

Economische afweging voor in de archeologie werkzame personen zonder afgeronde academische opleiding archeologie

SIKB

Utrecht, Maart 2008
Drs. Chantal Brans
Drs. Moniek Nelissen

© Copyright 2008, Capgemini Nederland B.V.

Alle informatie in deze offerte is en blijft eigendom van Capgemini. Deze offerte wordt verstrekt in strikt vertrouwen, en zal noch geheel, noch gedeeltelijk worden verveelvoudigd, ter inzage worden gegeven aan derden, of worden aangewend voor enig ander doel dan de beoordeling van deze offerte. Capgemini zal de in het kader van deze offerte ontvangen informatie op gelijke wijze strikt vertrouwelijk behandelen. Deze beperkingen hebben een commerciële achtergrond en zijn geenszins bedoeld om hoe dan ook het zakelijk overleg over deze offerte te beperken.

Inhoudsopgave

<i>1.1</i>	<i>Inleiding</i>	<i>1</i>
<i>1.2</i>	<i>Opdracht</i>	<i>1</i>
<i>2.1</i>	<i>Onderzoeksvragen</i>	<i>2</i>
<i>2.2</i>	<i>Onderzoeksaanpak</i>	<i>2</i>
<i>2.3</i>	<i>Afbakening</i>	<i>3</i>
<i>3.1</i>	<i>Definitie van (opgebouwd) economisch belang</i>	<i>4</i>
<i>3.1.1</i>	<i>Kritische momenten rondom de KNA</i>	<i>4</i>
<i>3.1.2</i>	<i>Carriereperspectief</i>	<i>5</i>
<i>3.1.3</i>	<i>Indirect individueel economisch belang</i>	<i>5</i>
<i>3.1.4</i>	<i>Kwantificering van opgebouwd economisch belang</i>	<i>5</i>
<i>3.2</i>	<i>Waarde van archeologie in Nederland</i>	<i>6</i>
<i>3.3</i>	<i>De arbeidsmarkt ten aanzien van archeologen</i>	<i>7</i>
<i>3.4</i>	<i>Conclusies</i>	<i>8</i>
<i>4.1</i>	<i>Openbreken KNA</i>	<i>9</i>
<i>4.2</i>	<i>Eenmalig pardon</i>	<i>9</i>
<i>4.3</i>	<i>Wegwerken deficiëntie</i>	<i>10</i>
<i>4.4</i>	<i>Eenmalig examen</i>	<i>10</i>
<i>4.5</i>	<i>EVC</i>	<i>10</i>
<i>4.6</i>	<i>Kosten</i>	<i>11</i>
<i>5.1</i>	<i>Kansen voor de archeologie</i>	<i>12</i>
<i>5.2</i>	<i>Nieuwe doelgroepen</i>	<i>12</i>
<i>5.3</i>	<i>Kloof tussen wetenschap en commerciële archeologie.</i>	<i>12</i>
<i>5.4</i>	<i>Politieke evaluatie van Malta over enkele jaren.</i>	<i>13</i>
<i>5.5</i>	<i>Archeologisch tijdschrift in oprichting</i>	<i>13</i>

1. Inleiding en opdracht

1.1 Inleiding

Naar aanleiding van de uitspraak van de rechter in het kort geding SOB/SIKB moet een belangenafweging worden uitgevoerd door SIKB/Centraal College van Deskundigen (CCvD). Deze belangenafweging heeft betrekking op de vraag of er een redelijk evenwicht aanwezig is tussen het belang van de opleidingseisen in de Kwaliteitsnorm Nederlandse Archeologie (KNA) en de daardoor in het gedrang komende economische belangen van in de archeologie werkzame personen.

De belangenafweging wordt uitgevoerd op twee onderdelen, een inhoudelijke afweging op het aspect vakbekwaamheid en een economische afweging. De economische afweging behelst het afwegen, en het zo specifiek als mogelijk in kaart brengen van het opgebouwde economische belang van in de archeologie werkzame personen zonder afgeronde universitaire studie. Dit rapport vormt de verslaglegging van de economische afweging en dient als input voor de rapporteur voor het samenbrengen van de inhoudelijke en economische afweging.

1.2 Opdracht

De opdrachtformulering luidt:

- Maak een inschatting van het (opgebouwde economische) belang van in de archeologie werkzame personen zonder afgeronde academisch opleiding archeologie. Stel hiervoor een Batenlogica op.
- Hanteer een methodiek die ook voor toekomstige belangenafwegingen kan worden gebruikt.
- Geef advies over mogelijke oplossingsrichtingen van een overgangsregeling, rekening houdend met de kosten die daaraan verbonden zijn.
- Lever de bevindingen op in een rapport ten behoeve van de rapporteur.

