					

7. Hebben de aantallen personeelsleden binnen uw organisatie gevarieerd in het afgelopen jaar?

- ⇒ Ja
 fte's
 ⇒ Neen

Zo ja, geef in onderstaande tabel minimum en maxima in

	Vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
	minimum fte's	maximum fte's	minimum fte's	maximum fte's
Afgestudeerde archeologen				
Overige academici				
Technisch personeel				

Administratief en ondersteunend personeel				
Stagiaires				
Overig				
Totaal				
Arbeidsvoorwaarden				

8. Hanteert uw organisatie vaste salarisschalen ?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen

Zo ja, zijn deze gekoppeld aan een cao?

- ⇒ Neen
- ⇒ Ja, van ambtenaren
- ⇒ Ja, van universiteit
- ⇒ Ja, maar anders, namelijk:

9. Hanteert uw organisatie flexibele werktijden ?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen

10. Wat is het gemiddeld aantal verlofdagen op jaarbasis waarover uw personeel kan beschikken ?

	<i>specificeer naar categorie</i>
Archeologen en kaderpersoneel	
Administratief personeel	
Technisch personeel	
Anderen, specificeer:	

11. Beschikt u over een van de volgende aanvullende regelingen voor uw personeel ?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	
Collectieve ziektekostenverzekering		
Betaald ziekteverlof voor vaste contracten	betaald	indien betaald, meer dan de wettelijke verplichtingen
	onbetaald	
Betaald ziekteverlof voor bepaalde tijd contracten	betaald	indien betaald, meer dan de wettelijke verplichtingen
	onbetaald	
Arbeidsongevallenverzekering		
Vakantiegeld (eventueel betaald bij uitdiensttreding)		
Eindejaarspremie		
Afbetaling werknemerspensioen		

Vakbondsreglementering		
Sociaal verlof (vb. ziekte kinderen)		
Zwangerschapsverlof	betaald	onbetaald
	indien betaald, meer dan de wettelijke verplichtingen	
Borstvoedingsverlof	betaald	onbetaald
Ouderschapsverlof (man/vrouw)	betaald	onbetaald
Mogelijkheid tot/sparen voor vervroegd pensioen		
Flexibele werkregeling (<i>job share</i> of andere regelingen)		

12. Heeft uw personeel recht op een van de volgende tegemoetkomingen?²⁰

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>		
Dienstauto of leaseauto			
Mobiele telefoon van de zaak			
Maaltijdvergoeding			
Betaalde overuren			
Vergoeding kosten dienstreizen			
Congressen betaald (of terugbetaald) door werkgever			
Verblijfskosten congressen betaald (of terugbetaald) door werkgever			
Inschrijving professionele verenigingen	NvVA	EAA	Andere

13. Heeft uw organisatie een ondernemingsraad?

- ⇒ Ja
 ⇒ Neen

14. Wat is de organisatiegraad binnen uw organisatie?

	<i>kruis één box aan</i>
Geen/nauwelijks actieve vakbondsleden	
Actieve vakbondsvertegenwoordiging	
Weet niet	

Kwaliteitszorg

²⁰ Met personeel worden primair de archeologen (of het personeel ingezet op opgravingen) bedoeld.

15. Hanteert uw organisatie een kwaliteitssysteem?

- ⇒ Ja
 ⇒ Neen

16. Zo ja, geef aan welke van de onderstaande systemen door u worden gehanteerd

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
ISO 9000	
KNA 3.1	
Gedragscode NVvA	
Gedragscode VOiA	
Andere, namelijk:	

17. In relatie tot de KNA 3.1, beschikt uw organisatie over een opgravingsvergunning?

	<i>kruis een box aan</i>		
Ja	<input type="checkbox"/>		
Nog niet, maar wel aangevraagd	<input type="checkbox"/>		
Neen	<input type="checkbox"/>		
		Indien neen, geef aan wat de belangrijkste reden hiervoor is:	
			<i>kruis een box aan</i>
		Niet relevant voor functioneren eigen organisatie	<input type="checkbox"/>
		Kunnen (nog) niet aan de eisen voldoen	<input type="checkbox"/>
		Andere, namelijk:	<input type="checkbox"/>

