



Archeologen, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in Nederland

Een onderzoek voor het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst

HTH Research

Henk Vinken

Lisa Wolters

HTH Research
Stationsstraat 17-19
5038 EA Tilburg

Tilburg, december 2020

© 2020 HTH Research

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

www.hth-research.nl

Inhoudsopgave

Dankwoord	3
Inleiding	4
Onderzoek en vragen	4
Onderzoeksfasen	6
Sectorexperits en begeleidingscommissie	7
Beschikbare cijfers	8
Omvang beroepsgroep	8
Sectoren en soort dienstbetrekking	8
Soorten werkzaamheden	8
Omvang organisaties en contracten	8
Afgestudeerden, vrouw/man-verhouding, leeftijden, kwalificaties	9
Verdiensten	9
Omzetten en werknemers bij opgravingsbedrijven	10
Actorregister Archeologie	10
Baanperspectieven	11
Alumnionderzoek Saxion	12
Werkdruk, werkomstandigheden en waardering	12
Financiële relaties binnen de sector	13
Toelichting model financiële relaties	15
Focus voor vervolg van het onderzoek	15
Toelichting knelpunten	17
Te benadrukken relaties voor contractvoorwaarden	18
Groepsgesprek	19
Over welke contractvoorwaarden moeten we het hebben?	19
Wat zou het doel moeten zijn van afspraken over contractvoorwaarden?	21

Met wie worden de afspraken gemaakt?	22
Hoe moeten de afspraken eruit zien?	22
Wat is nog meer relevant?	22
Peiling	23
Vragenlijst	23
Respons	23
Afspiegeling	23
Profiel	24
Werkzaamheden	25
Verdiensten	27
Arbeidsvoorwaarden	28
Werkomstandigheden	28
Afspraken	28
Opmerkingen	33
Verschillen tussen archeologen	33
Conclusies	37
Aanbevelingen	41
Literatuur	43
Bijlage	44
Sectorexperits	44
Begeleidingscommissie	44
Ingeschrevenen Actorregister Archeologie	44
Deelnemers groepsgesprek	46
Gespreksleidraad	47
Vragenlijst peiling	48

Dankwoord

De onderzoekers danken de drie sectorexperts Monica Dütting, Nathalie Vossen en Anneleen Van de Water, voor hun onmisbare, deskundige inbreng in alle fasen van dit onderzoek. Ook dank aan de leden van de begeleidingscommissie Benedine Dassen, Caspar de Kieffe, Lara Laken, Annemarie Luksen-IJtsma, Daniël Stiller en Esther Vriens voor hun kritische blik op onze werkzaamheden en (tussentijdse) producten. Uiteraard ook dank aan de deelnemers aan het groepsgesprek te weten, naast twee van de bovengenoemde drie sectorexperts (Monica Dütting was verhinderd): René Isarin, Fokko Kortlang, Heleen van Londen, Mariette de Rooij, Esther Vriens en Maarten Wispelwey. Hiernaast dank aan Chrystel Brandenburgh van het Groot Reuvensoverleg voor de ondersteuning vanaf de start van het onderzoek en aan Esther Wieringa van de CCvD-SIKB voor de cijfers over het Actorregister Archeologie. Ook veel dank aan DataIM, vooral Gijs van Blokland en Harm van Wielink, die op zeer korte termijn de peiling onder archeologen hebben georganiseerd. Verder zijn we dankbaar voor de inzet van Hester Swaving en Sjoerd Feitsma van de zijde van opdrachtgever, Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst, en Karin Haentjens en Katie Schreiber van de kant van de financier van het onderzoek, het ministerie van OCW. Tot slot dank aan Carla Jansen van het Groot Reuvensoverleg, aan opnieuw Daniël Stiller van Archeologie 3.0 en Herbert-Jan Hiep van Archweb-L voor de ondersteuning bij het bereiken van zoveel mogelijk Nederlandse archeologen voor deelname aan de peiling.

Inleiding

Met een subsidie van het ministerie van OCW heeft Platform ACCT, Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst, in het najaar van 2020 een onderzoek uitgevoerd in de archeologiesector. Dit onderzoek laat op basis van een verkenning van onderzoeksliteratuur, gesprekken met en een peiling onder archeologen een beeld zien van de inkomenspositie, de (ervaren) knelpunten bij de contractvoorwaarden van archeologen en de mogelijkheid om hierover afspraken te maken. Het onderzoek vond plaats in het kader van de evaluatie van de Erfgoedwet. Het voorliggende rapport doet verslag van de bevindingen van het onderzoek.

Onderzoek en vragen

Begin 2019 is in een focusgroepgesprek een eerste blik geworpen op de contractvoorwaarden in de archeologiesector. Dat gebeurde in het kader van de afspraken over *Fair Practice* in de culturele en creatieve sector.¹ Aan de orde waren de condities en behoeftes om als opdrachtnemer met opdrachtgevers (en onderaannemers) te onderhandelen over onder andere contractvoorwaarden.² De eerste conclusies waren dat er zeker wordt onderhandeld, maar dat er grote verschillen in de onderhandelingsposities van de verschillende partijen in de archeologie worden ervaren. Zeker archeologen die in 'het veld' als onderaannemer actief zijn vinden hun onderhandelingspositie zwak. In de loop van 2019 ontstond bij het Groot Reuvensoverleg, een 'overlegtafel' van organisaties en partijen in de archeologiesector, en het ministerie van OCW de behoefte om voor archeologen na te gaan wat de arbeidsmarktpositie van archeologen concreet is, te zien wat hierover empirisch bekend is en om hierbij nader in te zoomen op arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in de archeologiesector. Er werd breder geconstateerd dat er wel een aantal zorgwekkende geluiden zijn over deze onderwerpen, maar dat hierover gedegen en recente cijfers en andere systematische inzichten ontbreken. Dit onderzoek wil nadrukkelijk in die lacune voorzien.

HTH Research was al bezig met een soortgelijk onderzoek onder uitvoerenden in de klassieke muziek en popmuziek en werd benaderd om dit ook voor archeologen op te zetten. Bij het onderzoek onder archeologen is echter nadruk gelegd op alle werkenden, zelfstandigen maar zeker ook die in loondienst en/of in detachingsconstructies. Met het geschetste beeld en inzichten uit dit onderzoek hopen we bij te dragen aan meer gefundeerde kennis over de stand van zaken omtrent arbeidsvoorwaarden in de archeologiesector en ideeën te geven om deze te verbeteren.

Daarnaast moet dit onderzoek, samen met onderzoeken en gesprekken in een breed aantal beroepsgroepen in de culturele en creatieve sector, leiden tot een set aanbevelingen om in 2021 en verder te komen tot verbeteringen van de knelpunten die worden ervaren in de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van archeologen en andere werkenden in de culturele en creatieve sector. Hierover volgt begin 2021 een afzonderlijke publicatie.

De volgende vragen kwamen in dit onderzoek aan de orde. De hoofdvraag was: Wat zijn de behoeftes in de archeologiesector om tot verbetering van de arbeidsmarktpositie, c.q. arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden te komen? We spreken in het vervolg ook wel samenvattend over contractvoorwaarden. We onderscheiden een aantal deelvragen, die we hierna telkens kort toelichten:

¹ Zie <https://fairpracticecode.nl/nl> voor meer uitleg. Zie ook <https://www.platformacct.nl>.

² Vinken, H. (2019). *Tarieven in de culturele en creatieve sector. Ruimte voor onderhandelen*. Tilburg: HTH Research. (Niet openbaar verschenen.) Zie ook Vinken, H. (2019). *Honorariumrichtlijnen. Verslag van de eerste verkenning van agendapunt 3.8 van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*. Tilburg: HTH Research. Zie www.arbeidsmarktagenda.cc voor een download van dit verslag. Zie ook de samenvattende blog 'Honorariumrichtlijnen in de culturele sector. Wanneer werken ze?' op www.hth-research.nl.

1. Wat weten we uit eerder onderzoek over de arbeidsmarktpositie van archeologen in Nederland? Wat weten we (nog) niet?
Er is in de archeologiesector behoefte aan het breder in kaart brengen van de status van werk en inkomen in de sector. Welke soorten inkomens zijn er (wat wordt er met wat voor werk verdiend), welke contracten, welke arbeidsvoorwaarden, is hier in de sector een gesprek over, waarover wordt onderhandeld, etc.? De vraag is welke van deze vragen met cijfers onderbouwd beantwoord kunnen worden en welke niet.
2. Over welke arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden moeten we het hebben?
Het was niet bij voorbaat duidelijk wat er vooral aan de orde moest komen in het geval van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. In ieder geval moest de te besteden tijd een rol spelen, maar ook werkdruk, omgaan met meerwerk, ruimte voor bijscholing.
3. Wat zou het doel moeten zijn van afspraken over contractvoorwaarden?
Afspraken over contractvoorwaarden kunnen dienen als meer of minder vrijblijvend hulpmiddel voor het gesprek tussen werk-/opdrachtgever en werk-/opdrachtnemers over de voorwaarden voor het verrichten en leveren van diensten. Aan de andere kant van het spectrum kunnen de afspraken als een standaard fungeren waaraan diverse partijen al dan niet wettelijk gehouden zijn. Ook kunnen ze als referentiepunten een rol spelen bij het beoordelen van project- en subsidieaanvragen door opdrachtgevende en/of subsidiërende partijen.
4. Wie zijn de relevante partijen: met/tussen wie moeten er afspraken gemaakt worden?
In de sector kunnen er verschillende partijen zijn met wie afspraken gemaakt moeten worden. Welke dat zijn, moest in dit onderzoek in beeld komen. In voorkomende gevallen zijn opdrachtnemers zelf ook opdrachtgever. Denk aan een klein opgraafbedrijf dat tijdelijk mensen nodig heeft. Hier was dus ook aan de orde welke afspraken er in die situaties gemaakt worden.
5. Hoe moeten afspraken er uit zien?
Moeten de afspraken zodra het over tarieven gaat, gelden als een normprijs of een bodemprijs, moeten ze refereren aan cao's c.q. aan beloning voor archeologen in loondienst, moeten ze verwijzen naar minimuminkomens of naar modale inkomens, etc. In de honorariumrichtlijnen in de beeldende kunst is een minimumtarief gedeeld door een x-aantal exposities als uitgangspunt genomen om adviestarieven op minimumloonniveau te kunnen berekenen. Welke uitgangspunten moeten in archeologie genomen worden? En hiermee samenhangend: welke status moeten de afspraken hebben, van billijk-normerend tot wettelijk-verplichtend?
6. Welke andere condities zijn relevant?
Denk hierbij aan machtsverschillen in de onderhandelingspositie die in de ene sector pregnanter zijn dan in de andere. Transparantie is een andere factor. Het is voor betrokkenen niet altijd duidelijk hoe budgetten tot stand zijn gekomen, budgetten waarbinnen zij moeten onderhandelen over beloning. We moesten een beeld krijgen van de relevante factoren die het maken van afspraken (c.q. het onderhandelen hierover) beïnvloeden.

Onderzoeksfasen

Het project kende diverse fasen.

Fase 1 Voorbereiding project

In deze fase is het project voorbereid. Het belangrijkste onderdeel was het werven van één of meer sectorexperts. Inbreng van de belangenorganisaties, zoals het Groot Reuvensoverleg, was hier cruciaal. Vooraf is een profielschets opgesteld. Hierin stonden de criteria waaraan een sectorexpert idealiter moest voldoen. In het ideale geval was de sectorexpert zelf ook archeoloog (of recentelijk geweest). De sectorexpert moest de eigen sector kunnen onderzoeken. Behalve betrokkenheid bij en kennis van de eigen sector, moest de sectorexpert dus ook over basale onderzoekvaardigheden beschikken. In deze voorbereidende fase is tevens de relevante documentatie over de archeologiesector en contractvoorwaarden doorgenomen.

Fase 2 Voorbereiding onderzoek

De onderzoekers en de sectorexperts zijn nagegaan wat de behoefte aan cijfers was in de sector, welke er al (zonder nieuw onderzoek) beschikbaar waren en welke nog niet. In het hoofdstuk *Beschikbare cijfers* staan de bekende (of nog onbekende) gegevens over werkgelegenheid en inkomensvorming van archeologen in loondienst, archeologen in detachings-, uitzend- of payrollconstructies, archeologen met een eigen bedrijf met personeel en zelfstandig werkende archeologen.

De onderzoekers en de sectorexperts hebben vervolgens een model van financiële relaties in de archeologiesector geschetst. Doel was een beeld te krijgen (en later te toetsen) van de partijen die deel uitmaken van de structuur van de sector, welke financiële relaties en geldstromen er zijn en zo te bepalen met wie archeologen feitelijk tariefafspraken moeten maken. Het model diende als referentiekader voor alle volgende onderdelen van dit onderzoek. Het model werd eerst door de auteurs van dit voorstel gemaakt en getoetst en verfijnd door de sectorexperts en de begeleidingscommissie.

Fase 3 Groepsgesprek belanghebbenden

De onderzoekers en sectorexperts maakten een beknopte gespreksleidraad waarmee de belangrijkste belanghebbenden in een online groepsgesprek werden bevestigd. De gespreksleidraad bevatte de thema's die in een open groepsgesprek aan de orde moesten komen en deelnemers werden uitgedaagd mee te denken over de vragen die we aan archeologen konden stellen in de vragenlijst (zie fase 4). De begeleidingscommissie is in deze fase ook om input gevraagd. De genodigden voor de groepsgesprekken waren vertegenwoordigers van onder andere overheidsorganisaties, beroepsorganisaties, werkgeversorganisaties en eventuele veldexperts. Het gesprek is verslagen door de sectorexperts en ter verifiëring en aanvulling teruggelegd bij de gespreksdeelnemers (de zogenaamde member check, een cruciaal onderdeel van gedegen kwalitatief onderzoek). Het gecontroleerde gespreksverslag vormde bron voor de eindrapportage (zie fase 5).

Fase 4 Peiling archeologen

In het najaar van 2020 is een vragenlijst rondom het thema uitgezet. We hebben de conceptvragenlijst met de sectorexperts en de begeleidingscommissie besproken en zodra we het eens waren over de definitieve vragenlijst is deze geprogrammeerd tot een digitale webenquête door de beoogde onderaannemer DataIM. Hierna is de vragenlijst getest. Op 24 november 2020 is de dataverzameling gestart en die duurde tot de namiddag van 8 december

2020. De peiling is bekend gemaakt via de ledenorganisaties van het Groot Reuvensoverleg en de volgers van de Facebookpagina Archeologie 3.0 en de mailinglist Archweb-L.

Fase 5 Analyse en rapportage

In de laatste fase werkten we aan de eindrapportage. De onderzoeker hebben de statistische analyses verricht. Het databestand is door hen gereed gemaakt voor analyse door de data te controleren op validiteit en consistentie. We hebben rechte tellingen met frequenties en gemiddelden per vraag (univariate analyses) gemaakt en aspecten verder uitgediept via multivariate analyses. De vragen zoals boven genoemd worden in deze rapportage beantwoord, op basis van het verrichte onderzoek in voorgaande fasen.

Sectorexperits en begeleidingscommissie

Bij de start is een begeleidingscommissie ingesteld met vertegenwoordigers van belangenorganisaties (inclusief opdracht-/werkgevers in de sector), kennisinstituten (zoals de Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed) en de opdrachtgever van het onderzoek (PACCT, Ministerie van OCW). Zij gaven in online meetings en via email commentaar op het model met relaties, de gespreksleidraad, de vragenlijst en de eindrapportage. Dit terugleggen en toetsen is een cruciale factor voor de kwaliteit en het draagvlak van de onderzoeksresultaten.

Het onderzoekstraject is vanaf het beginstadium georganiseerd in samenspraak met meerdere experts uit de sector archeologie. Zij konden vanuit verschillende rollen die zij in de archeologiepraktijk spelen, meedenken over en meedoen in het gehele onderzoekstraject. Na overleg met de begeleidingscommissie van het onderzoek is gekozen voor Monica Dütting, Nathalie Vossen en Anneleen Van de Water als sectorexperits. De eindverantwoordelijken voor het onderzoek zijn de auteurs van deze rapportage.

Beschikbare cijfers

Wat is er in de onderzoeksliteratuur bekend over arbeidsmarktfragmenten in de archeologie en meer in het bijzonder over de werkzaamheden en verdiensten van archeologen. In deze rapportage staan de beroepsmatig werkende archeologen centraal, al dan niet in loondienst. We gaan hier niet in op de positie van vrijwilligers.³

Op de eerste plaats kijken we naar de meest recente rapportage over Nederland in het Europese onderzoek *Discovering the Archaeologists of Europe*, te weten *Discovering the Archaeologists of the Netherlands 2012-14* (Van Londen et al., 2014). Deze rapportage, hierna geciteerd als DISCO-NL, geeft een overzicht van het bestaande onderzoek van 2002 tot en met 2014 (zoals de Erfgoedmonitor 2014). In DISCO-NL is ook nieuw vragenlijstonderzoek gedaan (114 respondenten).

Omvang beroepsgroep

In DISCO-NL wordt gesteld dat in 2013 rond de 1.300 personen betaald werk als archeoloog hebben in Nederland (Van Londen, 2014: 19). Dat komt overeen met bijna 1.060 fte, een substantiële groei ten opzichte van de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw (respectievelijk 360 en 675 fte). Zie verder voor een analyse van de circa 1.300 geregistreerde actoren in het Actorregister Archeologie.⁴

Sectoren en soort dienstbetrekking

Van de ongeveer 1.060 fte in DISCO-NL is bijna 490 fte te vinden in de overheidssector (Rijk, provincies, gemeenten en universiteiten), nog eens 115 bij de semioverheid (onder andere musea, regionale agentschappen, provinciale steunpunten) en iets meer dan 400 fte in de private sector. Hieronder vallen 370 fte bij bedrijven en 34 fte bij zelfstandigen. Zelfstandigen maken derhalve net iets meer dan 3 procent van het totaal uit.

Soorten werkzaamheden

In DISCO-NL wordt onderscheid gemaakt tussen werkzaamheden in 1) veldwerk en onderzoek, 2) beleid en advies, 3) publiek en conservering en 4) opleiding en wetenschap. Binnen de Rijksoverheid en universiteiten wordt het meest aan opleiding en wetenschap gedaan. Bedrijven en zelfstandigen doen vooral veel veldwerk en onderzoek.

Omvang organisaties en contracten

Kijkend naar de omvang van organisaties (overheden, bedrijven, etc.) zien we in DISCO-NL dat 40 procent van de organisaties uit eenmanszaken c.q. zzp'ers bestaat, samen goed voor 7 procent van de werkgelegenheid. Nog eens 40 procent van de organisaties heeft 2 tot 6 personen personeel, samen 25 procent

³ Zie daarvoor de publicatie *De kracht van vrijwilligers* van de RCE (2015).

⁴ 1.300 Actoren is niet gelijk aan 1.300 geregistreerde archeologen. Archeologen hebben niet zelden meerdere Actorregistraties.

van de werkgelegenheid. Kortom, er zijn veel kleine (eenmans)bedrijven maar er zijn ook een paar grote organisaties die veel werknemers (26 werknemers of meer) in de archeologie hebben. Dat was in 2008 en 2013 het geval.