2. Aanpak

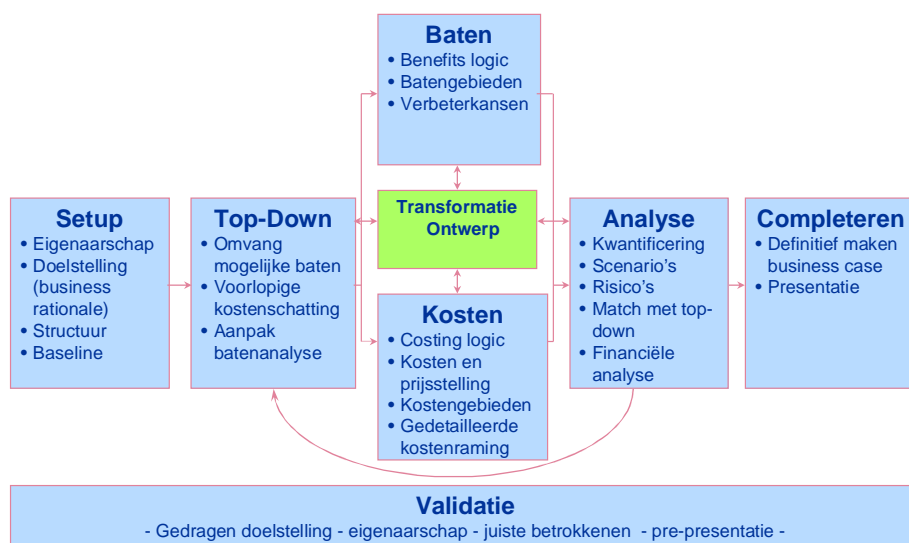
2.1 Onderzoeksvragen

Gedurende het onderzoek van de economische afweging zijn de volgende vragen aan de orde gekomen:

- Wat is de definitie van economisch belang? Hoe is dit begrip nader te operationaliseren?
- Welke niet-economische belangen zijn te onderkennen?
- Wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen rondom het eventueel inrichten van een overgangsregeling? En zijn deze financieel haalbaar en/of aantrekkelijk?
- Op welke punten bestaan raakvlakken met de inhoudelijke afweging rondom vakbekwaamheid? Hoe zijn deze van invloed op de economische afweging?
- Is het mogelijk om een toekomstbestendige oplossingsrichting te formuleren?

2.2 Onderzoeksaanpak

Voor de uitvoering van de opdracht is aangesloten de methodiek voor kosten/baten afwegingen van Capgemini. Het raamwerk hiervoor is opgenomen in figuur 1. De aanpak is gebaseerd op dit model. Hoewel de aanpak is onderverdeeld in stappen, is het mogelijk dat de volgorde van de stappen gedurende het onderzoek anders is. De benodigde input van ieder onderdeel is verkregen door het houden van interviews, het doen van documenten onderzoek (zie literatuurlijst in bijlage I) en het houden van een workshop Baten.



Figuur 1. Schematisch overzicht Business case Methodiek Capgemini

2.3 Afbakening

Het onderzoek richt zich op het gevolg van de vakbekwaamheidseisen die gesteld worden in de Kwaliteitsnorm Nederlandse Archeologie (KNA, vigerende versie 3.1) aan de vier actoren prospector, senior prospector, KNA archeoloog en Senior KNA Archeoloog, en die van invloed zijn op personen (individueel) die beroepshalve werkzaam zijn in de Nederlandse archeologie. Daarnaast geldt voor de onderzoekspopulatie dat deze niet in het bezit zijn van een afgeronde universitaire opleiding archeologie- of aardwetenschappen, maar al wel jarenlang werkzaam zijn in de Nederlandse archeologie.

3. Resultaten

3.1 Definitie van (opgebouwd) economisch belang

Vanuit input van het documentenonderzoek en de interviews is de term economisch belang nader gedefinieerd. Het economisch belang voor het individu bestaat uit het verwerven van inkomen.

Voor alle in dit onderzoek in beschouwing genomen KNA-actoren wordt een afgeronde academische opleiding in de archeologie vereist. Het niet voldoen aan deze opleidingseis zorgt ervoor dat een individu niet als een dergelijke actor mag opereren. Dit betekent dat een individu die van alle KNA-eisen alleen niet aan de opleidingseis voldoet, formeel het werk genoemd in de KNA niet zelfstandig mag uitvoeren en dus niet in staat is om inkomen te verwerven als KNA-actor in de archeologie.