Opleiding en training

18. Geeft uw organisatie werk aan beginnende professionals (net afstudeerden)?

- ⇒ Ja
 ⇒ Neen
 ⇒ Weet niet

19. Zo ja, bent u tevreden met het opleidingsniveau van uw beginnend personeel ?

- ⇒ Ja
 ⇒ Neen
 ⇒ Weet niet

20. Hoe veel training geeft u aan beginnend personeel (gemiddeld)?

- ⇒ Zeer weinig
- ⇒ Weinig
- ⇒ Veel
- ⇒ Zeer veel

21. Bestaat er een behoefte aan (aanvullende) opleidingen bij uw organisatie voor beginnend personeel?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen
- ⇒ Weet niet

22. Faciliteert uw organisatie aanvullende opleidingen voor uw personeel?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>	
	ja	neen
Organisatie-relevante externe opleidingen voor eigen personeel in vaste dienst		
Organisatie-relevante externe opleidingen voor eigen personeel met bepaalde tijd contracten		
In-company trainingen voor eigen personeel in vaste dienst		
In-company trainingen voor eigen personeel met bepaalde tijd contracten		
Ondersteuning van eigen onderzoeks- en opleidingsactiviteiten van individuele personeelsleden		
In huis coaching en mentorsysteem		
Betaalde opleidingen voor vrijwilligers		
Overig (<i>specificeer</i>)		

23. Beschikt uw instelling, dienst of bedrijf over

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>	
	ja	neen
Een vastgesteld opleidingsplan	ja	neen
Een jaarlijks budget voor opleidingen en trainingen	ja	neen
Zo ja, evalueert u het resultaat van de opleiding op het betreffende individu	ja	neen
Evalueert u de resultaten van de opleiding voor uw organisatie?	ja	neen
Houd uw organisatie formele functioneringsgesprekken?	ja	neen

24. Op welk vlak situeren zich de tekorten aan opleiding, kennis of ervaring bij uw beginnend personeel ?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	In het bijzonder... <i>(specificeer indien mogelijk)</i>
Informatietechnologie (ICT)		

Geografische Informatiesystemen (GIS)		
Managementtechnieken en leidinggeven		
Vergadering- en onderhandelingstechnieken		
Talenkennis en schrijfvaardigheid		
Ruimtelijke ordening en wetkennis		
Algemene cultuurhistorische kennis		
Historische bronnenonderzoek		
Materiaalkennis		
Prospectiemethoden		
Opgravingstechnieken		
Analysetechnieken		
Dateringstechnieken		
Conserveringstechnieken		
Andere, namelijk:		

25. Op welk vlak situeren zich de tekorten aan opleiding, kennis of ervaring bij uw bestaand personeel ?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	<i>In het bijzonder... (specificeer indien mogelijk)</i>
Informatietechnologie (ICT)		
Geografische Informatiesystemen (GIS)		
Managementtechnieken en leidinggeven		
Vergadering- en onderhandelingstechnieken		
Talenkennis en schrijfvaardigheid		
Ruimtelijke ordening en wetkennis		
Algemene cultuurhistorische kennis		
Historische bronnenonderzoek		
Materiaalkennis		
Prospectiemethoden		
Opgravingstechnieken		
Analysetechnieken		
Dateringstechnieken		
Conserveringstechnieken		
Andere, namelijk:		

26. Investeert uw instelling, dienst of bedrijf in het ondersteunen van beginnend personeel bij het volgen van bovengenoemde opleidingen ?

⇒ Ja

⇒ Neen

27. Welke opleidingen heeft uw organisatie in de afgelopen 18 maanden personeelsleden laten volgen ?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	In het bijzonder... <i>(specificeer indien mogelijk)</i>
Informatietechnologie (ICT)		
Geografische Informatiesystemen (GIS)		
Managementtechnieken en leidinggeven		
Vergadering- en onderhandelingstechnieken		
Talenkennis en schrijfvaardigheid		
Ruimtelijke ordening en wetskennis		
Algemene cultuurhistorische kennis		
Historische bronnenonderzoek		
Materiaalkennis		
Prospectiemethoden		
Opgravingstechnieken		
Analysetechnieken		
Dateringstechnieken		
Conserveringstechnieken		
Andere, namelijk:		

28. Welke opleidingen gaat uw organisatie in de komende twee jaar personeelsleden laten volgen ?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	In het bijzonder... <i>(specificeer indien mogelijk)</i>
Informatietechnologie (ICT)		
Geografische Informatiesystemen (GIS)		
Managementtechnieken en leidinggeven		
Vergadering- en onderhandelingstechnieken		
Talenkennis en schrijfvaardigheid		
Ruimtelijke ordening en wetskennis		
Algemene cultuurhistorische kennis		
Historische bronnenonderzoek		
Materiaalkennis		
Prospectiemethoden		
Opgravingstechnieken		