Wel wordt geconstateerd dat het aantal zelfstandigen over de jaren toeneemt en er in 2013 een daling in het aantal gewerkte uren is ingezet (Van Londen et al., 2014: 44). De conclusie luidt dat een toenemend aantal zelfstandig werkenden moeite heeft om voldoende uren werk te hebben. Deze conclusies wordt gebaseerd op een omkering in één jaar (daling in 2013 na jarenlange stijging). Onduidelijk is hiermee of dit een echte trend is. Ook zien we in 2013 een daling in het aantal werknemers bij opgraafbedrijven.

Bijna 18 procent van de mensen in loondienst bij de ondervraagde organisaties heeft een tijdelijk contract; 82 procent heeft dus een vast contract (Van Londen, 2014: 78).

Afgestudeerden, vrouw/man-verhouding, leeftijden, kwalificaties

Tussen 2008 en 2013 komen per jaar gemiddeld 220 nieuw afgestudeerde archeologen op de arbeidsmarkt, van bachelor tot master, met een hbo- of wo-diploma, aldus DISCO-NL. Er zit weinig fluctuatie in deze getallen. Volgens de Erfgoedmonitor zijn er in 2015 zo'n 205 wo en 20 hbo-studenten afgestudeerd als archeoloog.⁵ Er zijn volgens DISCO-NL meer mannen (58 procent in 2013) dan vrouwen (42 procent) in de sector werkzaam. Dat was in 2008 ook al zo. De gemiddelde leeftijd is 42 jaar voor vrouwen en 46 jaar voor mannen. Hoe ouder een cohort, des te meer mannelijke werkenden. Bijna 70 procent van de werkenden in de archeologie heeft in 2013 een doctoraal/master-diploma, 11 procent is gepromoveerd (merendeels in de archeologie).

Verdiensten

Het gemiddelde bruto jaarinkomen van de archeologen in loondienst is 40.845 euro in 2013, aldus het DISCO-NL-onderzoek (Van Londen, 2014: 68-69). De zzp'ers zitten op 32.708 euro bruto. Senior-archeologen verdienen bruto 47.179 euro per jaar. Een junior-veldonderzoeker ('prospector') verdient het minst: 28.333 euro bruto per jaar. Het verschil tussen salaris uit loondienst of uit zzp-schap is het grootst bij senior veldtechnici ('senior field technician') en senior archeologen: jaarlijks respectievelijk 25.000 euro, 20.000 euro en 17.000 euro minder voor zzp'ers. De zzp'ers zijn vergeleken met loondienst-archeologen juist in het voordeel als senior-veldonderzoeker: 6.000 euro jaarlijks in de plus.

Er is een recent Duits onderzoek waarin maandsalarissen van 272 archeologen in verschillende functies zijn bepaald (Schauer et al., 2020). Het gaat voornamelijk om archeologen in loondienst (circa 70 procent), gevolgd door vrijeberoepsbeoefenaars (8 procent) en ondernemers (11 procent). De werknemers in bedrijven verdienen bruto 3.680 euro gemiddeld per maand en die bij de overheid (öffentlicher Dienst), de vrijeberoepers 4.000 euro en de ondernemers in de archeologie 3.500 euro. Als we dat naar een Nederlandse context en een bruto jaarinkomen vertalen (maandbedrag x 12 maanden plus vakantietoelage van 8 procent) dan variëren de bedragen van bijna 45.400 euro voor werknemers, bijna 51.850 voor zelfstandigen en ongeveer 45.400 euro voor ondernemers.

⁵ <https://www.erfgoedmonitor.nl/indicatoren/onderwijs-de-erfgoedzorg-archeologie>.

Omzetten en werknemers bij opgravingsbedrijven

Het CBS heeft voor de Erfgoedbalans 2017 (OCW, 2017) een onderzoek gedaan naar de omzetten in de periode 2010-2015 en werknemers in de jaren 2011-2015 van de '15 belangrijkste gespecialiseerde opgravingsbedrijven' (Van Andel et al., 2016). Er is een forse daling van omzetten te zien. Als 2011 op 100 gezet wordt is in 2015 nog maar 75 procent over van de omzetten. Nominaal gaat het om een daling van 27,8 miljoen euro in 2010 naar 21 miljoen euro in 2015. Bij de 15 opgravingsbedrijven werken in 2011 precies 560 werknemers (490 fte's) en dat daalt naar 380 (320 fte's) in 2015.⁶ Het gaat steeds om 60% mannen en 40% vrouwen. In 2011 was 43 procent jonger dan 35 jaar. In 2015 is dat nog maar 30 procent. In 2011 is 25 procent een 45-plusser. In 2015 is dat 35 procent. Dalende omzetten, minder werkgelegenheid en een trend naar ontgroening/vergrijzing van het personeelsbestand derhalve.

Op nog enkele andere websites staat informatie over archeologische bedrijven en hun omzetten of over archeologen en hun inkomsten.⁷ Het is niet te achterhalen waar deze cijfers op gebaseerd zijn, welk onderzoek er bijvoorbeeld achter zit, hoe dat is opgezet (laat staan wat de kwaliteit van het onderzoek is) en waar de rapportage over de cijfers te vinden is. We hebben besloten om deze informatie hier niet te gebruiken.

Actorregister Archeologie

De SIKB, de Stichting Infrastructuur Kwaliteitsborging Bodembeheer, rapporteert in haar recente jaarverslagen over het aantal ingeschrevenen in het Actorregister Archeologie. In de bijlage staan de cijfers over de jaren 2017, 2018 en 2019 (die over 2019 zijn voorlopig).

Het aantal geregistreerde actoren actief in de landbodem neemt toe van 1.181 in 2017, 1.266 in 2018 naar 1.304 in 2019. Er worden 27 rollen onderscheiden: in elk jaar zijn de Senior KNA Archeologen veruit in de meerderheid, steeds rond de 33 procent van alle ingeschrevenen. Zij worden gevolgd door de Senior KNA Prospector (rond de 17,5 procent), de KNA Archeoloog Ma en de Senior KNA Specialist Materialen (beide steeds rond 9 procent) en de KNA Specialist Materialen (zo'n 5,5 procent). Deze groepen vormen samen ongeveer driekwart van alle ingeschrevenen. Het valt op dat de bachelors KNA Archeologen slechts een kleine groep vormen, iets meer dan één procent. Er zijn in de drie jaar vooral meer KNA Archeologen Ma bijgekomen: van 93 in 2017, 107 in 2018 naar 126 in 2019 (een plus van 26 procent in de jaren 2017-2019). Er zijn weinig andere noemenswaardige fluctuaties.

In de waterbodem zijn in 2017 precies 48, in 2018 63 en in 2019 55 actoren in 13 verschillende rollen geregistreerd. Vooral Senior KNA Archeologen met het Specialisme Waterbodem (ongeveer een op drie tot een derde), Senior KNA Prospector Waterbodems (15 tot 19 procent), Senior KNA onderwaterarcheoloog (13 tot 16 procent) en KNA Archeoloog Ma Specialisme Waterbodems (11 tot 15 procent). Samen maken deze vier groepen meer dan 68 tot 80 procent van de geregistreerde actoren waterbodems uit (afhankelijk van het jaar waar we naar kijken). In alle jaren is één bachelor opgeleid tot archeoloog met specialisme waterbodems geregistreerd (alleen in 2018). Er zijn geen opvallende verschuivende aantallen in registraties in de waterbodemarcheologie.

⁶ Het CBS gebruikt de term 'werknemers', maar licht niet toe of dat alle werkenden in loondienst betreft, vast en/of tijdelijk, in- of exclusief losse of vaste inhuur en/of werkenden in de flexibele schil.

⁷ Bijvoorbeeld www.pianoo.nl/nl/markten/brancheinformatie/archeologie/archeologie-en-markt of <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/carriere/143945-werken-als-archeoloog.html>

Junior-archeologen (zonder minimaal drie jaar werkervaring) zijn niet vertegenwoordigd in het Actorregister en er zijn ook archeologen, bijvoorbeeld die werkzaam zijn bij lokale overheden, die niet in het register zijn opgenomen. Bij navraag zijn er 818 individuen in het huidige register ingeschreven, op een totaal van 1.304 actoren landbodem en 55 actoren waterbodem (cijfers 2019).

Baanperspectieven

Op basis van CBS-microdata en voor Elsevier Weekblad maakt SEO Economisch Onderzoek regelmatig een overzicht van de baanperspectieven van afgestudeerde academici.⁸ In 2017 voeren archeologie-alumni (afstudeercohort 2015-2016) de lijst aan met de slechtste vooruitzichten van alle afgestudeerden van alle 70 opleidingen. Kijkend naar het aantal maanden voordat zij een 'substantiële baan' hebben gevonden staan zij er het allerslechts voor: archeologie-alumni kost dat 24,8 maanden (accounting scoort met 2,6 maanden het best).⁹ Na 15 maanden heeft 26 procent van de archeologie-alumni een vaste baan (accounting: 78 procent). Het bruto-uurloon van een werknemer met een archeologiediploma is 14,20 euro (tandheelkunde voert nu de lijst aan met 23 euro) en het gemiddeld jaarinkomen (inclusief zelfstandigen) is 21.427 euro (tandheelkunde 52.647 euro). Dit alles maakt dat afgestudeerden archeologie zeer matig baanperspectief hebben, kijkend naar één jaar na het afstuderen. Dat is 10 jaar na het afstuderen (afstudeercohort 2006-2007) licht verbeterd. Met name het aandeel alumni met vaste banen is licht gestegen.

Het UWV heeft begin 2020 twee rapporten uitgebracht, een over academici en een over hbo'ers, voortbouwend op cijfers uit bovengenoemd onderzoek van het SEO/Elsevier Weekblad.¹⁰ Nu is het cohort 2016-2017 en het jaar 2018 onderwerp van onderzoek. De rode lantaarn onder afgestudeerde academici is overgenomen door letterkunde; archeologie staat nu dus één na laatste qua startpositie op de arbeidsmarkt (van alle alumni van nu 72 opleidingen). De mediane tijd tot men een baan heeft is gedaald naar 18,8 maanden. Nu heeft 29 procent na 15 maanden een vaste baan. Het uurloon van werknemers ligt op 13,70 euro en het gemiddeld jaarinkomen op 23.600 euro (ter illustratie: tandheelkunde-alumni hebben bij de start een jaarinkomen van 61.200 euro). Ook nu is de arbeidsmarktpositie 10 jaar na het afstuderen iets verbeterd (niet veel hoger, of hoger, maar 'iets hoger').

Kijkend naar de startpositie van hbo-afgestudeerden valt op dat archeologie niet voorkomt bij de top-27 lijst van opleidingen (van de 90 opleidingsrichtingen) met een zeer goede of goede startpositie, maar ook niet bij de top-27 van opleidingen met een matige tot zeer matige startpositie. Dit geldt ook voor de lijsten met opleidingen de arbeidsmarktpositie na 10 jaar. Ook wordt archeologie niet apart genoemd in de middenmoot-opleidingen. Hoe precies de scores voor de archeologie-opleiding in beide gevallen zijn, direct na het afstuderen en na 10 jaar, is dus niet bekend. Wel worden er gemiddelden voor alle 90 opleidingen genoemd. De helft van de afgestudeerden (mediane waarde) heeft na 5,5 maand een 'substantiële' baan, 39% een vaste baan, het uurloon bedraagt gemiddeld 15,60 (werknemers) en is 32.400 euro per jaar (werknemers en zelfstandigen).

⁸ Zie <http://www.seo.nl/expertise/studie-werk/> en <http://elsevierweekblad.nl/studiewerk2018>. Zie bericht van november 2018 op de site van het UWV: www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2018/grote-verschillen-in-arbeidsmarktpositie-academici.aspx.

⁹ Dit zijn mediane waarden ofwel 50 procent heeft eerder dan de 24,8 maanden een baan gevonden en 50 procent later.

¹⁰ Zie www.cultureelerfgoed.nl/onderwerpen/erfgoedwet/documenten/publicaties/2020/01/01/evaluatie-erfgoedwet-arbeidsmarkt.

Alumni-onderzoek Saxion

Eind 2019 is onderzoek gedaan onder alumni die tussen 2011 en 2019 aan de hbo-opleiding archeologie zijn afgestudeerd. Zo'n 15 procent is na het afstuderen het archeologisch werkveld in gegaan, ook bijna 15 procent werkt in een 'aanpalend archeologisch werkveld' en 27 procent is verder gaan studeren in de archeologie. De rest, zo'n 45 procent, is iets anders gaan doen: is verder gaan studeren buiten de archeologie, heeft een baan buiten de archeologie, etc. Van diegenen die (aanpalend) archeologisch werk zijn gaan doen is bijna driekwart man; van diegenen die kiezen voor een baan buiten de archeologie is driekwart vrouw. Bij de doorstudeerders in de archeologie is de verhouding 55 procent man en 45 procent vrouw. Veel van de alumni die werken in de archeologie komen terecht bij een gemeente (27 procent) of een uitzendbureau (23 procent). Zij die aanpalend werk doen, werken bij veel verschillende werkgevers. Het Kadaster (9 procent) en het bedrijf Stantec (22 procent) springen er uit.

Werkdruk, werkomstandigheden en waardering

In het kader van een onderzoek naar het nieuwe kwaliteitssysteem in de archeologie komen regeldruk en (indirect) werkdruk als onderwerpen aan de orde. Een van de deelconclusies is dat de regeldruk door het certificeringssysteem als groot wordt ervaren, omdat men het 'erg gedetailleerd en bureaucratisch' vindt (Knoop et al., 2020: 42). Algemene inzichten over ervaren werkdruk en werkomstandigheden in de archeologie zijn niet bekend. Er is wel een speciale aflevering van het tijdschrift *The Archaeologist* met Engelse case studies over waardering vanuit de werkgever en welzijn en gezondheid op de werkplek in de archeologie (ClfA, 2019).

Financiële relaties binnen de sector

De onderzoekers en sectorexperts hebben een schematische weergave opgesteld van de belangrijkste financiële relaties gezien vanuit de archeoloog. Het schema bevat ook relaties tussen anderen die echter in het onderzoekstraject niet verder zijn uitgewerkt.

De belangrijke vragen die we bij het opstellen van dit model van financiële relaties onszelf steeds stelden zijn:

1. Geeft dit een goed beeld van de financiële relaties gezien vanuit archeologen, zijn er aanvullingen, correcties?
2. Op welke van deze relaties zou nadruk gelegd moeten worden als het gaat om het komen tot afspraken over contractvoorwaarden?
3. Waar zitten de knelpunten gezien vanuit de positie van archeologen?

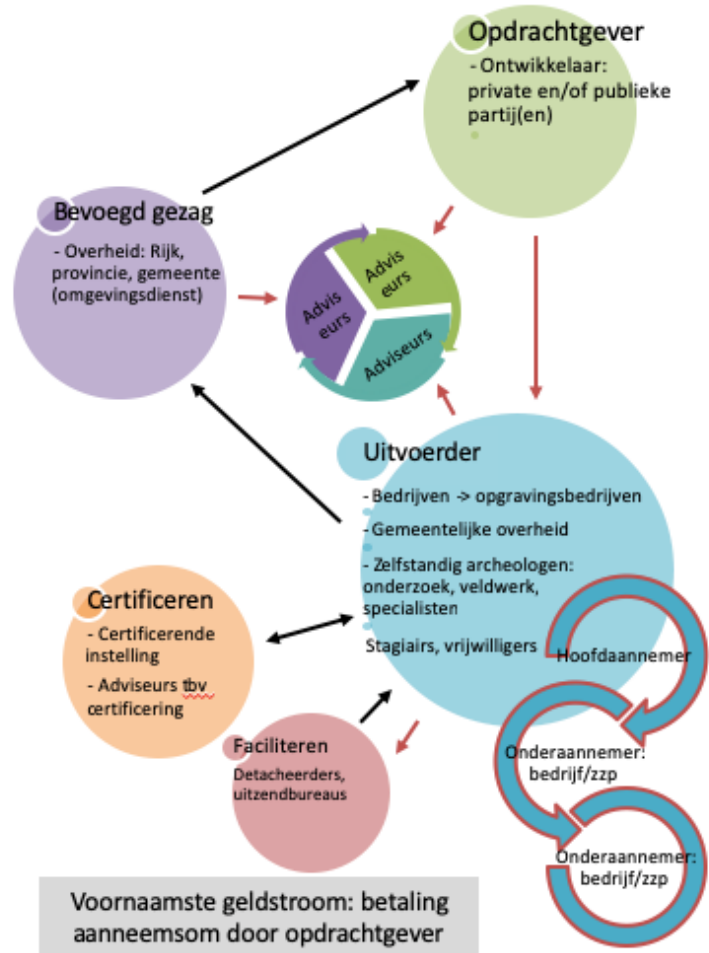
Het concept model is met de begeleidingscommissie gedeeld. Hun opmerkingen zijn verwerkt en op deze wijze zijn we tot een gedeeld beeld van financiële relaties in de sector gekomen.

De rode pijlen in de figuur hierna tonen een financiële relatie of transactie die voor archeologen relevant zijn. Zwarte pijlen geven relaties weer die in de eerste plaats niet financieel van aard zijn, maar bijvoorbeeld inhoudelijk, maar die uiteindelijk wel financiële consequenties voor archeologen kunnen hebben.

Onderzoek & opleiding



Archeologische Monumentenzorg (AMZ)



Publiek



Toelichting model financiële relaties

Binnen het archeologisch veld zijn drie verschillende takken van sport te onderscheiden – die onderling overigens wel verband houden. Er zijn de pijlers Onderzoek en Opleiding, De Archeologische Monumentenzorg en de Publieksarcheologie, met elk eigen betrokken partijen en financieringsbronnen.

