



**Blauwdruk**

**VOiA-nieuwe-stijl: Opwaartse Wegen!**

*VOiA, 14 juni 2005*

## 1. Doel

In 2004 werd duidelijk dat de VOiA in zijn oorspronkelijke opzet niet meer geheel beantwoordt aan de verwachtingen van haar leden en evenmin goed opgewassen is tegen de eisen die de context stelt waarin zij opereert. De VOiA is een laag-georganiseerd gremium van een bonte verscheidenheid aan alle mogelijke in de archeologie en de archeologische monumentenzorg actieve bedrijven. Zij wordt gerund door bestuursleden die op vrijwillige basis aan vergaande en complexe politiek-bestuurlijke onderhandelingstrajecten en besluitvorming in en buiten de vereniging deelnemen. De historisch gegroeide en door ieder nagestreefde democratische structuur daarvan kan om praktische redenen niet altijd meer gegarandeerd worden. Het bestuur opereert zonder last maar wel met ruggespraak, dat wil zeggen zonder expliciete mandatering maar wel met verantwoording achteraf. De slagkracht van de stellingname is daardoor niet altijd even sterk. Sommige onderwerpen zijn bovendien van een grote specialisatie en vergen een substantiële werkinvestering, waarvoor professionele secretariële ondersteuning steeds wenselijker wordt.

Met deze notitie wil het bestuur de gedachten over een nieuwe inhoud en vorm van de VOiA systematisch onderzoeken. De reden dat nu te doen ligt in de vervanging, voorzien juni 2005, van drie bestuursleden van het eerste uur door nieuwe opvolgers. De vraag is wat de context precies is waarin de VOiA moet opereren; hoe de aangesloten bedrijven vinden dat de vereniging daarin moet optreden; en hoe die vereniging er vervolgens uit zal moeten zien, qua missie, organisatie, bestuurssamenstelling en -mandatering, en het betrekken van de leden. Daarvan worden hieronder de financiële consequenties in kaart gebracht, evenals een tijdspad voor een dergelijk omvormingsproces.

## 2. Uitgangspunt: *missiestatement VOiA*

Op 22 mei 2001<sup>1</sup> stelden de leden het volgende beeld van de VOiA vast:

### Visie

Historisch gezien heeft het ondernemerschap in de archeologie zich niet autonoom ontwikkeld. De krappe publieke arbeidsmarkt tussen 1985-2000 blokkeerde voor velen de toegang tot traditionele archeologische beroepen. Liefde voor het vak of het onderwerp leidde hen het ondernemerschap binnen, gestimuleerd door een stijgende vraag in die pre-geliberale jaren. De kenmerkende betrokkenheid en bevlogenheid van de huidige generatie ondernemers in archeologie is een groot goed en verdient het ook in de toekomst gekoesterd te worden.

Archeologisch werk kent vele onderdelen - vooronderzoek, advies, begeleiding, opgraving, uitwerking, conservering, restauratie, verslaglegging, presentatie - en vele wetenschappelijke en maatschappelijke raakvlakken - openbaar bestuur, monumentenzorg, (bouw)historie, musea, archieven, GIS en IT, ruimtelijke ordening, landschappelijk en stedelijk ontwerp. Daarnaast bestaat het archeologische werkveld uit verschillende periode-, materiaal- en methodische specialisaties. De betreffende know how en uitvoeringscompetenties verplaatsen zich van het publieke naar het private domein. Dat brengt rechten en plichten met zich mee: het recht gehoord te worden en de plicht duurzame en verantwoorde omgang met het archeologisch erfgoed te bevorderen.

In het liberale, open a.m.z.-bestel van de nabije toekomst voeren alle overheden wettelijk een eigen archeologische zorgtaak uit. "Verstoorders" zijn echter zelf verantwoordelijk voor het minimaliseren van eventuele schade aan en dragen tevens de directe kosten voor optimaal behoud van het bodemarchief. Een voldoende toegeruste en goed functionerende markt voor de uitvoering van archeologisch werk is daarvoor onontbeerlijk.