Analysetechnieken		
Dateringstechnieken		
Conserveringstechnieken		
Andere, namelijk:		

29. Wie dient volgens u deze aanvullende opleidingen te organiseren ?

	<i>Welke soort opleiding (zie vraag 24)</i>
Eigen organisatie (interne cursussen, <i>coaching</i>)	
Universiteiten	
Andere onderwijsinstellingen (HBO)	
Provinciale diensten of musea	
Privé-organisaties, brancheorganisaties of bedrijven	
Hooggekwalificeerde instellingen	
Andere, namelijk:	

Ontwikkelingen en prognoses

30. Vindt U gemakkelijk voldoende gekwalificeerd personeel ?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen
- ⇒ Gaat wel

31. Heeft uw organisatie in het afgelopen jaar externe specialisten of adviseurs moeten in huren?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen

Zo ja, op welk gebied?

	<i>meerdere blokjes kunnen worden aangekruist</i>	<i>In het bijzonder... (specificeer indien mogelijk)</i>
Informatietechnologie (ICT)		
Geografische Informatiesystemen (GIS)		

Managementtechnieken en leidinggeven		
Vergadering- en onderhandelingstechnieken		
Talenkennis en schrijfvaardigheid		
Ruimtelijke ordening en wetskennis		
Algemene cultuurhistorische kennis		
Historische bronnenonderzoek		
Materiaalkennis		
Prospectiemethoden		
Opgravingstechnieken		
Analysetechnieken		
Dateringstechnieken		
Conserveringstechnieken		
Andere, namelijk:		

32. Hoeveel personeelsleden had u één jaar geleden in dienst ?²¹

	In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Afgestudeerde archeologen				
Overig academisch personeel/kader				
Technisch personeel				
Administratief en ondersteunend personeel				
Stagiaires				
Overig				

33. Hoeveel personeelsleden had u drie jaar geleden in dienst ?

²¹ De bedoeling van deze drie opeenvolgende vragen is om de ontwikkeling van de arbeidsmarkt over de laatste jaren in kaart te brengen. Indicatieve cijfers volstaan.

	In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Afgestudeerde archeologen				
Overig academisch personeel/kader				
Technisch personeel				
Administratief en ondersteunend personeel				
Stagiaires				
Overig				

34. Hoeveel personeelsleden had u vijf jaar geleden in dienst ?

	In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Afgestudeerde archeologen				
Overig academisch personeel/kader				
Technisch personeel				
Administratief en ondersteunend personeel				
Stagiaires				
Overig				

35. Waaraan wijt u deze toename/afname in het personeelsbestand ?

	<i>meerdere blokjes aankruisen is toegestaan</i>	
Toename/afname van het takenpakket (overheden)	ja	nee
Toename/afname van subsidies	ja	nee
Toename/afname studentenaantallen (onderwijsinstellingen)	ja	nee
Nieuwe mogelijkheden (vb. intergemeentelijke samenwerking)	ja	nee
Herstructureringen/bezuinigingen	ja	nee
Toename/afname van de opdrachten/contracten (bedrijven)	ja	nee
Invoering van het Verdrag van Valletta/Wet Archeologische Monumentenzorg	ja	nee

Invoering van commerciële archeologie	ja	nee
Andere, namelijk:		

36. Zijn er in het recente verleden verschuivingen opgetreden in het taken- of activiteitenpakket van uw bedrijf of organisatie?

- ⇒ Ja
 ⇒ Neen

Indien ja, welke verschuivingen hebben zich voorgedaan?²²

Vannaar meer/minder

37. Verwacht u op korte termijn een toename, een stagnatie of een afname van het personeelsbestand binnen uw instelling, dienst of bedrijf ?

	<i>één antwoord is mogelijk</i>
Sterke toename	
Zwakke toename	
Stagnatie	
Zwakke afname	
Sterke afname	

38. Verwacht u op de langere termijn een toename, een stagnatie of een afname van het personeelsbestand binnen uw instelling, dienst of bedrijf ?