Hieronder een toelichting op de financiële relaties die er met archeologen zijn - zzp'er, gedetacheerd of in loondienst -, dat wil zeggen de rode pijlen in het model:

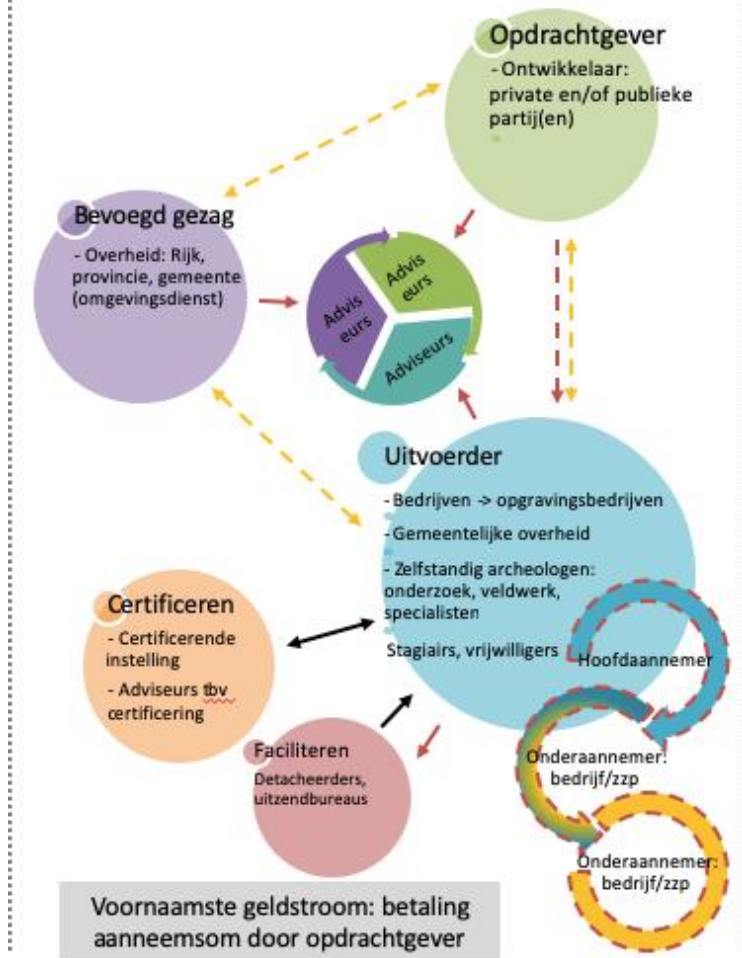
1. Onderzoek & opleiding
 - a. Archeologen actief binnen (wetenschappelijk) onderzoek ontvangen onderwijsgelden en/of subsidies van opdrachtgevende partijen. Zij kunnen in loondienst zijn of als zelfstandige actief zijn.
 - b. Archeologen actief op het gebied van opleidingen ontvangen onderwijsgelden, subsidies en/of investeringen van bedrijven (in het kader van bijvoorbeeld bijscholing) van financierende partijen. Zij kunnen in loondienst zijn of als zelfstandige actief zijn.
2. Archeologische Monumentenzorg
 - a. Uitvoerende archeologische bedrijven – met archeologen in dienst – ontvangen van een opdrachtgevende partij de overeengekomen aanneemsom voor de uitvoering van een project.
 - b. Vervolgens kan een uitvoerend archeologisch bedrijf met een of meerdere andere archeologische bedrijven (met archeologen in dienst) of zelfstandig archeologen een samenwerking aangaan. Zij voeren een deel van een project uit en worden onderaannemer.
 - c. Een uitvoerend bedrijf (hoofd- of onderaannemer) kan eventueel archeologen detacheren/inhuren via uitzendbureau.
 - d. Zowel het bevoegd gezag, opdrachtgevers (ontwikkelaars) als uitvoerende bedrijven kunnen adviseurs erbij betrekken – archeologen in loondienst of zelfstandig archeologen. Zij ontvangen daarvoor ook een overeengekomen opdrachtsom of een daaruit voortvloeiend salaris.
3. Publiek
 - a. Archeologen actief binnen de publieksarcheologie ontvangen subsidie, private ondersteuning (van bijvoorbeeld fondsen) en/of investeringen van bedrijven. Zij kunnen in loondienst zijn of als zelfstandige actief zijn.

Focus voor vervolg van het onderzoek

Na het opstellen van het model is gekozen voor een verdere focus op de contractvoorwaarden van archeologen binnen de Archeologische Monumentenzorg-cyclus (hierna: AMZ-cyclus). Binnen deze pijler van het model worden de meeste knelpunten ervaren door betrokkenen. Dat neemt uiteraard niet weg dat ook de andere pijlers mogelijke knelpunten voor werkende archeologen kennen.

De volgende figuur toont de ervaren knelpunten als het gaat om de contractvoorwaarden voor archeologen. De geel gekleurde pijlen en cirkels tonen de relaties waar knelpunten worden gesignaleerd. De onderbroken lijnen (rood en geel) van de pijlen duiden op het voorkomen van tussentijdse wijzigingen (vertragingen/versnellingen) in werkafspraken – en daarmee financiële afspraken – tussen partijen.

Archeologische Monumentenzorg (AMZ)



Toelichting knelpunten

We lichten kort toe welke knelpunten er in relaties worden ervaren binnen de AMZ-cyclus. Dat kunnen al expliciet financiële relaties zijn of relaties die financiële gevolgen kunnen hebben.

1. Driehoek: opdrachtgever – bevoegd gezag – uitvoerder

Het bevoegd gezag stelt een programma van eisen op, of laat deze opstellen, voor een ontwikkelaar (pijl van bevoegd gezag naar opdrachtgever). In deze eisen staan ook de voorwaarden van het te verrichten archeologisch onderzoek. Echter, door wijzigingen lopende het onderzoek kunnen eisen door het bevoegd gezag worden aangepast (pijl van bevoegd gezag naar opdrachtgever). De uitvoerende partij laat via de rapportages aan het bevoegd gezag en de opdrachtgever weten of er reden is voor het wijzigen van de eisen (pijl van uitvoeren naar bevoegd gezag, pijl van uitvoeren naar opdrachtgever). Echter, een wijziging kan ook ontstaan bij veranderende inzichten bij het bevoegd gezag. Een wijziging kan minder maar ook ander of meer werk betekenen voor de uitvoerende partij – dat betaald zou moeten worden door de opdrachtgever (pijlen van opdrachtgever naar uitvoeren). Dat is echter lang niet altijd het geval (pijl van uitvoeren naar opdrachtgever), omdat uitvoerende partijen dit niet altijd aankaarten bij een opdrachtgever en een opdrachtgever inhoudelijk weinig betrokken is bij een project. Het knelpunt zit in de situaties waarin een project een in de offerte onvoorziene wending neemt en de drie betrokken partijen het inhoudelijke en/of het financiële gesprek niet met elkaar voeren. Voor een uitvoerder betekent het dat de inhoudelijke eisen van het bevoegd gezag komen, maar het geld voor de uitvoering ervan van de opdrachtgever. Als deze driehoeksverhouding niet goed functioneert kan een te strakke planning en/of te krap budget voor de uitvoerende partij ontstaan.

2. Prijsconcurrentie: opdrachtgever – uitvoerder

Doorgaans is het doorslaggevende criterium bij de beoordeling van offertes van uitvoerende partijen de prijs. Dit wordt ervaren als knelpunt omdat het ervoor zorgt dat archeologische bedrijven projecten voor bodemprijzen zeggen uit te kunnen voeren. Ook ontstaat er een neerwaartse spiraal in offertesommen van bedrijven, ze concurreren met elkaar om de zo laagst mogelijke prijzen. De lage prijzen vertalen zich door naar de lage beloning (salaris of opdrachtsom) voor archeologen.

3. Uitvoerder: hoofd- en onderaannemer(s)

Geregeld wordt er bij projecten door de hoofdaannemer samengewerkt met onderaannemers, in de vorm van andere bedrijven of zzp'ers. Daar ontstaan knelpunten in de beloning voor onderaannemers omdat zij als het ware aan het einde van de keten staan (zie in de figuur de cirkels). Zij worden pas benaderd als ze nodig zijn of blijken te zijn (zie punt 1) maar het beschikbare budget reeds lange tijd vaststaat, of in sommige gevallen door onvoorziene wendingen al geslonken is (zie punt 1). Dit heeft tot gevolg dat archeologen die als onderaannemer fungeren niet of nauwelijks kunnen onderhandelen over hun beloning – en dat deze beloning laag is. Toch zien betrokkenen bij het onderzoek (gesprekspartners, sectorexperts) dat het werk bijna altijd wel door een archeoloog gedaan wordt, omdat diegene een groot belang ziet van de borging van de archeologische informatie. Belangrijk om ook te vermelden is de relatie tussen werkgever en werknemer in loondienst binnen de uitvoerende organisaties. Onvoorziene wendingen binnen een project kunnen ook voor archeologen in loondienst een knelpunt veroorzaken op het vlak van werkdruk. Daarnaast wordt aangegeven dat ook de beloning van mensen in loondienst bij archeologische bedrijven in het algemeen laag gevonden wordt.

Te benadrukken relaties voor contractvoorwaarden

De relaties die we belangrijk achten voor vervolg van het onderzoek zijn de relaties zoals hierboven beschreven:

1. De driehoeksrelatie tussen opdrachtgever, bevoegd gezag en uitvoerende partij
2. De relatie tussen opdrachtgever en uitvoerende partij
3. De relatie tussen hoofd- en onderaannemers binnen de uitvoering (inclusief de relatie tussen werkgever en werknemer)

Groepsgesprek

In november 2020 is er een groepsgesprek georganiseerd met mensen vanuit verschillende hoeken van de archeologiesector. Zo zaten er zowel zzp'ers, mensen in loondienst als werkgevers aan tafel die actief zijn binnen de overheid, de private markt en wetenschap. De deelnemers zijn gekozen door de onderzoekers en sectorexperts (zie bijlage voor de deelnemerslijst). In totaal namen 8 mensen aan het gesprek deel (inclusief twee sectorexperts, exclusief een afzegging en een persoon die schriftelijk input leverde).

Met de sectorexperts is een gespreksleidraad met vragen opgesteld (zie bijlage). De vragen zijn tevoren met de gesprekspartners gedeeld. Daarbij is expliciet aangegeven dat we niet per se de vragen in volgorde hoefden te bespreken, omdat het belangrijk was dat het gesprek een soort van 'natuurlijk verloop' kreeg langs die onderwerpen die de gesprekspartners binnen het thema contractvoorwaarden van belang achten.

De onderzoekers namen deel in de rol van gespreksleider. Het gesprek was online en duurde twee uur. Aan het eind van het gesprek is bezien of alle vragen in de gespreksleidraad aan de orde waren geweest (zo niet dan zouden deze alsnog aan de orde komen). Aan het eind van het gesprek is de deelnemers gevraagd om suggesties voor de vragenlijst die onder archeologen zou worden verspreid. Het verslag van het gesprek, opgemaakt vanuit impressies van de sectorexperts en aangevuld met die van de onderzoekers, is voor commentaar voorgelegd aan de gespreksdeelnemers. Het volgende is gebaseerd op het gespreksverslag en het commentaar daarop.

Voordat kon worden begonnen met het eerste onderwerp – over welke contractvoorwaarden moeten we het hebben? – vroegen enkele gespreksdeelnemers eerst om nadere uitleg over het onderzoek. Enkelen omdat zij vreesden voor een te grote focus op zzp'ers binnen het onderzoek, terwijl zij juist ook aandacht willen voor archeologen in loondienst. Anderen vroegen zich af of het onderzoek een inventariserend karakter had of een probleemoplossend karakter. Na verzekering van het houden van een brede scope – op arbeidsvoorwaarden van alle werkenden in de sector – en toelichting op het inventariserende karakter van het onderzoek, konden we van start.

Over welke contractvoorwaarden moeten we het hebben?

We begonnen het gesprek vervolgens met de vraag of en waar het knelt als het gaat om de contracten en arbeidsvoorwaarden voor archeologen. Door de gesprekspartners werden verschillende knelpunten benoemd, waarbij het ene knelpunt breder gedeeld werd dan het andere.

Waarover de meesten het eens waren, is dat de omgang met meerwerk door betrokken partijen binnen de archeologische monumentenzorg-cyclus zo'n knelpunt vormt. Meerwerk kan enerzijds ontstaan door onverwachte vondsten gedurende een project en/of bijgestelde eisen van het bevoegd gezag. Omdat bij aanvang van een project de prijs al is beklonken – en het werken met stelposten niet altijd de benodigde flexibiliteit biedt – wordt het nodige extra werk geregeld onbetaald verricht door betrokken archeologen. In de praktijk betekent het vaak dat archeologen die bij een later deel van een project worden betrokken, bijvoorbeeld voor de uitwerking van bepaald soort vondsten, een lage(re) prijs voor hun werk geboden krijgen. Simpelweg omdat het budget op dat moment niet meer toereikend is. Meermaals worden de kosten voor meerwerk afgewenteld op partijen en personen die later in een project aan het werk moeten. Gesprekspartners zien dat er vervolgens bijna altijd wel archeologen zijn die het voor de geboden prijs doen. Omdat ze het werk graag doen.

Anderzijds ontstaat er ook geregeld meerwerk omdat archeologen in hun optiek niet de kwaliteit kunnen leveren die zij nodig achten met de begrote uren. Hier speelt volgens gesprekspartners ook een grotere discussie, namelijk over de aard van archeologisch werk en de invulling van het begrip kwaliteit. Er zijn partijen binnen de AMZ-cyclus die archeologie als dienst zien en kwaliteit invullen als het zo klantgericht mogelijk werken. En de klant, de opdrachtgever, wil zo goed en snel mogelijk een 'vinkje' zetten bij archeologisch onderzoek binnen diens ontwikkelproject. En er zijn ook partijen die archeologie zien als kenniswerk waarbij de inhoudelijke kwaliteit van onderzoek voorop staat. Gesprekspartners geven aan dat zij van archeologen horen dat in het weekend of na werktijd het werk naar eigen goedkeuren, volgens inhoudelijke kwaliteitsmaatstaven, wordt afgemaakt.

Een ander knelpunt dat genoemd wordt is de beloning voor archeologisch werk, in de vorm van salarissen en honoraria. Gesprekspartners geven aan dat zij, los van situaties waarbij meerwerk ontstaat, de geboden beloningen laag vinden. Enkele gesprekspartners ervaren dat het concurreren op prijs – en de daaruit voortvloeiende bodemprijzen die worden geoffreerd – hier debet aan zijn.

Een belangrijk knelpunt dat naar voren wordt gebracht in het gesprek is het perspectief voor startende archeologen. Gesprekspartners geven aan dat de meerderheid van de archeologen die zij kennen liever in vaste dienst zou werken dan als zzp'er/gedetacheerde actief te zijn. Dat perspectief op een vaste aanstelling wordt steeds kleiner. Met name startende archeologen voelen zich gedwongen door opdrachtgevende partijen (bij met name overheden en in mindere mate bedrijven) om zzp'er te worden zodat ze aan de bak kunnen komen. We doelen hier met opdrachtgevende partijen op organisaties die opdrachten verlenen aan zzp'ers, ongeacht hun rol (uitvoerder, ontwikkelaar, etc.). Het werken met zzp'ers is voor veel partijen prettig omdat zij werken met projectgebonden financiering en archeologen maar moeilijk een vast/doorlopend salaris kunnen bieden. Zo ontstaat volgens enkele gesprekspartners een 'vaste flexibele schil' met archeologen die hetzelfde werk doen als archeologen in loondienst maar niet dezelfde erkenning en zekerheid daarvoor krijgen. En die ook niet het gewenste uitzicht hebben op een vaste baan.

Het gebrek aan ontwikkelmogelijkheden voor archeologen wordt door enkele gesprekspartners ook genoemd als een knelpunt in de huidige arbeidsmarkt. Door de beoordelingsrichtlijnen, stappenplannen en certificeringseisen is archeologisch werk weinig afwisselend met een monotoon werkritme en minder kansen voor ontwikkeling van de archeoloog tot gevolg. Dat geldt voor de startende archeologen, die meer buitenwerk verrichten en zelden de uitwerking ter hand kunnen nemen en ook niet de kans krijgen dit te leren van meer ervaren archeologen. Maar het geldt ook voor de meer ervaren archeologen die doorgaans veel binnenwerk verrichten. De huidige werkpraktijk met vaststaande plannings voor projecten laat weinig mogelijkheid toe voor afwisseling tussen binnen- buitenwerk geven enkele gesprekspartners aan. Speciaal genoemd worden nog de hbo-afgestudeerde archeologen die wegens het huidige certificeringssysteem weinig tot geen mogelijkheden hebben om door te groeien naar leidinggevende en/of verantwoordelijke posities binnen projecten. Met het weinig lonkende perspectief en huidige ontwikkelmogelijkheden vrezen gesprekspartners voor een leegloop van jonge archeologen uit de sector.

Een ander knelpunt dat genoemd wordt zijn de werkomstandigheden voor archeologen, met name voor het buitenwerk. Het werk is fysiek zwaar, de voorzieningen op locatie niet altijd toereikend, reistijden kunnen lang zijn en/of de periode van intern moeten zitten kan lang zijn. Gesprekspartners geven aan dat hoe ouder archeologen worden hoe meer zorgen zij zich maken over die werkomstandigheden.

Een belangrijk punt om te vermelden bij de genoemde knelpunten is dat meerdere gesprekspartners meermaals aan hebben gegeven een noodzaak te zien voor cijfermatig inzicht in de sector: hoeveel mensen zijn werkzaam als archeoloog? Zijn zij in loondienst, zzp'er, etc.? Wat verdienen zij? Hoe is de leeftijdsopbouw? Dit, om de ervaren knelpunten van een meer solide basis te kunnen voorzien of wellicht om ze te kunnen ontkrachten.

Wat zou het doel moeten zijn van afspraken over contractvoorwaarden?

De knelpunten die de gesprekspartners inbrengen, laten zien dat eventuele afspraken over arbeidsvoorwaarden voor twee dingen zouden moeten zorgen. Enerzijds voor een grotere mate van zekerheid voor archeologen. Dat wil zeggen: een solide financiële basis waarvan geleefd kan worden, waarbij de balans tussen tijd en beloning goed is en/of het gesprek over meerwerk wordt gevoerd en transparant is. Aan de andere kant geven gesprekspartners aan dat de afspraken bij zouden moeten dragen aan meer ontwikkelperspectief voor archeologen, bijvoorbeeld door voor afwisselendere werkpraktijk te zorgen.

Sommige gesprekspartners gaven in het gesprek aan dat zij het lastig vonden om het over eventuele afspraken te hebben omdat zij het huidige marktsysteem van de archeologie zien als het grote knelpunt – en als datgene wat zou moeten veranderen – als het gaat om betere arbeidsvoorwaarden voor archeologen. De gespreksleiders hebben de deelnemers toch uitgenodigd om te reflecteren op dat wat – binnen het huidige systeem – wel zou kunnen worden ondernomen op dit vlak.

Met wie worden de afspraken gemaakt?

Veel arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers en archeologen in de flexibele schil vloeien voort uit dat wat wordt overeengekomen in een offerte tussen opdrachtgever en uitvoerend bedrijf. Datzelfde geldt ook voor veel werkomstandigheden van archeologen. Daarin staat de planning, een prijs en andere kenmerken van een project. Enkele gesprekspartners opteren voor meer transparantie in offertes en het offerteproces maar ook gedurende een project bij onverwachte wendingen. Een gesprekspartner geeft aan dat – met het oog op het knelpunt van meerwerk en lage prijzen – het goed zou zijn om veldarcheologen bij de totstandkoming van offertes te betrekken. Dit zou bijvoorbeeld kunnen zorgen voor een meer realistische tijdsinschatting, maar zorgt tegelijkertijd ook voor eventueel getemperde/realistische verwachtingen bij een veldarcheoloog.

Ook richting opdrachtgevers kan de transparantie groter, menen enkele gesprekspartners. Een iemand verwoordt het als volgt: 'vooraf en tussentijds transparant kunnen – en durven – zijn over de inhoud van het werk en hoe je dit doorvertaalt naar de benodigde tijdsinzet is juist klantgericht.'

Op de vraag of er een rol weggelegd is voor het bevoegd gezag in het creëren van afspraken voor betere arbeidsvoorwaarden en/of werkomstandigheden, wordt twijfelend gereageerd door de gesprekspartners. Ja, het bevoegd gezag zou in een programma van eisen voorwaarden kunnen stellen hierover. Echter, bij overheden is er een groot verschil tussen gemeenten en provincies over hun rolopvatting binnen archeologische projecten en hun beschikbare kennis en kunde. Dit komt mede door decentralisaties bij overheden.

