



## Inventarisatie Arbeidsvoorwaarden werkveld archeologie

- Op basis van een enquête onder de beroepsgroep -

Ketentafel Archeologie – Platform ACCT

Versie 3.0 Juni 2023 definitief

Rapporteur: Femke Tomas,  
onderzoeker/docent Archeologie Hogeschool Saxion



## Inhoudsopgave

Inventarisatie Arbeidsvoorwaarden werkveld archeologie.....	1
0. Managementsamenvatting.....	4
1. Inleiding.....	6
1.1 Opzet project en uitgangspunten .....	6
1.2 Doelgroep.....	7
1.3 Beschrijving werkwijze.....	7
2. Conclusie en adviezen.....	9
2.1 Conclusie .....	9
2.1.1 Generieke conclusies rondom werkveld.....	9
2.1.2 Conclusies rondom identificatie kwetsbare groepen .....	10
2.2 Standaard-arbeidsmonitor Archeologie .....	11
2.3 Adviezen aan ketentafel door respondenten .....	12
2.3.1 CAO .....	12
2.3.2 Marktwerking.....	12
2.3.3 Suggesties uit eerder onderzoek .....	13
3. Analyse web-enquete .....	14
3.1 Methodologie.....	14
3.2 Respondenten.....	14
3.3 Betrouwbaarheid en representativiteit enquete.....	15
3.3.1 Betrouwbaarheid .....	15
3.3.2 Representativiteit .....	15
3.4 Algemene uitkomsten enquête .....	16
3.4.1 Persoonlijke informatie respondenten .....	16
3.4.2 Algemene aandachtspunten rondom arbeidsvoorwaarden in de archeologie .....	20
3.5.1 Suggesties voor de ketentafel.....	20
3.6 Uitkomsten enquête uitgesplitst .....	21
3.6.1 Niet-actoren .....	21
3.6.2 Actoren.....	24
3.6.3 ZZP'ers.....	29
3.6.4 Functiebeperking .....	32
3.6.5 CAO in vergelijking tot geen CAO.....	35



3.6.6 Vergelijking man en vrouw .....	37
4. Opleidingsgegevens .....	44
4.1 Aantal studenten Archeologie .....	44
4.1.1 aantal ingeschreven studenten Archeologie in Nederland .....	44
4.1.2 Percentage afstuderende studenten Archeologie in Nederland .....	45
4.1.3 Internationale studenten in de opleiding Archeologie .....	46
4.2 Studenten met een functiebeperking .....	47
4.3 Afstuderende studenten gerelateerd aan arbeidsinstroom .....	47
5. Vergelijking gemiddeld bruto-uurloon .....	49
5.1 Minimumloon .....	49
5.2 Gemiddeld bruto-uurloon in Nederland .....	49
5.3 Vergelijking met archeologie .....	50
6. Vergelijking HTH Research .....	51
Literatuurlijst .....	52
Bijlagen .....	53



## 0. Managementsamenvatting

Aanleiding vormt de constatering dat de positie van werkenden in de culturele en creatieve sector sterk verbeterd kan worden. Hiervoor is Platform ACCT: Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst, opgericht. Dit werkt aan de verbetering van arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken binnen deze sector middels een aantal ketentafels, die bestaan uit werkenden en werkverleners alsook vakopleidingen en bemiddelaars. Om de ketentafel Archeologie te kunnen faciliteren bij dit doel voor het archeologisch werkveld, is meer specifieke informatie nodig omtrent de huidige werkenden daarbinnen, in loondienst of als ZZP'er. Deze informatie is eind 2022 uitgevraagd via een web-enquête, die via *social media* en het actorregister verspreid is onder werkenden in de archeologie. Archeologen zijn in principe in het bezit van een bachelor- of master-diploma, zij kunnen na 3 jaar werken in het actorregister komen gelet op hun kennis en ervaring.

### *Gegevens werkveld*

416 personen hebben de vragenlijst ingevuld, een kwart van de geschatte populatie. Uit de analyse van de enquête blijkt een hoge betrokkenheid bij dit onderwerp. Respondenten geven aan dat zij meer flexibel zouden willen kunnen opereren, bijvoorbeeld minder werken of aangepast werk aan een functiebeperking.

Er blijkt tevens uit dat de informatievoorziening rondom arbeidsvoorwaarden verbeterd kan worden. Hun advies: Maak een bewustwordingscampagne via bijvoorbeeld *social media* over de rechten en plichten van werkgevers/werknemers. Dit zou vanuit een nog op te richten of hernieuwde beroepsvereniging van werkenden georganiseerd kunnen worden.

Tevens is de mogelijkheid tot onderhandelen ook een aandachtspunt, weinig respondenten onderhandelen over hun salaris of andere arbeidsvoorwaarden met hun werkgever. Een ander advies is aan de opleidingen Archeologie om hierover hun studenten ook meer in voor te lichten en beter op voor te bereiden.

Op basis van de enquête en een vijftal diepte-interviews blijkt het volgende. Kwetsbare groepen zijn:

- Respondenten zonder CAO. Zij verdienen ook relatief minder dan respondenten mét CAO en zijn minder tevreden met hun doorgroeimogelijkheden en uren;
- Jonge archeologen. Zij verdienen relatief minder, hebben (uiteeraard) minder vaak een actorstatus en hebben vaker een tijdelijk contract.
- Vrouwen. Zij hebben in vergelijking met mannen iets vaker een tijdelijk contract en verdienen relatief minder in vergelijking met mannen. Het lijkt er tevens op dat vrouwen vaker uitstromen of niet starten in de archeologie.
- Mensen met een beperking. Alumni met een functiebeperking maken procentueel gezien minder deel uit van de arbeidsmarkt in archeologie.

Hierbij wordt de toevoeging gemaakt dat tot ca. 45 jaar het gemiddeld bruto-uurloon van het archeologisch werkveld significant lager ligt dan het gemiddeld bruto-uurloon in Nederland.



### *Adviezen aan ketentafel vanuit respondenten enquête*

De respondenten hebben een duidelijke voorkeur voor een CAO, mits goed in kaart gebracht wat de voor/nadelen zijn voor de verschillende groepen en helder gecommuniceerd. Gepleit wordt ervoor om inspiratie op te doen bij andere CAO's, zoals de CAO Bouw en Infrastructuur, de CAO van Groen, Grond en Infrastructuur en naar de arbeidsvoorwaarden van aanpalende werkvelden te kijken, zoals bodem en ondergrond, maar ook de CAO van de overheid.

Houd bij een CAO rekening met pensioenopbouw, vergoeding lange reistijd en werken in zware omstandigheden. Ook zouden de respondenten graag aandacht zien in de secundaire arbeidsvoorwaarden voor een werkauto, thuiswerkvergoeding, hogere kilometervergoeding, reistijd als werktijd, scholing, vergoeding voor intern/verblijf, fysiotherapie, overuren, aantal vakantiedagen en seniorendagen.

Tevens wordt opgemerkt dat er in het archeologisch werkveld sprake lijkt van een negatieve prijsspiraal binnen de huidige marktwerking. Dit wordt in verband gebracht met de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van het archeologisch onderzoek/het op te leveren product. Gesuggereerd wordt:

- Om te bepalen wat commercieel eerlijke prijzen zijn, te kijken naar aanpalende disciplines, zoals binnen de aardwetenschappen, milieuhygiënisch onderzoek of de bodemsector;
- Spreek een percentage af van de bouwsom;
- Onderzoek of het mogelijk is om marktcorrigerende afspraken te maken.

Tot slot vragen de respondenten ook aandacht voor de lage lonen en de vele tijdelijke en 0-urencontracten. Introduceer hiervoor ook een benchmark door archeologische bedrijven, het introduceren van tarieven voor ZZP'ers en uiteraard de eventuele CAO. Stel een functiehuis op voor archeologie.

### *Standaard-arbeidsmarktmonitor*

Er zijn twee concept vragenlijsten voor een toekomstige standaard-arbeidsmarktmonitor opgeleverd vanuit dit project: een gericht op werknemers/zzp c.a. en een gericht op werkgevers in de archeologie. Deze zijn opgenomen in bijlage 1a en 1b. Hierin zijn tevens vragen opgenomen rondom fysieke arbeidsbelasting, sociale veiligheid en werkstress.

De ketentafel adviseert uit te vragen bij de universiteiten hoeveel internationale studenten er (af)studeren om een redelijke inschatting te kunnen maken van de instroom in het werkveld tegen het totaal aantal dienstverbanden. Internationale studenten komen namelijk over het algemeen niet in het Nederlands archeologisch werkveld terecht.

Vraag tevens de opleidingen Archeologie om het aantal studenten met een geregistreerde functiebeperking bij te houden, zodat dit beter in kaart gebracht kan worden. Dit betreft een extra kwetsbare groep, die meer aandacht nodig heeft rondom de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt.



## 1. Inleiding

Geconstateerd is dat de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector verbeterd dient te worden. Platform ACCT werkt aan de verbetering arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken binnen deze sector middels een aantal ketentafels. Ook voor archeologie is er een ketentafel gestart. Doel van de ketentafel is het komen tot een archeologiemonitor en tot een onderschreven Regeling standaard arbeidsvoorwaarden inclusief werkomstandigheden, waarbij verschillende vormen mogelijk zijn.

Om dit te verwezenlijken is er behoefte aan gegevens met betrekking tot het archeologisch werkveld. Zo kunnen ook eventuele probleemgroepen geïdentificeerd worden, voor wie een regeling noodzakelijk is.

### 1.1 Opzet project en uitgangspunten

Via de volgende drietrapsraket is het project vormgegeven:

1. Basisgegevens arbeidsmonitor verkrijgen, idealiter via een onderzoek onder werkverleners (bedrijven, overheden, organisaties) en zelfstandigen, gebruik makend van de basis die het *Discovering the Archaeologists of Europe*-project in 2012 heeft gelegd (DISCO), dus een vervolg op DISCO 2012, zogezegd: een DISCO 2.0. Doel van DISCO was een profiel te krijgen van het archeologisch werkveld en werkgelegenheid van de 21 deelnemende Europese landen, waaronder Nederland. Geïventariseerd werd de stand van zaken van het werkveld met betrekking tot werkgelegenheid, groei van de sector, aard van het personeelsbestand, kwalificaties, salarissen, aard van het werk, vaardigheden en opleidingsbehoeften, trends en ontwikkelingen (*Discovering the Archaeologists of the Netherlands 2012-14*).
2. Online enquête uitzetten onder (niet)actoren (actoren zijn archeologen die voldoen aan kwaliteitseisen inzake kennis en ervaring ten aanzien van archeologisch onderzoek en opgenomen zijn in het landelijke Actorregister. Deze is op basis van aantoonbaar verworven competenties bevoegd is om voorbehouden handelingen binnen een onderzoeksproject te verrichten (BRL SIKB 4000, 2018, 75), om de problematiek helder te krijgen en dieper te kunnen analyseren. Voor de e-mailadressen actoren is toestemming verkregen via de Stichting Infrastructuur Kwaliteitsborging Bodembeheer (SIKB). De niet-actoren en actoren zijn (tevens) via social media/uitzendbureaus benaderd.
3. Gesprekken met werkveld voor feedback/panelgesprekken met de geïdentificeerde kwetsbare groepen (aanbeveling onderzoeksbureau HTH Research).

In aanvulling op de resultaten van HTH Research uit december 2020 en met gebruik van deels dezelfde vragen, zodat de resultaten vergeleken kunnen worden en trends herkend kunnen worden. Nog steeds is de voorkeur om een monitor met regelmaat uit te doen gaan. De inrichting hiervan echter kost tijd. Doordat de huidige ketentafel maar ongeveer één jaar loopt, wordt de drietrapsraket voor korte termijn resultaat voorgesteld, náást een start richting inrichting standaardmonitor.

Doel:

1. Basisgegevens arbeidsmonitor verkrijgen, idealiter via een DISCO 2.0, om de gegevens rondom bedrijven helder te krijgen
2. Enquête uitzetten onder archeologen/(niet)actoren om de problematiek bij werkenden in het archeologisch werkveld helder te krijgen en dieper te kunnen analyseren



3. Gesprekken met werkveld voor feedback/panelgesprekken met de geïdentificeerde kwetsbare groepen (ook naar aanleiding van de aanbeveling HTH Research)
4. Aanzet tot inrichting standaardarbeidsmonitor Archeologie

Resultaten:

- Kengetallen bedrijven en werkenden binnen werkveld archeologie (DISCO 2.0)
- Rapportage problematiek werkenden, identificatie kwetsbare groepen en analyse proble(e)m(en)
- Identificatie mogelijke oplossingsrichtingen
- Draagvlak bij werkveld creëren voor een gemeenschappelijke regeling standaard arbeidsvoorwaarden, inclusief werkomstandigheden (vorm nog verder te identificeren, behoort niet tot dit onderzoek/deelproject)
- Eerste versie vragenlijst standaardarbeidsmonitor Archeologie

De inventarisatie geeft primair inzicht in:

1. Generieke gegevens, opvallende zaken
2. Analyse gegevens:
  - a. Niet-actoren
  - b. Actoren
  - c. ZZP
  - d. Functiebeperking
  - e. CAO/geen CAO
  - f. Man/vrouw
3. Globaal beeld wat het huidige arbeidsmarkt is: conclusie gegevens
4. Vergelijking met HTH Research, UK?
5. Vragen voor standaard-arbeidsmonitor

## 1.2 Doelgroep

Het voorliggende rapport bevat een inventarisatie, een analyse en conclusies van de volgende elementen in de genoemde drietrapsraket: enquête onder archeologen (trap 2) en de gesprekken met het werkveld (trap 3). De resultaten leiden, samen met de resultaten van de andere inventarisaties op het gebied van arbeidsvoorwaarden en functieprofielen, tot adviezen aan het werkveld en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap rondom het inrichten van faire arbeidsvoorwaarden voor alle archeologen.

## 1.3 Beschrijving werkwijze

Om de arbeidsgegevens van archeologen in het veld te verkrijgen is eind 2022 een generieke web-enquête opgesteld, via qualtrics. Deze is op verschillende wijzen uitgezet. De web-enquête is deels ook gebaseerd op de vragen die in 2012 uitgezet zijn via het project Discovering the Archaeologists (DISCO). De web-enquête is verspreid via:

- via Archweb-L;
- door de SIKB via haar contactgegevens van werkzame archeologen;



- via de diverse Facebookgroepen, zoals archeologie 3.0, de groep Faculteit Archeologie;
- via LinkedIn
- via eigen netwerken van betrokkenen in de ketentafel
- via Vriens Archeoflex om de uitzendkrachten specifiek te benaderen
- via flyers op de Reuvsdagen met een QR-code

De vragen van de web-enquête zijn voorgelegd aan de leden van de ketentafel en ook besproken in de ketentafel.

Tevens heeft, na het sluiten van de web-enquête, een vijftal diepte-interviews plaatsgevonden om eventuele kwetsbare groepen verder te kunnen identificeren. Onder kwetsbare groepen worden verstaan de archeologen waarbij de arbeidsvoorwaarden niet goed op orde zijn. De geïnterviewde personen zijn geselecteerd uit de web-enquête, waarin men kon aangeven hieraan mee te willen werken. Deze interviews hebben plaatsgevonden in februari en maart, in december en januari bleek hiervoor weinig beschikbare tijd te zijn aan de kant van de geïnterviewden. De uitkomsten uit de interviews zijn niet los opgenomen in deze rapportage, zodat deze niet te herleiden zijn naar personen, ook op verzoek van de geïnterviewden. Zij zijn verwerkt in de uitkomsten van de enquête en de conclusies. De namen van de geïnterviewde personen zijn bekend bij de onderzoeker. Vóór publicatie is het rapport ter goedkeuring verstuurd aan de geïnterviewde personen.



## 2. Conclusie en adviezen

### 2.1 Conclusie

#### 2.1.1 Generieke conclusies rondom arbeidsveld

Uit de hoge respons van de enquête, 416 personen, ruim een kwart van de geschatte populatie van 1335 werkenden in de archeologie (schatting DISCO 2012, 14), blijkt een grote betrokkenheid bij het onderwerp faire arbeidsvoorwaarden vanuit het werkveld. Dit wordt tevens bevestigd in de interviews, losse gesprekken en opmerkingen.

Van de respondenten werken 375 personen in loondienst en 41 als ZZP'er.

#### *Flexibiliteit*

Uit de resultaten van de enquête kan worden opgemaakt dat een deel van de respondenten flexibiliteit mist in het werkveld. Zo zou een aantal mannen bijvoorbeeld minder willen werken per week en vormt de groep met een functiebeperking een aandachtspunt binnen het werkveld. Om personen met een functiebeperking in te kunnen passen in de structuur, dient een werkgever zich flexibel op te stellen. Vrouwen werken vaker minder uur dan mannen, maar verdienen dan ook minder.

#### *Specialisten*

Opvallend is dat uit de respons niet geconcludeerd kan worden dat specialisten een kwetsbare groep zijn. Dit komt wellicht doordat de specialist-actorstatus vaak gecombineerd wordt met een actorstatus in Landbodems, waardoor deze respondenten op meerdere vlakken inzetbaar zijn. Dit wordt bevestigd in de gehouden interviews.

#### *Informatievoorziening arbeidsvoorwaarden*

Uit de enquête blijkt tevens dat een deel van de respondenten niet goed op de hoogte is van de geldende arbeidsvoorwaarden. Een suggestie is dan ook om meer voor te lichten rondom rechten en plichten van werkgevers/werknemers en mogelijkheden, die er zijn. Ook zou men meer moeten investeren in onderhandelen. Het advies is dan ook om hier in ieder geval de opleidingen Archeologie op te wijzen en dit op te nemen in arbeidsvoorlichtingen op de opleidingen. De huidige werknemers binnen het werkveld Archeologie zijn hier verder wellicht op te wijzen via een bewustwordingscampagne op de *social media*.

#### *Gegevens uitzendkrachten*

Opvallend is het lage aantal respondenten dat via een uitzendbureau werkt. Hier kunnen dus geen conclusies aan verbonden worden noch vallen zij te identificeren als mogelijke kwetsbare groep. Als aanvulling hierop, door Vriens Archeoflex (persoonlijke communicatie E. Vriens, april 2023): deze groep valt onder de uitzend-CAO en men dient te voldoen aan de inlenersbeloning. Deze beloning is wettelijk vastgelegd om verschil in beloning tussen uitzendkracht en personeel met rechtstreeks dienstverband tegen te gaan. De uitzendkracht verdient in principe hetzelfde salaris als de overige personeelsleden van de inlener die dezelfde werkzaamheden uitvoeren.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de kwetsbare groepen in de uitzendbranche vergelijkbaar is met de kwetsbare groepen binnen het archeologisch werkveld.