---

<sup>1</sup>De notulen van de ALV van de VOiA i.o. van die datum maken alleen melding van een begroting á fl 13.750.

Aangezien dat bedrag tevens voorkomt in het VOiA-missiestuk van 1-4-01 waar ook de geciteerde visie/missie en doelstellingen in voorkomen, moeten we ervan uitgaan dat dit stuk ter vergadering is behandeld en is goedgekeurd.

Missie

De VOiA, vereniging van ondernemers in archeologie, streeft naar een gezonde private archeologische sector en tevens naar een zo open en evenwichtig mogelijk marktwerking voor de archeologie. Pluriformiteit en diversiteit zijn voorwaarden voor vrije en faire mededinging. Beide zijn van groot belang van een adequate beoefening van de archeologie.

Doelstellingen

De VOiA streeft naar:

1. gezonde verhoudingen in een open en faire markt
2. behoud archeologische deskundigheid en diversiteit
3. evenwicht tussen individueel bedrijfsbelang en algemeen archeologisch belang

Beleid

De VOiA doet dat door:

- EXTERN:
1. institutioneel te communiceren
  2. aanspreekpunt te zijn voor overheden en partners binnen/buiten de sector
  3. acties te ondernemen om de eerste twee doelstellingen te realiseren
- INTERN:
4. zich op te stellen als platform voor de leden
  5. communicatiemiddelen te ontwikkelen
  6. professionaliteit en kwaliteit te stimuleren

Evaluerend kan worden opgemerkt dat de dualiteit koopman-dominee en het bepleiten van een gezonde en diverse markt de afgelopen vier jaar bij denken en handelen van vereniging en bestuur voorop hebben gestaan.

### ***3. Externe veranderingen sinds 2001***

De afgelopen jaren kenmerken zich door de voorbereiding op de komst van een kwaliteitszorgsysteem (KNA, Register, RIA, SIKB) en een nieuw wettelijk kader. In het overgangstraject is sprake van spanningen, waarschijnlijk zal ook de toekomst spanningen in de omgang tussen verschillende actoren met zich mee blijven brengen. Zo de semi-concurrerende verhouding met gemeenten nog zeker enige tijd bestaan. Daarnaast is er een nieuw provinciaal gremium ontstaan, waarin nog grote veranderingen, of onderling verschillende opvattingen over rolinvullingen mogelijk lijken. Ten aanzien van de mechanismen van de nog jonge en wellicht kwetsbare archeologiemarkt is te verwachten dat er na de aanvankelijke snelle groei op een aantal plaatsen een *shake out* zal plaatsvinden. Snelle toetreders zullen zich terugtrekken, marges zullen gestabiliseerd worden, concurrentie op prijs zal dominant worden. Niet alle bedrijven zullen daartegen opgewassen blijken. Schermutselingen in die zin zijn al te zien in de bittere discussies over regulering van PVE's en de vrijheidsgraden van provinciaal en gemeentelijk beleid. "Marktarcheologie" lijkt evenwel na 10 jaar definitief en maatschappelijk breed geaccepteerd op de kaart te staan, maar niet zonder fricties en problemen. Dat laatste is een gegeven dat niet structureel of systematisch is op te lossen. Een antwoord voor bedrijven is evenwel een brancheorganisatie die dat signaleert, daarmee kan omgaan, en tot voor haar leden, in gesprek en in de praktijk, bevredigende oplossingen kan komen.