Sommige gesprekspartners menen dat eventuele afspraken over betere arbeidsvoorwaarden beginnen bij de archeologische bedrijven (en ook overheden met een opgravingstak). Zij zouden gezamenlijk moeten kijken naar de arbeidsvoorwaarden: beloning, traineeships, tijd/ruimte voor senioren en junioren om zich te blijven ontwikkelen en naar hoe de kosten hiervoor versleuteld kunnen worden in hun prijzen richting opdrachtgevers. Zo zou er een *level playing field* kunnen worden gecreëerd, waarbij bedrijven elkaar niet meer beconcurreren op lage prijzen (en dus mindere arbeidsvoorwaarden). Een

gesprekspartner licht toe: 'Kijk of je met een aantal grotere en kleinere archeologische marktpartijen kunt komen tot een soort van benchmark van salarissen en bestaande arbeidsvoorwaarden met variatie aan functieprofielen. En ververs deze om de circa drie jaar.'

Hoe moeten de afspraken eruit zien?

Met de voorgaande quote geven we al aan hoe in ieder geval enkele gesprekspartners afspraken over – of in ieder geval transparantie over – betere arbeidsvoorwaarden voor zich zien. Daarnaast komt ook een eventuele cao voor archeologen ter sprake. Meerdere gesprekspartner uit hun interesse in een cao, specifiek voor deze sector en zouden de mogelijkheden daarvoor graag nader onderzocht zien. Enkele gesprekspartners geven wel aan dat al veel archeologen in de sector onder een bestaande cao vallen, bijvoorbeeld een gemeentelijke cao.

We spreken nog kort over het maken van afspraken over tarieven voor archeologen. Daarbij wordt opgemerkt dat er dan niet alleen gedacht moet worden aan een goed minimum uurtarief, maar dat daarnaast bijvoorbeeld een adviestarief zou kunnen worden geïntroduceerd voor archeologisch adviseurs en dat stuksprijzen (voor te bestuderen vondsten) en m2-prijzen (voor veldwerk) ook relevant zijn om over na te denken.

Wat is nog meer relevant?

We sluiten het gesprek af met een korte rondvraag waarin alle gesprekspartners nog eens hun belangrijkste punt kunnen delen en de onderzoekers van advies voorzien over de op te stellen vragenlijst. Nog eens wordt benadrukt door enkele gesprekspartners dat het cijfermatig inzicht in de sector van cruciaal belang is om tot betere arbeidsvoorwaarden te komen.

Peiling

Van 24 november 2020 tot en met 8 december 2020 is een online peiling gehouden onder archeologen aangesloten bij de vakorganisaties verenigd in het Groot Reuvensoverleg, de volgers van de Facebookpagina Archeologie 3.0 (1.700 volgers) en de leden van Archweb-L, de mailinglist van de Nederlandse archeologie (naar eigen zeggen rond 1.000 abonnees).

Vragenlijst

De vragenlijst is gefocust op een deelpopulatie van de archeologen; die archeologen die beroepsmatig actief zijn in de AMZ-cyclus. Er is gevraagd naar het profiel van de archeologen (beroepsstatus, dienstverband, rol in de AMZ-cyclus, opleiding, etc.), de werkzaamheden (betaalde en onbetaalde gewerkte uren binnen en buiten de AMZ-cyclus, rol in de AMZ-cyclus, de fasen van die cyclus), de verdiensten uit die werkzaamheden (persoonlijk jaarinkomen, aandeel inkomsten uit de AMZ-cyclus), de arbeidsvoorwaarden (inclusief waardering) en werkomstandigheden (voorzieningen op de werkplek) en de eventuele afspraken die al dan niet collectief (bijvoorbeeld via een cao) hierover te maken zijn. In de bijlage is de vragenlijst opgenomen.

Respons

Het aantal archeologen dat alle vragen beantwoord heeft is 267. Dat is zo'n 20 procent van de beroepsgroep van 1.300 archeologen in Nederland. In totaal hebben 588 personen de online vragenlijst bezocht, zo'n 430 hebben de vragenlijst gestart. De 267 compleet ingevulde vragenlijst op 588 bezoekers en 430 starters is respectievelijk 45 en 62 procent. Vaak zijn mensen direct bij de start, na een aantal selectievragen over het beroepsmatig werken als archeoloog in de AMZ-cyclus, afgefallen dan wel zelf actief gestopt met invullen: van de 430 waren dat er 140. Twee personen gaven vervolgens aan archeologie als vrijetijdsbesteding te zien en nog eens 21 personen werkten niet als archeoloog in de AMZ-cyclus in 2019, het peiljaar in de enquête. Deze 23 personen zijn verder niet meegenomen. Alleen de 267 invullers van alle vragen zijn meegenomen.

Afspiegeling

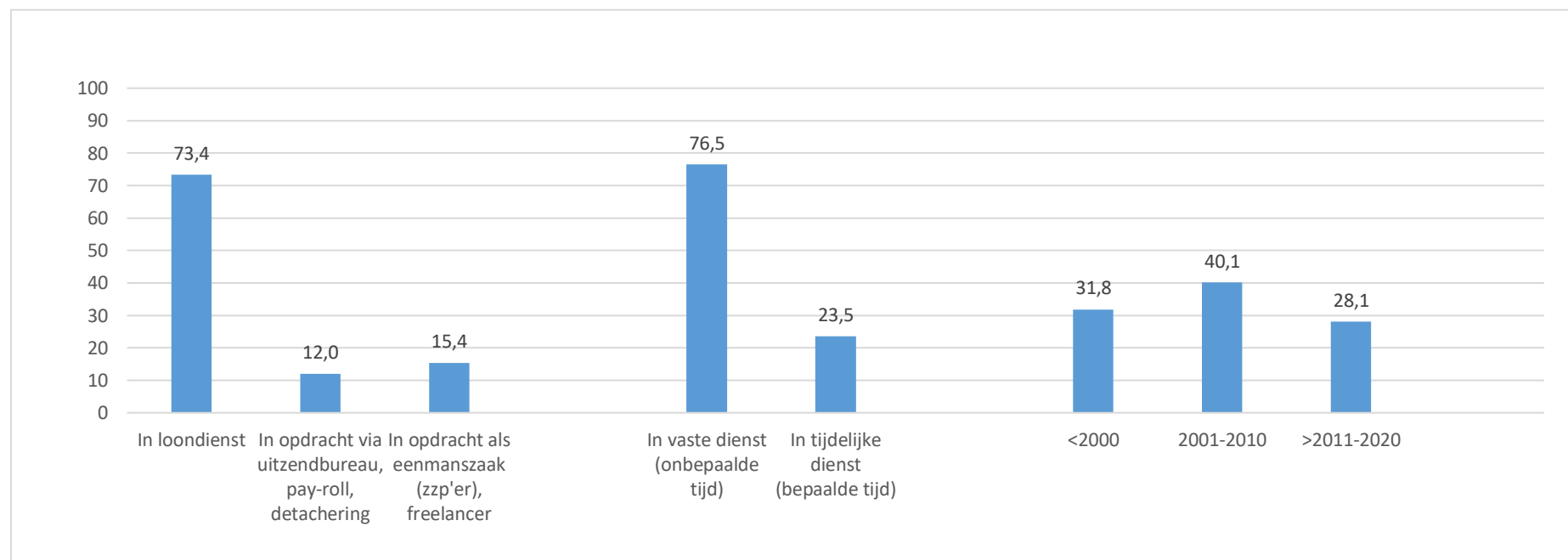
De vraag is of een respons van 267 in de AMZ-cyclus actieve archeologen een goede afspiegeling is van de totale groep archeologen werkzaam in de AMZ-cyclus in Nederland in 2019. Dit is niet met 100 procent zekerheid vast te stellen. Het is niet duidelijk wat de populatie is, c.q. hoeveel archeologen er in Nederland werken. Mogelijk, laten cijfers uit 2014 zien, zijn er in totaal 1.300 archeologen in Nederland actief. De centrale kenmerken van deze 1.300 archeologen zijn niet bekend. We weten niet hoeveel mannen of vrouwen, jongeren of ouderen, voltijders of deeltijders, et cetera, in de werkelijk populatie als archeoloog (in de AMZ-cyclus) actief zijn. Dat betekent dat we niet kunnen controleren of de respons op centrale kenmerken een goede afspiegeling vormt van de populatie. Er is, omgekeerd, ook geen enkele (empirische) reden om aan te nemen dat de respons afwijkt van de populatie.

Bij een onderzoekspopulatie van 1.300 archeologen en een responsgroep van 267 archeologen kunnen uitspraken worden gedaan die voldoen aan de algemeen geaccepteerde wetenschappelijke criteria voor betrouwbaarheid (95 procent) en nauwkeurigheid (foutmarge van 5 procent). Het betekent dat als het onderzoek op dezelfde wijze en op hetzelfde moment zou worden herhaald, de uitkomsten in 95 procent van de gevallen hetzelfde beeld zouden geven.

Hier presenteren we de hoofdresultaten van de peiling. We leggen aan het slot van dit hoofdstuk de resultaten uiteen naar arbeidscontract (loondienst, detachering, zelfstandige), dienstverband (vast of tijdelijk contract), organisatie waarvoor men werkt (lokale overheid, archeologisch opgraafbedrijf, overige), ervaringsjaren (werkzaam vanaf 2000 of eerder, vanaf 2001-2010, of vanaf 2010 of later) en rollen in de AMZ-cyclus (adviseur, projectleider, veldarcheoloog, specialist).

Profiel

De gemiddelde leeftijd is 42 jaar. Ruim de helft is man (52 procent) en vier op de tien is vrouw (43 procent). Zeker 95 procent van de respondenten werkt minstens twaalf uur per week beroepsmatig als archeoloog en verdient daar geld mee. Drie procent streeft hier naar en 1,5 procent (zes personen) is nog student maar verricht al wel betaald werk in de archeologie. Zoals de eerste figuur laat zien werkt driekwart in loondienst, daarvan nog eens driekwart met een vast contract (voor onbepaalde tijd) en is vier op tien beroepsmatig actief geworden in de jaren 2001-2010, ofwel tien tot 20 jaar actief. Steeds ongeveer drie op de tien is langer dan 20 jaar beroepsmatig actief of minder dan tien jaar. Het gemiddelde ligt in 2005 ofwel op gemiddeld 15 jaar ervaring.



Figuur 1: Arbeidscontracten, dienstverbanden van archeologen in loondienst en perioden van beroepsmatige start in archeologie (%)

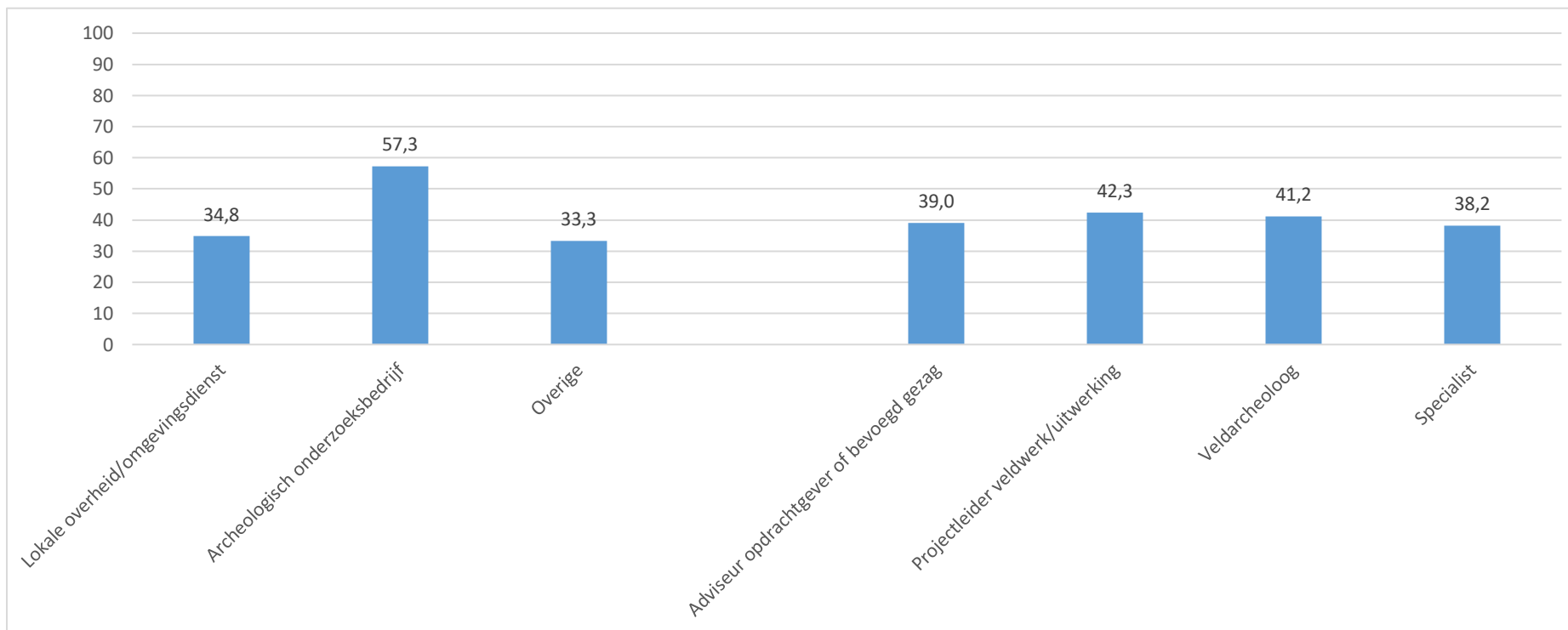
Ruim 80 procent heeft een wo-opleiding op masterniveau en nog eens bijna tien procent op doctorniveau. Er is maar vijf procent (13 personen) hbo opgeleid. Negen wo-studenten (gemiddeld genomen studierend in het vierde jaar) werken al in de archeologie en hebben aan de vragenlijst meegedaan.

Zo'n één op de vijf staat in het Actorregister Archeologie als KNA-actor en nog eens de helft daarnaast als senior KNA-actor. Nog eens een op vijf is niet geregistreerd.¹¹ Ruim 40 procent is aangesloten bij een van de vakverenigingen in de archeologie, zoals de NvVA, BAP en/of SAMPL. Verder is een kwart van de archeologen lid van een vakbond, een personeelsvertegenwoordiging en/of platform voor zelfstandige ondernemers.

Werkzaamheden

Archeologen werken per week gemiddeld 32 uur aan betaald werk in de AMZ-cyclus, zo'n vijf uur aan betaald archeologisch werk buiten de AMZ-cyclus en één uur aan betaald werk buiten de archeologiesector. We kijken hier verder naar de organisaties waarvoor archeologen werken, wat hun rollen in de AMZ-cyclus zijn en in welke fase van die cyclus zij vooral actief zijn. Ruim 90 archeologen werken voor een lokale overheid of omgevingsdienst en iets meer dan 150 werken (mogelijk ook) voor een archeologisch opgraafbedrijf. Dit zijn ook de twee type organisaties waarvoor archeologen relatief veel van hun tijd werken, respectievelijk 78 en 85 procent van hun totale (betaalde) werktijd. Bij de overige type organisaties (provinciale overheid, waterschappen/natuurbeheerders, landelijk overheid inclusief Rijkswaterstaat en ProRail, archeologisch adviesbureau) werken een relatief klein aantal van de archeologen voor een relatief laag aandeel van hun totale (betaalde) werktijd. De volgende figuur vat samen.

¹¹ Bij navraag bleken er eind 2020 zo'n 818 individuen in het Actorregister te staan ingeschreven met in totaal 1.304 actorrollen landbodem en 55 waterbodem (cijfers over actorrollen zijn van eind 2019). Op een vermoedelijk aantal van 1.300 archeologen (schatting uit 2014) lijkt derhalve 63 procent geregistreerd. We weten niet wat de registratiegraad is onder alle archeologen die actief zijn in de AMZ-cyclus. Ons onderzoek met archeologen actief in de AMZ-cyclus laat een registratiegraad van 79 procent zien.



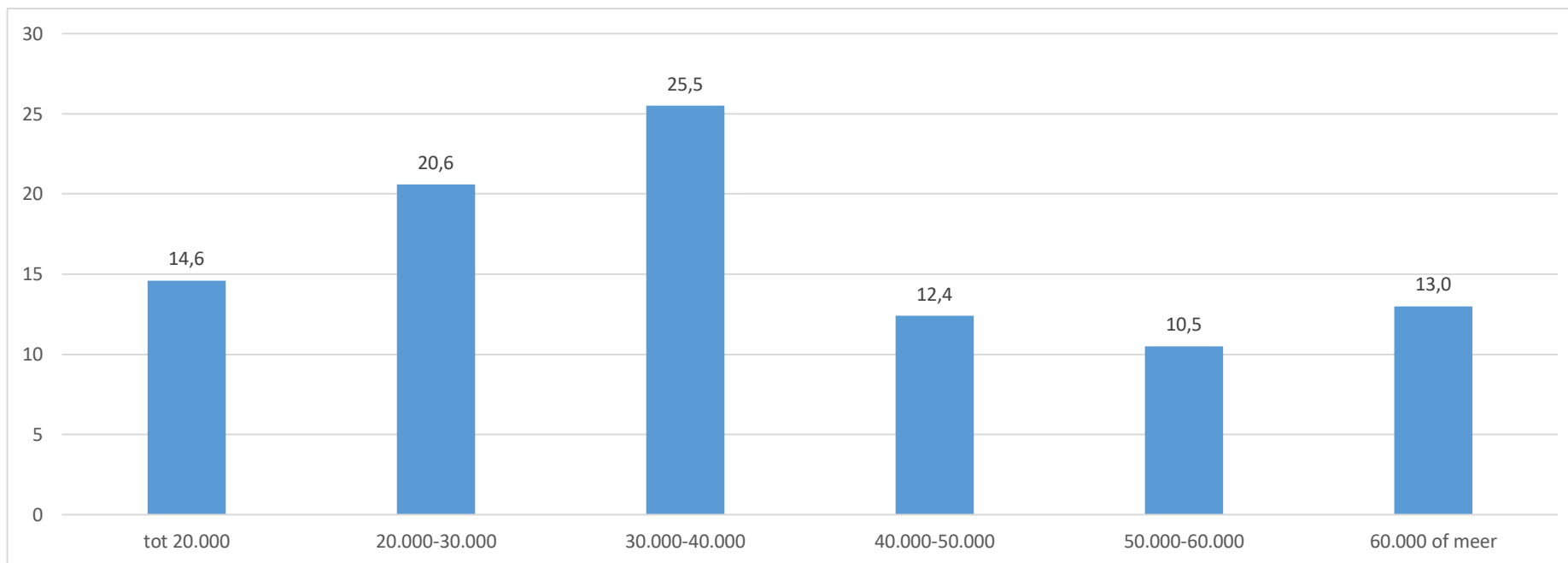
Figuur 2: Organisatie waarvoor men werkt als archeoloog en rol in de AMZ-cyclus (%)

Ook in de figuur staan de rollen van de archeologen in de AMZ-cyclus. In die cyclus zijn vele rollen te combineren. Steeds ongeveer vier op tien speelt een rol als adviseur, projectleider, veldarcheoloog en/of specialist. Andere rollen, zoals vergunningverlener, prospector, veldmedewerker en/of depotbeheerder worden relatief weinig uitgeoefend. Er is ook gekeken naar de fasen van de AMZ-cyclus. Bijna alle fasen, van voorbereiding tot rapportage, worden door grote groepen van de archeologen bestreken. Steeds rond de acht op tien werkt in de voorbereiding, de uitvoering van het veldwerk, de uitwerking, de evaluatie en de rapportage. Uitzondering is de deponering. Drie op de tien archeologen is hierin actief.¹²

¹² Dit is waarschijnlijk nog een hoog aandeel. Het hangt mogelijk samen met de definitie van deponering. Waarschijnlijk rekenen archeologen die zich bezighouden met het administratief afronden en depot-klaarmaken van projecten zich hier ook toe. Depotmedewerkers of -beheerders bij depots (provincies, gemeenten) zijn er niet veel.