#### *Bruto-uurloon archeologie*

Als men het gemiddeld bruto-uurloon van Nederland vergelijkt en het bruto-uurloon dat een academisch opgeleid persoon 15 maanden na afstuderen verdient (zie hoofdstuk 6), met het gemiddeld



bruto-uurloon van een archeoloog, valt op dat het gemiddeld bruto-uurloon van het archeologisch werkveld significant lager ligt tot ca. 45 jaar. Daarna verdient de archeoloog gemiddeld genomen iets meer.

### 2.1.2 Conclusies rondom identificatie kwetsbare groepen

Binnen de enquête zijn een aantal kwetsbare groepen te identificeren alsook een zogenaamde “*leaky pipeline*” of lekkende pijplijn. Deze laatste betreft een discrepantie tussen instroom (i.e. de studentenpopulatie, zie hiervoor hoofdstuk 4) en de daadwerkelijke doorstroom naar het werkveld archeologie: personen ‘leken’ als het ware weg tijdens iedere carrièrestap. In deze enquête is geconcentreerd op het gedeelte tussen instroom vanuit de studentenpopulatie en de daadwerkelijke weergave in het werkveld.

#### 2.1.2.1 Lekkende pijplijn

Het fenomeen waarbij studenten weglekken uit het werkveld is te zien, ondanks de beperkte hoeveelheid gegevens, bij mensen met een functiebeperking. Er is weinig data bekend vanuit de specifieke opleidingen Archeologie, behalve dat in persoonlijke communicatie aangegeven wordt dat er een hoog aantal studenten met een functiebeperking wordt ervaren. Uit algemeen onderzoek van ResearchNed/ITS in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2012) blijkt dat ca. 30% van de studenten een functiebeperking heeft. Er is wel bekend dat de van de universitaire studentenpopulatie ca. 1% autisme heeft en van de opleiding Archeologie te Leiden ca. 4% (persoonlijke communicatie, Fenestra disability centre Universiteit Leiden), zie tevens paragraaf 3.6.4).

Kijkend naar het werkveld geeft 6.5% aan dat zij een functiebeperking heeft. Deze discrepantie maakt duidelijk dat het een kwetsbare groep betreft welke extra aandacht nodig heeft rondom de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. Geadviseerd wordt om in een volgende enquête specifiek te vragen of men gehinderd wordt door de functiebeperking en deze meer te specificeren.

Tevens zien we een verschil tussen het aantal vrouwelijke studenten en het aantal vrouwen in het archeologisch werkveld. In de masteropleiding is ca. 53% vrouw, in de bacheloropleiding ligt dat percentage op 49%. Opvallend is dat aan de Hogeschool Saxion relatief veel mannelijke studenten studeren, in vergelijking met de academische opleidingen.

In de enquête geeft echter ca. 43% aan dat zij van het vrouwelijk geslacht zijn, tegenover 53% mannen (4% geeft aan geslacht niet relevant/overig). We kunnen er vanuit gaan dat er dus een gedeelte vrouwen uitstroomt (7-10% stroomt uit). Uit eerder onderzoek (Vinken en Wolters, 9) blijkt dat ook in 2013 (58% man, tegenover 42% vrouw) en in 2008 meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn in de sector. Dit verschil van 43% tot 42% is niet statistisch relevant, de uitkomsten zijn dus vergelijkbaar.

#### 2.1.2.2 Kwetsbare groepen

Vanuit de enquête signaleren we de volgende kwetsbare groepen, deels overeenkomend met de bovengenoemde groepen uit de lekkende pijplijn:

- Respondenten zonder CAO. Zij verdienen ook relatief minder dan respondenten mét CAO en zijn minder tevreden met hun doorgroeimogelijkheden en uren;
- Jonge archeologen. Zij verdienen relatief minder, hebben (uiteraard) minder vaak een actorstatus en hebben vaker een tijdelijk contract.

- Vrouwen. Zij hebben in vergelijking met mannen iets vaker een tijdelijk contract en verdienen relatief minder in vergelijking met mannen. Het lijkt er tevens op dat vrouwen vaker uitstromen of niet starten in de archeologie.
- Mensen met een beperking. Alumni met een functiebeperking maken procentueel gezien minder deel uit van de arbeidsmarkt in archeologie.

## 2.2 Standaard-arbeidsmonitor Archeologie

Binnen dit onderzoek is een van de opdrachten om tot een aanzet te komen van een standaard-arbeidsmonitor Archeologie. Doel van de arbeidsmonitor is om het inzicht te vergroten in arbeidsmarktontwikkelingen binnen het archeologiebedrijf en adequate arbeidsmarktinformatie te verzamelen voor monitoring. Onder adequate arbeidsinformatie wordt verstaan: het verkrijgen van een objectief en juist beeld van alle werkenden, beloningen en bewegingen op de arbeidsmarkt.

Zoals in de Ketentafel Archeologie over de arbeidsvoorwaarden is bediscussieerd, is het niet mogelijk om de specifieke gegevens van werkenden in de archeologie op te vragen, gebruik makend van de microdata CBS-database. De SBI-codes van de bedrijven zijn te gevarieerd. Nagedacht dient te worden over de verspreiding van de enquête. Voor nu zijn er twee toekomstige vragenlijsten geformuleerd: een voor organisaties, werkzaam in het archeologisch bedrijfsleven en een voor werknemers/zzp c.a. binnen de archeologie. Aandachtspunt bij deze laatste is hoe de werknemers/zzp c.a. gecontacteerd worden: via de contactgegevens van de SIKB zijn alleen de geregistreerde actoren te bereiken en niet de niet-geregistreerde archeologen. Onder niet-actoren vallen bijvoorbeeld de startende archeologen die nog geen actorstatus hebben, of archeologen die bewust geen actorstatus hebben aangevraagd, en bijvoorbeeld werkzaam zijn in advies-beleid-publieksbereik.

Vanuit de gegeven antwoorden en suggesties in de enquête, DISCO, TNO monitor Fysieke Belasting en Werkstress en de overige gegevens, die geïnventariseerd zijn voor deze rapportage, zijn twee vragenlijsten opgenomen die deel zouden kunnen gaan uitmaken van een de standaard-arbeidsmonitor: een gericht op werknemers/zzp c.a. en een gericht op werkgevers in de archeologie. Deze zijn opgenomen in bijlage 1a en 1b.

Geadviseerd wordt om tevens vragen op te nemen rondom fysieke arbeidsbelasting en werkstress, kijkend naar de adviezen die de respondenten in de enquête ingevuld hebben betreffende deze onderwerpen en de conclusies van HTH Research. Volgens de TNO-monitor Fysieke Belasting geven werknemers die fysiek belast worden aan maximaal door te kunnen werken tot 65 jaar tegenover 66,7 jaar door werknemers die niet fysiek belast worden (TNO, 2021). Dit heeft dus zeker gevolgen voor de gevoelde haalbare pensioneringsleeftijd van veldarcheologen. Hieraan gekoppeld zouden er tevens vragen rondom het ziekteverzuim opgenomen kunnen worden. Discussie hierbij is of deze gegevens wellicht beter bij de werkgevers opgevraagd kan worden.

Om de instroom in het werkveld af te kunnen zetten tegen het totaal aantal dienstverbanden kan gebruik gemaakt worden van de open onderwijsdata van DUO en de antwoorden uit vragenlijst 1b betreffende het aantal werknemers in de archeologie per organisatie. Uit de open onderwijsdata kan het aantal afgestudeerde studenten van de verschillende opleidingen Archeologie in Nederland worden opgevraagd. Aan te raden is om bij de opleidingen van Amsterdam en Leiden na te vragen hoeveel



studenten hiervan internationale studenten zijn. Deze komen namelijk over het algemeen niet in het Nederlands archeologisch werkveld terecht.

Tevens zou men de opleidingen Archeologie kunnen vragen om het aantal studenten met een geregistreerde functiebeperking bij te houden, zodat dit beter in kaart gebracht kan worden. Uit het onderzoek van ResearchNed/ITS naar studeren met een functiebeperking blijkt dat slechts 50% van de uitgevallen studenten met een functiebeperking binnen 5 jaar na de start van hun studie werkt, voor de uitgevallen studenten zonder functiebeperking is dit percentage 80% (ResearchNed/ITS, 2012, 61). Er zijn echter geen cijfers bekend over deze groep studenten die de studie hebben afgerond, noch specifieke gegevens van de opleidingen Archeologie. Dit maakt duidelijk dat het een kwetsbare groep betreft, die extra aandacht nodig heeft rondom de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt.

### 2.3 Adviezen aan ketentafel door respondenten

De respondenten hadden de mogelijkheid om ook suggesties aan te leveren voor adviezen aan de ketentafel. Deze worden hieronder opgesomd. Opvallend is dat (sociale) veiligheid vrijwel niet wordt benoemd door de respondenten.

#### 2.3.1 CAO

1. Generiek betreffende CAO: Het overgrote merendeel van de respondenten geeft aan een voorkeur te hebben voor een CAO Archeologie (n=259). Hierbij wordt wel als kanttekening gesteld om goed in kaart te brengen wat voor soort verschillende dienstverbanden er zijn en welke groep daadwerkelijk met een CAO of andere vorm van vastgelegde arbeidsvoorwaarden geholpen is. Werk deze arbeidsvoorwaarden vervolgens zo helder, begrijpelijk en zo beknopt mogelijk uit.
2. Inspiratie voor CAO: Tevens suggereerden de respondenten om inspiratie op te doen bij de CAO Bouw en Infrastructuur, waaronder ook veel bedrijven vallen die werkzaam zijn in de sector opsporen ontplofbare oorlogsresten (OOO), en de CAO van Groen, Grond en Infrastructuur (voorheen LEO) bij het opstellen van een concept CAO of een ander arbeidsvoorwaardenmodel. Vanuit de ketentafel wordt toegevoegd om ook naar aanpalende werkvelden te kijken, zoals bodem en ondergrond, maar ook de CAO van de overheid.
3. Aandachtspunten CAO: In de CAO zou idealiter zeker rekening gehouden moeten worden met pensioenopbouw, vergoeding lange reistijd en werken in zware omstandigheden. Ook zouden zij graag aandacht zien in de secundaire arbeidsvoorwaarden voor een werkauto, thuiswerkvergoeding, hogere kilometervergoeding, reistijd als werktijd, scholing, vergoeding voor intern/verblijf, fysiotherapie, overuren, aantal vakantiedagen en seniorendagen.

#### 2.3.2 Marktwerking

De respondenten merken tevens op dat binnen het archeologisch werkveld sprake is van een negatieve prijs-spiraal binnen de huidige marktwerking. Zij leggen een verband tussen hoe het met de bedrijven gaat, hun arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van archeologisch onderzoek. De respondenten geven een aantal suggesties om dit te verbeteren:

- Om te bepalen wat commercieel eerlijke prijzen zijn, wordt geopperd te kijken naar aanpalende disciplines, zoals binnen de aardwetenschappen, milieuhygiënisch onderzoek of de bodemsector;



- Spreek een percentage af van de bouwsom;
- Onderzoek of het mogelijk is om marktcorrigerende afspraken te maken.

De respondenten leggen ook een link tussen de inhoudelijke kwaliteit van het archeologisch onderzoek en arbeidsvoorwaarden. Zij maken zich zorgen over de inhoudelijke kwaliteit en zien mogelijkheden om dit te verbeteren als de arbeidsvoorwaarden ook verbeterd worden. Het wegnemen van werkdruk en werkstress zorgt voor betere kwaliteit van data, beter veldonderzoek en meer tijd voor rapporteren. Dat zorgt dus ook voor een betere kwaliteit van het eindproduct dat opgeleverd dient te worden in het werkveld.

Tot slot vragen de respondenten ook aandacht voor de lage lonen en de vele tijdelijke en 0-urencontracten.

### 2.3.3 Suggesties uit eerder onderzoek

Ook HTH Research geeft hier een aantal suggesties, zoals het introduceren van een benchmark door archeologische bedrijven, het introduceren van tarieven voor ZZP'ers en uiteraard de eventuele CAO. Deze suggesties zijn verder uitgewerkt in aanbevelingen (zie Vinken en Wolters, 2020, pp. 36 en verder). Dit zou de transparantie rondom salariering en secundaire arbeidsvoorwaarden ten goede komen. Dat wordt ook door de respondenten uit deze enquête hier en daar aangegeven als een gewenste situatie. Respondenten pleiten tevens, net als HTH Research, voor het opstellen van een functiehuis binnen de archeologie.



### 3. Analyse web-enquete

#### 3.1 Methodologie

De vragenlijst bestond uit in totaal 53 vragen, waarbij sommige vragen selecterend functioneerden en de vervolgvragen niet voor iedereen zichtbaar werden. De web-enquête is deels gebaseerd op de vragen die in 2012 uitgezet zijn via het project Discovering the Archaeologists (DISCO, 2012) en de vragen die gebruikt zijn in de enquête van HTH Research (Vinken en Wolters, 2020).

De vragen van de web-enquête zijn in eerste instantie opgesteld in samenwerking met Esther Vriens, lid ketentafel, en vervolgens voorgelegd aan de leden van de ketentafel en besproken in de vergadering van 07 oktober 2022. Voor de vragen betreffende de ZZP'ers is input geleverd door Rob Houkes, lid ketentafel, waarna deze tevens in de vergadering van de ketentafel van 30 oktober 2022 besproken zijn. Begin november is de laatste versie van de vragenlijst nog eenmaal ter becommentariëring en aanvulling via de mail aan de ketentafel toegestuurd. Op/aanmerkingen zijn verwerkt en vervolgens is de vragenlijst vastgesteld en uitgezet.

De vragenlijst is via qualtrics opgesteld en verspreid via:

- via Archweb-L;
- door de SIKB via haar contactgegevens van werkzame archeologen;
- via de diverse Facebookgroepen, zoals archeologie 3.0, de groep Faculteit Archeologie;
- via LinkedIn
- via eigen netwerken van betrokkenen in de ketentafel
- via Vriens Archeoflex om de uitzendkrachten specifiek te benaderen
- via flyers op de Reuvensdagen met een QR-code

De web-enquête is 17 november 2022 opengesteld. Het was tot 17 december 2022 mogelijk om deze in te vullen.

#### 3.2 Respondenten

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. In het Actorregister Archeologie staan ca. 859 actoren geregistreerd (uitvraag secretariaat SIKB op 15 september 2022), met 1676 actorstatussen. Let op: een individu kan meerdere actorstatussen vervullen. Hierbij worden niet de starters gerekend met minder dan drie jaar werkervaring. Het precieze aantal starters met minder dan drie jaar werkervaring is niet bekend, dit wordt niet bijgehouden in het Actorregister. Deze zijn wel bevraagd in de web-enquête.

Het aantal actorstatussen is stijgende, met name bij de landbodem-actorregistraties: van 1229 in 2017 naar 1440 in 2020 (SIKB Jaarrapportage 2020, 2021: 19). Ook het aantal actoren stijgt langzaam, uit het onderzoek van Vinken en Wolters bleken er eind 2020 zo'n 818 individuen in het Actorregister te staan ingeschreven (Vinken en Wolters, 2021: 25), zoals hierboven genoemd stonden in september 2022 er 859 geregistreerd.

Voor het berekenen van de foutmarge is uitgegaan van een geschat aantal starters van ca. 265. Onder starters vallen de archeologen met minder dan 3 jaar werkervaring. Gebaseerd op de open onderwijsdata van DUO en de gegevens over internationale studenten, starten er ieder jaar maximaal 95



net-afgestudeerden binnen de archeologie. Kijkend naar de resultaten van alumni-evaluaties, stroomt hiervan een klein percentage ieder jaar vervolgens uit. Tevens is hierbij rekening gehouden met de uitstroom van internationale studenten (m.n. Leiden), die niet in het Nederlandse werkveld een functie verkrijgen en een deel studenten die een promotietraject gaat starten.

### 3.3 Betrouwbaarheid en representativiteit enquête

#### 3.3.1 Betrouwbaarheid

De web-enquête is ingevuld door 416 personen. Uitgaande van een populatie van ca. 1.300 personen (gegevens DISCO 2012, 14), ca. 265 starters met minder dan drie jaar werkervaring (berekening op basis van open onderwijsdata en internationale studenten, zie ook hoofdstuk 4), het aantal respondenten en een betrouwbaarheidsniveau van 95% is de foutmarge van de web-enquête 4.0%. De foutmarge, ook wel het betrouwbaarheidsinterval genoemd, geeft aan in hoeverre de enquêteresultaten overeenkomen met de mening van de hele populatie. Hoe kleiner de foutmarge, hoe betrouwbaarder de resultaten zijn. Als 60% 'ja' antwoordt bij een foutmarge van 5%, betekent dit dat tussen de 55% en 65% van de mensen in de gehele populatie van mening is dat het antwoord 'ja' moet zijn. De foutmarge van 4% bij betrouwbaarheidsniveau 95% voldoet aan de algemeen geaccepteerde wetenschappelijke criteria voor betrouwbaarheid (95%) en nauwkeurigheid (foutmarge van 5%). 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.

#### 3.3.2 Representativiteit

De enquête is niet dwingend ingericht, de vragen hoefden niet per sé ingevuld te worden om verder te gaan in de enquête. Dit betekent dat niet alle respondenten alle vragen hebben ingevuld.

Er is niet voor alle uitgewerkte categorieën data beschikbaar betreffende de totale populatie werknemers/ZZP'ers in de archeologie om te bepalen of de betrouwbaarheid voor alle categorieën in deze rapportage op 96% staat.

De respondenten van de enquête zijn als volgt verdeeld (let op: dit telt niet op tot 416, sommige respondenten tellen in meerdere categorieën), met indien berekenbaar de foutmarge opgenomen bij betrouwbaarheidsniveau 95%:

- 265 respondenten mét actorstatus (151m/109v/5 overig-niet relevant) – foutmarge: 5%
- 96 respondenten zonder actorstatus (45m/41v/6 overig-niet relevant; de “startende” archeoloog) – foutmarge: 8%
- 222 mannelijke respondenten en 178 vrouwelijke respondenten en 16 overig/neutraal/niet relevant – zie hiervoor paragraaf 2.1.2
- 54 respondenten, die momenteel niet werkzaam zijn in de archeologie (25m/25v/4 overig-niet relevant)
- 41 ZZP'ers (21m/20v)
- 31 respondenten met een functiebeperking (13m/16v/2 overig-niet relevant): zie hiervoor paragraaf 3.6.4
- 134 respondenten met een CAO, 172 zonder een CAO en 17 respondenten die dit niet weten





### 3.4 Algemene uitkomsten enquête

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de vragen van de enquête. De geanonimiseerde resultaten van de enquête zijn te vinden in bijlage 3.