Het *opgebouwde* economisch belang bestaat uit de inkomenspositie zoals een individu die op een bepaald moment in de tijd heeft opgebouwd. De hypothese die getoetst wordt in het kader van dit onderzoek is:

het niet gekwalificeerd zijn als een bepaalde actor leidt tot loonderving.

Loonderving kan ontstaan door het verliezen van inkomen doordat het bestaande werk niet meer kan worden uitgevoerd. Daarnaast is het mogelijk dat het inkomen niet verder kan toenemen doordat er sprake is van een doorbroken carrièrelijn.

3.1.1 Kritische momenten rondom de KNA

Voor toetreders tot het archeologisch werkveld zijn de opleidingseisen in de KNA een gegeven waarop zij kunnen anticiperen. Echter, voor individuen die vóór het verschijnen van de eerste versie van de KNA in 2001 reeds actief waren in de archeologie en werk uitvoerden dat door de KNA is aangemerkt als kritisch, zijn de opleidingseisen gedurende hun werkzame leven geïntroduceerd. Dit betekent dat individuen die niet voldoen aan de opleidingseisen hun werk niet meer kunnen uitvoeren en daarmee ongekwalificeerd zijn geraakt voor het werk.

Een ander kritisch moment is 1 november 2005. Op deze datum werd een wijziging van de Beleidsregels voor de opgravingsbevoegdheid van kracht. Hierin is bepaald dat boringen die worden uitgevoerd in het kader van een inventariserend veldonderzoek, komen te vallen onder het begrip ‘opgravingen’ zoals gedefinieerd in de Monumentenwet 1988. De handeling Opgraven valt onder de KNA en kent kritische KNA-actoren, met bijbehorende eisen daaraan.

Hoewel ontslag niet direct aan de orde hoeft te zijn voor een individu dat niet langer gekwalificeerd is voor de uitvoering van kritische taken uit de KNA, is het de vraag welk werk overblijft en op welk niveau dat werk gewaardeerd wordt. De mogelijkheid bestaat dat een individu (een deel van) zijn inkomen kan verliezen door ontslag of het degraderen in functieniveau, doordat hij niet voldoet aan nieuw geïntroduceerde eisen.

3.1.2 Carrièreperspectief

De KNA vereist dat de senior KNA-archeoloog -als verantwoordelijke voor het afhechten van een aantal stappen binnen het uitvoerend archeologisch werk, moet beschikken over een afgeronde academische opleiding archeologie, 6 jaren (leidinggevende) ervaring en een zestal publicaties. Het overige werk kan door andere actoren worden uitgevoerd (gespecificeerd per actor). De aanwezigheid van 1 Senior KNA-archeoloog op deze kritische stappen is voldoende. Er bestaat een groeipad van Prospector naar Senior Prospector en een groeipad van KNA-Archeoloog naar Senior KNA-archeoloog. Om Senior te worden zijn aanvullende eisen opgenomen in de KNA. Er zijn hier geen extra opleidingseisen geformuleerd. Het ontbreken van een academisch archeologisch diploma geen belemmering op het carrièrepad. Het niet erkend worden als Senior KNA-archeoloog an sich, kan geen reden voor ontslag zijn, immers ander archeologisch werk blijft mogelijk.

3.1.3 Indirect individueel economisch belang

Naast loonderving ten gevolge van ontslag of doorbroken carrièrelijn is het ook mogelijk dat een bedrijf ten gevolge van de introductie en aanscherping van de KNA, dusdanig in de problemen komt -doordat zijn medewerkers niet voldoen aan de opleidingseisen- dat het bedrijf moet ophouden te bestaan. Het individu verliest zijn baan en bovendien zijn zijn kansen op de archeologische arbeidsmarkt lager doordat hij niet als KNA-actor mag optreden.

3.1.4 Kwantificering van opgebouwd economisch belang

Om het opgebouwde economisch belang dat op het spel staat voor een individu in kaart te brengen, is getracht te achterhalen wat per actor de arbeidsvoorwaarden inhouden danwel een gemiddelde functiewaardering is. De belangrijkste componenten waren het inkomen (de salaris-range per actor) en het carrièreperspectief (groeipad) van een archeoloog cq. prospector.