Verdiensten

We hebben gevraagd naar het bruto persoonlijk jaarinkomen in 2019 en wel in een aantal vooraf gegeven categorieën. De respons op deze vraag is goed, slechts drie procent wil het niet zeggen of weet het niet. De volgende figuur laat de resultaten zien. Gemiddeld genomen vallen archeologen in de categorie 30.000-40.000 euro. Ook de mediaan (het middelste bedrag: 50 procent heeft minder, 50 procent heeft meer) valt in die categorie. Er is wel ongelijkheid: vijftien procent verdient minder dan 20.000 euro bruto per jaar tegen ook bijna vijftien procent die 60.000 euro bruto of meer verdient.



Figuur 3: Bruto persoonlijk jaarinkomen 2019 in categorieën euro's (%)

Gemiddeld genomen wordt bijna 90 procent van dit inkomen verdiend in de AMZ-cyclus. Ongeveer 45 procent kan hier 'heel goed' van rondkomen, bijna 40 procent zegt daarnaast 'redelijk' goed te kunnen rondkomen van het inkomen uit werk in de AMZ-cyclus tegen negen procent die er 'amper' en zes procent die er 'niet' van rond kan komen. Toch geeft vier op de tien aan mede aangewezen te zijn op het inkomen van een partner om in de kosten van eigen levensonderhoud en eventuele gezinsleden te kunnen voorzien. Opnieuw vier op tien van hen zegt in grote of zeer grote mate afhankelijk te zijn van het inkomen van een partner.

Arbeidsvoorwaarden

Er is gevraagd naar de tevredenheid c.q. ontevredenheid met een reeks van arbeidsvoorwaarden. De conclusie in het algemeen is dat archeologen grosso modo tevreden zijn met de meeste arbeidsvoorwaarden. Er zijn relatieve uitzonderingen. Dat is ook af te lezen uit figuur 4. Een derde van de archeologen is (zeer) ontevreden over de hoogte van het loon. Steeds rond een kwart van de archeologen is (zeer) ontevreden over carrièremogelijkheden, opleidingsmogelijkheden, voorzieningen voor pensionering en regelingen voor overwerk. Dit komt overeen met knelpunten die in het groepsgesprek zijn genoemd. Het meest tevreden zijn (steeds meer dan de helft van) archeologen met het aantal uren in het arbeidscontract, het bijwonen van vakinhoudelijke congressen en bijeenkomsten, voorzieningen voor ziekteverlof, kansen voor (her)registratie in het Actorregister Archeologie en waardering vanuit de werkgever in het algemeen.

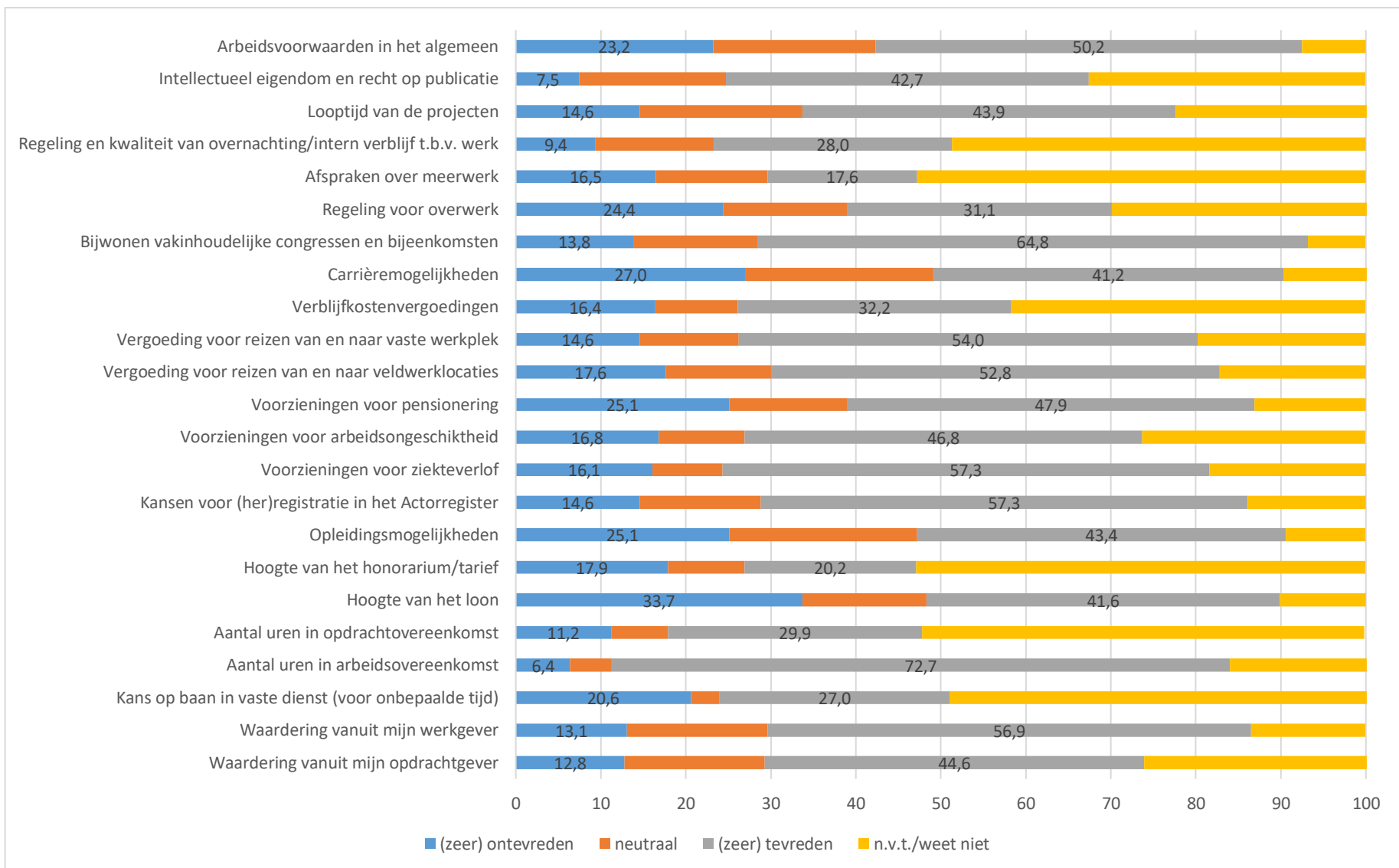
Werkomstandigheden

Figuur 5 toont de cijfers over de tevredenheid met werkomstandigheden als archeoloog in de AMZ-cyclus. Er is veel tevredenheid opnieuw, maar ook een duidelijk onderwerp van ontevredenheid: de werkdruk; zo'n vier op de tien archeologen is hier (zeer) ontevreden over. Meerderheidsgroepen zijn tevreden over de veiligheid op het werk (70 procent) en de informatievoorziening vanuit werk-/opdrachtgever om de taken goed te kunnen doen (53 procent).

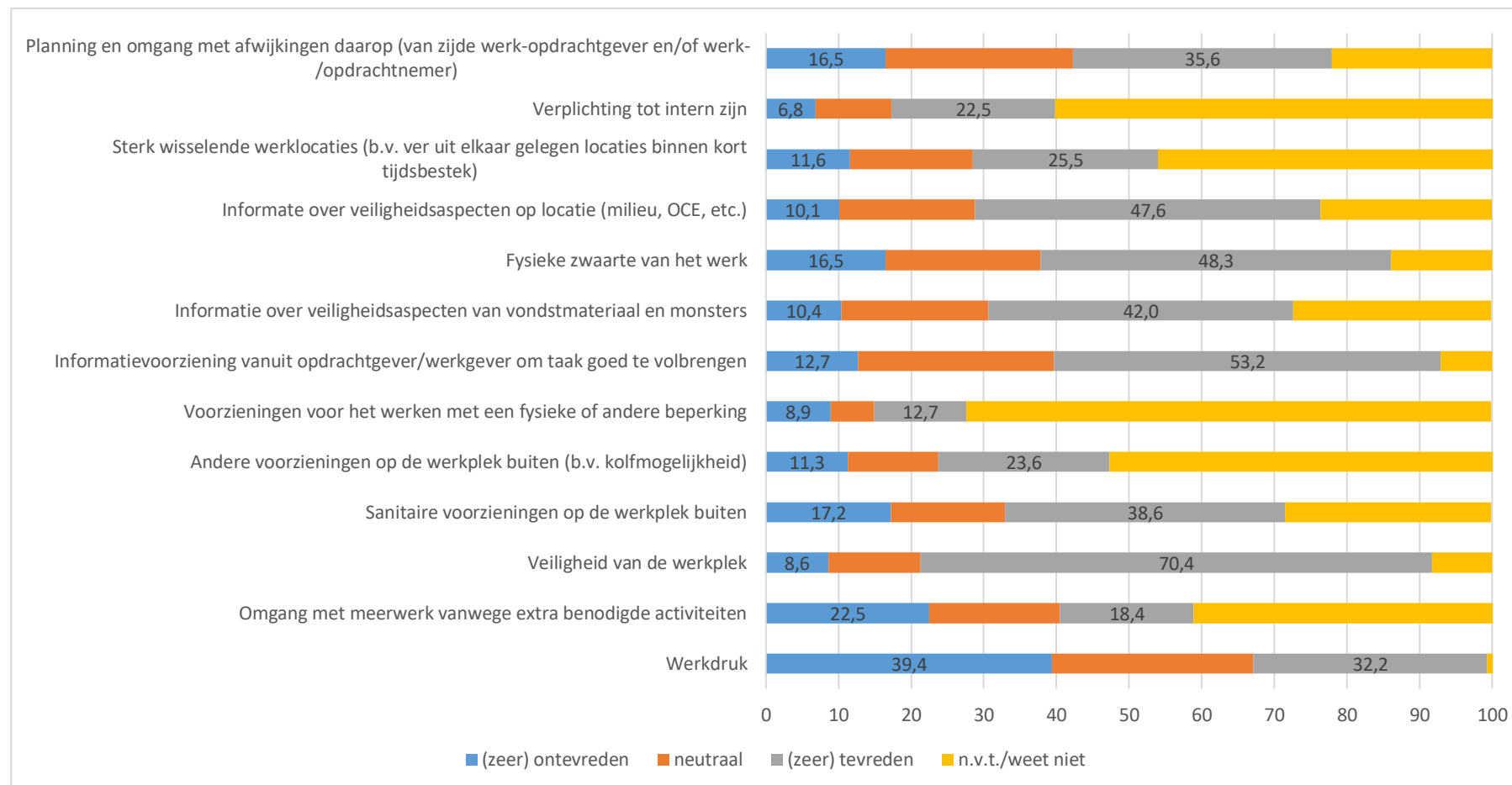
Afspraken

Een centraal onderwerp is het maken van afspraken over aspecten van de arbeidscontracten, de arbeidsvoorwaarden en de werkomstandigheden. Eerste vraag is of men wel in gesprek gaat met de opdracht-/werkgever of, sterker, of men onderhandelt over genoemde onderwerpen. Het is half vol/half leeg. Bijna 50 procent onderhandelt (al dan niet met advies van een derde) en 51 procent doet dat niet. De reden om niet te onderhandelen is uiteenlopend: de grootste groep (vier op tien) van hen die niet onderhandelen is tevreden met de geboden arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Eén op de vier geeft aan dat er geen ruimte is om te onderhandelen omdat er een standaardcontract wordt aangeboden. Nog eens vier procent zegt dat het niet wordt gewaardeerd door de werk-/opdrachtgever en bijna tien procent zegt het niet te durven.

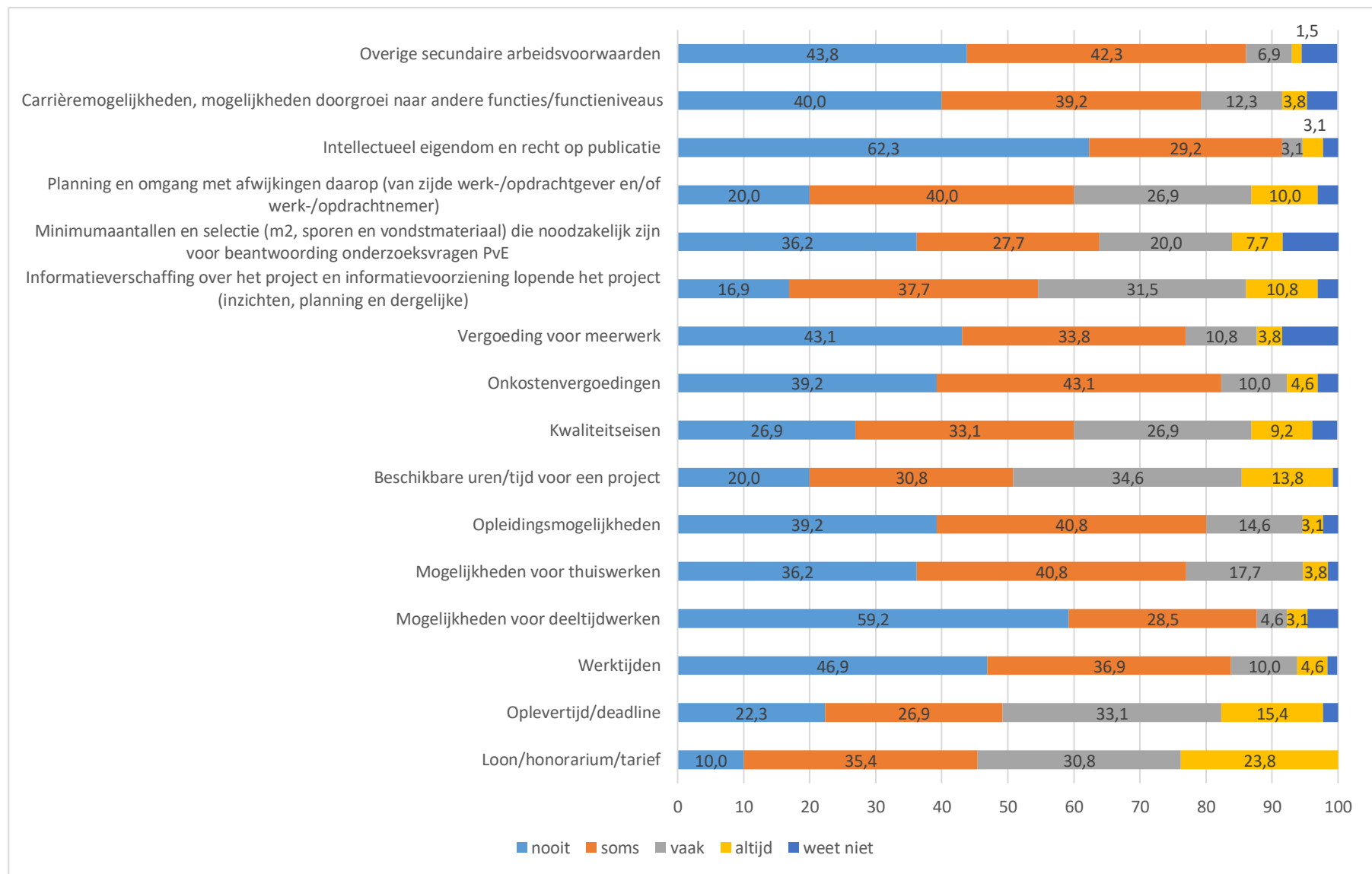
Waarover wordt door de anderen dan wel onderhandeld? Figuur 6 toont de cijfers. Loon of honorarium, de oplevertijd van een project, de beschikbare uren voor een project zijn de meest genoemde onderwerpen van onderhandelen. Steeds rond de 50 procent van de archeologen die onderhandelen zeggen van deze onderwerpen dat ze daar vaak of altijd over onderhandelen.



Figuur 4: Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (%)



Figuur 5: Tevredenheid met werkomstandigheden (%)



Figuur 6: Onderwerpen van onderhandeling (%)

Onderdeel van het thema afspraken is de vraag of voor zelfstandigen tarieven zouden moeten worden vastgelegd. Twee derde zegt van wel en dan als minimumtarieven die als bodem gelden, maar waarbij een hoger tarief onderhandelbaar is. Nog eens ruim twee op tien zegt dat er een soort normtarief zou moeten worden afgesproken waarbij naar boven en naar beneden afgeweken kan worden als opdrachtgever en opdrachtnemer dat willen. Slechts één op tien zegt dat dat zowel minimum- als normtarieven afspreken niet nodig is. In een toelichting geeft de helft van dit kleine groepje (30 personen) aan dat 'we eenmaal voor een vrije markt hebben gekozen' en dat de markt bepaalt. Een ander deel vreest dat het stellen van een norm tot een neerwaartse aanpassing van de tarieven leidt en wel eens kan betekenen dat de werkdruk toeneemt (met minder mensen hetzelfde werk moeten doen). Een aantal archeologen vindt kwaliteit een groter probleem dan de tarieven.

Desgevraagd vindt 83 procent van de archeologen dat een cao in de archeologie een (zeer) goed idee zou zijn. Slechts vier procent vindt dat een (zeer) slecht idee. Ruim één op tien maakt het niets uit. We hebben met een open vraag gezien waarom mensen het goed dan wel slecht vinden. Hier werd zeer uitgebreid op gereageerd. Een cao zou volgens archeologen kunnen bijdragen aan het stoppen van de zogenaamde 'race to the bottom', of eigenlijk 'races to the bottom.' Een cao kan voor een bodem zorgen in beloning en op die manier een level playing field creëren tussen archeologische bedrijven. Het zou meer gelijkheid in de markt tot stand kunnen brengen en de verleiding om te bezuinigen op arbeidsvoorwaarden - om zo een project binnen te halen - kunnen wegnemen. Ook zou een cao met daarin opgenomen afspraken voor zzp'ers en gedetacheerde archeologen kunnen bijdragen aan het tegengaan van de ervaren grote verschillen in beloning van archeologen in vaste dienst, tijdelijke dienst, archeologen die zzp'er zijn of gedetacheerd, maar ook archeologen in overheidsdienst of commerciële dienst. Specifiek wordt ook de neerwaartse spiraal genoemd die ontstaat wanneer tussen zelfstandige en/of gedetacheerde archeologen onderling moeten concurreren wanneer hen een (te) lage prijs wordt geboden voor de inzet bij een project en dan - uit onzekerheid - toch daarmee akkoord gaan.