### ***4. Interne veranderingen sinds 2001***

De VOiA is gegroeid: van 43 lid-bedrijven in 2001 naar 65 in 2005, met name in de aandachtsgebieden opgraving en prospectie, en de adviseringsfeer. Van groot belang is de verregaande ontwikkeling van een erkenningsregeling in deze periode geweest. Mede daardoor is er een forse toename in de frequentie en reikwijdte van thema's van overleg: ethische onderwerpen, bijdragen aan NOA, Archeologische sectoranalyse, belangenbehartiging en mediatie, regulier periodiek overleg RIA, Kwaliteitsoverleg SNA, regulier overleg met CGA en Provincies. Daarnaast viel er een waaier aan "kwesties" te bespeuren: Archis, financieel afhechten verzelfstandiging ADC, Zierikzee/Kapelle, aansluiting van niet-archeologische bedrijven die actief zijn op de archeologische markt en van universitaire bedrijven die niet zelfstandig georganiseerd zijn,

pers/briefacties richting OCW en parlement.

Los daarvan, meer als autonoom gevolg van een zekere “ontstatelijking” van het archeologieveld en het velder evolueren van academische aandachtsgebieden, is er nogal wat meer kennis over en ervaring met een groot aantal aspecten van de archeologie, zoals veldwerk, monitoring en ecologie in de bedrijfswereld belegd dan daarbuiten. Het is niet overdreven te stellen dat driekwart van de uitoefening van archeologie in Nederland bij VOiA-leden berust. Harde cijfers ontbreken echter. De individuele motivatie, ondertussen, om zich tot de bedrijfsmatige archeologie te bekennen is veranderd ten opzichte van een decennium geleden. Het is voor velen geen tweede keus meer, maar een normaal loopbaanperspectief. Door de omgang met marktpartijen verwijderd het profiel van de “bedrijfsarcheoloog” zich wellicht ook gestaag verder van dat van de typische overheidsarcheoloog (ROB) en universitair onderzoeker.

Is de verwachting nu gewettigd dat aard en aantal van de VOiA-aangelegenheden zal stijgen? Dat valt niet aan te nemen, maar op voorhand ook niet uit te sluiten. Met de - wellicht bescheiden - groei van het aantal en de verscheidenheid der leden zal wellicht ook het volume aan bemoeienissen, kwesties, spanningen en vraagstukken toenemen.

De ontwikkelingen in de markt waarop de archeologische bedrijven actief zijn zijn moeilijk te voorspellen. Wanneer zich daar structurele bewegingen voordoen, die overigens professioneel zouden moeten worden vastgesteld, van voor de bedrijven bedreigende aard, dan is er voor de branchevereniging flink werk aan de winkel.<sup>2</sup>

Ook zal misschien de intensiteit en aard van politiek-bestuurlijke bemoeienissen na de inwerkingtreding van een nieuwe Wet op de Archeologie wat afvlakken. Omgekeerd is er echter sprake van een gedecentraliseerde besluitvorming en vermindering van wet- en regelgeving. En die leiden weer tot grotere aandacht voor ad-hoc kwesties, en tot een sterkere noodzaak van het onderlinge gesprek (Vinkenburgs “samenwerken”). Het mechanisme van evenwicht zoeken tussen gezichtspunten en posities verdient daarom meer aandacht.