Er is geen rechtstreeks verband gevonden tussen actoren uit de KNA met functiebeschrijvingen in het veld en de hieraan gekoppelde functiewaardering. Ook bestaat er geen overkoepelende CAO in de archeologie. Hierdoor is het niet mogelijk om een generieke

inkomensindicatie per actor te bepalen en de generieke ontwikkeling van salaris plaatsvindt. De economische gevolgen van ontslag of degradatie van functieniveau zijn niet te kwantificeren.

3.2 Waarde van archeologie in Nederland

In de workshop op 18 december 2007 is gesproken over de doelstelling en de waarde van archeologie in Nederland. Uitkomst was dat archeologie geen doel op zich is, maar een middel is om het verleden in context te plaatsen en door middel van kennis, verhalen uit het verleden te borgen. Het totale overzicht aan door de commissie aangedragen waarden (bijlage II) is omgezet in een batenlogica (zie bijlage III). In de batenlogica is ook input vanuit de interviews en het documentenonderzoek toegevoegd. Het herstructureren van alle deze waarden (baten) van archeologie leidde tot een duidelijk onderscheid in baten die betrekking hebben op het verhogen van de welvaart in Nederland (economische baten) en andersoortige baten (niet-economische baten).

Vervolgens is bezien voor *wie* de onderscheiden baten van waarde zijn. De belangrijkste stakeholders zijn de maatschappij (de BV Nederland), de archeoloog zelf (het individu) en de wetenschap.

Opvallend is dat de economische baten voornamelijk terug te voeren zijn op de maatschappij en veel minder op het individu. Het economische belang kent naast het individu dus nog een andere stakeholder; de BV Nederland.

Dit economische belang bestaat onder andere uit:

- jaarlijkse omzet van € 45 miljoen
- werkgelegenheid voor circa 600 archeologen
- circa 70 bedrijven
- directe en indirecte recreatiewaarde
- verhoogde vastgoedwaarde en betalingsbereidheid van consumenten
- aantrekkelijk vestigingsklimaat voor (nieuwe) bedrijven

Gezien de omvang van het gevonden economische belang voor de BV Nederland is het zaak om alle archeologen te behouden voor de beroepsgroep.

Daarnaast zijn in de workshop ook niet-economische baten van archeologie benoemd.

- Behoud van erfgoed/verhalen over het verleden
- Kwaliteit wetenschappelijk onderzoek
- Beroepseer/trots
- Verhogen gemeenschappelijke identiteit bij nieuwbouw
- Spannend/aaibaar

- Imago Nederland(se)archeologie

Deze baten zijn voornamelijk gelegen bij individuen en/of de wetenschappelijke wereld en blijken moeilijk te kwantificeren.

3.3 De arbeidsmarkt ten aanzien van archeologen

Als derde wordt er in dit onderzoek stil gestaan bij de plek waar individueel en maatschappelijk economisch belang samen komen; de arbeidsmarkt.

Uit de interviews komt naar voren dat er momenteel een tekort aan Senior KNA-archeologen bestaat. Voor de andere actoren zijn hierover geen geluiden opgevangen. Er is geen inzicht in exacte aantallen van het tekort en of het om een structureel tekort gaat. Tevens wordt gesignaleerd dat er Belgische archeologen in de Nederlandse archeologie werkzaam zijn. Er blijkt in België een overschot aan archeologen te bestaan. Ook hier zijn geen aantallen gevonden.

Wel is bekend dat in de jaren 1995 tot 2005 het aantal personen dat werkzaam is als archeoloog is toegenomen van 350 naar 1000. En blijkt uit documentonderzoek dat de positie van de archeoloog op de arbeidsmarkt niet bijzonder goed te noemen is:

- Het startsalaris van een afgestudeerd archeologen ligt gemiddeld € 375 netto per maand lager dan voor andere afgestudeerden (verschil 22,3%)
- Na 5 jaar op arbeidsmarkt netto verschil van € 350 p.m. in verwachte salariëring t.a.v. gemiddeld met andere opleidingen

Vijf jaar na afstuderen op arbeidsmarkt heeft 37% een baan die alleen te vervullen is met opleiding archeologie; 26% van de in 2004 afgestudeerden archeologen werkt buiten de archeologie. Overigen doen dus werk waarvoor opleiding niet noodzakelijk is en er is een groot aantal afgestudeerd archeologen dat zijn brood in een andere sector verdient. Het gevaar bestaat dat als vergrijzing van het totale werknemersbestand archeologen optreedt er een onevenwichtige leeftijdsopbouw ontstaat ten gevolge van een tekort aan minder ervaren medewerkers.