De enquête is ingevuld door 416 respondenten. Zoals in de vorige paragraaf gemeld is de enquête niet dwingend ingericht. Dit zorgt ervoor dat niet altijd de totale aantallen op 416 respondenten komen. Van de respondenten werken momenteel 361 (deels) werken binnen de archeologie en 54 niet (13% van de respondenten). Op verzoek van de ketentafel is tevens uitgevraagd waarom men niet (meer) werkzaam is binnen de archeologie. Als reden wordt hiervoor aangegeven:

- slechte arbeidsvoorwaarden en geen toekomstperspectief (n=33)
- geen banen in de woonomgeving of in het specialisme (n=11)
- niet te combineren met studie (5)
- fysiek zwaar en niet te combineren met gezondheid (4)

Dit is niet verder gespecificeerd in de enquête.

#### 3.4.1 Persoonlijke informatie respondenten

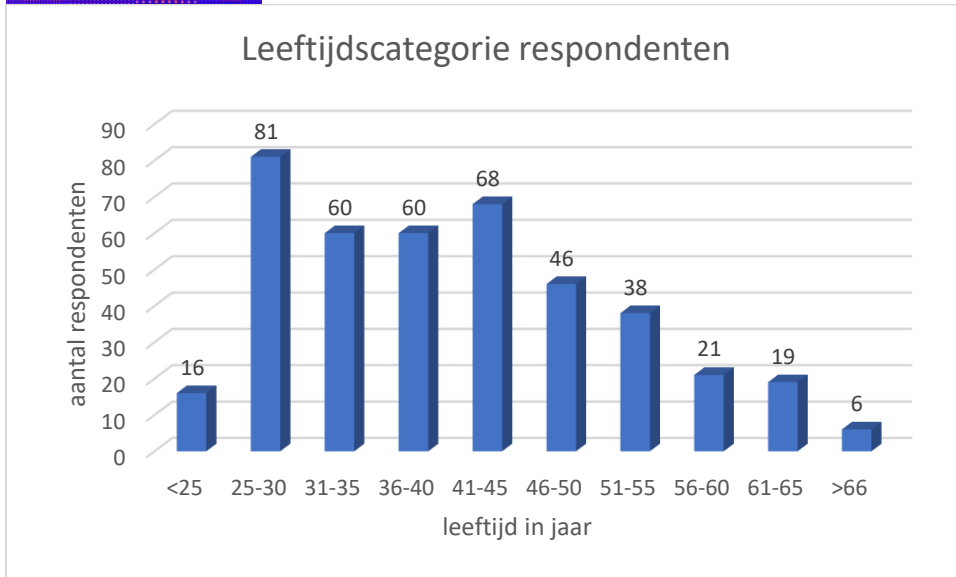
De verdeling over de verschillende geslachten waar men zich mee identificeert, is als volgt:

- man (n=222)
- vrouw (n=178)
- neutraal (n=2)
- overig (n=1)
- niet relevant (n=13)

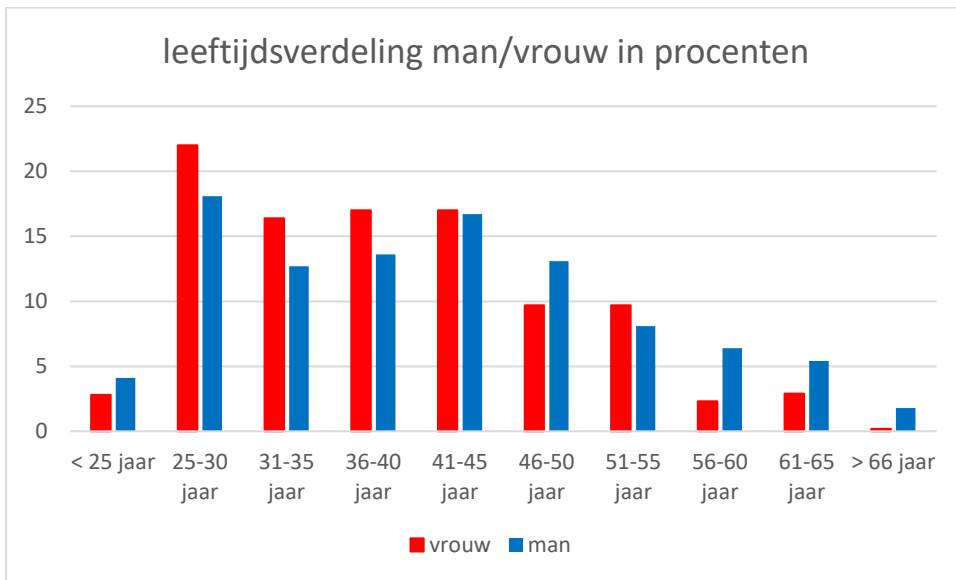
Tevens geven 31 respondenten aan een functiebeperking te hebben (6.5% van het totaal); zeven hiervan zijn niet (meer) werkzaam in de archeologie. Twaalf respondenten geven aan dit niet aan te willen geven of hebben deze vraag niet beantwoord, zes hiervan zijn niet (meer) werkzaam in de archeologie.

De leeftijdsverdeling van de respondenten over de verschillende categorieën is in de volgende grafiek weergegeven. De verspreiding van leeftijd tussen man/vrouw ligt iets anders: er zijn procentueel gezien meer vrouwen werkzaam in de leeftijdscategorie 40 jaar en jonger en iets meer in de leeftijdscategorie 51-55 jaar. HTH Research constateerde tevens hoe ouder een cohort, des te meer mannelijke werkenden (Vinken en Wolters, 2020, 9), dat ligt dus iets genuanceerder.



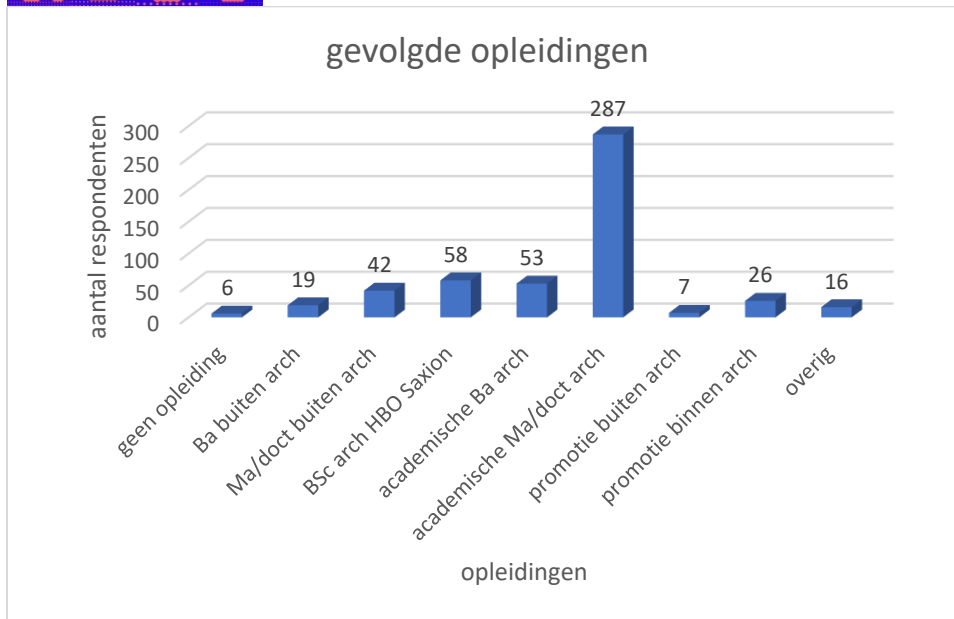


Grafiek 1a. Leeftijdscategorieën respondenten in aantallen



Grafiek 1b. Leeftijdscategorieën respondenten in aantallen

De gevolgde opleidingen van de respondenten zijn hieronder weergegeven in de grafiek. De respondenten zijn gevraagd al hun gevolgde opleidingen in te vullen.



Grafiek 2. Gevolgde opleidingen respondenten in aantallen

49 Respondenten geven aan momenteel nog een opleiding aan het volgen te zijn: zeventien volgen momenteel de BSc Archeologie aan Saxion Hogeschool, één een academische bacheloropleiding, zestien een masteropleiding en vijftien een promotietraject.

Van de 361 respondenten (deels) werkzaam in de archeologie hebben 265 (73.5% van de respondenten werkend in archeologie) een actorstatus en 96 (26.5%) hebben geen actorstatus. Van de respondenten zonder actorstatus geven 57 aan hier ook niet naar toe te werken (16%).

De respondenten met actorstatus zijn als volgt verdeeld over de verschillende typen actoren binnen (meerdere antwoorden waren mogelijk):

- landbodems – 88.3% (n=234)
- depotbeheer en specialistisch onderzoek – 35.9% (n=95)
- waterbodems – 3.4% (n=9)

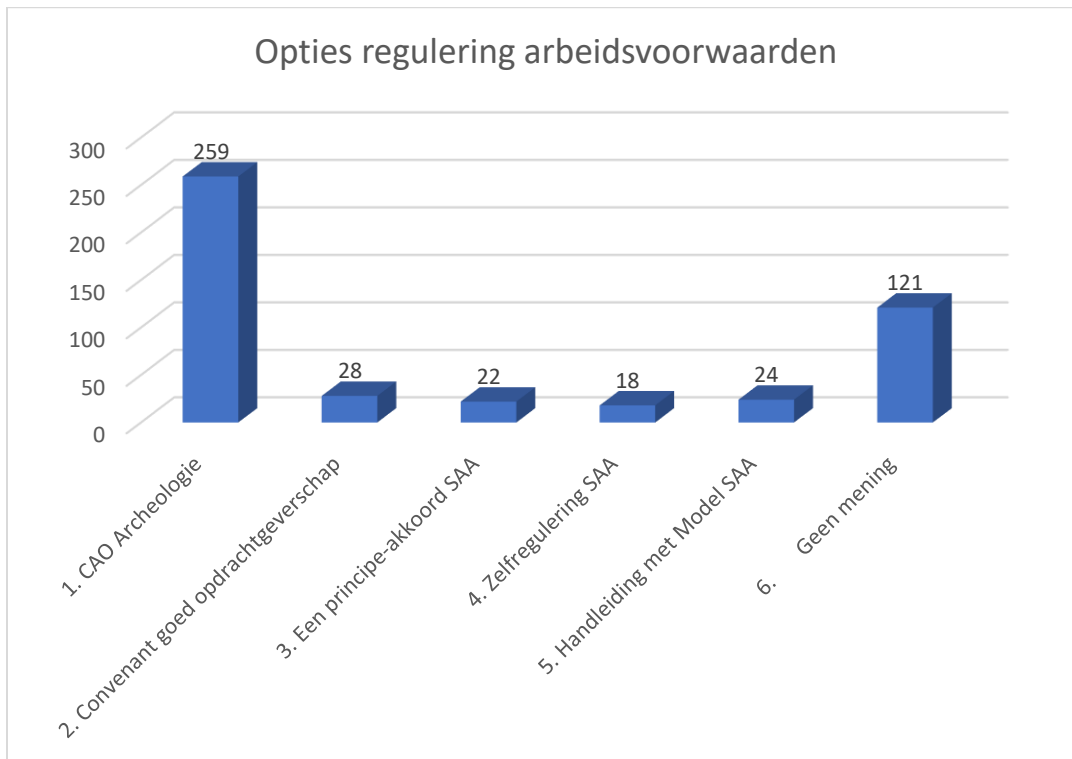
De niet-actoren (n=49) gaven aan toe te werken naar de volgende actorstatus binnen:

- landbodems – 63.3% (n=31)
- depotbeheer en specialistisch onderzoek – 32.6% (n=16)
- waterbodems – 4.1% (n=2)

Met name senior-actoren hebben de enquête ingevuld (senior KNA archeoloog n=142; senior prospector n=63).

Als antwoord op de vraag welke optie de respondent als het meest wenselijk ziet rondom de discussie over de arbeidsvoorwaarden binnen de archeologie, is in grafiek 3 het overzicht van de antwoorden weergegeven. De respondenten konden kiezen en meerdere antwoorden waren mogelijk om te geven. De keuzes waren:

1. CAO Archeologie tussen werkgevers en werkenden in loondienst inclusief zij-aan-zij werkende zzp'ers - Geënt op de Wet collectieve arbeidsovereenkomst. Te sluiten tussen officiële werkgevers- en werknemersverenigingen. Er kan overigens ook sprake zijn van een bedrijfs-Cao. Deze bepalingen zijn in rechte afdwingbaar (n=259)
2. Convenant goed opdrachtgeverschap tussen opdrachtgevers en werkenden/opdrachtnemers - Te sluiten tussen vak-/beroepsverenigingen van werkverleners en werkenden. Het kan ook gaan om werkgevers- en werknemersverenigingen. Deze bepalingen zijn niet in rechte afdwingbaar met uitzondering van enkele wettelijke minimumbepalingen (n=28)
3. Een principe-akkoord Standaard Arbeidsvoorwaarden Archeologie tussen werkverleners en werkenden - Te sluiten tussen vak-/beroepsverenigingen van werkverleners en werkenden. Deze bepalingen zijn niet in rechte afdwingbaar met uitzondering van enkele wettelijke minimumbepalingen. (n=22)
4. Zelfregulering Standaard Arbeidsvoorwaardenregeling Archeologie, door bijvoorbeeld lidmaatschapsvoorwaarden voor landelijke verenigingen van bedrijven met werknemers in loondienst en/of opdrachtverlening aan zzp'ers - De werkverleners die geen lid van de landelijke beroeps-/vakvereniging hoeven deze regeling niet toe te passen. Diegenen die wel lid zijn hebben zichzelf aan het toepassen van de regeling gebonden (n=18)
5. Handleiding met Model Standaard Arbeidsvoorwaardenregeling Archeologie voor werkgevers en werkenden in loondienst inclusief zij-aan-zij werkende zzp'ers - Modellen of Handleidingen van een Ketentafel in samenwerking met Platform ACCT (n=24)
6. Geen mening (n=121)



Grafiek 3. Overzicht respons op de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden binnen archeologie te reguleren in aantallen.

De meerderheid van de respondenten prefereert een CAO voor het archeologisch werkveld. Hierbij dient de kanttekening geplaatst te worden dat een aantal respondenten aangeven te weinig kennis te hebben van deze verschillende vormen om een gefundeerde keuze te maken en idealiter nog een optie "ik weet het niet" te hebben gehad.



### 3.4.2 Algemene aandachtspunten rondom arbeidsvoorwaarden in de archeologie

De respondenten geven de volgende aandachtspunten mee aan de ketentafel, in de arbeidsvoorwaardendiscussie in de archeologie (open vraag, men kon meerdere punten aangeven):

- Lage lonen (104x genoemd)
- Marktwerking: in de opmerkingen worden de marktwerking binnen de archeologie en negatieve prijsstijging in de commerciële archeologie benoemd (36x)
- Betere secundaire arbeidsvoorwaarden: zoals werkauto, thuiswerkvergoeding, hogere kilometervergoeding, reistijd als werktijd, scholing, vergoeding voor intern/verblijf, fysio, overuren, aantal vakantiedagen, 'oude lullen'dagen (in totaal verschillende onderdelen 36x benoemd)
- De vele, tijdelijke en 0-urencontracten worden benoemd, voorkeur gaat naar een vast contract (18x)
- Lange reistijd/lange dagen in combinatie met betere vergoeding van lange reistijd (17x benoemd)
- Werken in zware omstandigheden: fysiek zwaar werk, weersomstandigheden. Suggestie om hiermee rekening te houden in een eventuele CAO, maar wellicht ook eerdere pensionering hierdoor (17x benoemd)
- Transparantie rondom salariering, inschaling en secundaire arbeidsvoorwaarden (17x benoemd)
- Pensioenregeling: niet iedereen bouwt pensioen op. Suggestie om dit op te nemen in CAO (14x benoemd)
- Weinig doorgroeimogelijkheden (13x benoemd)
- De werkdruk ligt hoog (11x benoemd)
- Overig (minder dan 10x benoemd, maar meer dan 3x):
  - o weinig banen voor starters,
  - o stimuleer competentiegericht ontwikkelen,
  - o zorg voor een eerlijk beeld over hoeveel ruimte er in het archeologisch werkveld is voor (nieuwe) archeologen of specialisten en licht studenten hierover voor,
  - o maak deeltijd werken mogelijk in het veld of als projectleider,
  - o de inzet van studenten/vrijwilligers in relatie tot oneerlijke competitie met betaalde krachten

### 3.5.1 Suggesties voor de ketentafel

Binnen de enquête was tevens een mogelijkheid om de ketentafel suggesties mee te geven. Hiervan is uiteraard gebruik gemaakt. Zo geven de respondenten mee om zeker te kijken naar de CAO Bouw en Infrastructuur, waaronder ook veel bedrijven vallen die werkzaam zijn in de sector opsporen ontplofbare oorlogsresten (OOO), en de CAO van Groen, Grond en Infrastructuur (voorheen LEO) bij het opstellen van een concept CAO of een ander arbeidsvoorwaardenmodel.

Om te bepalen wat commercieel eerlijke prijzen zijn, wordt gesuggereerd om te kijken naar aanpalende disciplines, zoals aardwetenschap, milieuhygiënisch onderzoek en de bodemsector.

De negatieve prijsstijging in de commerciële sector wordt ook bij deze vraag een aantal keer benoemd, men geeft als optie om bijvoorbeeld te spreken over een percentage van de bouwsom.



Ook hier wordt genoemd dat veldarcheologie een fysiek zwaar beroep is. Gevraagd wordt of het een mogelijkheid is om het beroep aan te merken als 'zwaar'. Neem zeker ook arbo-afspraken mee.

Meegegeven wordt om vooral te letten bij het opstellen van arbeidsvoorwaarden op de jonge archeologen, generiek wordt gevoeld dat zij de meest kwetsbare groep zijn in het huidige werkveld.

Maak het aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen.

Kijk ook goed naar de secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder scholing en (door)groeimogelijkheden.

Breng goed in kaart hoeveel verschillende dienstverbanden er zijn en welke groep daadwerkelijk met een CAO of andere vorm van vastgelegde arbeidsvoorwaarden geholpen is. Werk de arbeidsvoorwaarden vervolgens zo helder, begrijpelijk en zo beknopt mogelijk uit.

Men maakt zich zorgen over de inhoudelijke kwaliteit, maar ziet mogelijkheden om dit te verbeteren als de arbeidsvoorwaarden ook verhoogd worden. Het wegnemen van werkdruk en -stress zorgt voor betere kwaliteit van data en beter veldonderzoek en dus ook voor een betere kwaliteit van de rapportage.

Let op dat dit niet zorgt voor meer administratie of regelgeving.