### **5. Beschouwing over brancheverenigingen**

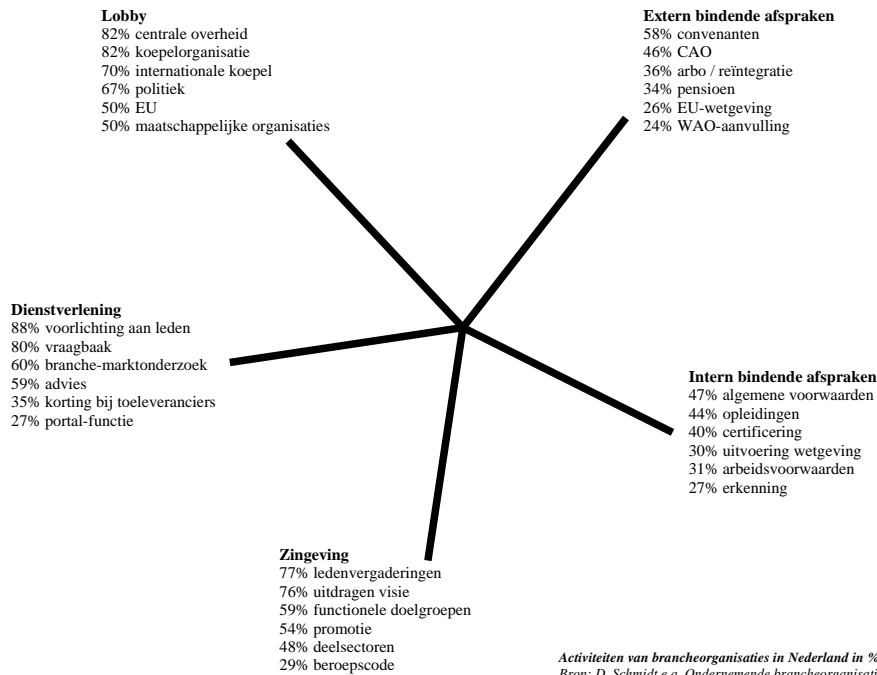
Uit recent Berenschot-onderzoek<sup>3</sup> blijken er in Nederland 1.100 brancheorganisaties te zijn, met 2 tot 36.000 lid-bedrijven (gemiddeld 1.250). De bureaus van deze brancheorganisaties hebben gemiddeld 21 (betaalde) medewerkers, met een maximum van 400. De meest voorkomende organisatievorm is die van vereniging. Daarvan is tweederde zelfstandig gevestigd, de rest is gecombineerd met iets anders uit de branche. De gemiddelde jaarbegroting bedraagt 4,2 mln euro (met uitschieters van 800 tot 36 mln). De gemiddelde contributie is 2000 euro per lid-organisatie (max. 400.000) en tussen de 65 en 721 euro per werknemer van de lid-organisaties. Opgemerkt zij dat dit minder is naarmate de omvang van branche kleiner is.

De activiteiten van brancheverenigingen zijn altijd over vijf hoofdfuncties te verdelen: lobby, dienstverlening, zingeving, en het verzorgen van extern (CAO) dan wel intern (erkenning) bindende afspraken. Vertaald naar metaforen zijn deze activiteiten te kenschetsen als respectievelijk diplomaat, adviesbureau, sociëteit, onderhandelaar en gilde. Het is niet zo dat alle functies door alle brancheorganisaties in gelijke mate worden vervuld. Driekwart concentreert zich op een enkele, met bijkomende aandacht voor de overige vier.

---

<sup>2</sup>Bij de leden zijn verschillende geluiden in die richting te beluisteren: is de rek eruit? Staan de prijzen onder druk? Is het tijd voor verticale prijsbinding? Is er een meer dan conjecturale daling in het ondernemersvertrouwen?

<sup>3</sup>D. Schmidt, J.P. van den Toren, M. de Waal, *Ondernemende brancheorganisaties. Balanceren tussen belangen*. Berenschot Fundatie - Koninklijke Van Gorcum - VNO NCW 2004.



Er lijkt van enige wetmatigheden sprake te zijn: hoe kleiner de branche, des te meer de brancheorganisatie zich concentreert op de functie “zingeving”. Verder is een algemene trend waar te nemen van een stijgende diversificatie in diensten en producten voor steeds diversere leden. Heroriëntatie van een brancheorganisatie gaat gepaard met het herschikken van de accenten op deze vijf assen. Heroriëntatie is ook een zoektocht naar nieuwe toegevoegde waarde, maar de mogelijkheden daarvoor zijn vaak afhankelijk van de specifieke levensfase (aanloop, groei, professionalisering, bureaucreatie) waar een brancheorganisatie zich in bevindt. Voor een evenwichtig proces van heroriëntatie wordt aangeraden in elk geval drie soorten *reality checks* uit te voeren. Dat betreft dan onderzoek naar ontwikkelingen en trends

- binnen en om de brancheorganisatie zelf,
- in de beleidsomgeving van de branche, en
- binnen de bedrijven die in de branche opereren.