Tenslotte blijkt uit het onderzoek dat een aantal potentieel senior archeologen de stap naar senior niet wil zetten omdat zij het werk dat zij als KNA archeoloog uitvoeren interessanter vinden. Er is geen ambitie om leidinggevende/eindverantwoordelijke te worden. Dit versterkt de constatering dat archeologen het vak voornamelijk bedrijven om de archeologische inhoud en dat archeologen zich kenmerken door een hoge mate van betrokkenheid

De arbeidsmarkt is - in economische zin - minder interessant voor afgestudeerde archeologen. In andere beroepsgroepen is meer te verdienen. Archeologie bedrijft je niet voor het geld, maar met je hart. Voor de beroepsgroep is dit een signaal en is het zaak om afgestudeerde archeologen binnen de archeologie te houden.

3.4 Conclusies

HET opgebouwde economische belang per actor bestaat niet. Wel is duidelijk dat het niet voldoen aan de opleidingseisen kan leiden tot loonderving voor het individu doordat hij zijn werk niet meer uit mag voeren. In zijn algemeenheid zijn geen uitspraken te doen over de (potentiële) omvang van loonderving ten gevolge van het niet voldoen aan de opleidingseis in de KNA. Om hier wel inzicht in te krijgen is het de enige optie om per betrokken individu vast te stellen wat de huidige inkomenspositie is en dit te koppelen aan een potentiële toekomstige loonderving.

Er bestaan kritische momenten in de archeologie waarbij eisen aan archeologen zijn aangescherpt. Deze aanscherping in opleidingseisen heeft geen invloed op het carrièrepad van de archeoloog, omdat voor alle actoren dezelfde opleiding is vereist. Wel is het mogelijk dat bij het ontbreken van de kwalificatie iemand zijn werk niet meer mag uitvoeren en daarmee zijn baan verliest. Ook is er mogelijk sprake van indirect economisch belang, doordat een werkgever dusdanig in de problemen komt vanwege de opleidingseis, dat het bedrijf moet ophouden te bestaan.

Naast het individu, heeft met name ook de BV Nederland een economisch belang in de archeologie en is er ook sprake van niet-economische belangen in de archeologie. Tenslotte is gevonden dat de archeologische arbeidsmarkt – in economische zin - minder interessant is voor afgestudeerde archeologen, omdat in andere beroepsgroepen meer te verdienen is. Het is dus zaak om zoveel archeologen te behouden voor de beroepsgroep.

4. Oplossingsrichtingen

Uit het onderzoek komen 5 mogelijke oplossingsrichtingen naar voren rondom het inrichten van een eventuele overgangsregeling. Rondom de zwaarte van de opleidingseisen is het mogelijk om:

1. De KNA open te breken.
2. Een eenmalig pardon af te geven voor individuen die door de invoering van de KNA niet meer hun werk kunnen uitvoeren
3. De deficiënte door het betrokken individu weg te werken.

Daarnaast zijn er ook oplossingsrichtingen die individuen in staat moet stellen aan te tonen dat zij voldoen aan de eisen:

4. Eenmalig examen om academisch werk- en denkniveau aan te tonen.
5. Vrijstelling van de opleidingseis op basis van Eerder Verworven Competenties (EVC).

4.1 Openbreken KNA

Van de eisen in de KNA wordt de eis academische archeologische opleiding geschrapt.

Voor	Tegen
- voorkomt ingewikkelde overgangsregeling	- ingericht door beroepsgroep zelf - brede steun voor normering in KNA vanuit geïnterviewden - KNA is al minimumeis, angst om kwaliteit niet meer te waarborgen door bijstelling naar 'beneden'.

4.2 Eenmalig pardon

Een eenmalig pardon houdt in dat individuen die per datum start KNA werkzaam zijn als archeoloog niet hoeven te voldoen aan de opleidingseis.