	<i>één antwoord is mogelijk</i>
Sterke toename	
Zwakke toename	
Stagnatie	
Zwakke afname	
Sterke afname	

²² Bijvoorbeeld: verschuiving van overheidsopdrachten naar meer commerciële contracten.

39. Op basis van welke elementen verwacht u een toename/afname in het personeelsbestand ?

	<i>meerdere blokjes aankruisen is toegestaan</i>
Toename/afname van het takenpakket (overheden)	
Toename/afname van subsidies	
Toename/afname studentenaantallen (onderwijsinstellingen)	
Nieuwe mogelijkheden (vb. intergemeentelijke samenwerking)	
Herstructureringen/bezuinigingen	
Toename/afname van de opdrachten/contracten (bedrijven)	
Invoering van het Verdrag van Valletta/Wet Archeologische Monumentenzorg	
Invoering van commerciële archeologie	
Andere: namelijk:	

40. Bent u optimistisch m.b.t. de arbeidsmarkt voor archeologen in Nederland?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen
- ⇒ Geen mening

41. Bent u bereid om buitenlandse werknemers (archeologen, specialisten...) in dienst te nemen ?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen
- ⇒ Weet niet

Indien ja, wat zijn uw beweegredenen om buitenlandse werknemers (archeologen, specialisten...) in dienst te nemen ?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
Geen of onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar in eigen land	
Ze zijn beter opgeleid	
Ze beschikken over specifieke competenties of kwalificaties (specialisten)	
Betere internationale samenwerking mogelijk	

Ze zijn goedkoper	
Ze zijn meer flexibel	
Minder strikte arbeidsreglementering	
Andere, namelijk:	

Indien neen, wat zijn uw beweegredenen om geen buitenlandse werknemers in dienst te nemen ?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
Wettelijk niet mogelijk volgens statuut van de instelling of dienst	
Er is voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar in eigen land	
Ze zijn minder goed opgeleid	
Hun diploma wordt niet erkend binnen het Nederlandse Kwaliteitsysteem	
Ze zijn niet/onvoldoende vertrouwd met de Nederlandse archeologie	
Ze zijn te duur	
Ze zijn minder flexibel	
Administratief te ingewikkeld	
Andere, namelijk:	

Slotvragen

42. Vacatures. Waar zet u uw vacatures voor archeologische functies uit?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
Website Erfgoed Nederland	
Regionale dagbladen	
Landelijke dagbladen	
Uitzend – en/of detachingsbureaus	

Eigen website	
Eigen netwerk en contacten	
Universiteiten en opleidingsinstituten	
Anders, namelijk:	

43. Informatie voorziening. Hoe blijft u (als organisatie) op de hoogte van actuele informatie op het gebied van archeologie?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
Vaktijdschriften, voornamelijk:	
Websites, voornamelijk:	
Congressen/Symposia, voornamelijk:	
Anders:	

44. Welk soort informatievoorziening mist u op dit moment?

	<i>meerdere antwoorden zijn mogelijk</i>
Methoden en technieken	
Wet wijzigingen	
Beleid	
Archeologisch inhoudelijk	
Actuele vondsten en opgravingen	
Anders, namelijk:	

45. Hoe hebt u dit vragenformulier verkregen?

	<i>één antwoord zijn mogelijk</i>
Via e-mail of brief (direct aangeschreven)	

Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.

Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.

Via de website van Erfgoed Nederland	
Via collega-instellingen, -bedrijven	
Anders, namelijk:	

Deel II: Functieprofielen

Het is de bedoeling dat u dit deel van de enquête invult voor **iedere relevante functiegroep** die uw organisatie kent. Wat bedoelen we daarmee? Het gaat daarbij op de eerste plaats om de **archeologische functies**: onderzoekers, docenten, beleidsarcheologen, adviseurs, conservatoren. Op de tweede plaats gaat het om die specialistische en technische functies die **direct gerelateerd** zijn aan het archeologische werk, bijvoorbeeld: archeo-ecologen, fysisch geografen, veldtechnici, restauratoren en illustratoren. Op derde plaats gaat het om de **andere** functies waarin afgestudeerde archeologen in uw organisatie werkzaam zijn: management, voorlichting, redactie, bibliotheek enz. Wat dus **niet** hoeft zijn die functies op wat grotere afstand van het archeologische werk: personeelszaken, huishoudelijk personeel, boekhouding, tenzij hier archeologen werkzaam zijn. Kopieer dit formulier dus zoveel als er dit soort functiegroepen in uw organisatie bestaan. Indien u een eenmansbedrijf of freelancer bent, vul het formulier dan in op basis van uw eigen situatie.