Berenschot raadt aan een heroriëntatie te ijkken aan de missie, te onderzoeken welke trends voor de branche relevant zijn en de vijf functies blijvend te scannen. Het ontwikkelen van een strategie daarvoor en de organisatievorm daaraan aanpassen vormen zeker niet de sterkste kant van brancheorganisaties in Nederland.

De VOiA lijkt zich sterk op lobby, zingeving en intern bindende afspraken te hebben gericht.

In het algemeen blijkt de sterkte van een branchevereniging als “lobbyist” ook haar zwakte te zijn. Ze kan weliswaar zeer invloedrijk zijn, maar moet uit de aard van het lobbywerk (“stille diplomatie”) noodzakelijkerwijs bescheiden optreden, en is daardoor dus voor leden niet erg duidelijk. Datzelfde geldt voor de functie zingeving. Daarbij staan zelfmanagement en onderlinge verbondenheid voorop, echter op voorwaarde van sterk leiderschap en grote saamhorigheid. Bij het ontbreken daarvan wordt de branchevereniging bijzonder kwetsbaar voor brouillering, of “zaken” die de solidariteit ondergraven. Voor het gilde-karakter geldt een vergelijkbare analyse. Dat staat of

valt met de onderlinge acceptatie van dingen als een keurmerk. Grote bedrijven met een sterk merk hebben dat echter niet nodig. En door de noodzaak van gilde-achtige consensus, het “sluiten der rijen”, hebben brancheorganisaties met dit profiel de neiging vitaliteit en innovatie in te dammen.

#### **6. Tussenconclusie: State of the Union, vernieuwing missie VoiA**

Uit bovenstaande beschouwing blijkt de noodzaak tot herijking van de missie. Heirvoor willen we een werkgroep in het leven roepen die in overleg met het huidige bestuur en/of het nieuw bestuur met deze nieuwe missie aan de slag kan.

Bouwstenen:

- reguliere gesprekken met RIA, ROB, ARCHON, CGA, OPA,
- deelname aan overleg in SNA-kwaliteitszorg, SIKB, terugkoppeling uit CCvD
- deelname aan overleg m.b.t. Oogst van Malta, NOA, Odyssee,
- marktonderzoek, trendanalyses, intern bindende afspraken (verticale prijsbinding)
- energie besteden aan deelname in en bijdragen aan toezichtsarrangement
- tijd en energie reserveren voor “kwesties”]

Het is van groot belang een korte- en langetermijnsagenda voor de VOiA vast te stellen, die richtinggevend is voor de keuzes, priortiteiten, terreinen en werkverdelingen. Daarin moeten ook bovengenoemde bouwstenen hun plaats krijgen.

#### **7. Sondering leden november 2004**

Op de grotendeels aan de vernieuwing van de VOiA gewijde, bijzondere algemene ledenvergadering kwam een waaier aan gezichtspunten aan de orde. Het bestuur heeft die tot de volgende onderwerpen gereduceerd en als volgt, onder toevoeging van eigen inzicht, verwerkt:

##### *Lobby, zingeving*

De hoofdfuncties van de VOiA moeten komen te liggen op het gebied van politiek-bestuurlijke lobby en zingeving.

Intern bindende afspraken zijn afgehandeld in het langjarige traject van de ontwikkeling van een erkenningsregeling. Wegens de samenhang met andere categorieën binnen een integraal kwaliteitssysteem heeft dit onderwerp tevens een sterk karakter van extern bindende afspraken gehad. De verwachting is dat behoudens aandacht voor de uitvoering, die onderwerp niet veel bijzondere energie van de VOiA meer zal vergen.