Voor	Tegen
- voorkomt ingewikkelde overgangsregeling	- oneerlijk tov archeologen die wel zijn afgestudeerd. - afbakening van groep ingewikkeld; wie komt wel/niet in aanmerking? - biedt ruimte om in de toekomst weer discussie te voeren over eisen in de KNA. - onzekerheid over waarborgen van de kwaliteit van de archeologie

4.3 Wegwerken deficiëntie

Er bestaan verschillende varianten van de ze oplossing afhankelijk van de scholingsachtergrond van het betrokken individu:

- A. 1 jarige master (indien Bachelor universiteit afgestudeerd)
- B. 4 jarige master (indien opleiding op lager niveau genoten)
- C. bijscholing (indien niet NW-Europese archeologie)

	Voor	Tegen
A	<ul style="list-style-type: none"> - Eerlijk tav andere afgestudeerde archeologen - Duidelijk meetbaar - KNA hoeft niet gewijzigd te worden 	Persoonlijke tijdsinvestering
B	<ul style="list-style-type: none"> - Eerlijk tav andere afgestudeerde archeologen - Duidelijk meetbaar - KNA hoeft niet gewijzigd te worden 	Hoge persoonlijke tijdsinvestering
C	<ul style="list-style-type: none"> - Eerlijk tav andere afgestudeerde archeologen - KNA hoeft niet gewijzigd te worden 	<ul style="list-style-type: none"> - Inhoud bijscholing moet ontwikkeld en afgestemd worden. Door wie? En wat? - Monitoren deelname. - Is dit generiek genoeg te maken voor alle getroffen individuen?

4.4 Eenmalig examen

Voor de invulling van de oplossingsrichting Eenmalig examen wordt gedacht aan:

- A. een vakinhoudelijke kennistoets
- B. een psychologische test om het academisch niveau aan te tonen.

	Voor	Tegen
A	-gelegenheid om aan te tonen dat academische archeologische kennis voldoende is	<ul style="list-style-type: none"> - langdurig proces - wie bepaalt de te toetsen kennis, wie neemt de toets af?
B	-snelle methode om inzicht te krijgen in de ontbrekende competentie academisch werk/denkniveau	- zegt niets over archeologische academisch kennis; te generiek

4.5 EVC

Met behulp van EVC (eerder verworven competenties) kunnen individuen aantonen dat zij op basis van eerder verworven competenties voldoen aan de competenties die verondersteld worden bij academisch werk- en denkniveau.

Voor	Tegen
- Eerlijk: 1-op-1 relatie tussen vereiste	- Bepalen welke competenties

en verworven competentie - Individueel maatwerk mogelijk	verondersteld worden voor een academische archeoloog (normering) - Bepalen hoe competenties aangetoond kunnen worden (bewijsmateriaal)
---	---

4.6 Kosten

Aan het inrichten van een overgangsregeling zijn kosten verbonden. Deze kunnen eenmalig zijn, of ieder jaar terugkomen (structureel). Er is geen absolute inschatting gemaakt van de omvang van de kosten. In onderstaande tabel is een indicatie gegeven van de relatieve omvang van de per oplossingsrichting gemaakte kosten. Het debat over wie deze kosten zal moeten gaan dragen, moet nog gevoerd worden.

Oplossing	Eenmalig	Structureel	Toelichting
1	-	--	Enige menskracht tbv teksten KNA en formele procedure
2	--	--	Alleen kosten voor communicatie en administratie van individuen
3A	+	-	Ontwikkelkosten toets inhoud/ materiaal/toetsers zijn eenmalig. Indien eenmaal gereed hergebruik mogelijk, structurele kosten voor toetsers
3B	-	--	Circa € 500 per individu
4A	-/+		collegegeld € 1846 boeken: 1500 eigen tijd productiviteitsverlies (1 malig)
4B	-	+	Collegegeld (jaarlijks € 1846) boeken tijd (4 jaar)
4C	+	-	Ontwikkelkosten opleiding (1 malig), trainen docenten (1 malig), uitvoeren training (structureel),
5	++	-	Hoge ontwikkelkosten; intensief traject om EVC op te zetten.

-- (nagenoeg) geen

- laag

+ hoog

++ zeer hoog

5. Aanbevelingen voor de toekomst

In dit hoofdstuk komen de overige bevindingen van de onderzoekers aan bod. Deze zijn met name interessant voor de toekomst van de beroepsgroep aangezien kunnen leiden tot aanboren nieuwe kansen of te vermijden bedreigingen.