1. **Functie(groep)titel**

2. Betaalde personeelsleden in deze functie (leeftijd en geslacht)

In vaste dienst					Bepaalde tijd contracten				
Leeftijd	Vrouw		Man		Leeftijd	Vrouw		Man	
	aantal	in fte's	aantal	in fte's		aantal	in fte's	aantal	in fte's
<20					<20				
20-29					20-29				
30-39					30-39				
40-49					40-49				
50-59					50-59				
60 en ouder					60 en ouder				

3. Onbetaalde personen (vrijwilligers) in deze functie

Leeftijd	Vrouw		Man	
	aantal	in fte's	aantal	in fte's
<20				
20-29				
30-39				
40-49				
50-59				
60 en ouder				

4. Wat is de belangrijkste taak van de personen in deze functie binnen uw organisatie?

	<i>één antwoord mogelijk</i>
Veldwerk en onderzoek	
Advisering	
Voorlichting, educatie, museale activiteiten	
Wetenschappelijk onderwijs en onderzoek	
Management	
Administratieve en logistieke ondersteuning	

5. Wat is de etnische achtergrond van de personen in deze functie ?²³

Afkomst (<i>invullen</i>)	Aantal	
	In vaste dienst	Bepaalde tijd contracten
Nederlands		
Marokkaans-Nederlands		
Turks-Nederlands		
Surinaams-Nederlands		
Antilliaans-Nederlands		
Indisch-Nederlands		
Anders, namelijk		

Weet niet	
-----------	--

6. Hebt u personen in dienst in deze functiegroep afkomstig uit andere EU staten dan Nederland?

Afkomst	Aantal	
	In vaste dienst	Bepaalde tijd contracten
EU afkomst		

²³ De bedoeling van deze vraag is de integratie van allochtone gemeenschappen m.b.t. de archeologie na te gaan.

non-EU afkomst		
----------------	--	--

Indien ja, specificeer in de onderstaande tabel inclusief land van herkomst

Land van Herkomst	Aantal			
	In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man

7. Hebt u personen met een medisch erkende lichamelijke beperking in dienst in deze functiegroep ?²⁴

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen

Indien ja, specificeer in de onderstaande tabel

Aantal			
In vaste dienst		Bepaalde tijd contracten	
Vrouw	Man	Vrouw	Man

8. Wat is het salaris van uw personeel in deze functiegroep?²⁵

Het gaat daarbij om het basisloon, bij voltijdse tewerkstelling (36 uur per week).

U hoeft in principe slechts **eén** van de 3 kolommen in te vullen.

Netto maandloon		Bruto maandloon		Bruto jaarloon incl. vakantiegeld en eindejaarstoelage	
Max	Min	Max	Min	Max	Min

²⁴ De bedoeling van deze vraag is het aandeel vast te stellen van mensen met lichamelijke beperkingen die werk gevonden hebben in de archeologie. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld.

²⁵ De bedoeling is de lonen te vergelijken met andere bedrijfssectoren en met de verloning in het buitenland in de archeologische sector.

9. Aantal uren per week in deze functiegroep

In vaste dienst		Bepaalde tijd contract		Onbetaald	
Parttime (<32 uur pw)	Fulltime (>32 uur pw)	Parttime (<32 uur pw)	Fulltime (>32 uur pw)	Parttime (<32 uur pw)	Fulltime (>32 uur pw)

10. Gemiddelde contractduur van betaalde medewerkers in deze functiegroep

	Geef het aantal contracten (individueen) met betreffend dienstverband	Hoe lang zijn deze medewerkers al in dienst? Geef aantal individuen per periode
Onbepaalde tijd		
> 20 jaar		
10-20 jaar		
5-10 jaar		
2-5 jaar		
1-2 jaar		
6 mnd - 1 jaar		
< 6 maanden		

11. Hebt u in het afgelopen jaar problemen gehad met invullen van vacatures in deze functiegroep?

- ⇒ Ja
- ⇒ Neen
- ⇒ Weet niet

12. Wat is het hoogste opleidingsniveau van de personen die bij u werkzaam zijn in deze functiegroep? Geef daarbij zoveel mogelijk aan waar deze mensen hun opleiding hebben gehad (aantal personen)

Opleiding	In archeologie	Andere studierichting	In Nederland	In EU	Ergens anders
Promotie					
Doctoraal					
MA					

Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.

Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.

BA					
HBO					
MBO					
Anders:					

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

Deel III: Extra vragen voor opleidende instellingen

1. Geef aan in hoeverre het aantal eerste fase studenten in de laatste jaren heeft gevarieerd en geef een prognose voor de nabije toekomst

Vul in elk blokje een getal in

- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie zijn in 2005 bij uw instelling geslaagd?
- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie zijn in 2006 bij uw instelling geslaagd?
- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie zullen dit jaar (2007) bij uw instelling slagen?
- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie denkt u dat het komende jaar (2008) bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)?
- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie denkt u dat in de komende drie jaar bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)?
- ⇒ Hoeveel eerste fase studenten (BA) archeologie denkt u dat in de komende vijf jaar bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)?

2. Geef aan in hoeverre het aantal tweede fase (Masters) studenten in de laatste jaren heeft gevarieerd en geef een prognose voor de nabije toekomst

Vul in elk blokje een getal in

- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie zijn in 2005 bij uw instelling geslaagd?
- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie zijn in 2006 bij uw instelling geslaagd?
- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie zullen dit jaar (2007) bij uw instelling slagen?
- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie denkt u dat het komende jaar (2008) bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)
- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie denkt u dat in de komende drie jaar bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)?
- ⇒ Hoeveel tweede fase studenten (MA) archeologie denkt u dat in de komende vijf jaar bij uw instelling zullen gaan slagen (schatting)?

3. Geef aan in hoeverre het aantal promovendi in de laatste jaren heeft gevarieerd en geef een prognose voor de nabije toekomst

Vul in elk blokje een getal in

- ⇒ Hoeveel afgestudeerden zijn in 2005 bij uw instelling gepromoveerd op een archeologische dissertatie?
- ⇒ Hoeveel afgestudeerden zijn in 2006 bij uw instelling gepromoveerd op een archeologische dissertatie?
- ⇒ Hoeveel afgestudeerden zullen dit jaar (2007) bij uw instelling promoveren op een archeologische dissertatie?
- ⇒ Hoeveel afgestudeerden denkt u dat het komende jaar (2008) bij uw instelling zullen promoveren op een archeologische dissertatie (schatting)?
- ⇒ Hoeveel afgestudeerden denkt u dat in de komende drie jaar bij uw instelling zullen gaan promoveren op een archeologische dissertatie (schatting)?
- ⇒ Hoeveel afgestudeerden denkt u dat in de komende vijf jaar bij uw instelling zullen gaan promoveren op een archeologische dissertatie (schatting)?

4. Geef aan in hoeverre het aantal postdoctorale studenten in de laatste jaren heeft gevarieerd en geef een prognose voor de nabije toekomst

Vul in elk blokje een getal in

- ⇒ Hoeveel studenten volgden in 2005 bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of – (nascholings)cursus?
- ⇒ Hoeveel studenten volgden in 2006 bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of – (nascholings)cursus?
- ⇒ Hoeveel studenten zullen dit jaar (2007) bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of –(nascholings)cursus volgen?
- ⇒ Hoeveel studenten zullen denkt u in het komende jaar bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of –(nascholings)cursus volgen? (schatting)
- ⇒ Hoeveel studenten zullen denkt u in de komende drie jaar bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of –(nascholings)cursus volgen? (schatting)
- ⇒ Hoeveel studenten zullen denkt u in de komende vijf jaar bij uw instelling een postdoctorale archeologieopleiding of –(nascholings)cursus volgen? (schatting)

Bijlage 3 Functieprofielen

*Op zoek naar de archeologen van Europa: NEDERLAND.
Informatie over en overzicht van de Archeologische arbeidsmarkt: 2007-2008.*

3.1 Lijst van archeologische functies

Deze tabel geeft een compleet overzicht van alle archeologische functieprofielen die in de antwoorden op deel II van de enquête zijn opgevoerd (met engelse vertaling). Interessant is om te zien hoeveel verschillende functiebenamingen er nog bestaan voor in principe dezelfde functie of soort van werk.