### 3.6 Uitkomsten enquête uitgesplitst

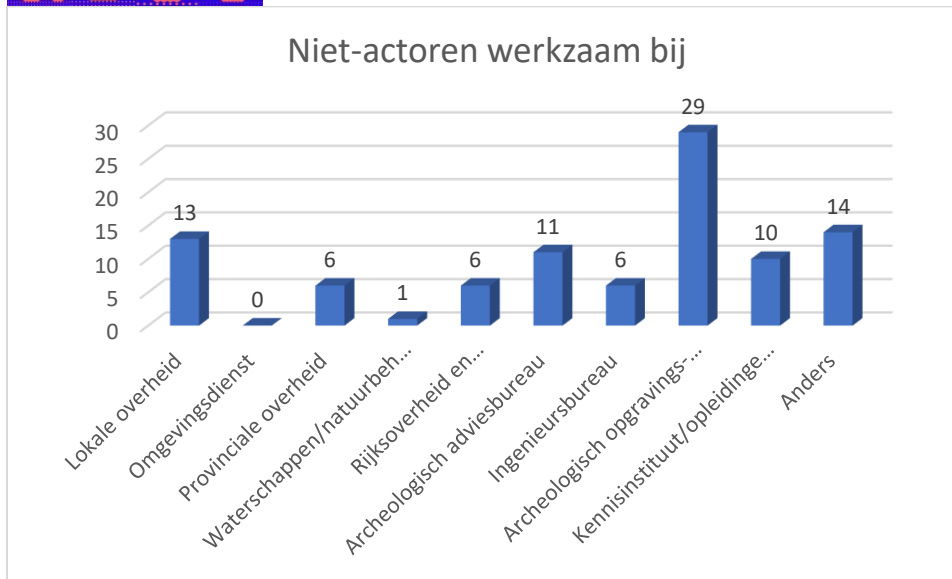
#### 3.6.1 Niet-actoren

Zoals reeds eerder vermeld, is de enquête ingevuld door 96 respondenten die geen actorstatus hebben. 49 daarvan hebben aangegeven toe te werken naar een actorstatus (als volgt verdeeld over de protocollen: landbodems 63.3%; depotbeheer en specialistisch onderzoek 32.6% en waterbodems 4.1%). Zij zijn overwegend tussen de 25 en 30 jaar oud (n=40, n=10 zijn jonger dan 25, n=12 zijn tussen de 31-35 jaar oud).

Het merendeel (n=53; 55.3%) heeft een tijdelijk contract, variërend van een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd (n=37), tijdelijk via een 0-urencontract (n=6) of een tijdelijk dienstverband via een uitzendbureau (n=9). De overige respondenten hebben een vast dienstverband (n=35), vast dienstverband via uitzendbureau (n=1) of werken als ZZP (n=9).

Iets minder dan de helft geeft aan te kunnen doorgroeien in hun huidige functie (42), 38 kunnen dat niet en 16 weten het niet. Binnen de huidige organisatie geven 47 respondenten aan te kunnen doorgroeien, 26 geven aan niet door te kunnen groeien binnen hun organisatie en 23 weten dit niet.

Niet-actoren werken voor de volgende organisaties:



Grafiek 4. Overzicht aantallen organisaties waarbij niet-actoren werkzaam zijn.

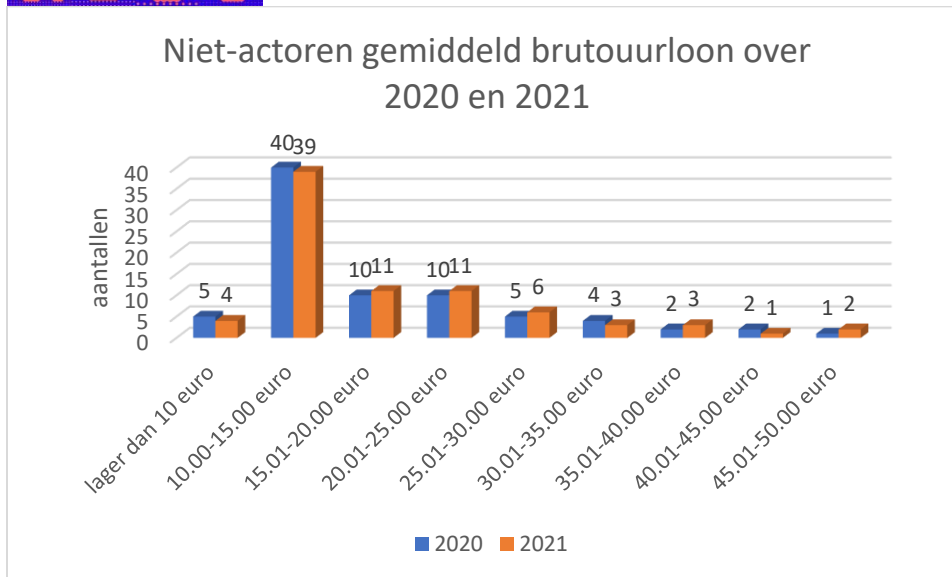
Onder 'overig' wordt verder gespecificeerd in de enquête bijvoorbeeld vrijwilligers (n=2).

Van de 96 respondenten zijn er 65 tevreden met het aantal uur dat ze werken, tien zouden liever minder willen werken, twaalf respondenten meer.

De hoofdtaken van niet-actoren beslaan (top 5; men kon 3 hoofdtaken benoemen):

- uitvoering veldwerk (45x genoemd)
- uitwerken veldwerk (43x genoemd)
- analyseren materiaal (43x genoemd)
- beleid en advies (publiek) (38x genoemd)
- bureau-onderzoek (38x genoemd)

Het brutourloon van niet-actoren over 2020 en 2021 is in onderstaande grafiek weergegeven:



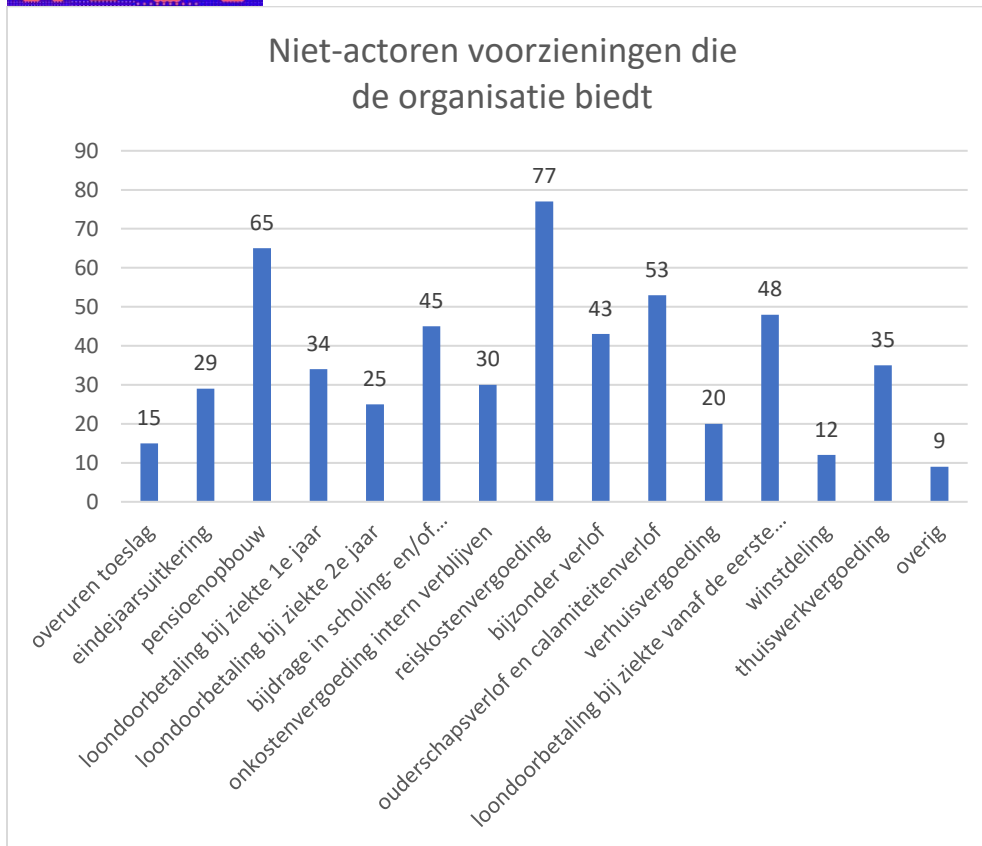
Grafiek 5. Weergave brutourloon niet-actoren over 2020 en 2021 in aantallen

Meer specifiek hebben 33 respondenten met een tijdelijk contract een gemiddeld brutourloon van maximaal €15,00 of lager, opvallend is dat 4 respondenten aangeven dat hun brutourloon in 2021 lager ligt dan €10,00. Zes respondenten hebben ook een baan buiten de archeologie.

Van de respondenten hebben er 39 een CAO binnen hun organisatie, 41 niet en zeven weten het niet. De overige respondenten hebben hier niets ingevuld.

In grafiek 6 is een overzicht opgenomen van de voorzieningen waarop de respondenten aangeven recht te hebben binnen hun organisatie. Onder 'overig' geven de respondenten aan dat hier de volgende punten onder vallen:

- Hardware van de organisatie
- Flexibel plannen van de inzetbare uren
- Individueel KeuzeBudget (IKB)
- Fietsenregeling/fietsplan
- Contributie vakbond
- Dagvergoeding bij veldwerk
- Verlof kopen/verkopen
- Sportabonnement
- Tegemoetkoming vitaliteitskosten
- "Maandag doe je ding dag"



Grafiek 6. Voorzieningen niet-actoren bij organisatie

Bij de verdere specificatie was mogelijk deze voorzieningen verder toe te lichten. Hierbij zijn de volgende zaken verder uitgediept door enkele respondenten:

- Eindejaarsuitkering van 6%
- Pensioenopbouw van 10%
- Kilometervergoeding 0.19 €/km
- Vakantiegeld 8%
- Reiskostenvergoeding 100% (ook buiten werktijd) voor openbaar vervoer)
- Langdurig ziekteverlof en bijzonder verlof, inzet door psycholoog en vergoeding vanaf de eerste dag
- Geen vrijwilligersvergoeding

### 3.6.2 Actoren

Van de 361 respondenten (deels) werkzaam in de archeologie hebben 265 (73.5% van de respondenten werkend in archeologie) een actorstatus en 96 (26.5%) hebben geen actorstatus. Van de respondenten zonder actorstatus geven 57 aan hier ook niet naar toe te werken (16%).

De respondenten met actorstatus zijn als volgt verdeeld over de verschillende typen actoren binnen (meerdere antwoorden waren mogelijk):

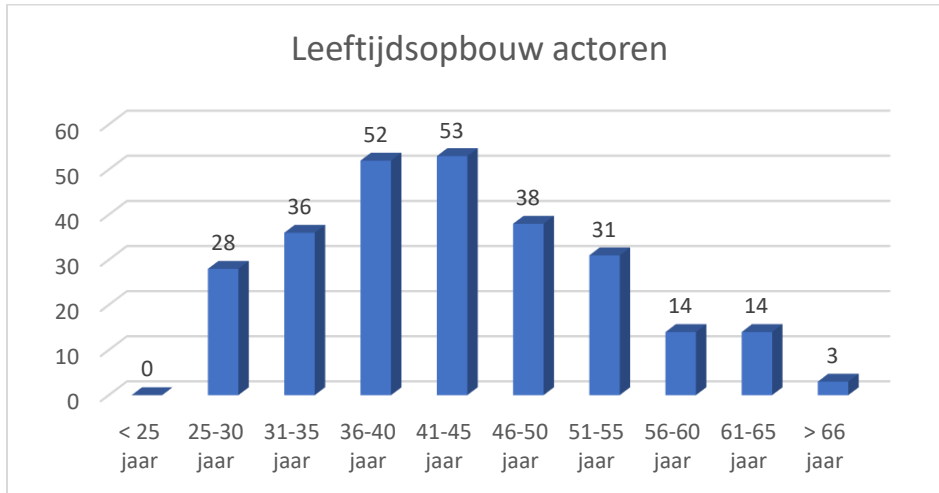
- landbodems – 88.3% (n=234)



- depotbeheer en specialistisch onderzoek – 35.9% (n=95)
- waterbodems – 3.4% (n=9)

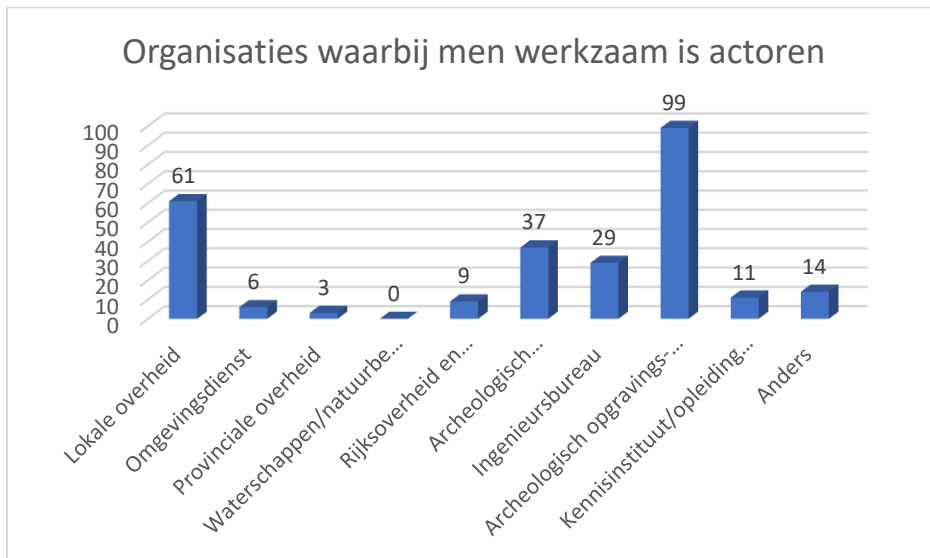
Over het algemeen genomen wordt men ingezet volgens hun actorstatus (85%, n=229), negen respondenten geven aan lager ingezet te worden (3%), achttien respondenten worden hoger ingezet dan hun actorstatus (7%) en dertien geven aan niet ingezet te worden volgens hun actorstatus maar geven geen verduidelijking (5%).

Zij zijn overwegend tussen de 25 en 55 jaar oud, met een piek tussen 26-45 jaar, zie grafiek 7. Met name senior-actoren hebben de enquête ingevuld (senior KNA archeoloog n=142; senior prospector n=63).



Grafiek 7. Leeftijdsopbouw actoren in aantallen

De respondenten werken met name bij de archeologische opgravings- en onderzoeksbedrijven en bij de lokale overheid, zie grafiek 10.



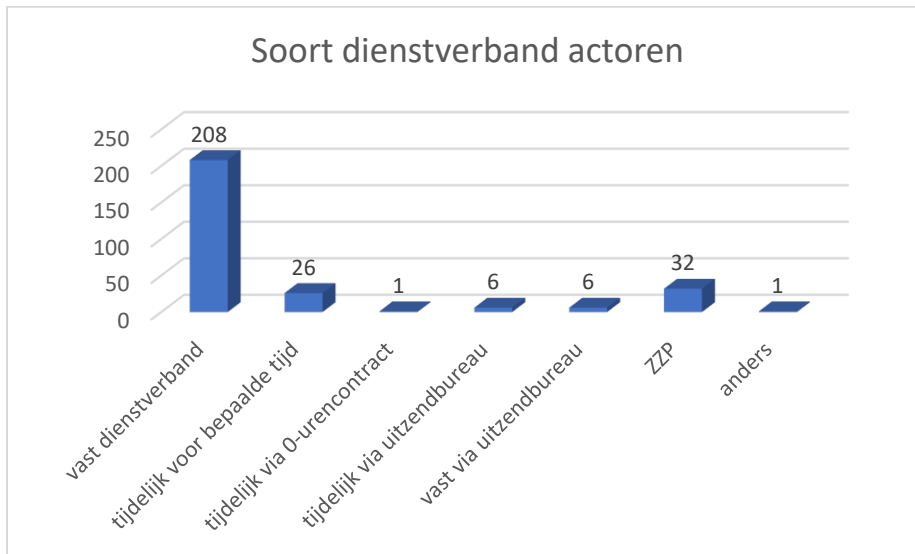
Grafiek 10. Organisaties waarbij de actoren werkzaam zijn in aantallen.

De functie van actoren omslaat met name uit de volgende hoofdonderdelen (top 6; men mocht er drie aangeven):

- rapporteren (n=159)
- uitvoering veldwerk (n=156)
- uitwerken veldwerk (n=154)
- analyseren materiaal (n=112)
- bureau-onderzoek (n=111)
- beleid en advies (privaat) (n=101)

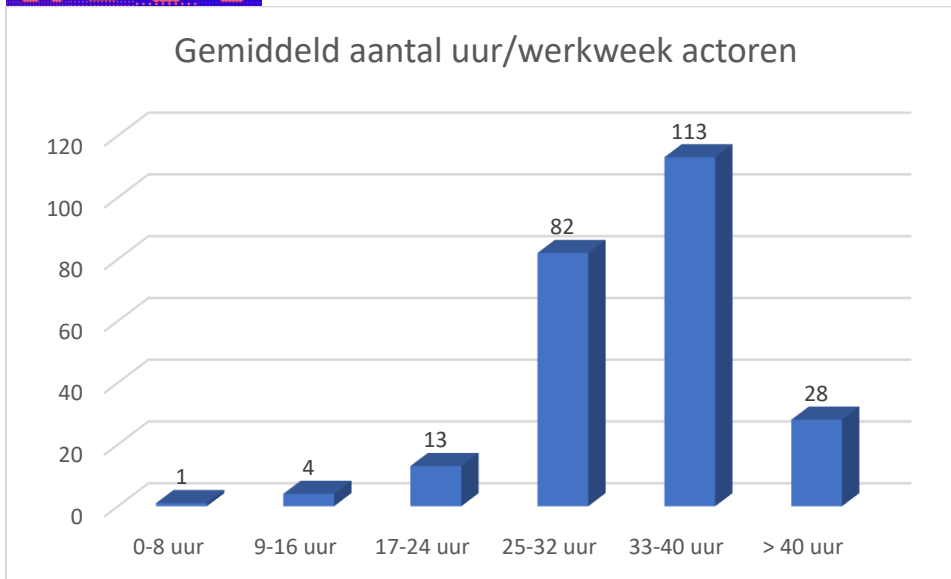
Ruim een derde (38%; n=102) geeft aan door te kunnen groeien in de huidige functie, de helft (50%) kan dit niet (n=136) en de overige 12% (n=31) weet het niet. Binnen de organisatie liggen deze percentages iets anders: 50% kan hier doorgroeien (n=136), een derde geeft aan dit niet te kunnen (n=88, 33%) en de overige 17% weet het niet (n=45). De meerderheid is hier tevreden mee (55%), een krappe 15% niet.