5.1 Kansen voor de archeologie

Gedurende het onderzoek is gebleken dat de archeologie aan de vooravond staat van een professionaliseringsslag in het gehele werkveld. De Nederlandse archeologie zou er goed aan doen om de kans te grijpen om de beroepsgroep verder te professionaliseren. Collectief uitgangspunt voor de branche zou moeten zijn: meer mensen op hoger niveau werkzaam. Het is daarbij niet uit te sluiten dat de KNA zal moeten worden aangepast. Verder is het denkbaar dat de volgende kansen gerealiseerd gaan worden:

- Het operationaliseren van een beroepsregister (registratie van personen op actor, accreditatie vastleggen)
- Education permanente: na- en bijscholing beleggen voor alle actoren en zij-instromers (leergangen, korte cursussen, post doc)
- Intervisie/coaching/collegiale toetsing opzetten

5.2 Nieuwe doelgroepen

Hbo'ers die afstuderen aan de Saxion hogescholen zouden in potentie het vermeende toekomstige tekort aan archeologen kunnen opvullen. Deze groep wordt beschouwd als vaardige medewerkers, maar ontberen na afstuderen inhoudelijk archeologische kennis. Voor de beroepsgroep is het interessant te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om deze groep in de loop van hun carrière te 'upgraden'. Daarnaast bestaat de wens bij specialistisch archeologisch onderzoek ook opleidingseisen te gaan vastleggen in de KNA.

5.3 Kloof tussen wetenschap en commerciële archeologie.

In verschillende rapporten en ook in de interviews komt naar voren dat de commerciële archeologie en de wetenschappelijke archeologie elkaar nauwelijks versterken. Het aantal wetenschappelijke fte's daalt drastisch (met 25% in periode '94-'03). Voor universiteiten is het bijna onmogelijk om in concurrentie veldonderzoek te verwerven. Het gevaar is dat de kwaliteit van het Nederlandse wetenschappelijk archeologisch onderzoek erodeert.

De Senior KNA-archeoloog kan als verbindende schakel tussen wetenschap en bedrijfsleven optreden. Daarnaast valt te denken aan het opzetten van post-doc onderwijs voor commerciële archeologen.

5.4 Politieke evaluatie van Malta over enkele jaren.

De meerwaarde van commerciële bedrijven tav gravende universiteiten en gemeentelijke afdelingen moet aantoonbaar zijn op het moment dat er geëvalueerd wordt. Als dit niet lukt bestaat de kans dat de hele markt voor archeologie in elkaar stort met alle economische gevolgen van dien (werkloosheid, ontslag).

5.5 Archeologisch tijdschrift in oprichting

Het initiatief is genomen om een Engelstalig tijdschrift op te richten voor archeologisch onderzoek in Nederland en België. Door dit medium is er een platform voor archeologen in het veld om hun kennis te publiceren. Daarnaast biedt het anderen de mogelijkheid om op te hoogte te blijven van ontwikkelingen in het veld.