Job Title			
Dutch	English	Individuals	Job Description
<i>Aardewerkspecialist</i>	Ceramic Specialist	1	-
<i>Adviseur</i>	Consultant	22	Consultancy
<i>Afdelingshoofd</i>	Head of Department	3	Management
<i>Algemeen Directeur</i>	General Director	1	Management and Consultancy
<i>Algemeen/Wetenschappelijk directeur</i>	General/Academic Director	1	Management
<i>Archeo-ecoloog</i>	Archaeo-Ecologist	2	Consultancy
<i>Archeologisch medewerker</i>	Archaeological Assistant	4	Fieldwork and Research
<i>Archeologisch Specialist/Eigenaar</i>	Archaeological Specialist/Owner	1	Consultancy
<i>Archeoloog</i>	Archaeologist	4	Consultancy
<i>Archeoloog</i>	Archaeologist	57	Fieldwork and Research, Consultancy, Outreach and Management.
<i>Archeozooloog</i>	Archaeo-Zoologist	1	-
<i>Assistant Professor</i>	Assistant. Professor	8	-
<i>Associate Professor</i>	Associate Professor	6	
<i>Asst. Onderzoeker</i>	Assistant Researcher	1	Academic Education and Research
<i>Beleidsarcheoloog</i>	Government Archaeologist	6	Consultancy
<i>Beleidsarcheoloog</i>	Government Archaeologist	3	Education, Outreach and Management
<i>beleidsmedewerker archeologie</i>	Asst. Government Archaeologist	7	Consultancy
<i>Bijzonder Hoogleraar</i>	Honorary Professor	4	Academic Education and Research
<i>Communicatieadviseur</i>	Outreach Consultant	1	Education, Outreach, etc.
<i>Conservator</i>	Conservator	8	Museum Activities, Academic Research, Outreach

Job Title			
Dutch	English	Individuals	Job Description
<i>Conservator</i>	Conservator	1	Administration and Logistic Support
<i>Dean of Faculty Archaeology</i>	Dean of Faculty	1	
<i>Depotbeheerder</i>	Depot Manager	1	Administration and Logistic Support
<i>Directeur</i>	Director	7	Management and Consultancy
<i>Directeur-Eigenaar</i>	Director-Owner	3	Consultancy
<i>Docent</i>	Lecturer Archaeology	44	Academic Education and Research
<i>Docent Geo-Archeologie</i>	Lecturer Geo-Archaeology	3	Academic Education and Research
<i>Educatieve archeologen</i>	Educational Archaeologist	2	Outreach, Museum Activities and Research
<i>Eigenaar</i>	Owner	1	Outreach, Education, Museum Activities
<i>Extraordinary Professor Archaeology</i>	Extraordinary Professor	2	Education and Research
<i>Freelance Archeoloog</i>	Freelance Archaeologist	1	Consultancy
<i>gemeente archeoloog</i>	Local Government Archaeologist	3	Fieldwork and Research, Outreach and Education
<i>Guest Lecturer Archaeology</i>	Guest Lecturer Archaeology	1	-
<i>Honorary Senior Scientist</i>	Honorary Senior Scientist	1	Academic Education and Research
<i>Hoofd Collecties</i>	Head of Collections	1	Management
<i>Hoofd Projectbureau</i>	Head of Projectbureau	2	Management and Research
<i>Hoogleraar</i>	Professor	22	Academic Education and Research
<i>Hoogleraar/MD Geo + Bioarchaeology</i>	Professor Geo/BioArchaeology	1	Academic Education and Research
<i>ICT/Depot</i>	ICT/Depot Manager	4	Administration and Logistic Support
<i>Inspecteur</i>	Inspector	5	Inspection
<i>Junior Adviseur</i>	Junior Consultant	2	Consultancy
<i>Junior Veldarcheoloog</i>	Junior Field Archaeologist	1	Fieldwork and Research
<i>Materiaalspecialist</i>	Material Specialist	1	Fieldwork and Research
<i>Medewerker Indiaan-Amerika</i>	Assistant American-Indian Archaeology	1	-