Het merendeel (n=214; 76%) heeft een vast contract, bestaand uit vast dienstverband bij de organisatie of een vast dienstverband via een uitzendbureau. De overige respondenten hebben een tijdelijk dienstverband (n=33), een maatschap (n=1 'anders') of werken als ZZP (n=32).

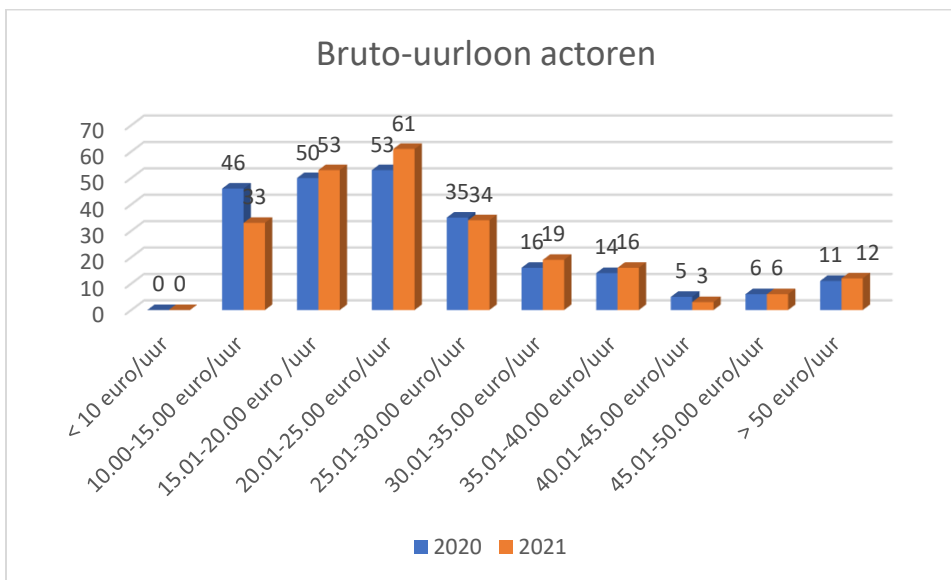


Grafiek 11. soort dienstverband van de actoren

De meeste respondenten werken gemiddeld tussen de 25 en 40 uur, waarbij de piek ligt op 33-40 uur, zie ook grafiek 12. Het overgrote merendeel is hier tevreden mee (80%, n=193), toch geeft 17%aan liever minder te willen werken (n=40) en 3% wil meer werken (n=8).



Grafiek 12. Gemiddeld aantal uur dat de actoren per week werken

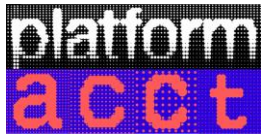


Grafiek 13. Bruto-uurloon actoren over 2020 en 2021 in aantallen

Het merendeel van de actoren heeft een bruto-uurloon tussen de 10 en 30 €/uur. In hoofdstuk 6 is informatie opgenomen rondom het gemiddeld bruto-uurloon in Nederland en tevens meer specifiek ook betreffende academisch afgestudeerden.

Iets meer dan de helft van de actoren werkt bij een organisatie zonder CAO (56%, n=135), 40% heeft wel een CAO (n=95) en tien respondenten weten het niet (4%).

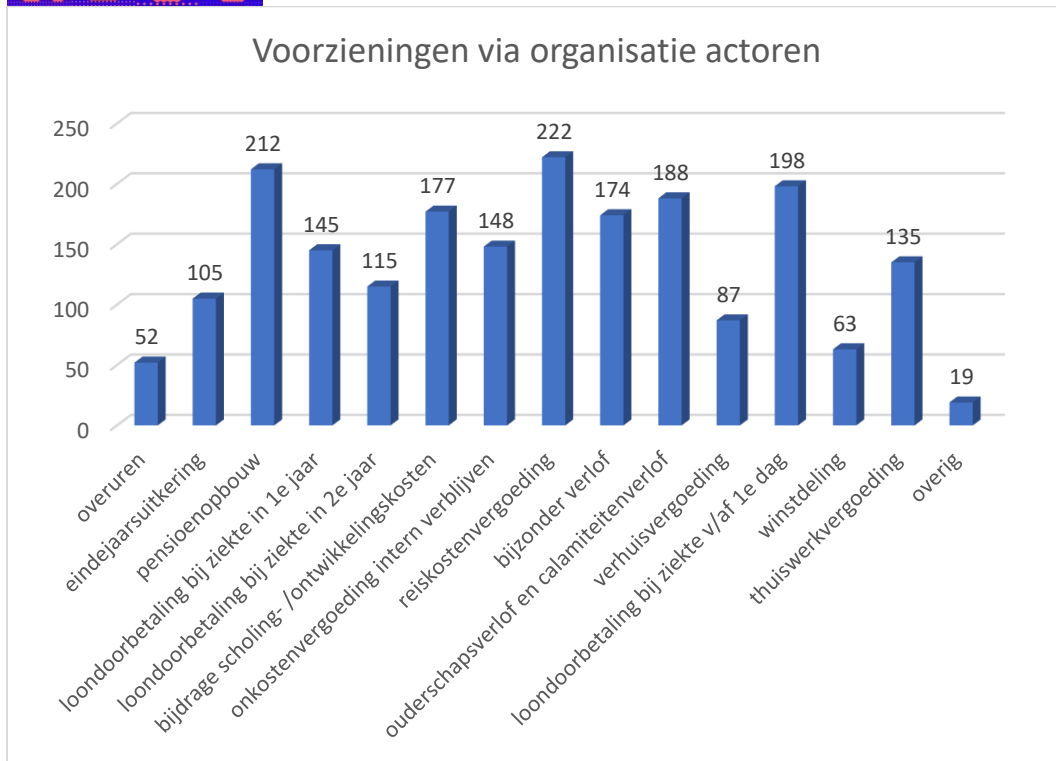
In grafiek 14 is een overzicht opgenomen van de voorzieningen waarop de respondenten aangeven recht te hebben binnen hun organisatie. Onder 'overig' geven de respondenten aan dat hier de volgende punten onder vallen:



- individueel keuzebudget
- flexibele werktijden
- meebepalen werkwijze/inrichting kantoor
- BHV-vergoeding, congresvergoeding, telefoon en laptop van de zaak
- vergoeding aanschaf noodzakelijke artikelen om (thuis) te werken, werkschoenen, werkjas
- vergoeding reisduur
- fiets- en computerregeling
- auto van de zaak
- veldwerkvergoeding
- fietsenplan
- vakantiedagen naar behoefte (ongelimiteerd).
- persoonlijk ontwikkelingsbudget en ontwikkelbudget vanuit de afdeling.
- dagvergoeding voor veldwerkdagen.
- tijd voor tijd bij overuren
- onkostenvergoeding veldwerk
- gebruik van bedrijfswagens voor dienstreizen.

Bij de verdere specificatie was mogelijk deze voorzieningen verder toe te lichten. Hierbij zijn de volgende zaken verder uitgediept door enkele respondenten:

- vast bedrag voor eigen pensioenopbouw
- eindejaarsuitkering van 8,25%
- volledige vergoeding van reiskosten
- ca. 17% individueel keuzebudget
- aankopen van extra verlofuren)
- reiskosten auto voor ritten van max. 60km
- volledige vergoeding naar projectlocaties
- 13e maand
- winstdeling is bij winst boven 4%.
- eten vergoed tot maximum bedrag bij overnachten
- reiskostenvergoeding 19 eurocent/km.
- dagvergoeding 25 euro.
- kilometervergoeding, maar geen reistijdvergoeding
- doorbetalen ziekte na twee jaar 80% doorbetaald
- bedrijfsauto met tankpas
- week vrij tussen kerst en Oud en Nieuw
- winstdeling en dertiende maand,
- onkostenvergoeding voor veldwerk
- Reiskostenvergoeding van 19 cent/km voor woon-werkverkeer; 26 cent/km voor zakelijk verkeer.
- Reiskosten met het OV worden volledig vergoed.



Grafiek 14. Voorzieningen waar de actoren aangeven recht op te hebben bij hun organisatie

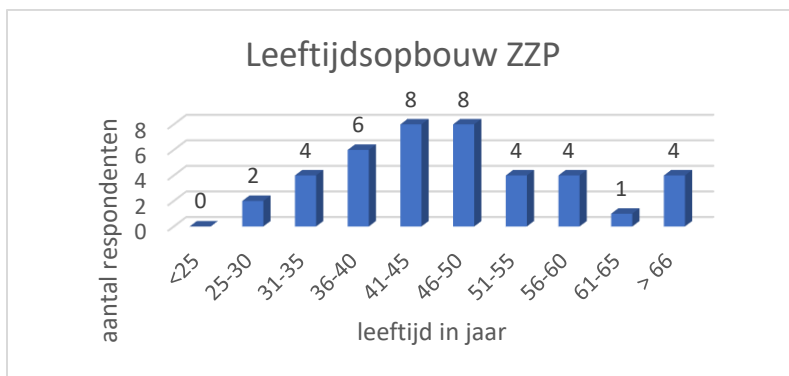
### 3.6.3 ZZP'ers

Door 41 respondenten is aangegeven dat zij momenteel werkzaam zijn als ZZP'er. Hierin zijn tevens vier personen met een niet-Nederlandse nationaliteit werkzaam. Het overgrote merendeel heeft een (dubbele) actorstatus (78%, n=32). Dit is als volgt verdeeld:

- Landbodems (n=20) – vooral als senior prospector (n=7) en/of senior KNA-archeoloog (n=14)
- Depotbeheer/specialistisch onderzoek (n=18) – hierin vooral als senior specialist bioarcheologie, materiaal en conserveren.

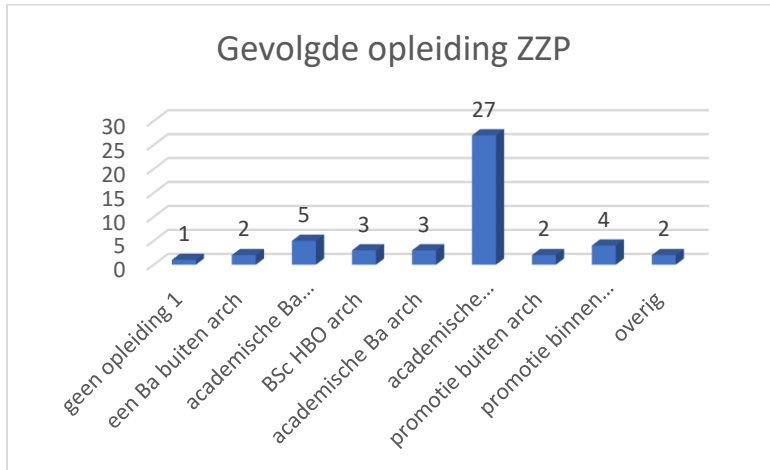
De respondenten die hebben aangegeven geen actorstatus te hebben (n=9), werken hier ook niet naar toe.

De groep ZZP'ers heeft de volgende leeftijdsopbouw:



Grafiek 15. Leeftijdsofbouw groep ZZP in het archeologisch werkveld

Zij hebben de volgende opleidingen gevolgd, bij deze vraag kon men meerdere opleidingen aangeven. Er werd niet gevraagd naar de hoogst afgeronde opleiding. Drie respondenten gaven aan momenteel een vervolgopleiding te doen: een promotietraject binnen de archeologie.



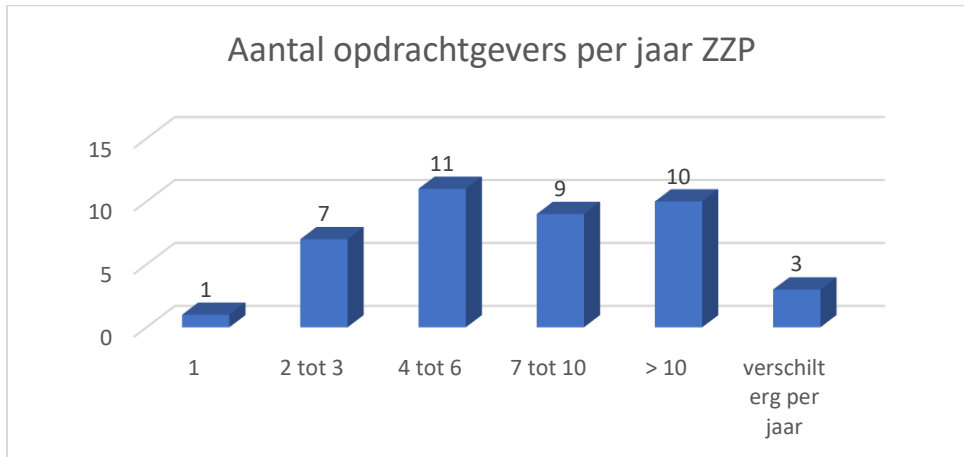
Grafiek 16. Gevolgde opleidingen ZZP werkzaam in de archeologie

De ZZP'ers geven aan vooral ingezet te worden conform hun actorstatus, alhoewel twee personen aangeven hoger ingezet te worden en één lager ingezet te worden. Ze werken vooral bij archeologische adviesbureaus (n=12) en bij overig (n=20). Tien personen hebben ook een andere baan, naast hun ZZP. Hiervan werken drie nog binnen een andere functie in de archeologie en zeven hebben een andere baan buiten de archeologie. Een groot aantal ZZP'ers heeft een dubbele actorstatus, met name in seniorposities.

Over het algemeen werken de respondenten met:

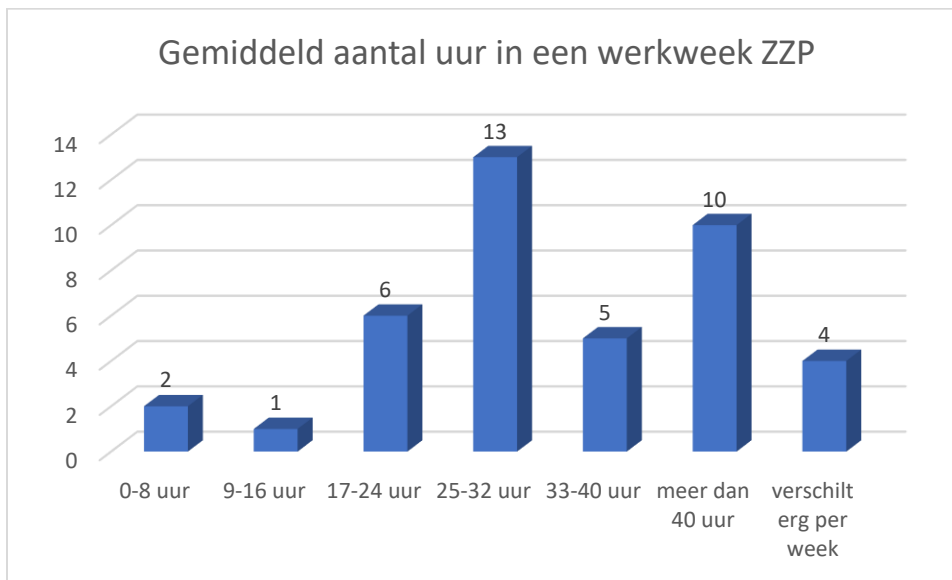
- Project op basis offerte (n=37)
- Inhuur/detachering voor langere tijd (>0.5 jaar) (n=12)
- Project op basis raamcontract (n=9)
- Anders (n=4), dit wordt verder toegelicht met werken met een modelovereenkomst en flexibele inhuur op basis van een raamcontract.

Het aantal opdrachtgevers per jaar is weergegeven in de volgende grafiek:



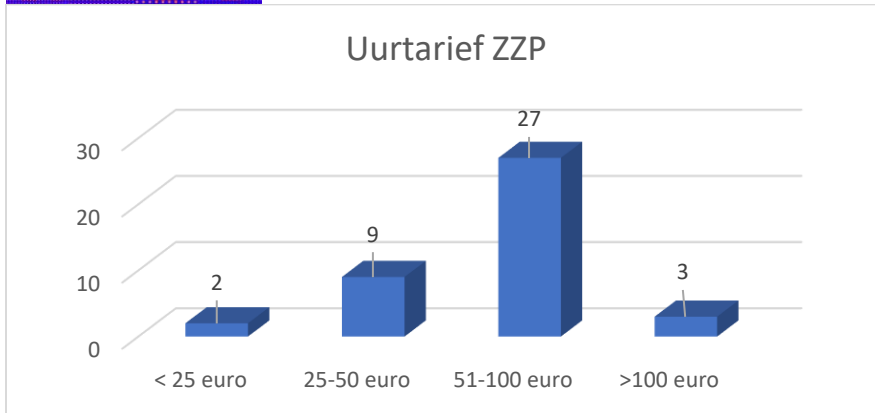
Grafiek 17. Aantal opdrachtgevers per jaar ZZP

Het gemiddeld aantal uur dat de respondenten aan het werk zijn voor als ZZP in hun werkweek varieert, zoals te zien is in grafiek 18. Vijf respondenten geven aan liever meer te werken, één respondent geeft aan liever minder te werken. Voor de overige respondenten is het aantal uur dat ze werken, prima.



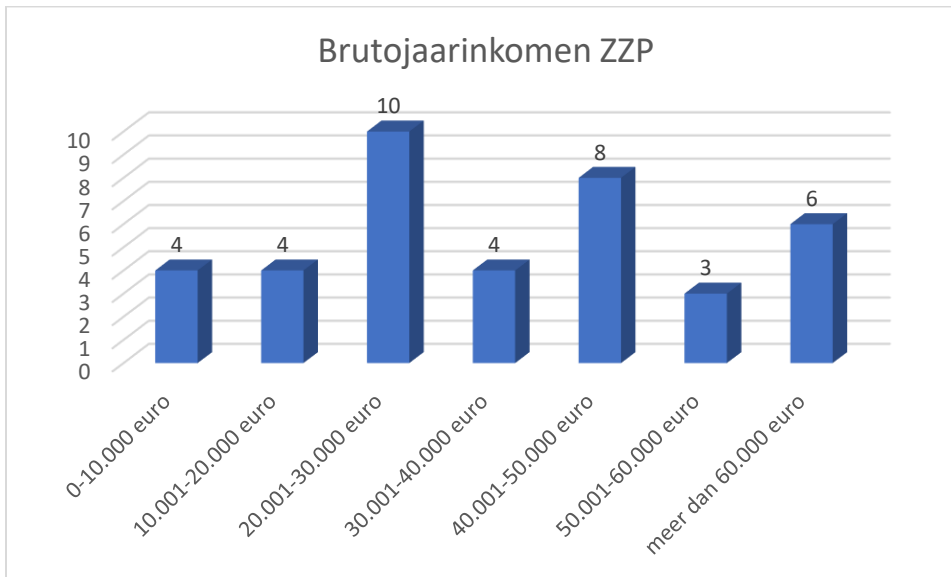
Grafiek 18. Gemiddeld aantal uur in een werkweek voor ZZP

Het uurtarief ligt voor het merendeel tussen de 51 en 100 euro, zoals hieronder weergegeven is in grafiek 19. Er is niet uitgevraagd of dit inclusief of exclusief BTW is.