Velen leggen bij hun toelichting op deze vraag de nadruk op de bescherming en zekerheid die een cao zou kunnen bieden. De positie van startende archeologen wordt veelvuldig aangehaald met termen als 'uitbuiting', 'slavernij' en 'uitknijpen.' Met name deze groep archeologen zou baat hebben bij een cao. Maar ook wordt aangegeven dat de positie van alle archeologen versterkt moet worden, op het vlak van beloning maar zeker ook secundaire arbeidsomstandigheden zoals reistijden, op locatie werken, voorzieningen op locatie, etc. Enkele archeologen geven aan dat de archeologiesector te klein is om een eigen cao voor op te stellen - omdat overheden al een cao hebben en daardoor alleen de commerciële bedrijven over zouden blijven. Bovendien zou er binnen zo'n cao rekening gehouden moeten worden met te veel specialismen binnen de archeologie.

Al met al verwachten de vele archeologen die positief staan tegenover het introduceren van een cao dat er meer gelijkheid in beloning van archeologen komt en dat bedrijven elkaar niet meer op prijs beconcurreren ten koste van goede arbeidsvoorwaarden voor archeologen. Een cao zou zorg moeten dragen voor bescherming, zekerheid en waardering voor alle werkende archeologen in Nederland. Tot slot, vindt bijna één op de vier van de archeologen dat bij het toetsen van programma's van eisen het bevoegd gezag ook eisen moet stellen over arbeidsvoorwaarden, zoals beloning. Ruim zes op de tien vindt dat het bevoegd gezag dat niet zou hoeven doen. Aan het eind van de vragenlijst komen sommigen op deze vraag terug: zij geven aan dat het programma van eisen vooral over inhoudelijke eisen moet blijven gaan en niet over arbeidsvoorwaarden.

Opmerkingen

De archeologen die de vragenlijst invulden is ten slotte gevraagd of zij het onderzoek nog iets wilden meegeven. Velen van hen reageerden op deze vraag. Wat belangrijk wordt gevonden in het algemeen is het bieden van een toekomstperspectief aan archeologen. Dat kan door bij opleidingen eerlijk te zijn over de arbeidsmarkt voor archeologie, of door muren die archeologen ervaren in hun werk door strenge certificeringseisen weg te nemen. Nog vaker wordt het kunnen bieden en krijgen van een vaste aanstelling genoemd als wens voor de toekomst. Veel archeologen werken al jaren in een flexibele schil, soms bij één opdrachtgever. Veel zzp'ers leven in continue onzekerheid of en wanneer zij weer kunnen werken binnen een volgend project. Ook betere secundaire arbeidsvoorwaarden - en dan met name voorwaarden gerelateerd aan het veldwerk - kunnen meer toekomstperspectief bieden. En het meest genoemd wordt de beloning van archeologen als cruciaal punt voor het behouden van archeologen in de sector. Archeologen die deze vraag invulden geven aan dat zij veel uitloop zien in de sector – van met name startende archeologen die niet verder komen en stoppen - en dat aan de beslissing om te stoppen veel stress en burn-outs voorafgaan.

Een aantal mensen meent dat de oplossing voor het summiere toekomstperspectief voor archeologen ligt bij het aanpakken van de markt waarin de archeologie opereert. Een markt waar gestuurd wordt op prijs en niet op kwaliteit. Zou er gestuurd gaan worden op kwaliteit en/of wordt marktwerking opgeheven, dan los je ook de huidige knelpunten in de arbeidsmarkt op. Er is dan immers geen reden meer om te beknibbelen op de inzet van archeologen en hun beloning. En er is reden om te investeren in de kennis en kunde van archeologen.

Een aantal andere laatste opmerkingen betreffen (het vervolg op) dit onderzoek. Meerdere mensen geven aan dat zij het jammer vinden dat reeds uitgestapte archeologen niet bevestigd zijn. Anderen adviseren om - bij het eventueel gaan opstellen van een cao - het simpel te houden en vergelijkbare cao's te nemen als voorbeeld. Al met al dringen de meeste antwoorden aan op meer zekerheid in de basis en meer kansen om te groeien voor archeologen.

Verschillen tussen archeologen

We leggen hier de resultaten uiteen naar arbeidscontract (loondienst, detachering, zelfstandige), dienstverband (vast of tijdelijk contract), organisatie waarvoor men werkt (lokale overheid, archeologisch opgraafbedrijf, overige), ervaringsjaren (werkzaam van voor 2000, 2001-2010, na 2010) en rollen in de AMZ-cyclus (adviseur, projectleider, veldarcheoloog, specialist). Dit zijn de kenmerken met steeds een redelijk aantal archeologen in elke categorie. We kijken naar verschillen in verdiensten, de ervaren arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden en het bredere onderwerp afspraken. We toetsen de verschillen eerst op significantie en dan kijken we of de samenhang redelijk te noemen is. Pas als dat samen het geval is, worden de verschillen als noemenswaardig opgevat en hieronder vermeld.

In loondienst, gedetacheerd of zzp'er

Het zijn archeologen in detachings-, uitzend- of pay-rollconstructies die een evident lager bruto jaarinkomen hebben in 2019: gemiddeld tussen de 15.000 en 20.000 euro tegen meer dan 30.000 euro voor archeologen in loondienst of zzp'ende archeologen. Het aandeel inkomsten uit de AMZ-cyclus is het hoogst bij archeologen in loondienst (90 procent), gevolgd door gedetacheerden (82 procent) en dan zzp'ers (76 procent). Gedetacheerden zeggen gemiddeld genomen duidelijk vaker dat ze minder goed rond kunnen komen van hun werk uit de AMZ-cyclus. Deze archeologen zijn ook systematisch

ontevredener over arbeidsvoorwaarden dan de archeologen in loondienst of archeologen die werken als zelfstandige. Opvallend ontevredener zijn ze over de kans op een vaste baan en de hoogte van het loon. Kijkend naar de werkomstandigheden zijn er veel minder verschillen. Archeologen die op detachingsbasis (of via uitzendbureaus of pay-rollbedrijven) werken zijn opvallend minder tevreden over het werken met een fysieke of andere beperking. Onderhandelen doen vooral zelfstandigen (85 procent tegen 40 procent bij de andere groepen) en dan vooral over de oplevertijd/deadline, de kwaliteitseisen en de vergoeding voor meerwerk. Dit doen archeologen in loondienst en gedetacheerden duidelijk minder. Archeologen in loondienst onderhandelen meer over opleidings- en loopbaanmogelijkheden. De helft van de gedetacheerden vindt dat het bevoegd gezag ook beloningseisen moet stellen tegen minder dan een kwart van de zelfstandigen en archeologen in loondienst. Er is ook een noemenswaardig leeftijdsverschil: archeologen in loondienst zijn 42 jaar gemiddeld, de gedetacheerde archeologen 35 jaar en de zelfstandigen 48 jaar.

In vaste of tijdelijke dienst

Archeologen in tijdelijke dienst verdienen tussen de 20.000 en 30.000 euro bruto. Die in vaste dienst tussen de 30.000 en 40.000 euro. Het aandeel inkomsten uit de AMZ-cyclus is bij de laatsten bijna 95 procent. Bij archeologen in tijdelijke dienst is het 76 procent. Deze laatsten zeggen vaker dat ze niet goed rond kunnen komen dan de mensen in vaste dienst. Ook nu weer veel verschillen in tevredenheid over arbeidsvoorwaarden. Archeologen in tijdelijke dienst zijn ontevredener over de kans op een vaste baan, hoogte van het loon en de hoogte van het honorarium. Zeer tevreden zijn archeologen in vaste dienst vooral over het aantal uren in de arbeidsovereenkomst, voorzieningen voor ziekteverlof en voor arbeidsongeschiktheid en het bijwonen van vakinhoudelijke congressen en bijeenkomsten. Er zijn opnieuw minder verschillen in de ervaren werkomstandigheden. Toch zijn archeologen in tijdelijke dienst duidelijk ontevredener over voorzieningen voor het werken met een beperking en zijn archeologen in vaste dienst vooral tevredener over de veiligheid van de werkplek. Archeologen in tijdelijke dienst onderhandelen meer over het loon, honorarium en/of tarief. Ze zijn ook vaker voor het instellen van een cao en vinden in grotere getale dat het bevoegd gezag beloningseisen moet stellen (50 procent tegen 14 procent bij mensen in loondienst). Archeologen in tijdelijke dienst zijn gemiddeld 35 jaar, die in vaste dienst 43 jaar.

Organisatie

Een archeoloog die bij een archeologisch opgraafbedrijf werkt verdient minder dan een archeoloog die bij (of voor) een andere organisatie werkt. Ze zitten minder hoog in de categorie 30.000-40.000 euro bruto per jaar dan archeologen die elders werkzaam zijn. Het aandeel inkomsten uit de AMZ-cyclus is lager bij archeologen die bij provinciale overheden, waterschappen/natuurbeheerders, landelijke overheden en/of een archeologisch adviesbureau werken (hierna 'overige organisaties' genoemd): 74 procent. Bij de archeologen die voor lokale overheden of omgevingsdiensten werken is dat 86 procent en bij hen die bij opgraafbedrijven werken 90 procent. Deze laatsten zeggen vaker minder goed rond te kunnen komen dan archeologen die bij andere organisaties werken. Deze archeologen zijn ook vaker minder tevreden, zij het gemiddeld genomen 'niet ontevreden en niet tevreden'. Het minst tevreden zijn ze over de hoogte van het loon en de hoogte van het honorarium. Ook zijn zij, vergeleken met archeologen die voor andere organisaties werken, vooral ontevreden over voorzieningen voor het werken met een beperking, over andere voorzieningen op de werkplek en over de fysieke zwaarte van het werk.

Ook onderhandelen zij vaker over de oplevertijd/deadline van een project en vinden zij het vaker dat er een cao moet komen dan archeologen in andere organisaties.

Ervaringsjaren

Een evident verschil in bruto jaarinkomsten is te vinden tussen archeologen die in de periode voor het jaar 2000, tussen 2000 en 2010 en na 2011 zijn begonnen met het werken als archeoloog. De eerste groep zit in de categorie 40.000-50.000 euro, de tweede in de 30.000-40.000 eurocategorie en de laatste, de minst ervaren groep, in de categorie 15.000-20.000 euro bruto in 2019. Zij geven ook vaker aan niet goed rond te kunnen komen van het werk in de AMZ-cyclus. Er zijn weinig verschillen in de tevredenheid over arbeidsvoorwaarden, alleen over de hoogte van het loon is de minst ervaren groep ontevredener. Duidelijk tevredener is de groep met de meeste ervaringsjaren over de waardering vanuit de opdrachtgever en arbeidsvoorwaarden in het algemeen. Alleen over de sanitaire voorzieningen is wat werkomstandigheden betreft een verschil in tevredenheid gevonden: naarmate de archeologen minder ervaren zijn, zijn ze hierover ontevredener. De minst ervaren groep onderhandelt meer over mogelijkheden voor deeltijdwerk, opleidingsmogelijkheden en carrièremogelijkheden. De meest ervaren groep onderhandelt vaker over oplevertijden en deadlines. De minst ervaren archeologen zijn ook vaker voorstander van een cao dan de oudere twee groepen. Ze zijn gemiddeld 32 jaar oud. De meest ervaren groep (begonnen voor het jaar 2000) is 53 jaar oud gemiddeld. Die uit de startperiode 2000-2010 is 42 jaar oud.

Rollen

Tot slot kijken we naar rollen in de AMZ-cyclus. Eerst de adviseurs van opdrachtgevers of bevoegd gezag vergeleken met archeologen in andere rollen. Zij zitten qua bruto jaarverdiensten gemiddeld tegen de 40.000-50.000 eurocategorie aan. Zij vonden ook vaker dat ze goed tot redelijk rond kunnen komen, zijn ook tevredener over de hoogte van het loon en het honorarium, over voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensionering, over afspraken over meerwerk, over arbeidsvoorwaarden in het algemeen en, wat betreft werkomstandigheden, over de voorzieningen voor het werken met een beperking. Zij zijn minder vaak voorstander van een cao en van een bevoegd gezag dat ook beloningseisen stelt. Ze zijn met 45 jaar gemiddeld ook ouder dan archeologen in andere rollen.

Op de tweede plaats kijken we naar projectleiders. Zij hebben een duidelijk minder uitgesproken profiel. Ze zeggen vaker rond te kunnen komen, zijn tevredener over de kans op een vaste baan en zijn vaker man dan archeologen in andere rollen. Zo'n 70 procent is man tegen 43 procent in andere rollen.

Ten derde de veldarcheologen. Zij zitten gemiddeld qua jaarinkomen in 2019 hoog in de 20.000-30.000 eurocategorie, terwijl archeologen in andere rollen gemiddeld in 30.000-40.000 eurocategorie zitten. Veldarcheologen zijn ook ontevredener over de hoogte van het loon en van het honorarium. Ook over de afspraken over meerwerk zijn zij ontevredener. Wat betreft de werkomstandigheden zijn ze ontevredener over de fysieke zwaarte van het werk en de informatie over veiligheidsaspecten op de werkplek. Zij onderhandelen vaker over werktijden en over opleidingsmogelijkheden. Zij zijn vaker voorstander van een cao en zijn gemiddeld 38 jaar oud.

Tot slot de specialisten. Ook zij hebben een weinig uitgesproken profiel. Ze zijn ontevredener (maar gemiddeld nog steeds tevreden) over het aantal uren in een opdrachtovereenkomst dan archeologen in andere rollen. Ze zijn dan weer tevredener over de voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en de

vergoeding voor reizen van en na veldwerklocaties. Ze zijn (iets) ontevredener over de werkdruk, onderhandelen vaker over oplevertijden/deadlines en mogelijkheden voor deeltijdwerk, en minimumaantallen en selectie (m2, sporen en vondstmateriaal) die noodzakelijk zijn voor de beantwoording van onderzoeksvragen in het programma van eisen. De specialisten zijn gemiddeld 45 jaar oud.

Conclusies

Ons onderzoek naar de contract- en arbeidsvoorwaarden van archeologen in Nederland heeft verschillende inzichten opgeleverd. Op deze plaats resumeren we in concluderende zin. We lopen met de bevindingen van het onderzoek nog eens langs de onderzoeksvragen. We sluiten de conclusies af met een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek en te ondernemen acties.

1. Wat weten we uit eerder onderzoek over de arbeidsmarktpositie van archeologen in Nederland? Wat weten we (nog) niet?

Kennis over de arbeidsmarktpositie kunnen we halen uit de bestaande onderzoeksliteratuur en de peiling in ons onderzoek onder 267 archeologen die actief zijn in de AMZ-cyclus. De populatie beroepsmatig werkende archeologen in Nederland lijkt uit ongeveer 1.300 personen te bestaan. Zoveel actorregistraties zijn er ook in het Actorregister Archeologie in 2019. Uit onze peiling onder archeologen actief in de AMZ-cyclus blijkt een op vijf niet in het register te staan.

Het valt op dat een groot deel van de beroepsmatig actieve archeologen in loondienst is en dat velen van hen een vast dienstverband hebben. Het aandeel zelfstandigen is bescheiden, blijkt ook uit eerder onderzoek (15 procent in ons onderzoek). Onze peiling laat zien dat er ook een segment archeologen (12 procent) is die op detacherings-, uitzend- en/of payrollbasis werkt.

Het profiel van archeologen komt in de verschillende onderzoeken overeen: archeologen zijn gemiddeld 42 jaar, in meerderheid mannen en zeer hoog opgeleid (90 procent wo-opgeleid). De organisatiegraad is niet hoog, laat onze peiling zien. Zo'n 40 procent is lid van een vakvereniging in de archeologie en een kwart van een beroepsorganisatie buiten de archeologie.

Met de nu beschikbare cijfers over de arbeidsmarkt van de archeologiesector weten we ook nog veel niet. In de aanbevelingen geven een lijst van onderwerpen die nieuw cijfermatig onderzoek verdienen.

2. Over welke arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden moeten we het hebben?

Er wordt gemiddeld 32 uur per week in de AMZ-cyclus gewerkt. In de meeste gevallen voor een opgraafbedrijf of een lokale overheid/omgevingsdienst. Steeds ongeveer vier op tien archeologen spelen een rol als adviseur, projectleider, veldarcheoloog en/of specialist.

Gemiddeld genomen wordt tussen de 30.000 en 40.000 euro bruto in 2019 verdiend en daarvan komt 90 procent uit de AMZ-cyclus. Archeologen in detacherings-, uitzend- of payrollconstructies en archeologen met minder dan tien jaar ervaring verdienen minder, gemiddeld tussen de 15.000-20.000 euro bruto per jaar. Dat geldt ook voor de archeologen in tijdelijke dienst en veldarcheologen, al zitten zij gemiddeld tussen 20.000-30.000 euro bruto in 2019. Overigens werken al deze verschillende typen archeologen gemiddeld ongeveer 32 uur per week in de AMZ-cyclus.

Tijdens het groeps gesprek geven deelnemers aan dat zij een aantal arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden zien waar het knelt voor de archeoloog en waar verbetering wenselijk zou zijn. Dat is op het vlak van de hoogte van de beloning (loon, tarief), het type dienstverband – en dan met name de kans om in vaste dienst te komen -, ontwikkelingsmogelijkheden, werkdruk (of omgang met meerwerk) en voorzieningen en afspraken voor werk op locatie.

Toch is er onder archeologen gemiddeld genomen tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden blijkt uit de peiling. Echter, als we inzoomen op specifieke groepen archeologen die de vragenlijst invulden zien we een ander beeld: Gedetacheerde archeologen, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen met relatief weinig ervaring en, in mindere mate, archeologen die voor opgraafbedrijven werken zijn niet tevreden over de hoogte van het loon. De eerste twee groepen zijn ook ontevreden over de kansen op een vaste baan. Er is ook ontevredenheid over de carrière- en opleidingsmogelijkheden en voorzieningen voor pensionering en overwerk. Over werkomstandigheden is men ook gemiddeld genomen tevreden. Duidelijk ontevreden zijn de archeologen als gehele groep over de werkdruk.

Concluderend kan gesteld worden dat uit de peiling en het groepsgesprek blijken dat de ervaren werkdruk een breed gedeeld – en dus relevant – knelpunt is voor archeologen. Het gesprek over meerwerk binnen projecten wordt niet of moeilijk gevoerd wat een van de oorzaken kan zijn van die als negatief ervaren werkdruk. Een ander punt dat bij kan dragen aan die werkdruk is het verschil in opvatting over hoeveel tijd een archeoloog aan een project zou moeten werken om de gewenste kwaliteit te leveren. Er zijn archeologen die zeggen meer uren nodig te hebben dan zij begroot krijgen en zodoende het werk af maken in eigen tijd. Naast de werkdruk is een breed gedeeld punt van aandacht het ontwikkelingsperspectief voor alle werkende archeologen, bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden, traineeships, meelopen met veldwerk/uitwerktaken. Specifiek voor archeologen zonder vast dienstverband geldt dat het type dienstverband (of: de kans om in vaste dienst te komen) een belangrijk punt van aandacht is.

3. Wat zou het doel moeten zijn van afspraken over contractvoorwaarden?

Afspraken over contractvoorwaarden (arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden) zouden voor archeologen moeten leiden tot een betere, of meer solide, financiële basis. De soliditeit moet voortvloeien uit transparantie en zekerheid over beloning, tijdsbesteding en omgang met meerwerk. Een tweede belangrijk doel van afspraken zou het bieden van een ontwikkelingsperspectief moeten zijn.