Job Title			
English	English	Individuals	Job Description
<i>Medewerker Studiecoördinator</i>	Assistant Study Coordinator	2	-
<i>Medior Veldarcheoloog</i>	Medior Field Archaeologist	1	-
<i>Monumentenwachter</i>	Monument Inspector	3	Consultancy
<i>Msc Coordinator</i>	MSc Coordinator	1	Administration and Logistic Support
<i>Onderzoeker</i>	Researcher	2	Fieldwork and Research
<i>Onderzoeker</i>	Researcher	7	Academic Education and Research
<i>Onderzoeker/materiaalspecialist</i>	Researcher/Material Specialist	3	Research
<i>Onderzoeksassistent</i>	Research Assistant	1	Academic Education and Research
<i>Planner/hoofd vondstverwerking</i>	Planner/Head Finds Processing	1	-
<i>Post-doc Researcher</i>	Post-Doc. Researcher	7	Academic Education and Research
<i>Projectleider</i>	Project Leader	5	Fieldwork and Research
<i>Projectmedewerker</i>	Project Assistant	3	Fieldwork and Research
<i>Projectmedewerker Archeologie</i>	Project Assistant Archaeology	2	Outreach and Education
<i>Regionaal Archeoloog</i>	Regional Archaeologist	1	Consultancy
<i>Sectorcoördinator archeologie/projectleider</i>	Sector Coordinator/Project Leader	1	Outreach and Education
<i>Senior Veldmedewerker</i>	Senior Field Assistant	3	Fieldwork and Research
<i>Senior Adviseur</i>	Senior Consultant	15	Consultancy
<i>Senior Archeoloog/Projectleider</i>	Senior Archaeologist/Project Leader	3	Fieldwork and Research
<i>Senior Onderzoeker</i>	Senior Researcher	3	Research and Consultancy
<i>Senior Projectleider</i>	Senior Project Leader	1	Fieldwork and Research
<i>Senior Specialist (Archeozooloog)</i>	Senior Specialist (Archaeo-Zoologist)	1	Academic Education and Research
<i>Senior Veldarcheoloog</i>	Senior Field Archaeologist	2	Fieldwork and Research
<i>Specialist</i>	Specialist	17	Fieldwork and Research

Job Title			
Dutch	English	Individuals	Job Description
<i>Specialist archeologie + technologie</i>	Specialist Archaeology and Technology	1	-
<i>Specialist Organische Residueen Analyse</i>	Specialist Organic Residue Analysis	1	Fieldwork, Research and Consultancy
<i>Student Assistant</i>	Student Assistant	1	Academic Education and Research
<i>Studie coordinator</i>	Study Coordinator	1	Logistic Support, Research
<i>Studieadviseur</i>	Study Advisor	1	Administration and Logistic Support, Research
<i>Tutor Graduate School of Archaeology</i>	Tutor Graduate School of Archaeology	1	-
<i>Veldarcheoloog/Asst. Depotbeheerder</i>	Field Archaeologist/Asst. Depot Manager	1	Fieldwork and Logistic Support
<i>Veldcoordinator</i>	Field Coordinator	1	Administration and Logistic Support
<i>velddienst</i>	Field Service	1	Administration and Logistic Support
<i>Veldtechnicus</i>	Field Technician	2	Fieldwork and Research
	Total:	348	

3.2 Lijst van ondersteunende functies

Job Title		Individuals
Dutch	English	
PR medewerker	PR Employee	1
Museum medewerkers	Museum Employees	14
Onbekend	Unknown	3
Voorlichting	Outreach	1
Adviseur PR en Communicatie	Consultant PR and Outreach	1
Secretaresse	Secretary	9
Office Manager	Office Manager	3
Financiële Administrator	Financial Administrator	3
Fysisch Geograaf/GIS specialist	Physical Geographer/GIS Specialist	3
Bedrijfsmatig Ondersteuning	Commercial Support	2
fysisch geograaf	Physical Geographer	2
Landmeter	Land Surveyor	1
Fysisch Anthropoloog	Physical Anthropologist	1
Relatiebeheerder	Customer Manager	1
Administrateur	Administrator	1
Medewerker P&O	Personnel Officer	1
Specialist ICT	ICT Specialist	1
Documentation	Documentation	1
Manager	Manager	1
Medewerker onderwijssecretariaat	Secretarial Employee	2
Secretaresse Faculteitsbestuur	Faculty Secretary	1
Medewerker undergraduate opleiding	Assistant Undergraduate Education	1
Medewerker laboratorium	Laboratory employees	11
ICT Systems Engineer	ICT Systems Engineer	1
Tekenaar	Illustrator	11
Bibliotheek medewerker	Library Assistant	1
fotograaf	Photographer	1
Docent Applicatiebeheerder	Lecturer Applications Manager	1
Total:		80

Vestiges of
the past
Sporen uit
het verleden



VESTIGIA

Archeologie & cultuurhistorie