Grafiek 19. Uurtarief ZZP werkzaam in de archeologie

Het brutojaarinkomen is tevens geïnventariseerd in deze enquête:



Grafiek 20. Brutojaarinkomen ZZP in de archeologie

### 3.6.4 Functiebeperking

De enquête is ingevuld door 31 respondenten die aangaven een functiebeperking te hebben (6.5% van het totaal). Zij vallen overwegend in de leeftijdscategorie 35 jaar of jonger (n=20). Het merendeel van hen is momenteel werkzaam in de archeologie (n=24; vormt 6.6% van het totaal aantal respondenten werkzaam in de archeologie), tien van hen hebben een actorstatus, twee werken toe naar een actorstatus en de overige twaalf geven aan niet toe te werken naar een actorstatus.

Ook hier zijn de senior-archeologen goed in vertegenwoordigd (n=8). Men geeft aan over het algemeen ingezet te worden volgens hun actorstatus, één persoon geeft aan hoger ingezet te worden en één geeft aan lager ingezet te worden.



Zij zijn met name in dienst bij de lokale overheid en archeologische opgravings- en onderzoeksbedrijven (zie grafiek 21).



Grafiek 21. Overzicht van organisaties waarbij de respondenten met een functiebeperking in dienst zijn

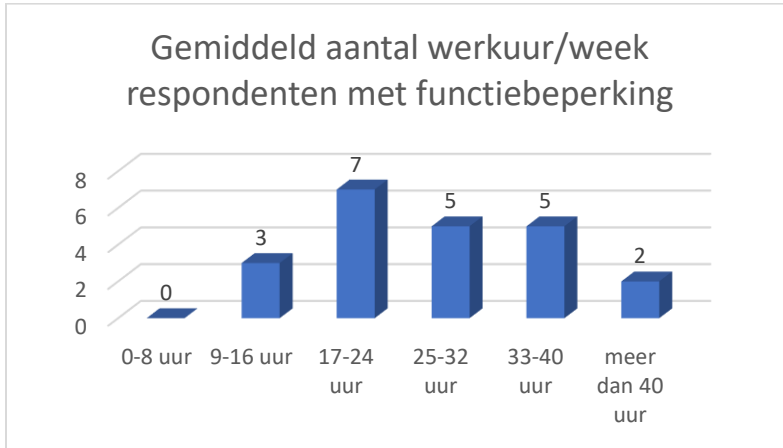
Van de 24 respondenten werkzaam binnen de archeologie, geven veertien personen aan niet door te kunnen groeien in hun huidige functie (58%), vier (17%) weten dit niet. Als dit breder getrokken wordt naar doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie, kunnen 5 respondenten niet doorgroeien (21%) en weten acht dit niet (33%).

Een krappe meerderheid heeft een vast dienstverband (n=13; 54%), zie grafiek 22 voor specificatie hiervan. De twee personen die 'overig' aangaven, hebben een vrijwilligersfunctie.



Grafiek 22. weergave van het soort dienstverband dat respondenten met een functiebeperking hebben.

Het gemiddeld aantal uur dat de respondenten werken per week is weergegeven in grafiek 23. Een ruime meerderheid is tevreden met het aantal uur in hun werkweek, 7 respondenten (32%) geven aan respectievelijk meer te willen werken (n=6) of minder (n=1).

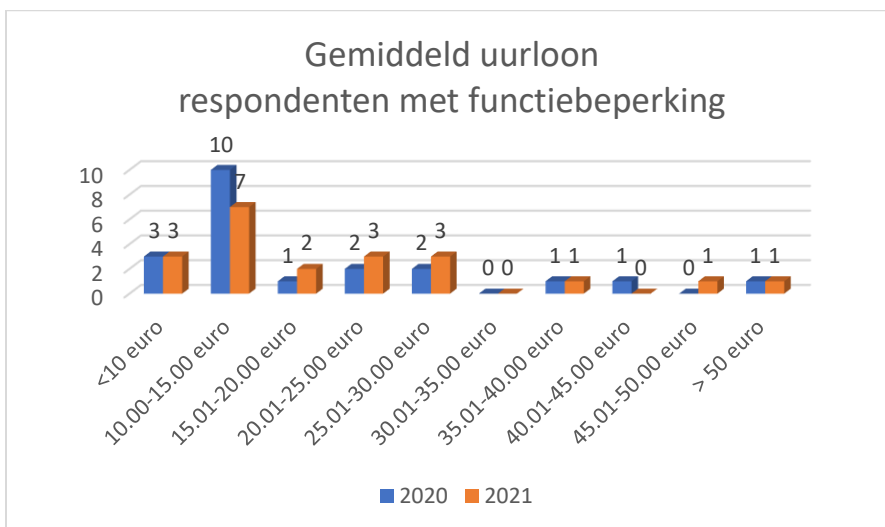


Grafiek 23. Gemiddeld aantal werkuur/week respondenten met een functiebeperking

De hoofdtaken van de respondenten met een functiebeperking beslaan (selectie van vaakst benoemd; men kon 3 hoofdtaken benoemen):

- beleid en advies (publiek) (n=13)
- rapporteren (n=11)
- uitwerken veldwerk en analyseren veldwerk (beide n=9)
- beleid en advies; bureau-onderzoek; publiek en participatie (alle n=8)

Opvallend is dat de respondenten met een functiebeperking veelal 15 euro of minder per uur verdienen, waaronder drie respondenten die minder dan €10,00 euro/uur verdienen. Hieronder zijn tevens drie respondenten met een actorstatus.



Grafiek 24. overzicht van verdeling respondenten met een functiebeperking over de gestelde categorieën 'gemiddeld uurloon'.

Van de respondenten hebben twaalf een CAO binnen hun organisatie, tien niet. De overige respondenten hebben hier niets ingevuld.

In grafiek 25 is een overzicht opgenomen van de voorzieningen waarop de respondenten aangeven recht te hebben binnen hun organisatie. Onder 'overig' geven de respondenten aan dat hier de volgende punten onder vallen:

- Individueel Keuzebudget
- Thuiswerkvergoeding
- Tegemoetkoming vitaliteitskosten
- Fietsplan



Grafiek 25. Overzicht voorzieningen respondenten met een functiebeperking vanuit organisatie

Bij de verdere specificatie was mogelijk deze voorzieningen verder toe te lichten. Hierbij zijn de volgende zaken verder uitgediept door enkele respondenten:

- Eindejaarsuitkering van 6%
- Pensioenopbouw van 10%
- Kilometervergoeding 0.19euro/km
- Vakantiegeld 8%
- LEO CAO goede basis voor voorzieningen
- Geen vrijwilligersvergoeding

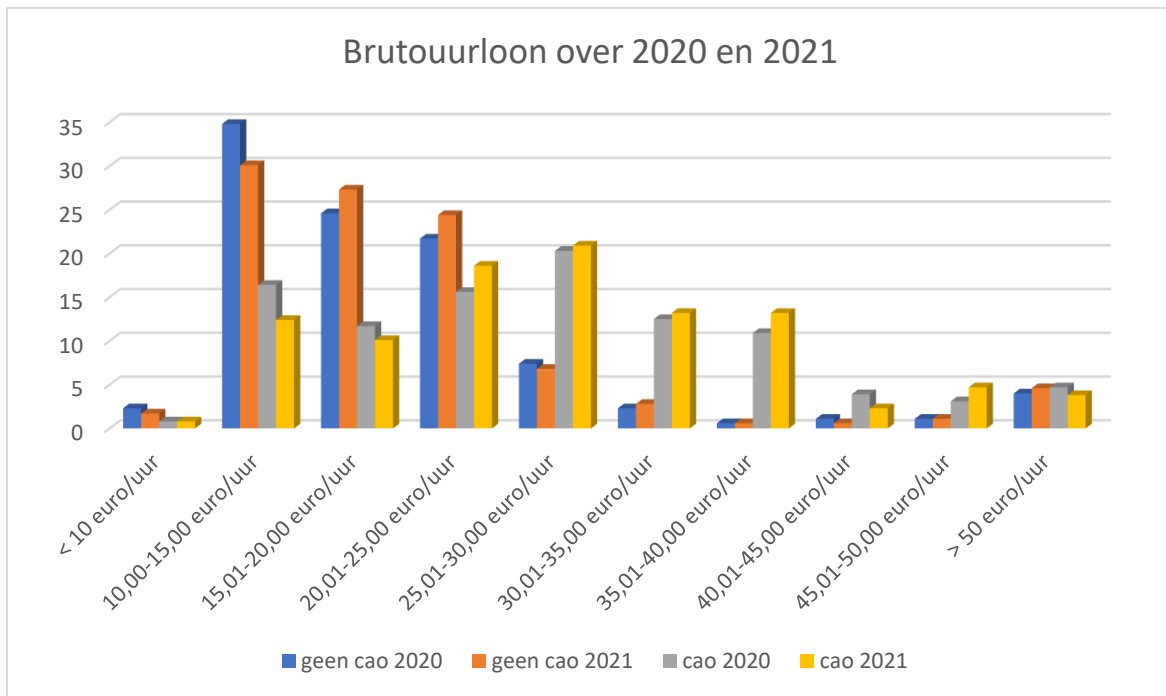
### 3.6.5 CAO in vergelijking tot geen CAO

Van de respondenten geven 137 aan onder een CAO te werken, 177 heeft geen CAO en zeventien respondenten weten niet of zij een CAO hebben of niet, 37 respondenten – werkzaam in de archeologie - hebben dit niet ingevuld. De overige respondenten zijn niet meer werkzaam in de archeologie.

	CAO	geen CAO	weet niet	niet ingevuld
actor	95	135	10	29
niet-actor	34	42	7	8
ZZP	3	2	0	5

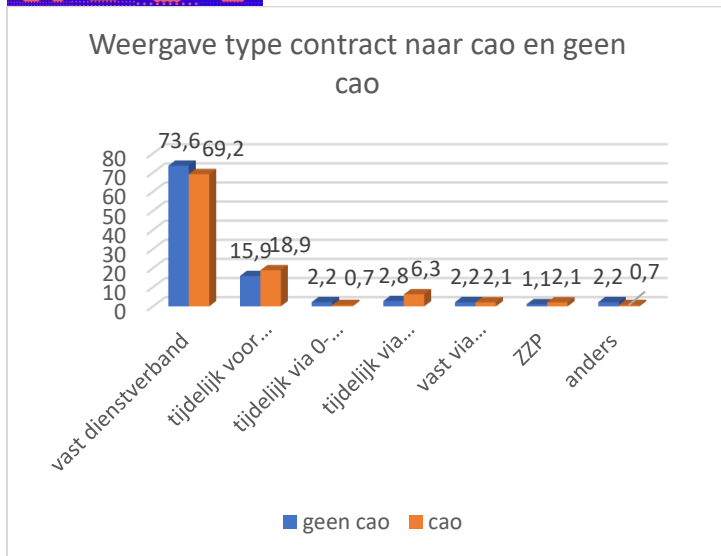
Tabel 1. Verdeling respondenten CAO-geen CAO over actor-niet actor-ZZP

In onderstaande grafiek is het brutourloon van respondenten mét CAO (grijs-geel) afgezet tegen de respondenten zonder CAO (blauw-oranje), in percentages zodat beide groepen vergelijkbaar zijn. Te zien is dat het brutourloon van respondenten zonder CAO lager ligt dan respondenten mét CAO (zie grafiek 26).



Grafiek 26. Brutourloon over 2020 en 2021 van respondenten mét en zonder CAO, aantallen in percentages.

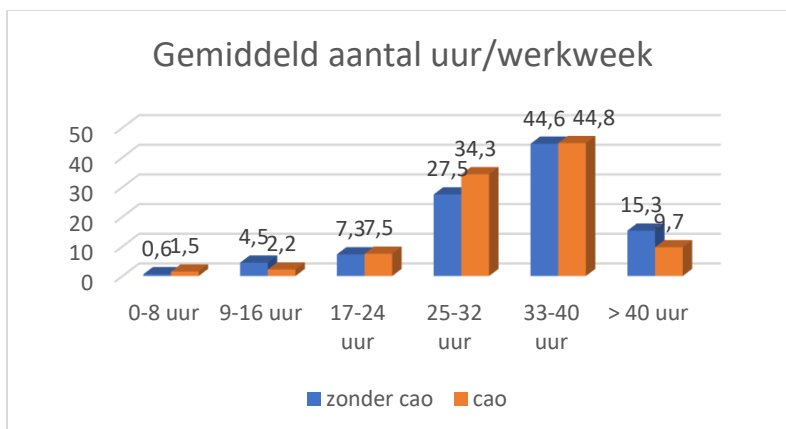
Er is geen significant verschil te zien tussen respondenten mét en zonder CAO in het type contract, zie grafiek 27.



Grafiek 27. Weergave type contract, onderscheid naar respondenten met CAO en geen CAO, in percentages

### Ingezet volgens actorstatus of niet

Binnen het aantal werkuur/week valt op dat respondenten zonder CAO over het algemeen genomen hetzelfde aantal uur werken als respondenten met een CAO, alhoewel opvalt dat een aantal meer dan 40 uur per week werkt (zie grafiek 28). Van de respondenten zonder CAO geeft 24.3% aan liever minder te willen werken, tegenover 7,5% van de respondenten mét CAO. Tevens geeft 5% van de respondenten zonder CAO aan liever meer te willen werken, tegenover 7,5% van de respondenten mét CAO.



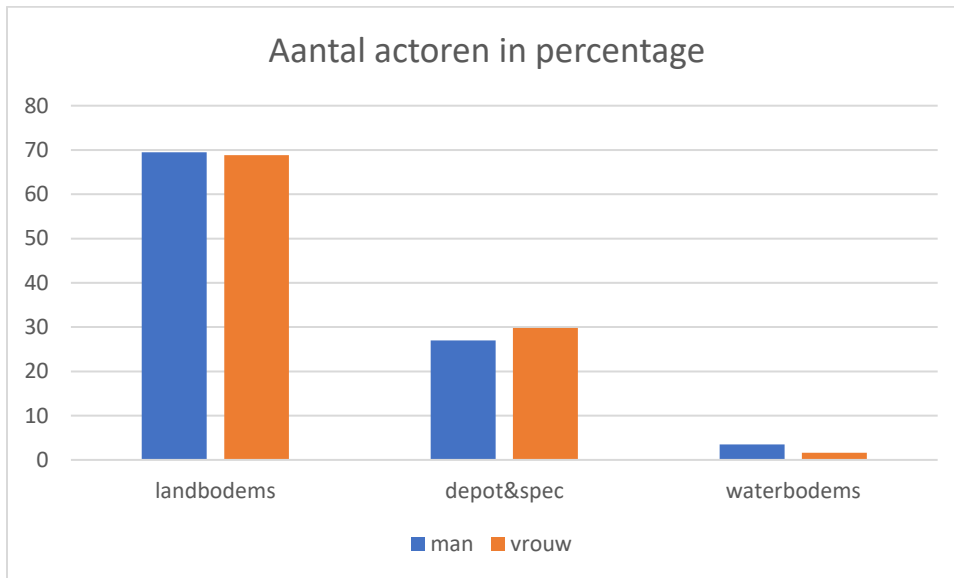
Grafiek 28. overzicht gemiddeld aantal uur per werkweek van respondenten zonder en met CAO.

### 3.6.6 Vergelijking man en vrouw

De enquête is ingevuld door 178 vrouwelijke deelnemers en 222 mannen, dertien personen gaven aan dit niet relevant te vinden, twee vulden hier neutraal in en één overig. In deze paragraaf wordt geconcentreerd op het vergelijken van de antwoorden van de vrouwelijke en mannelijke respondenten, het overige aantal is te laag om mee te nemen in de vergelijking.

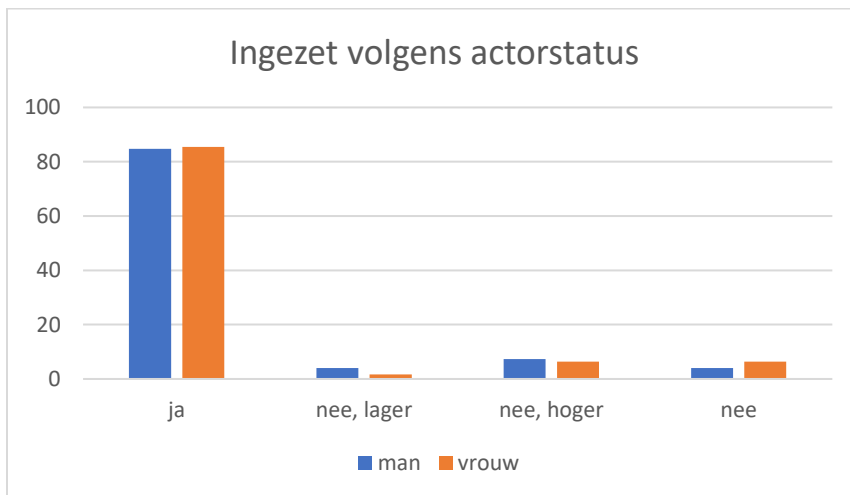
Van de vrouwelijke respondenten geeft 14% aan niet meer werkzaam te zijn binnen de archeologie (n=25); bij de mannelijke deelnemers ligt dit op 11.3% (n=25). Voor de meesten was dit een bewuste keuze, er is geen verschil in redenen om uit te stromen tussen beide geslachten, zie hiervoor ook paragraaf 3.3.1.

Het merendeel van de respondenten heeft een actorstatus: 77% van de mannelijke respondenten heeft een actorstatus (n=151) en 71.3% van de vrouwelijke (n=109). Er hebben dus relatief minder vrouwen een actorstatus (5.7%). Het merendeel heeft een actorschap onder landbodems, gevolgd door depotbeheer en specialistisch onderzoek en tot slot door waterbodems. De verdeling over de verschillende protocollen is vrij gelijk over de verschillende geslachten, zie grafiek 29.