Afspraken zouden het gesprek op gang kunnen brengen tussen werk-/opdrachtgever en werk-/opdrachtnemer. In de peiling is gekeken naar onderhandelingen. Dat doet 50 procent niet en 50 procent wel. Vier op de tien die niet onderhandelen doen dat niet omdat er geen ruimte wordt ervaren, het niet wordt gewaardeerd of omdat men het niet durft. Loon of honorarium, oplevertijd van een project en de beschikbare uren zijn vaakst onderwerp van onderhandelingen als er wel wordt onderhandeld. Frequentere onderhandelaars zijn archeologen die als zelfstandige werken. Afspraken – nog los van hun vorm – kunnen de ruimte voor het gesprek over beloning, oplevertijd en tijdsbesteding vergroten en vergemakkelijken.

4. Wie zijn de relevante partijen: met/tussen wie moeten er afspraken gemaakt worden?

Ons onderzoek, met name onze verkenning van de financiële relaties, laat zien dat er ten minste drie relaties zijn die van belang zijn als het gaat om contractvoorwaarden:

1. De driehoeksrelatie tussen opdrachtgever, bevoegd gezag en uitvoerende partij
2. De relatie tussen opdrachtgever en uitvoerende partij
3. De relatie tussen hoofd- en onderaannemers binnen de uitvoering (inclusief werkgevers en werknemers)

Binnen de relatie tussen opdrachtgever, bevoegd gezag en uitvoerder zien archeologen enkele aanknopingspunten voor het maken van afspraken over contractvoorwaarden. Dat zit hem met name in hoe de drie partijen omgaan met en communiceren over onverwachte wendingen in projecten die wijzigende eisen en een veranderende hoeveelheid werk tot gevolg hebben. En niet zozeer in het daadwerkelijk stellen van eisen of voorwaarden aan archeologische projecten op het vlak van contractvoorwaarden. Interessant is bijvoorbeeld dat de meeste archeologen geen rol zien voor het bevoegd gezag om binnen een programma van eisen tevens eisen te stellen aan arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden.

Tussen opdrachtgevers en uitvoerders (zijnde de hoofdaannemer) zouden afspraken over contractvoorwaarden voor archeologen eerder gaan over hoe beide partijen met elkaar communiceren en hun onderling vertrouwen dan in het opstellen van eisen en voorwaarden aan een project. De durf om transparant te zijn over daadwerkelijke tijdbesteding en prijzen laat te wensen over. Vervolgens lijkt meerwerk – en dus een hogere werkdruk en/of lagere beloning – te worden ‘afgewenteld’ op medewerkers of onderaannemers binnen een project.

Het niet transparant (durven) zijn binnen de eerste en tweede relatie leidt dus uiteindelijk tot knelpunten op het vlak van arbeidsvoorwaarden (beloning, tijd) en werkomstandigheden (werkdruk) in de derde relatie, die tussen hoofdaannemer en onderaannemer(s) en/of werkgever en werknemer(s). Ook tussen deze partijen zou de transparantie beter moeten vinden archeologen. Veldarcheologen zouden bijvoorbeeld betrokken kunnen worden bij de totstandkoming van een offerte.

Daarnaast zouden tussen opdrachtgevende partijen (kunnen zowel hoofd- als onderaannemers zijn) en zzp’ers afspraken kunnen worden gemaakt over tarieven. En met het oog op de ontevredenheid over de beloning bij gedetacheerde archeologen zouden hun bemiddelaars en inkopende partijen wellicht ook met elkaar in gesprek kunnen over dit onderwerp.

Betrokkenen archeologen bij het onderzoek zien uitvoerende archeologische bedrijven (en overheden met een opgravingstak) als een belangrijke partij om te komen tot afspraken over contractvoorwaarden. Zij zouden gezamenlijk moeten kijken naar de arbeidsvoorwaarden: beloning, traineeships, tijd/ruimte voor senioren en junioren om zich te blijven ontwikkelen en naar hoe de kosten hiervoor versleuteld kunnen worden in hun prijzen richting opdrachtgevers. Zo zou er een *level playing field* kunnen worden gecreëerd, waarbij bedrijven elkaar niet meer beconcurreren op lage prijzen (en dus minder goede arbeidsvoorwaarden).

5. Hoe moeten afspraken er uit zien?

Twee derde van de archeologen wil tarieven van zelfstandigen vastleggen (ook als ze zelf in loondienst zijn) als een minimum, een bodem waarbij alleen naar boven mag worden afgeweken. Nog eens 20 procent wil een soort normtarief waarbij ook naar beneden kan worden afgeweken als opdrachtgever en opdrachtnemer dat willen. Er zijn weinig bezwaren tegen het vastleggen van tarieven. Tijdens het gesprek en bij de peiling geven archeologen wel aan dat het ook nuttig kan zijn om bij het ontwikkelen van tarieven stuksprijzen en vierkantemeterprijzen in beschouwing te nemen.

Meer dan 80 procent van de archeologen is voor een cao. Ook deelnemers aan het groepsgesprek zien graag dat mogelijkheden voor een cao voor archeologen nader wordt onderzocht. Vooral omdat het de ‘race to the bottom’ zou kunnen stoppen en een bodem legt voor archeologen (meer gelijkheid

voor loondiensters, zzp'ers en gedetacheerden, afname onderlinge concurrentie op prijs) en een eerlijk speelveld voor alle bedrijven (meer gelijkheid, afname van de neiging om te bezuinigen op arbeidsvoorwaarden).

Bescherming en zekerheid zijn veel genoemde waarden van een cao voor archeologen. Deelnemers aan het groepsgesprek opperen dat bedrijven een goede eerste stap zouden kunnen zetten tot meer zekerheid en bescherming door met elkaar een benchmark te maken van beloningen (salarissen en tarieven) en andere arbeidsvoorwaarden voor verschillende functieprofielen.

6. Welke andere condities zijn relevant?

Tijdens het onderzoek viel op dat deelnemers aan het groepsgesprek en aan de peiling geregeld verwezen naar het systeem waarbinnen de archeologie – specifiek de AMZ-cyclus – opereert als we spraken over knelpunten en verbetermogelijkheden voor contractvoorwaarden. Marktwerking, de selectie van uitvoerende partijen op prijs en de daaruit voortvloeiende offertes met bepalingen voor budgetten en planning hebben volgens hen een cruciale invloed op de beloning en beschikbare werktijd voor archeologen. Zonder dat systeem te wijzigen kan uiteindelijk ook niet gewerkt worden aan verbetering van de genoemde relevante arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van archeologen. Onderdeel van dat systeem zijn ook de BRL- en KNA-certificering die als knellend worden ervaren als het gaat om het ontwikkelingsperspectief van archeologen.

Toch zijn er – ook binnen het huidige systeem van marktwerking – wel enkele stappen die volgens archeologen genomen kunnen worden. Het introduceren van een benchmark door archeologische bedrijven, het introduceren van tarieven voor zzp'ers en het nader onderzoeken van de mogelijkheid voor een cao. Deze drie zaken werken we nader uit in de aanbevelingen.

Een ander opvallend punt binnen het onderzoek dat een grote groep archeologen tevreden is over de eigen contractvoorwaarden. Dit, terwijl een aantal specifieke groepen erg ontevreden is. We constateren dan ook dat er sprake is van een grote mate van ongelijkheid tussen werkende archeologen. Ook archeologen die over hun eigen contractvoorwaarden tevreden zijn geven aan in hun opmerkingen in de peiling dat zij zien dat andere archeologen het vele malen minder hebben. Uit de peiling en het groepsgesprek blijken dat het met name gaat om gedetacheerde archeologen, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen die voor archeologische opgraafbedrijven werken, de minst ervaren archeologen en de veldarcheologen.

Aanbevelingen

Breder monitoren

We hebben veel verschillende cijfers over de arbeidsmarktpositie van archeologen, deels uit eerder onderzoek en deels uit dit onderzoek. Toch zijn er ook nog veel hiaten. Waar we vooral nog meer systematische, empirische kennis over willen zijn:

- Positie van starters c.q. archeologen met onder dan drie jaar ervaring
- Omvang instroom van wo- en hbo-studenten in het beroep
- Ontgroening en vergrijzing van de sector inclusief uitstroom van jonge cohorten
- Positie van gedetacheerden, archeologen in de 'flexibele schil', 0-urencontractanten
- Soorten dienstverbanden in personen en fte's (loondienst, zelfstandige, etc.; vast-tijdelijk)
- Omvang organisaties (overheden en bedrijven; klein en groot)
- Trends in omzetten van organisaties en inkomens van archeologen
- Trends in (de nu in dit onderzoek voor het eerst gemeten) arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden
- Speciale focus hierbinnen op meerwerk, werkdruk, ziekteverzuim
- Positie van archeologen buiten de AMZ-cyclus

Deze cijfers zouden bij voorkeur duurzaam en idealiter door één partij met regelmaat moeten worden gemonitord, bijvoorbeeld als vast onderdeel van de Erfgoedmonitor binnen het (nieuw op te zetten) thema werkenden de erfgoedsector.

Start dialoog over vervolgstappen met kwetsbare groepen

Met de kwetsbare groepen zoals die in ons onderzoek naar voren komen en met de niet- of minder sterk georganiseerde archeologen zou een dialoog op gang gebracht moeten worden. Starters c.q. archeologen met de minste ervaring, gedetacheerden, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen die voor opgraafbedrijven werken en de veldarcheologen komen in dit onderzoek naar voren als kwetsbare groep. Zij hebben veel op- en/of aanmerkingen op de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Ook blijkt dat er een flink deel van de archeologen niet is georganiseerd, ofwel geen lid is van een vakorganisatie. Wellicht zijn dat overlappende groepen (jongeren en niet-georganiseerden). Dat betekent dat de belangen van die groepen niet goed zichtbaar zijn en weinig tot geen aandacht krijgen. Een dialoog kan leiden tot beter inzicht in de knelpunten van deze groepen en de wensen van hen om stappen te zetten in de verbetering van contractvoorwaarden in richtlijnen, afspraken en/of overeenkomsten.

Start discussie over marktwerking, selectie op prijs en het certificeringssysteem

In het onderzoek is meermaals het systeem aan de orde geweest waarbinnen archeologen moeten werken in de AMZ-cyclus. . Marktwerking, de selectie op prijs en dus krappe budgetten en planning beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden (beloning) en werkomstandigheden (beschikbare werktijd). Ook lijkt daarmee de kwaliteit van het werk in het geding te zijn. Bij de evaluatie van de Erfgoedwet is het belangrijk om deze ongewenste effecten mee te nemen en een discussie te entameren over deze effecten en hoe die kunnen worden omgebogen. In dat gesprek moet marktwerking als mechanisme zelf ter discussie staan als men deze effecten ervan effectief wil indammen. Ook aan de orde zou het certificeringssysteem moeten komen. Zoals in eerder onderzoek opgemerkt wordt dat als zeer bureaucratisch gezien wat leidt tot een als te groot ervaren regeldruk.

Start verkenningen

Er zijn meerdere mogelijkheden om afspraken over contractvoorwaarden te bewerkstelligen. Doel is het bieden van een solide financiële basis die zich voor archeologen vertaalt in meer gelijkheid in beloning, het beschermen van arbeidsvoorwaarden en het bieden van ontwikkelingsperspectief. Deze mogelijkheden moeten worden verkend.

Zo is er een breed gevoelde behoefte aan een cao. Hoe ziet zo'n cao er da nuit? Voor wie moet die gelden en hoe verhoudt die zich tot de cao voor archeologen in overheidsdienst? Moet er in gesprek gegaan worden met verwante partijen die al een cao of een vorm van afspraken hebben? Door en met wie moet de verkenning plaatsvinden? Zou het een goede eerste stap zijn om met de voornoemde kwetsbare groepen te beginnen?

Kan in plaats van een cao misschien worden volstaan met een handleiding, een set richtlijnen of gedragscodes? Wie moeten in dit proces betrokken worden? Moet er gewerkt worden aan een benchmark komen, misschien als een opmaat naar een cao, van salarissen en arbeidsvoorwaarden, een en ander uiteengelegd naar functieprofielen?

Moet er ook niet tegelijk gestart worden met het opstellen van betere tarieven voor zzp'ers? Door wie en met wie dan?

Literatuur

- Andel, W. van, A. de Boer, L. Schreven, N. Verbaan, S. Verschuren & M. Vrolijk (2016). Omzet (2010-2015) en werknemers (2011-2015) van archeologische bedrijven en werknemers (2011-2015) van bedrijven in de Vakgroep Restauratie. Den Haag/Heerlen: CBS.
- CifA (2019) The Archaeologist, issue 107, summer 2019. Chartered Institute for Archaeologists.
- Hal, van M. (2019). Alumnionderzoek opleiding Archeologie. Wat de alumni direct na de studie deden en wat de alumni in 2019 doen. Deventer: Saxion Hogeschool.
- Knoop, R., R. Goudriaan, M. Rijnen, A. van der Horst & A. Swami-Persaud (2020). Graven naar verbetering. Evaluatie van het nieuwe kwaliteitssysteem archeologie. Utrecht: SiRM
- Londen, H. van, N. Vossen, M. Schlaman, K. Scharringhausen. Discovering the Archaeologist of the Netherlands 2012-2014. Amsterdam: University of Amsterdam.
- OCW (2017). Erfgoedbalans 2017. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- RCE (2015). De kracht van vrijwilligers. Samenwerking van de gemeente en vrijwilligers in de archeologie. Amersfoort: Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed.
- Schauer, M., M. Mietz & J. Schneider (2020). CifA-Umfrage 2020 zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Arbeitspapier CifA Deutschland 2). Archäologische Informationen 43, Early View CC BY 4.0, 1-12.

Bijlage

Sectorexper

Monica Dütting, archeologisch adviseur bij NMF Erfgoedadvies

Nathalie Vossen, zelfstandig erfgoedadviseur bij PRO-Erfgoed

Anneleen Van de Water, zelfstandig (beleids)adviseur bij Het Archeologie Bureau

Begeleidingscommissie

Benedine Dassen,

Caspar de Kieft,

Lara Laken,

Annemarie Luksen-IJtsma,

Daniël Stiller,

Esther Vriens,

Ingeschrevenen Actorregister Archeologie

		Aantal			%		
		2017	2018	2019*	2017	2018	2019*
	<u>Landbodem</u>						
1	KNA Prospector Ba	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2	KNA Prospector Ma	27	27	37	2,3	2,1	2,8
3	Senior KNA Prospector	212	221	226	18,0	17,5	17,3
4	KNA Bureauonderzoek Prospector Ma	0	1	1	0,0	0,1	0,1
5	Senior KNA Bureauonderzoek Prospector	4	4	4	0,3	0,3	0,3
6	KNA Archeoloog Ba	16	16	17	1,4	1,3	1,3
7	KNA Archeoloog Ma	93	107	126	7,9	8,5	9,7
8	KNA Bureauonderzoek Archeoloog Ma	9	8	8	0,8	0,6	0,6
9	Senior KNA Archeoloog	403	419	432	34,1	33,1	33,1
10	Senior KNA Bureauonderzoek Archeoloog	35	34	35	3,0	2,7	2,7
11	Senior Veldtechnicus	15	15	15	1,3	1,2	1,2
12	Depotbeheerder	20	23	23	1,7	1,8	1,8

13	Senior KNA Specialist Archeobotanie (tm 2018 met 14)	42	48	27	3,6	3,8	2,1
14	Senior KNA Specialist Archeozoölogie			22			1,7
15	KNA Specialist Archeobotanie (tm 2018 samen met 16)	14	26	16	1,2	2,1	1,2
16	KNA Specialist Archeozoölogie			10			0,8
17	Senior KNA Specialist Fysische antropologie	9	10	10	0,8	0,8	0,8
18	KNA Specialist Fysische antropologie	6	6	8	0,5	0,5	0,6
19	Senior KNA Specialist Fysische geografie	36	36	38	3,0	2,8	2,9
20	KNA Specialist Fysische geografie	10	10	11	0,8	0,8	0,8
21	Senior KNA Specialist Geofysica	3	3	3	0,3	0,2	0,2
22	KNA Specialist Geofysica	2	2	2	0,2	0,2	0,2
23	Senior KNA Specialist Materialen	111	114	112	9,4	9,0	8,6
24	KNA Specialist Materialen	71	72	70	6,0	5,7	5,4
25	KNA Specialist Conserveren	28	28	31	2,4	2,2	2,4
26	KNA Maatwerkactor	14	15	15	1,2	1,2	1,2
27	KNA Specialist Scheepsarcheologie	1	1	1	0,1	0,1	0,1
	Overig		20	4		1,6	0,3
	Totaal Lb	1181	1266	1304	100,0	100,0	100,0

		Aantal			%		
		2017	2018	2019*	2017	2018	2019*
	Waterbodem						
28	KNA Prospector Ba Waterbodems	0	0	0	0,0	0,0	0,0
29	KNA Prospector Ma Waterbodems	5	6	6	10,4	9,5	10,9
30	KNA Bureauonderzoek Prospector Ma Waterbodems	0	0	0	0,0	0,0	0,0
31	Senior KNA Prospector Waterbodems	9	10	10	18,8	15,9	18,2
32	Senior KNA Bureauonderzoek Prospector Waterbodems	0	0	0	0,0	0,0	0,0
33	KNA Archeoloog Ba Specialisme Waterbodems	0	1	0	0,0	1,6	0,0
34	KNA Archeoloog Ma Specialisme Waterbodems	7	7	7	14,6	11,1	12,7
35	KNA Bureauonderzoek Archeoloog Ma Specialisme Waterbodems	0	8	0	0,0	12,7	0,0
36	Senior KNA Archeoloog Specialisme Waterbodems	17	18	20	35,4	28,6	36,4
37	KNA Onderwaterarcheoloog Ba	0	0	0	0,0	0,0	0,0

38	KNA Onderwaterarcheoloog Ma	2	2	1	4,2	3,2	1,8
39	Senior KNA Onderwaterarcheoloog	7	8	9	14,6	12,7	16,4
40	Inspectieduiker Archeologie	1	1	1	2,1	1,6	1,8
	Overig		2	1	0,0	3,2	1,8
	Totaal Wb	48	63	55	100,0	100,0	100,0

* Voorlopige cijfers

Bronnen: Jaarrapportage 2018 SIKB (december 2019), Jaarrapportage 2019 SIKB (3^e concept, november 2020)

Deelnemers groepsgesprek

René Isarin, zelfstandig adviseur bij Crevasse advies

Fokko Kortlang, directeur-eigenaar bij Archaeo, archeologisch advies en ondersteuning

Heleen van Londen, onderzoeker Universiteit van Amsterdam

Mariette de Rooij, directeur bij bureau voor archeologisch en bouwhistorisch onderzoek BAAC

Nathalie Vossen, zelfstandig erfgoedadviseur bij PRO-Erfgoed

Esther Vriens, directeur bemiddelingsbureau Vriens Archeo

Anneleen Van de Water, zelfstandig (beleids)adviseur bij Het Archeologie Bureau

Maarten Wiselpwey, regioarcheoloog bij Samenwerkingsverband Noord Veluwe

Vragen online groepsgesprek archeologiesector

9 november 2020; 11:00 – 13:00

Einddoel onderzoek

Inzicht in huidige status van contractvoorwaarden voor archeologen, eventuele knelpunten hierbij en of die met afspraken op te lossen zijn
Opdrachtgever van het onderzoek is Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT); financier is het Ministerie van OCW.