Bijlage I Literatuurlijst

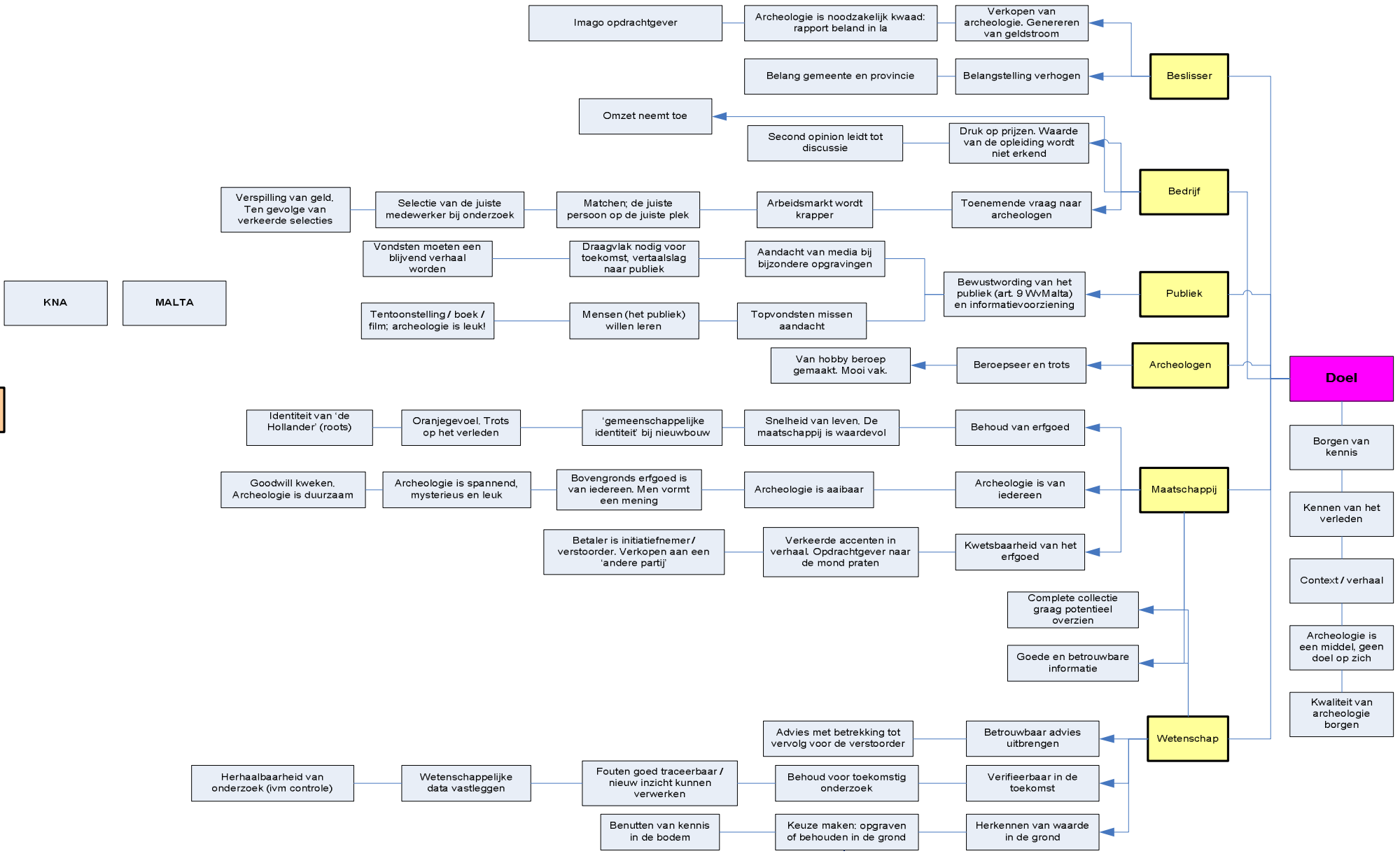
- KNA versie 3.1
- Plan van aanpak SIKB (PRJ105Belangenafweging_VS_07_25830)
- Vonnis in het kort geding van 18 september 2007 SOB vs SIKB
- Diverse verslagen CCvD, briefwisselingen etc.
- Maer, G. and Fawcett, G., (HLF policy and research department) 2007. *Values and benefits of heritage*
- *Discovering the past shaping the future*. Research strategy 2005-2010. English heritage.
- *English heritage research agenda; an introduction to English heritage's research themes and programmes*. English heritage.
- Steenbergh-Gerke, M.F., 2007. *Invulling criteria voor Periodieke registratie, uitgangspunten voor de lagere wetgeving*.
- *Forum Vlaamse Archeologie, persmap*
- Kooistra, L.I., (BIAX consult) 2005. *Kennis en lacunes in de Nederlandse Archeologie en een aanzet tot scholing*. BIAXiaal.
- Koninklijke Nederlandse Academy van Wetenschappen (2007). *De toren van Pisa rechtgezet. Over de toekomst van de Nederlandse archeologie*. Amsterdam.
- Het beroepsregister voor archeologen; een blauwdruk. NVvA, Amsterdam, 1 oktober 2004.
- Werk in uitvoering(1): van PvE tot veldwerk. Onderzoek naar de kwaliteit van archeologische programma's van eisen en van de uitvoering van het veld. Ergoedinspectie, Den Haag, juli 2007
- Actuele omzetcijfers voor de archeologiebranche, Voia 2004 (laatste cijfers beschikbaar)
- Studie & Werk 2007. Hbo'ers en academici van studiejaar 2004/2005 op de arbeidsmarkt. SEO, economisch onderzoek. Rapport nr. 989
- Economische waardering van cultuurhistorie. Case studie Tiel- en Culemborgerwaard. Projectbureau Belvédère, Provincie Gelderland. Witteveen+ Bos. Mevr. Dr. ECM Ruigrok, 1 november 2004.
- CBS Onderwijsstatistieken

Bijlage II

SIKB Workshop

Dinsdag 18 december 2007

- Ehtiek
- Houding
- Het verhaal leren vertellen
- Vastleggen van vondst tijdens opgraving
- Praktijkvaardigheden vs algemene academische vaardigheden
- Weten wat je potentieel kunt aantreffen
- Kritisch zijn op eigen vermogens / kennis / vaardigheden
- Selectie advies kunnen geven
- Bijhouden eigen kennis



Bijlage III

Batenlogica SIKB

Februari 2008