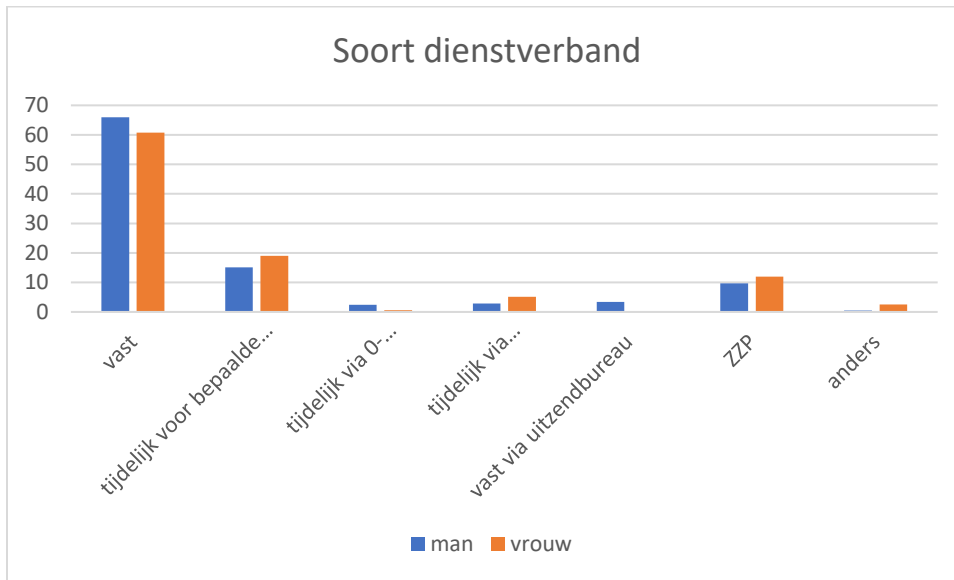
Grafiek 29. Aantal actoren verdeeld over het geslacht in percentages.

Zij geven aan vooral ingezet te worden volgens hun actorstatus. Er zijn iets meer vrouwen, die lager ingezet worden dan mannen (resp. 4% en 1.7%), zie grafiek 30.



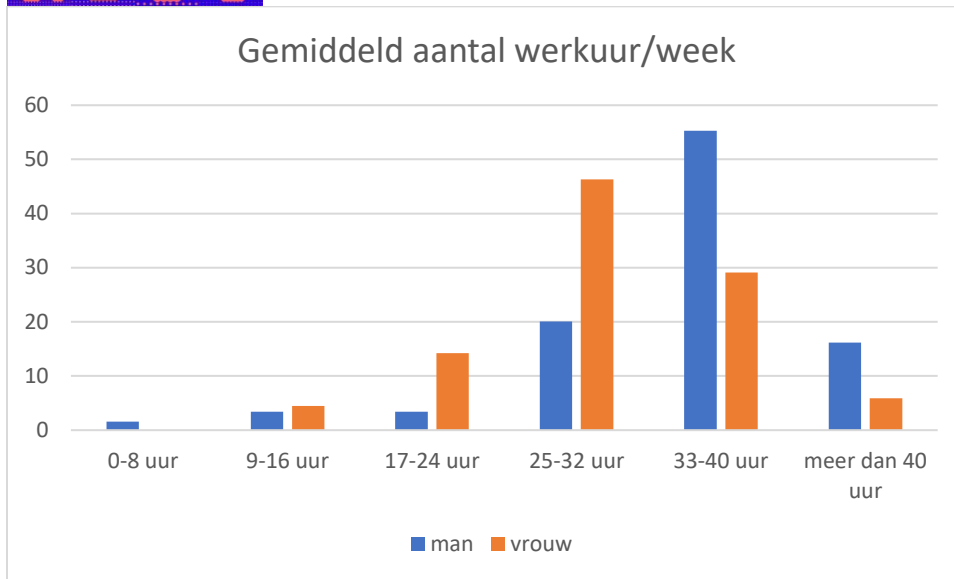
Grafiek 30. Inzet volgens actorstatus man/vrouw

Kijkend naar het type dienstverband valt op dat er procentueel gezien vrouwen iets minder vaak een vast dienstverband hebben en vaker een tijdelijk dienstverband. Zo is het percentage mannen met een vast dienstverband 66% en vrouwen 60.8%. Het percentage vrouwen met een tijdelijk contract voor bepaalde tijd ligt op 19% en het percentage mannen op 15.1%. Deze verdeling zien we tevens bij de verdeling tussen tijdelijk via een uitzendbureau (2.9% mannen om 5.1% vrouwen) of vast dienstverband via uitzendbureau (3.4% man en geen enkele vrouw). Er werken echter weer iets meer mannen via een 0-urencontract (2.4% mannen om 0.6% vrouwen). Meer vrouwen dan mannen zijn werkzaam als ZZP (9.7% man en 12% vrouw) of hebben een ander dienstverband (0.5% man en 2.5% vrouw). Bij vrouwen is dit m.n. als vrijwilliger.



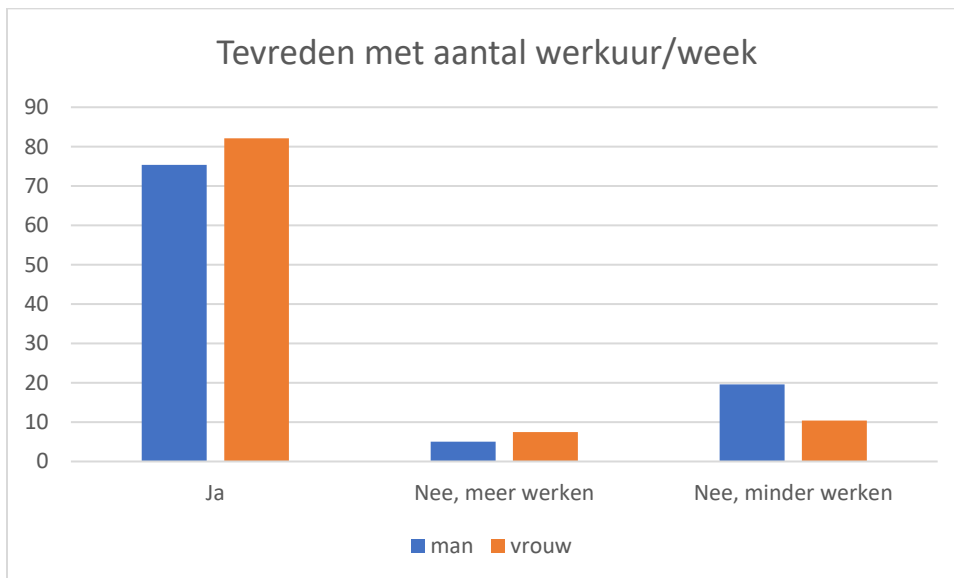
Grafiek 31. Soort dienstverband man/vrouw

Duidelijk te zien is in grafiek 32, dat mannen meer werken dan vrouwen. De piek van het gemiddeld aantal werkuur/week ligt voor vrouwen op 25-32 uur (46.3% van de vrouwen werkt 25-32 uur en 20.1% van de mannen) en voor mannen op 33-40 uur per week (55.3% van de mannen werkt 33-40 uur per week tegenover 29.1% van de vrouwen).



Grafiek 32. Gemiddeld aantal werkuur/week man/vrouw

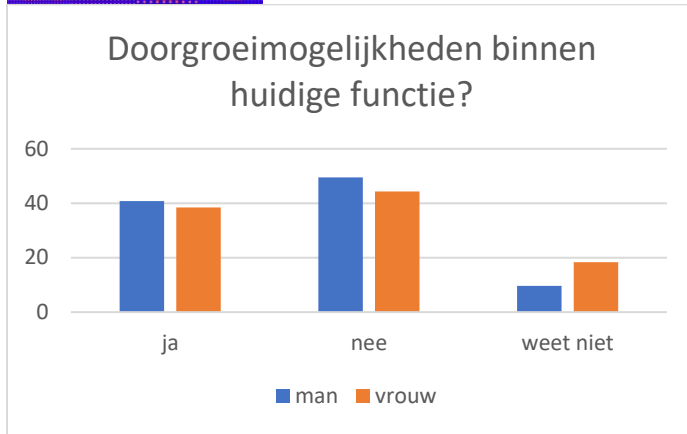
Op de vraag of men ook tevreden is over het aantal uur dat men gemiddeld werkt per week, geven vrouwen aan dat zij dat meer zijn dan mannen: 82.1% van de vrouwen is hier tevreden mee tegenover 75.4% van de mannen. Krap 20% van de mannen zou liever iets minder willen werken (19.6%), tegenover 10.4% van de vrouwen), zie grafiek 33.



Grafiek 33. Tevredenheid met aantal werkuur/week, uitgesplitst naar man/vrouw in percentages

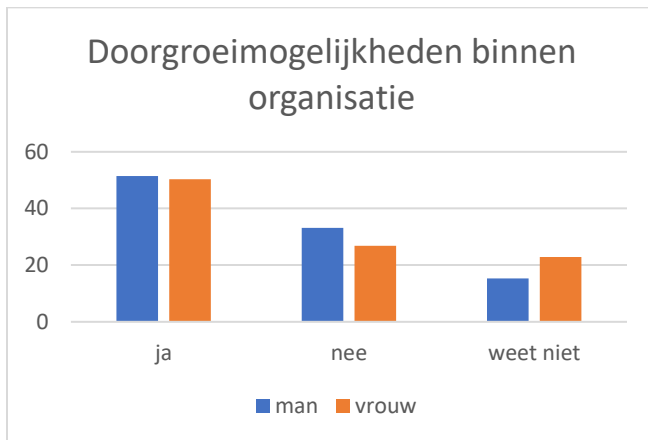
Ongeveer 40% geeft aan te kunnen doorgroeien in de huidige functie, dit zijn procentueel iets meer mannen dan vrouwen (resp. 40.8% en 38.4%). Mannen geven vaker aan niet te kunnen doorgroeien (44.3% tegenover 49.5% vrouwen). Vrouwen zijn echter minder goed op de hoogte of zij doorgroeimogelijkheden hebben: 18.3% weet dit niet tegenover 9.7% mannen.





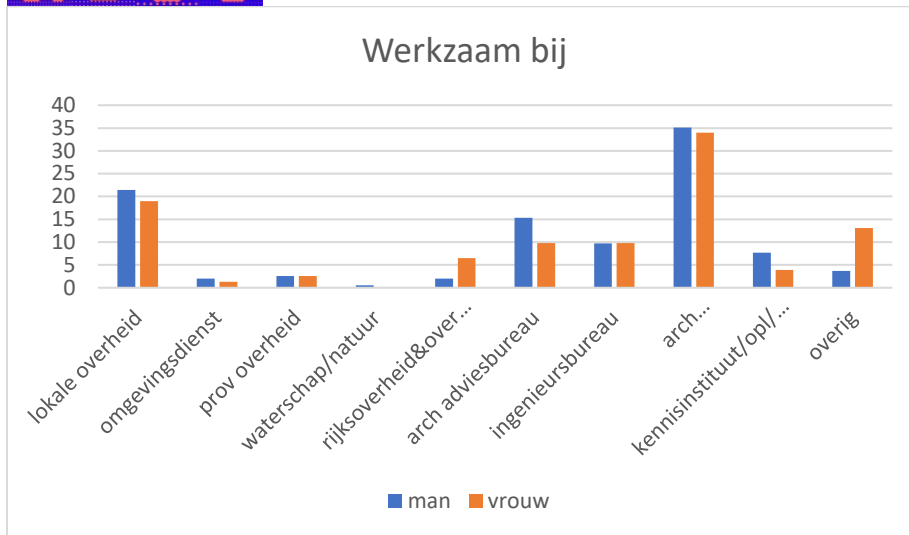
Grafiek 34. Doorgroeimogelijkheden binnen huidige functie man/vrouw in percentages

Ook voor de doorgroeimogelijkheden geven mannen procentueel iets meer aan deze te hebben binnen de organisatie (51.5% mannen om 50.3% vrouwen). Tevens geven zij aan ook minder doorgroeimogelijkheden te hebben (33.2% mannen tegenover 26.8% vrouwen). Ook hier zijn vrouwen procentueel gezien minder goed op de hoogte dan mannen (22.9% tegenover 15.3%).



Grafiek 34. Doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie man/vrouw in percentages

Zij werken voor de volgende organisaties, waarbij er procentueel gezien meer vrouwen dan mannen werken bij de rijksoverheid of andere overheidsorganisaties (resp. 2% mannen en 6,5% vrouwen), er zijn procentueel meer mannen werkzaam bij archeologische adviesbureaus (resp. 15.3% mannen en 9,8% vrouwen) en bij de kennisinstututen/opleidingen/wetenschap (7.7% mannen en 3.9% vrouwen). Meer vrouwen werken bij overige organisaties. Dit is niet verder uitgevraagd in de enquête.



Grafiek 35. Overzicht organisaties waarbij de respondent werkzaam is, onderscheid naar man/vrouw

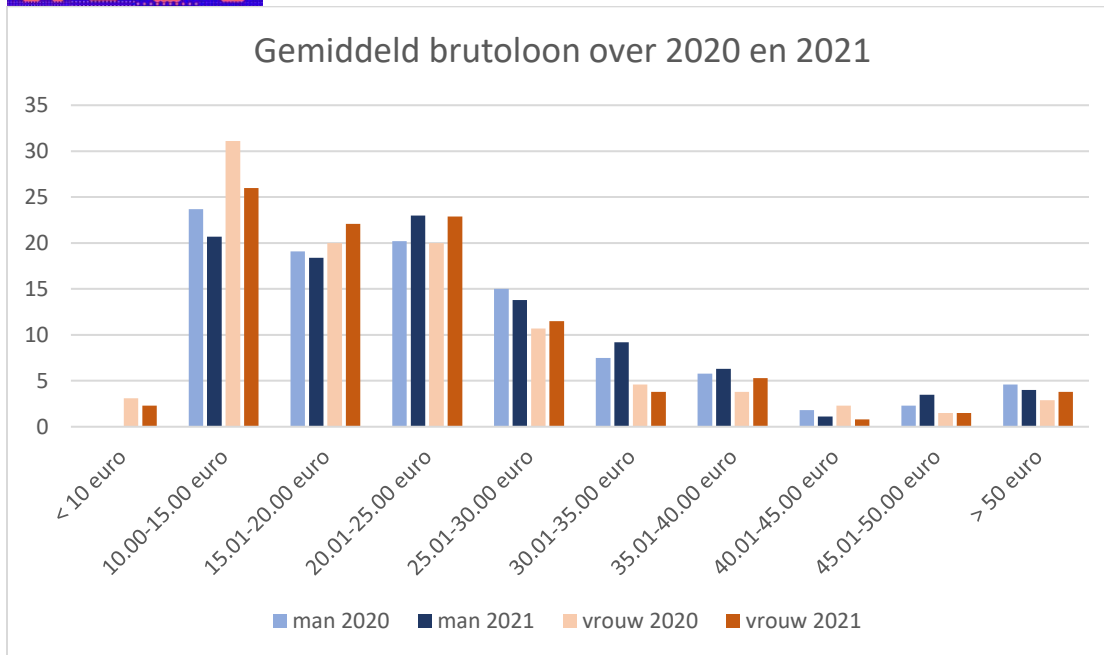
De hoofdtaken van de mannelijke respondenten beslaan (top 5; men kon 3 hoofdtaken benoemen, op volgorde van aantal keer benoemd):

- Uitvoering veldwerk
- Uitwerken veldwerk
- Rapporteren
- Analyseren materiaal
- Bureau-onderzoek

De hoofdtaken van de vrouwelijke respondenten zijn (top 5; men kon 3 hoofdtaken benoemen, op volgorde van aantal keer benoemd):

- Rapporteren
- Uitvoering veldwerk
- Uitwerken veldwerk
- Analyseren materiaal
- Bureau-onderzoek

Het brutourloon over 2020 en 2021, onderverdeeld naar geslacht, is in onderstaande grafiek weergegeven:



Grafiek 36. Gemiddeld brutoloon over 2020 en 2021 man/vrouw

Hierin is te zien dat de vrouwelijke respondenten procentueel gezien vaker in het lagere segment (20 euro/uur of minder) verdienen ten opzichte van de mannelijke respondenten.

In relatie tot het werken onder een CAO geven ook hier meer vrouwen aan dan mannen niet te weten of hun organisatie een CAO heeft (8.1% om 2.8% mannen). Overigens geeft 55.1% van de mannelijke respondenten aan te werken bij een organisatie zonder CAO ten opzichte van 50.1% vrouwen.

De voorzieningen waar men recht op heeft bij zijn/haar organisatie zijn niet verder uitgewerkt in deze paragraaf, omdat de respondenten tevens in de vorige paragrafen aan de orde zijn geweest.

#### 4. Opleidingsgegevens

##### 4.1 Aantal studenten Archeologie

###### 4.1.1 aantal ingeschreven studenten Archeologie in Nederland

In Nederland zijn er vier opleidingen Archeologie die de opleiding tot archeoloog aanbieden: de Hogeschool Saxion met een BSc Archeologie, de Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit die tevens samenwerken en een BA Archeologie, MA en RMA-opleiding in de archeologie aanbieden, de Rijksuniversiteit Groningen welke tevens een BA-MA-RMA-opleiding Archeologie aanbiedt en de Universiteit Leiden die een BA-, MA en MSc en RMA en RMSc-opleiding in de archeologie geeft.

De opleidingen archeologie kennen een relatief hoog instroomcijfer.

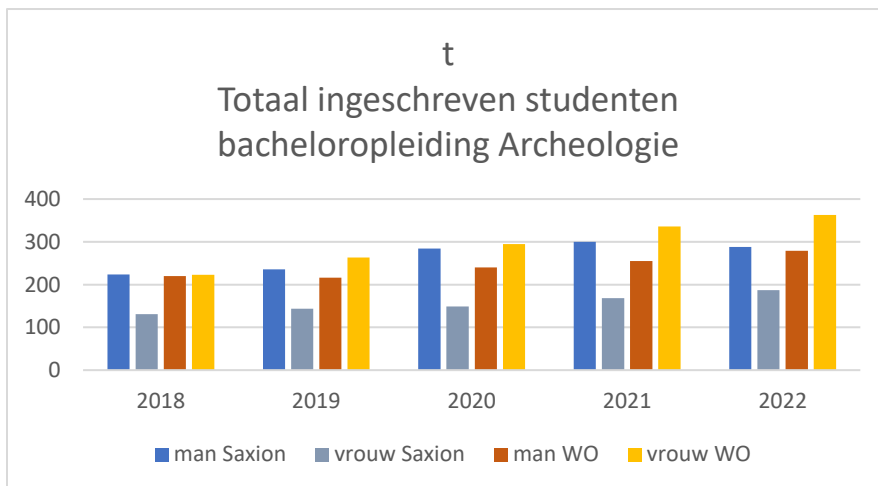
Het totaal aantal studenten Archeologie dat per genoemd jaar ingeschreven stond bij alle opleidingen Archeologie in Nederland is voor de driejarige bachelor in 2018 – 798, 2019 – 859, 2020 – 968, 2021 – 1059 en voor 2022 – 1117 (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023).