Doel groepsgesprek

Helder krijgen wat verschillende partijen over contractvoorwaarden en het maken van afspraken hierover belangrijk vinden

NB1: We 'beperken' ons tot de Archeologische Monumenten Zorgcyclus (AMZ-cyclus) en we hebben het over zelfstandigen én mensen in loondienst

NB2: Onderstaande vragen zijn belangrijk, maar niet uitputtend. Stel ook vooral uw eigen vragen in het groepsgesprek

Vragen

1. Over welke contractvoorwaarden hebben we het?
 - > Over arbeidsvoorwaarden (honoraria/loon, opleiding, aov, pensioen, etc.)? Denk ook aan kansen voor nascholing, ook als werknemer, tbv Acterschap?
 - > Over de (financiële) vertaling van (wijzigende, extra) eisen die gedurende project worden gesteld? Over gevolgen voor deadline, looptijd project?
2. Wat is het doel van afspraken over contractvoorwaarden?
 - > Als hulpmiddel voor een gesprek tussen opdrachtgever/-nemer of als bindende voorwaarden? M.a.w.: gaat het om normatieve of minimumafspraken?
3. Met wie moeten afspraken worden gemaakt?
 - > Tussen welke opdrachtgevers-opdrachtnemers (wat bij dubbele pet; eigen onderaannemers)?
 - > Moeten er afzonderlijke afspraken komen, afhankelijk van de positie in de cyclus?
 - > Wie kan hierin iets ondernemen: opdrachtgevers, bevoegd gezag, uitvoerders? Moet bevoegd gezag eisen stellen in contracten opdrachtgever/nemer?
 - > Hoe wordt de dialoog (vervolgens) georganiseerd? Wie verzorgt de handhaving, zie toe op naleving, kan hieraan consequenties verbinden?
4. Hoe moeten de afspraken eruit zien?
 - > Welke status moeten de afspraken hebben? Gaan we bij zzp'ers uit van norm- of minimumtarief (wel/niet onderhandelbaar)?
 - > Kan je refereren aan een cao en daarin een opslag (40-60%) voor inhuur zzp'ers?
5. Wat is nog meer relevant?
 - > Onderscheid naar junior-, medior-, senior-archeoloog; verantwoordelijkheden hbo-wo'ers?
 - > Andere situaties waarin tariefafspraken kunnen verschillen?
 - > Voorlichting richting opdrachtgevers, meer inzicht geven in wat er gebeurt?

Vragenlijst peiling

Enquête arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden voor archeologen

Introductie

Beste archeoloog, fijn dat u mee wilt werken aan dit onderzoek

In opdracht van het Ministerie van OCW wil het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) samen met sectororganisaties in de archeologie inzicht krijgen in de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van archeologen en in de ervaren knelpunten hierbij. Dat inzicht moet perspectieven bieden om deze voorwaarden en omstandigheden te verbeteren. Zo hopen we dat het voor iedereen aantrekkelijk wordt en blijft om in de archeologiesector te werken. Om dat te bereiken willen we van zoveel mogelijk archeologen horen wat er speelt.

Het invullen van de vragenlijst kost u maximaal 15 minuten tijd, de antwoorden worden anoniem verwerkt. De vragen die we u stellen gaan over uw arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden als zelfstandig archeoloog en/of archeoloog in loondienst. We richten ons in deze vragenlijst alleen op het werk van archeologen binnen de AMZ-cyclus, de cyclus van de Archeologische Monumentenzorg. Onderwerpen als beloning, mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling en voorzieningen op de werkplek komen aan bod. De vragen hebben grotendeels betrekking op uw werkzaamheden in 2019. Om te beginnen stellen we u enkele vragen over wie u bent en wat u doet.

A Profiel

A1 Bent u beroepsmatig werkzaam in de archeologie en wilt u geld verdienen met archeologie?

1. Ja, ik ben tenminste 12 uur per week werkzaam in de archeologie en verdien er geld mee
2. Ja, ik wil tenminste 12 uur per week werkzaam zijn in de archeologie en er geld mee verdienen en ben daarvoor beschikbaar
3. Nee, (nog) niet beroepsmatig, want ik studeer nog, maar doe al wel betaald werk in de archeologie
4. Nee, archeologie is voor mij vooral vrijetijdsbesteding >> **dank en einde vragenlijst**

A2 Heeft u in 2019 als archeoloog gewerkt binnen de AMZ-cyclus?

1. Ja
2. Nee >> **dank en einde vragenlijst**

Dank en einde vragenlijst

Bent u zeker van uw antwoord? U behoort door uw antwoord nu niet tot de doelgroep van het onderzoek. Als u twijfelt kunt u nog terug om een ander antwoord te kiezen. Als u zeker bent van uw antwoord, klik dan op 'Versturen'. Wij danken u voor uw aandacht.

A3a Bent u als archeoloog in loondienst of zelfstandig werkzaam? Meerdere antwoorden mogelijk

1. In loondienst (arbeidsovereenkomst)
2. In opdracht (opdrachtsovereenkomst), via uitzendbureau, pay-roll of detachering
3. In opdracht (opdrachtsovereenkomst), als eenmanszaak (zzp'er) en/of freelancer

4. In opdracht (opdrachtovereenkomst) als zelfstandige vanuit eigen bedrijf met personeel
5. Anders, namelijk [open vraag]

<Als A3a = 1 of 2>

A3b U geeft aan (ook) in loondienst te zijn en/of in opdracht o.a. via uitzendbureau te werken. Bent u in vaste of tijdelijke dienst?

1. In vaste dienst (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)
2. In tijdelijke dienst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

A4 Voor welke organisatie werkte u als archeoloog in 2019? Kunt u in procenten aangeven hoeveel van uw werktijd u voor welke organisatie werkte in 2019? Als u er niet voor gewerkt heeft hoeft u niks in te vullen.

1. Lokale overheid/omgevingsdienst	%
2. Provinciale overheid	%
3. Waterschappen/natuurbeheerders	%
4. Landelijke overheid (inclusief Rijkswaterstaat en ProRail)	%
5. Archeologisch adviesbureau	%
6. Archeologisch onderzoeksbedrijf (alle KNA-stappen)	%
7. Anders, namelijk	%
Totaal	100 %

A5 Sinds welk jaar werkt u als professioneel archeoloog in de AMZ-cyclus?

Sinds [][][]

A6 Wat is uw hoogst genoten opleiding waarmee u werkzaam bent in de archeologie?

1. Een hbo-opleiding, bachelor
2. Een hbo-opleiding, master
3. Een wo-opleiding, bachelor
4. Een wo-opleiding, doctorandus/master
5. Een wo-opleiding, doctor
6. Geen hbo- of een wo-opleiding

A7a Volgt u nu een hbo- of wo-opleiding in de archeologie?

1. Ja
2. Nee >> **A8**

A7b Welke hbo- of wo-opleiding volgt u?

1. Hbo, []ste jaars
2. Wo, []ste jaars

A8 Bent u ingeschreven in het KNA-actorregister (KNA, Kwaliteitsnorm Nederlandse Archeologie)

1. Ja, als KNA actor
2. Ja, als senior KNA actor
3. Ja, anders namelijk [____]
4. Nee

A9 Bent u lid van of aangesloten bij een of meer organisaties in de archeologie, zoals NVvA, VOiA, NVAO, BAP, SAMPL, etc.? U kunt deze in het tekstvak opnoemen.

[Open vraag]

A10 Bent u lid van of aangesloten bij een of meer van de onderstaande organisaties? Meerdere antwoorden mogelijk

1. Vakbond
2. Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging binnen uw bedrijf
3. Platform voor zelfstandige ondernemers (bij voorbeeld ZZP Nederland)
4. Anders, namelijk

B Werkzaamheden

B1 Hoeveel uur per week gemiddeld bent u binnen en buiten de archeologie werkzaam geweest in 2019? Geef aan hoeveel uur betaald zijn en hoeveel onbetaald

Uren per week gemiddeld	Betaald	Onbetaald
Archeologiewerk in de AMZ-cyclus		
Ander archeologiewerk		
Ander, niet-archeologisch werk		

B2 In welke rollen in de AMZ-cyclus bent u als archeoloog werkzaam geweest in 2019? Meerdere antwoorden mogelijk

1. Adviseur opdrachtgever of bevoegd gezag
2. Vergunningverlener bevoegd gezag
3. Prospector
4. Projectleider veldwerk/uitwerking
5. Veldarcheoloog
6. Veldmedewerker
7. Specialist
8. Depotbeheerder
9. Anders, namelijk

B3 In welke fase van de AMZ-cyclus bent u in 2019 werkzaam geweest? Meerdere antwoorden mogelijk

1. Voorbereiding
2. Uitvoering veldwerk
3. Uitwerking

4. Evaluatie
5. Rapportage
6. Deponering
7. Anders, namelijk

C Verdiensten

C1. Wat was uw bruto persoonlijk inkomen in 2019? Geef een schatting. U hoeft niet per se in de papieren te duiken of belastingaangiftes op te zoeken, een schatting volstaat.

Het bruto persoonlijk inkomen is het totaalbedrag van uw inkomen waarover nog belasting en premies betaald moeten worden. Het gaat om al uw inkomsten, zowel uit arbeid in loondienst en/of zelfstandige beroepsuitoefening als archeoloog of uit eventuele andere werkzaamheden, beurzen, uitkeringen et cetera.

Bruto persoonlijk inkomen	In 2019
Minder dan 5.000 euro	
5.000 euro tot 10.000 euro	
10.000 tot 15.000 euro	
15.000 tot 20.000 euro	
20.000 tot 30.000 euro	
30.000 tot 40.000 euro	
40.000 tot 50.000 euro	
50.000 tot 60.000 euro	
60.000 tot 70.000 euro	
70.000 tot 80.000 euro	
80.000 euro of meer	
Zeg ik liever niet	
Weet ik niet	

C2 Wat was het procentuele aandeel van de onderstaande inkomstenbronnen in uw bruto persoonlijk inkomen in 2019?

Bruto persoonlijk inkomen	In 2019
% inkomsten uit mijn werk als archeoloog binnen de AMZ-cyclus	
% inkomsten uit eventueel ander archeologiewerk	
% inkomsten uit eventueel ander, niet-archeologisch werk	
% overige inkomsten (uitkering, studiebeurs, anders)	
Weet ik niet	

C3a. Kon u in 2019 financieel rondkomen?

	Heel goed	Redelijk	Amper	Nee	Niet van toepassing
--	-----------	----------	-------	-----	---------------------

Inkomsten uit mijn werk als archeoloog binnen de AMZ-cyclus	1	2	3	4	5
Inkomsten uit ander archeologiewerk	1	2	3	4	5
Inkomsten uit ander, niet-archeologisch werk	1	2	3	4	5

C3b. Was u in 2019 aangewezen op inkomen van uw partner om in de kosten van uw levensonderhoud en eventueel van uw gezinsleden te voorzien?

1. Niet van toepassing: geen huishouden met partner
2. Ja, mede aangewezen op inkomen partner
3. Nee, niet afhankelijk van inkomen partner

<< als C3b = code 2 'Ja' >>

C3c. In welke mate was u aangewezen op het inkomen van uw partner?

1. In geringe mate
2. In enige mate
3. In grote mate
4. In zeer grote mate

D Contractvoorwaarden

D1 Bent u in het algemeen tevreden of ontevreden over de arbeids- en contractvoorwaarden van uw werk als archeoloog? Sommige vragen kunnen niet van toepassing zijn, bij voorbeeld als u in loondienst bent of als u juist zelfstandige bent. U kunt dat ook aangeven

	Ze er onte- vreden	Onte-vreden	Niet onte- vreden / niet tevreden	Tevre-den	Ze er te-vreden	Niet van toepas-sing	Weet ik niet
Waardering vanuit mijn opdrachtgever	1	2	3	4	5	6	7
Waardering vanuit mijn werkgever	1	2	3	4	5	6	7
Kans op baan in vaste dienst (voor onbepaalde tijd)	1	2	3	4	5	6	7
Aantal uren in de arbeidsovereenkomst	1	2	3	4	5	6	7
Aantal uren in de opdrachtovereenkomst	1	2	3	4	5	6	7
Hoogte van het loon	1	2	3	4	5	6	7
Hoogte van het honorarium/tarief	1	2	3	4	5	6	7
Opleidingsmogelijkheden	1	2	3	4	5	6	7
Kansen voor (her)registratie in het Actorregister	1	2	3	4	5	6	7
Voorzieningen voor ziekteverlof	1	2	3	4	5	6	7
Voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid	1	2	3	4	5	6	7
Voorzieningen voor pensioering	1	2	3	4	5	6	7
Vergoeding voor reizen van en naar veldwerklocaties	1	2	3	4	5	6	7
Vergoeding voor reizen van en naar vaste werkplek	1	2	3	4	5	6	7
Verblijfkostenvergoedingen	1	2	3	4	5	6	7
Carrièremogelijkheden	1	2	3	4	5	6	7

Bijwonen vakinhoudelijke congressen en bijeenkomsten	1	2	3	4	5	6	7
Regelingen voor overwerk	1	2	3	4	5	6	7
Afspraken over meerwerk	1	2	3	4	5	6	7
Regelingen en kwaliteit van overnachting/intern verblijf t.b.v. werk	1	2	3	4	5	6	7
Looptijd van de projecten	1	2	3	4	5	6	7
Intellectueel eigendom en recht op publicatie	1	2	3	4	5	6	7
Arbeidsvoorwaarden in het algemeen	1	2	3	4	5	6	7

D2 Bent u in het algemeen tevreden of ontevreden over de werkomstandigheden bij uw werk als archeoloog?

	Ze er onte vreden	On te-vreden	Niet onte vreden / niet tevreden	Tevre -den	Ze er te-vreden	Niet van toepas -sing	Weet ik niet
Werkdruk	1	2	3	4	5	6	7
Omgang met meerwerk vanwege extra benodigde activiteiten	1	2	3	4	5	6	7
Veiligheid van de werkplek	1	2	3	4	5	6	7
Sanitaire voorzieningen op de werkplek buiten	1	2	3	4	5	6	7
Andere voorzieningen op de werkplek buiten (b.v. kolfmogelijkheid)	1	2	3	4	5	6	7
Voorzieningen voor het werken met een fysieke of andere beperking	1	2	3	4	5	6	7
Informatievoorziening vanuit opdrachtgever/werkgever om taak goed te volbrengen	1	2	3	4	5	6	7
Informatie over veiligheidsaspecten van vondstmateriaal en monsters	1	2	3	4	5	6	7
Fysieke zwaarte van het werk	1	2	3	4	5	6	7
Informatie over veiligheidsaspecten op locatie (milieu, OCE, etc)	1	2	3	4	5	6	7
Sterk wisselende werklocaties (bv ver uit elkaar gelegen locaties binnen kort tijdsbestek)	1	2	3	4	5	6	7
Verplichting tot intern zijn	1	2	3	4	5	6	7
Planning en omgang met afwijkingen daarop (van zijde werk-/opdrachtgever en/of werk-/opdrachtnemer)	1	2	3	4	5	6	7

E Afspraken

E1. Heeft u in 2019 onderhandeld met uw werk- of opdrachtgever(s)?

1. Ja, ik onderhandel vooral zelf zonder advies van een derde > E3
2. Ja, ik onderhandel vooral zelf, maar laat mij adviseren door een derde > E3
3. Nee

< Als E1=3 'Nee' >

E2. Waarom heeft u niet onderhandeld?

1. Ik ben tevreden met de geboden arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden
2. Er is geen ruimte voor onderhandelen omdat mij een standaardcontract wordt aangeboden
3. Onderhandelen wordt door de werk-/opdrachtgever niet op prijs gesteld
4. Ik durf niet te onderhandelen
5. Vanwege een andere reden namelijk [_____]

< Als E1<3 >

E3. Welke onderwerpen komen in onderhandelingen over uw werk aan de orde?

		Inzet van onderhandelingen				
		Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet niet
a	Loon/honorarium /tarief	1	2	3	4	5
b	Oplevertijd/deadline	1	2	3	4	5
c.	Werktijden	1	2	3	4	5
d.	Mogelijkheden voor deeltijdwerken	1	2	3	4	5
e.	Mogelijkheden voor thuiswerken	1	2	3	4	5
f.	Opleidingsmogelijkheden	1	2	3	4	5
g.	Beschikbare uren/tijd voor een project	1	2	3	4	5
h.	Kwaliteitseisen	1	2	3	4	5
i.	Onkostenvergoedingen	1	2	3	4	5
j.	Vergoeding voor meerwerk	1	2	3	4	5
k.	Informatieverschaffing over het project en informatievoorziening lopende het project (inzichten, planning, en dergelijke)	1	2	3	4	5
m.	Minimumaantallen en selectie (m2, sporen en vondstmateriaal) die noodzakelijk zijn voor beantwoording onderzoeksvragen PvE	1	2	3	4	5
n.	Planning en omgang met afwijkingen daarop (van zijde werk-/opdrachtgever en/of werk-/opdrachtnemer)	1	2	3	4	5
o.	Intellectueel eigendom en recht op publicatie	1	2	3	4	5
p.	Carrièremogelijkheden, mogelijkheden	1	2	3	4	5

	doorgroei naar andere functies/functieniveaus					
q.	Overige secundaire arbeidsvoorwaarden	1	2	3	4	5

E4 Vindt u dat tarieven voor het werk van zelfstandig werkende archeologen (eenmanszaak, zzp'ers) moeten worden vastgelegd?

1. Ja, als minimumtarieven die als bodem gelden, maar waarbij een hoger tarief altijd onderhandelbaar is > E6
2. Ja, als soort normtarief waarvan naar boven en naar beneden afgeweken kan worden als opdrachtgever en opdrachtnemer dat willen > E6
3. Nee, minimum- en normtarieven zijn niet nodig

E5 Waarom vindt u minimum- of normtarieven niet nodig?

[Open vraag]

E6 Wat zou u er van vinden als er een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) Archeologie komt?

1. Dat zou zeer goed zijn
2. Dat zou goed zijn
3. Neutraal, maakt mij niet uit
4. Dat zou slecht zijn
5. Dat zou zeer slecht zijn

E7 Kunt u uw antwoord toelichten, waarom zou dat een goede of juiste slechte zaak zijn?

[Open vraag]

E8 Wat verwacht u van een dergelijke cao?

[Open vraag]

E8 Vindt u dat het bevoegd gezag bij het toetsen van programma's van eisen ook eisen moet stellen over arbeidsvoorwaarden (zoals beloning) van archeologen binnen een project?

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet / geen mening

F Tot slot

F1 Wat is uw leeftijd?

[][] jaar

F2 Wat is uw sekse?

1. Vrouw
2. Man
3. Anders/Neutraal
4. Wil niet zeggen

F3 Als u nog opmerkingen bij de vragenlijst heeft of u wilt nog iets kwijt over het onderwerp contractvoorwaarden voor archeologen, dan kunt u die hier kwijt [open vraag]

Hartelijk dank voor uw bereidheid om aan dit onderzoek mee te werken. We verwachten dat de resultaten in januari 2021 openbaar zullen worden