De verdeling ingeschreven vrouwen/mannen over de verschillende jaren aan de bacheloropleidingen Archeologie is in percentages als volgt:

	2018	2019	2020	2021	2022
Vrouw	44	41	46	52	49
Man	56	59	54	48	51

Tabel 2. Ingeschreven studenten bacheloropleidingen Archeologie naar man/vrouw, in percentages

Voor deze jaren is in onderstaande grafiek een onderscheid gemaakt naar geslacht en naar soort opleiding (HBO/WO). Te zien is dat er bij de opleiding aan de Hogeschool Saxion relatief minder vrouwelijke studenten ingeschreven zijn dan bij de wetenschappelijke opleidingen.



Grafiek 37. Overzicht ingeschreven studenten bacheloropleiding Archeologie, onderscheid naar man/vrouw en WO/HBO Saxion

In de (research)masteropleidingen ligt deze verdeling echter anders. Hier nemen meer vrouwen dan mannen aan deel, zie de opgenomen tabellen (DUO open onderwijsdata). Bij de research-master is zelfs ruim tweederde vrouw (70%).

	2018	2019	2020	2021	2022
Man	91	95	86	115	123
Vrouw	127	122	123	120	141

Tabel 3. Aantallen ingeschreven masterstudenten aan de opleidingen Archeologie in Nederland

	2018	2019	2020	2021	2022
Man	26	34	29	26	21
Vrouw	52	54	57	53	50

Tabel 4 Aantallen ingeschreven research-masterstudenten aan de opleidingen Archeologie in Nederland

#### 4.1.2 Percentage afstuderende studenten Archeologie in Nederland

Om een uitspraak te kunnen doen betreffende verdeling man/vrouw, die het werkveld betreft, is in deze paragraaf de verdeling in percentages opgenomen over de opleidingen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het overgrote merendeel van de universitaire bachelorstudenten een masteropleiding als vervolg kiest en niet direct in het werkveld terecht komt. Van de Saxion-bachelors kiest uiteindelijk ca. 40% ervoor om door te studeren in een masteropleiding. Zij doen dit niet altijd direct na het voltooien van hun bacheloropleiding, maar werken ook regelmatig eerst in het werkveld (Tomas, 2022).

Gezien de verhoudingen in het totaal aantal ingeschreven studenten is niet verrassend dat bij Saxion Hogeschool de verhoudingen tussen man/vrouw ook bij het percentage afgestudeerde bachelorstudenten anders ligt: er studeren procentueel gezien meer mannelijke bachelors af dan vrouwelijke.

	2017	2018	2019	2020	2021
WO Ba vrouw	59	42	60	59	62
WO Ba man	41	58	40	41	38

Tabel 5a. Percentage afgestudeerde bachelorstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021
WO Ba vrouw	43	26	40	41	48
WO Ba man	30	36	27	29	29

Tabel 5b. Aantallen afgestudeerde bachelorstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021
Saxion Ba vrouw	36	41	63	45	35
Saxion Ba man	64	59	37	55	65

Tabel 6a. Percentage afgestudeerde studenten van de Hogeschool Saxion, opleiding Archeologie, verdeeld over man/vrouw peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021
Saxion Ba vrouw	10	17	31	18	14
Saxion Ba man	18	24	18	22	26

Tabel 6b. Aantallen afgestudeerde studenten van de Hogeschool Saxion, opleiding Archeologie, verdeeld over man/vrouw peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

Bij de masteropleidingen liggen de verhoudingen iets anders. Hierbij dient tevens opgemerkt te worden dat circa de helft van de studenten Archeologie aan de opleiding van de Universiteit Leiden internationale studenten betreft. Ook de masteropleiding van de UvA/VU heeft een internationale toestroom. Deze komen over het algemeen genomen niet in het Nederlandse werkveld terecht (alumni-data Archeologie, Universiteit Leiden). In dit onderzoek ga ik er vanuit dat het percentage man/vrouw-verdeling hier vrij gelijk in blijft en het totaal niet beïnvloedt.

	2017	2018	2019	2020	2021
Ma vrouw	68	51	62	73	59
Ma man	32	49	38	27	41

Tabel 7a. Percentage afgestudeerde masterstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021
WO Ma vrouw	61	37	52	56	41
WO Ma man	29	35	33	21	29

Tabel 7b. Aantallen afgestudeerde masterstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

Bij de research masteropleidingen studeren duidelijk meer vrouwen af dan mannen, uitzondering hierop vormt 2021. Deze studenten vervolgen hun carrière voor het merendeel in het onderzoek. Zo start 75% van de Leidse research masterstudenten met een promotietraject (Eleveld, 2018).

	2017	2018	2019	2020	2021
RMa vrouw	82	79	71	80	50
RMa man	18	21	29	20	50

Tabel 8a. Percentage afgestudeerde research masterstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021
WO RMa vrouw	14	11	12	20	7
WO RMa man	3	3	5	5	7

Tabel 8b. Aantallen afgestudeerde research masterstudenten aan de universitaire opleidingen Archeologie, verdeeld over man/vrouw (peildatum 1 oktober 2022, bron: DUO open onderwijsdata, geraadpleegd maart 2023)

#### 4.1.3 Internationale studenten in de opleiding Archeologie

Voor nu is alleen de data van de Universiteit Leiden opgenomen in dit rapport. De data van de overige opleidingen Archeologie is opgevraagd bij Nuffic, maar niet ontvangen.

Voor Leiden maken internationale studenten ca. 50% uit van de in- en uitstroom op (research)masterniveau. Volgens het Leids alumni-onderzoek blijven deze studenten over het algemeen genomen niet in Nederland en vinden grotendeels werk in de erfgoedsector in het buitenland of gaan verder in de academische wereld (Eleveld 2018). Aangezien Leiden een marktaandeel heeft variërend tussen de 64 en 81%, beïnvloedt het in/uitstroompercentage van de Leidse internationale studenten ook het aantal studenten dat op de Nederlandse arbeidsmarkt werk vindt.

#### 4.2 Studenten met een functiebeperking

Bij de opleidingen Archeologie Universiteit Leiden en bij Saxion Hogeschool is nagevraagd wat het percentage studenten met een functiebeperking is. Dit zijn de grootste opleidingen Archeologie in Nederland. Het aantal studenten met een functiebeperking wordt niet officieel geregistreerd, maar is nagevraagd bij de opleidingen zelf. Er zijn een aantal onzekere factoren hierbij: niet alle studenten met een functiebeperking melden dit bij de studieadviseur, studiecoach of studentendecaan. Alleen de studenten die een belemmering ervaren tijdens hun studie of voorzieningen nodig hebben (zoals extra tijd, vergroot lettertype, etc.) zijn over het algemeen bekend bij de opleiding.

Voor de data betreffende studenten met een functiebeperking wordt dan ook gebruik gemaakt van het onderzoek, gedaan door ResearchNed/ITS in opdracht van het Ministerie van OCW (2012), eventueel aangevuld door persoonlijke communicatie met studiecoaches en de studentendecanen.

Er kan uitgegaan worden dat circa 30% van de studenten aan universiteiten een functiebeperking heeft, niet iedereen ondervindt hierbij hinder tijdens studie of werk. Het percentage dat wél hinder ondervindt, ligt op ca. 10% (Studeren met een functiebeperking, 2012). Meer specifiek is bekend dat bij Archeologie ca. 4% van de studenten ASS (autismespectrumstoornissen) heeft (persoonlijke communicatie studentendecaan Fenestra), regulier ligt dit op 1%. Van de uitgevallen studenten met een functiebeperking vindt 50% binnen 5 jaar na de start van hun studie werk, van de uitgevallen studenten zonder functiebeperking 80% (ResearchNed/ITS, 2012, 61). Er zijn geen cijfers bekend over studenten die de studie hebben afgerond, maar dit maakt duidelijk dat het een kwetsbare groep betreft welke extra aandacht nodig heeft rondom de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt.

#### 4.3 Afstuderende studenten gerelateerd aan arbeidsinstroom

In totaal studeren er dus per jaar ca. 70 masterstudenten, 15 research masterstudenten, 70 bachelorstudenten WO en 35 bachelorstudenten HBO af aan hun respectievelijke opleidingen. In de berekening rondom het geschat aantal starters dat op de huidige arbeidsmarkt werkzaam is, is rekening gehouden met:

1. De uitstroom van internationale studenten (zie paragraaf 4.1.3);
2. De research masterstudenten vervolgen hun opleiding over het algemeen met een promotietraject (60-70%)
3. De uitstroom van universitaire bachelorstudenten naar het werkveld is vrijwel nihil. Ca. 90% van de bachelorstudenten vervolgt de studie met een (research)masteropleiding.
4. De uitstroom van bachelorstudenten Saxion naar het werkveld is in eerste instantie wel aanwezig, alhoewel 45% doorstroomt naar een masteropleiding. Hiervan is ca. 95% werkzaam in de archeologie. Echter, van de alumni die geen masterdiploma hebben behaald, is slechts 19% (n=34) werkzaam in de archeologie. De overige alumni stromen uit naar andere werkvelden, zoals geo-ict of bodem en ondergrond. Zij geven onder andere aan als reden dat zij niet kunnen doorgroeien binnen de archeologie. (Tomas, 2022).
5. Kijkend naar de resultaten van alumni-evaluaties en gezien de antwoorden van de respondenten in deze enquête welke niet meer werkzaam waren in de archeologie, stroomt tevens ieder jaar een klein percentage vervolgens uit.

Rekening houdend met bovenstaande argumenten starten er dus maximaal 95 net-afgestudeerde (research)master/bachelorstudenten in het Nederlandse werkveld van archeologie. Ieder jaar stroomt



een klein percentage hiervan ook uit. Als starters worden gedefinieerd de archeologen met minder dan drie jaar werkervaring, na drie jaar werkervaring kan een actorstatus worden opgevraagd. Derhalve komt men op een geschat aantal starters van ca. 265 in het Nederlandse werkveld.



## 5. Vergelijking gemiddeld bruto-uurloon

In dit hoofdstuk wordt een vergelijking gemaakt met het gemiddeld bruto-uurloon van academisch opgeleid personeel, het minimumloon en de archeologie.

### 5.1 Minimumloon

Het minimumuurloon voor 2023 is vastgesteld op de bedragen, die opgenomen zijn in onderstaande tabel. De bedragen voor het uurloon zijn afhankelijk van de bedragen voor het wettelijk minimumloon, dit is vastgesteld op een volledige werkweek.

Fulltime werkweek in bedrijf	21 jaar en ouder	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar	15 jaar
36 uur	€ 12,40	€ 9,92	€ 7,45	€ 6,20	€ 4,90	€ 4,28	€ 3,72
38 uur	€ 11,75	€ 9,40	€ 7,05	€ 5,88	€ 4,65	€ 4,06	€ 3,53
40 uur	€ 11,16	€ 8,93	€ 6,70	€ 5,58	€ 4,41	€ 3,85	€ 3,35

Tabel 9: minimumloon per uur voor fulltime werkweek van 36, 38 en 40 uur (bruto bedragen per 1 januari 2023, Rijksoverheid - <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2023>, geraadpleegd 08-04-2023)

Ter vergelijking, starters verdienen bij bijvoorbeeld de Albert Heijn, McDonald's en Kruidvat het volgende:

	21 jaar en ouder	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar	15 jaar
AH*	€ 11,27	€ 9,02	€ 6,77	€ 5,70	€ 5,20	€ 4,54	€ 3,94
McDonald's**	€ 14,04	€ 12,63	€ 11,23	€ 9,82	€ 8,42	€ 7,01	€ 5,62
Kruidvat***	€ 14,48	€ 11,60	€ 8,71	€ 7,28	€ 6,19	€ 5,66	€ 5,16

Tabel 10: uurloon bij diverse bedrijven

\* Bij AH heeft men vakantietoeslag, winstuitkering en na 1 jaar dienstverband wordt het uurloon € 12,22. De genoemde bedragen geldt voor contracten van meer dan 13 uur (<https://ahuitbetaaldata.nl/salaris-albert-heijn/>, geraadpleegd op 08-04-2023).

\*\* Bij de McDonald's zijn de toeslagen (vakantietoeslag) inbegrepen in het weergegeven uurloon. Het weergegeven uurloon is voor crewlid, zonder onregelmatigheidstoeslag (<https://werkenbijmcdonalds.nl/vacatures/horeca-bijbaan-steenwijk/>, geraadpleegd op 08-04-2023).

\*\*\* Bron: <https://www.werkenbijkruidvat.nl/wat-ga-je-doen/bijbaan>, geraadpleegd op 08-04-2023.

### 5.2 Gemiddeld bruto-uurloon in Nederland

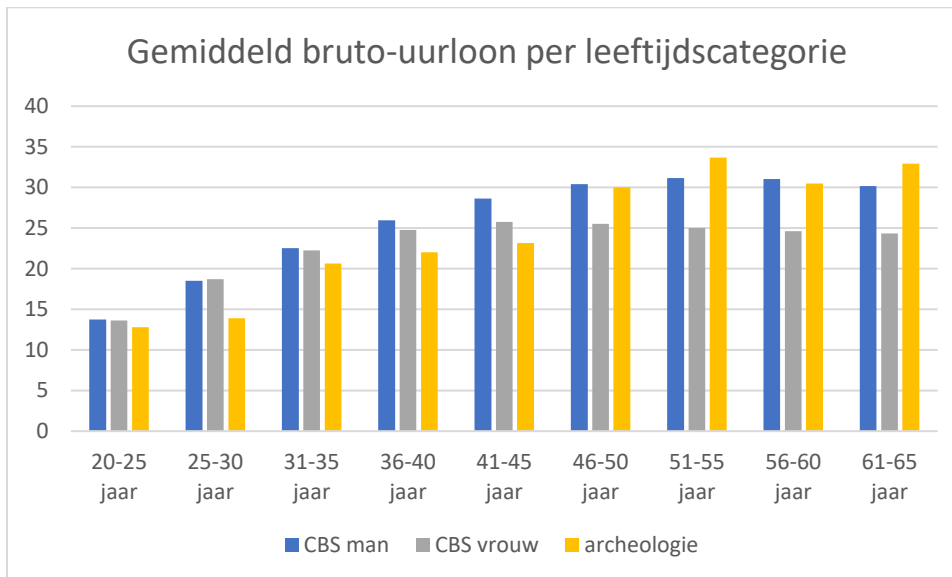
Het CBS zegt het volgende over gemiddelde uurlonen van werknemers in Nederland: het gemiddelde uurloon van een werknemer in 2021 bedroeg 24 euro. Als we kijken naar gemiddelden van 5-jaars-leeftijdsgroepen verdienen jongeren tot 25 jaar 14 euro of minder per uur. Werknemers in de leeftijd van 25 tot 40 jaar verdienen een uurloon dat ligt tussen 19 en 26 euro. Werknemers in de leeftijd van 40 tot 65 jaar verdienen een uurloon van 28 euro of hoger (CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/uurloon>, geraadpleegd op 08-04-2023).

Het gemiddeld uurloon voor de sector Delfstofwinning ligt op 37,73 euro, gevolgd door de sector Financiële dienstverlening (36,67 euro) en energievoorziening (32,40 euro). Voor Cultuur, sport en recreatie is 22,30 euro het gemiddeld uurloon. (CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/uurloon>, geraadpleegd op 08-04-2023).

### 5.3 Vergelijking met archeologie

Als het gemiddeld bruto-uurloon van 2019, over alle werkenden in Nederland, (CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/gemiddeld-uurloon-van-werknemers-in-2019/2-gemiddeld-uurloon>, geraadpleegd 08-04-2023) vergeleken wordt met het gemiddeld uurloon van de respondenten in 2020, is te zien dat tot 45 jaar het gemiddeld uurloon onder het gemiddelde bruto-uurloon van de Nederlander ligt. Vanaf 46 jaar verandert dit, zie grafiek 38.

Het gemiddeld bruto-uurloon van een WO-afgestudeerde (master) ligt, 15 maanden na afstuderen, op ca. €18,70. Dat van een HBO-alumnus ligt op ca. €16,90 (SEO, Studie & Werk 2021, 13). Archeologie betaalt dus substantieel lager.



Grafiek 38. Weergave van het gemiddeld uurloon van Nederland in 2020, onderscheid man/vrouw en het gemiddeld uurloon van de respondenten in de archeologie in 2020.



## 6. Vergelijking HTH Research

De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt in deze enquête iets lager dan in het onderzoek van HTH Research (namelijk 39,9 jaar en bij HTH Research 42 jaar), ook hier is de enquête door meer mannen ingevuld en zijn de respondenten over het algemeen hoog opgeleid met een vast dienstverband (63%). Dit laatste is inherent aan de eisen van de KNA (Kwaliteitsnorm Nederlandse Archeologie) Het profiel van de archeoloog komt dus overeen met eerdere onderzoeken.

HTH Research identificeert de volgende groepen, die minder tevreden zijn over (een deel) van hun arbeidsvoorwaarden: gedetacheerde archeologen, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen met relatief weinig ervaring en – in mindere mate – archeologen die voor opgravingsbedrijven werken. In dit onderzoek worden de eerste drie groepen samengevat onder de groep ‘jonge archeologen’. Deze hebben vaker een tijdelijk dienstverband en relatief weinig ervaring.

In dit onderzoek worden de volgende groepen ook nog toegevoegd: archeologen zonder CAO, archeologen met een functiebeperking en vrouwelijke archeologen.

In navolging op de conclusies uit het onderzoek van HTH Research wordt geadviseerd om vragen rondom werkdruk op te nemen in de standaardmonitor Archeologie.



Literatuurlijst

Eleveld, 2018, onderzoek Leidse alumni

ResearchNed/ITS, 2012, Studeren met een functiebeperking in opdracht van het Ministerie van OCW

SEO, Studie & Werk 2021

TNO Monitor arbeid Factsheet Fysieke Belasting, 2021

TNO Monitor arbeid Factsheet Week van de Werkstress, 2021

Tomas, 2022, onderzoek Saxion: verbreden van de arbeidsmarktperspectieven van de archeologie-studenten

Vinken en Wolters, 2020, Archeologen, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in Nederland. Een onderzoek voor het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Culturele en Creatieve Toekomst. Tilburg: HTH Research

Van Londen, van den Dries, 2012, Discovering the Archaeologists of Europe – national report The Netherlands

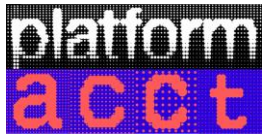
BRL SIKB 4000 Beoordelingsrichtlijn Archeologie, 2018

Geraadpleegde websites:

CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/uurloon>, geraadpleegd op 08-04-2023

DUO open onderwijsdata, peildatum 1 oktober 2022; geraadpleegd maart 2023)

Rijksoverheid - <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2023>, geraadpleegd 08-04-2023



Bijlagen

Bijlage 1: aanzet standaard-arbeidsmonitor Archeologie

Bijlage 2: Overzicht vragen web-enquête

Bijlage 3: Uitkomsten web-enquête (geanonimiseerd)

Bijlage 4: Projectvoorstel inventarisatie arbeidsvoorwaarden