Overigens is de verwachting gewettigd dat met het in werking treden van de nieuwe Wet op de Archeologie ook de noodzaak om sterk in te zetten op politiek-bestuurlijke lobby niet meer acuut zal zijn.

##### *Ondersteuning/secretariaat*

Het bestuursvoorstel om het bestuurlijk werk beter te laten ondersteunen vindt algemene bijval. De vorm daarvan mag nog ter discussie staan (zo wordt er wel gesuggereerd dat bijvoorbeeld bestuursleden gehonoreerd zouden kunnen worden, vooral als die uit kleine bedrijven afkomstig zijn), er bestaat brede bereidheid daar naar rato aan bij te dragen. De gemiddeld halve dag per week die er nu per bestuurder wordt besteed wordt voor een volgend bestuur dat de overgang van een aanloop- en groeistadium naar een meer professionele fase markeert, niet meer reëel geacht. Het bestuur heeft op zich genomen een profiel van de gewenste secretariële ondersteuning te schetsen.

### *Kosten/baten*

Er is vraag naar duidelijkheid omtrent de kosten die de hierboven benoemde professionalisering met zich mee zal brengen. De baten daarvan moeten ermee in evenwicht, wat temeer speelt bij het relatief grote aantal kleine tot zeer kleine lid-bedrijven.

### *Mandaat bestuur*

Er zijn tegenstrijdige geluiden te horen over verenging of juist verbreding van het mandaat van het bestuur. Sommigen menen dat het bestuur meer zou moeten mogen, in kiezen, handelen en onderhandelen, anderen juist dat een prioritering van onderwerpen en afbakening van het handelingsgebied van de vereniging de bestuurslast zullen verminderen.

### *Verruiming ledentoeelating, maar wel bij elkaar houden, ook de kleintjes*

Een groot punt van zorg bij allen is de omgang met “niet-archeologische” bedrijven die toch activiteiten uitvoeren in de a.m.z.-cyclus. Algemeen is de wens hen op de een of andere manier bij de VOiA te betrekken, desnoods via een aanpassing van de statuten. Er zijn overigens meerdere varianten denkbaar: vasthouden aan uitsluitend vol lidmaatschap en de criteria principieel verruimen, of de figuur van lid-associé met beperkt stemrecht invoeren waarvoor bijzondere, verruimde criteria gelden. Hoe dat ook zij, in dit proces schuilen enige gevaren, want naarmate de toelatingscriteria verruimd worden, zal de samenhang van de branchevereniging onder druk komen te staan. Met name de vele kleinere lid-bedrijven lijken hier enige beren op de weg te zien. Het systeem van - gestaffelde - contributieheffing moet dan ook herbeschouwd worden, evenals het principe van “one man one vote”. Dat laatste liet al eerder haarscheuren zien. In combinatie met het “wie betaalt, bepaalt”-beginsel is het dan niet uitgesloten tot een systeem van gestaffelde stemverhoudingen te komen dat de opbouw van het contributiesysteem spiegelt. Het bestuur zelf heeft een voorkeur voor een drieslag in stemverhoudingen (klein: 1, middelgroot: 2, groot: 3) als pendant van de vijfslag in contributieverhoudingen. Daarin zou solidariteit met de kleinste bedrijven pregnant tot uiting kunnen komen.<sup>4</sup>

*“Koopman & dominee” blijft, maar met - gepast - afscheid nemen van het verleden*  
Het uitgangspunt van de VOiA, vervat in haar missie uit 2001, dat de VOiA een zakelijke (open, diverse en faire markt) en een inhoudelijke (zorg om en voor archeologie) motivatie combineert, lijkt niet fundamenteel aan belang te hebben ingeboet. Wel is het zo dat de bij de lid-bedrijven werkzame archeologen en andere professionals steeds minder wortelen in de wetenschappelijke wereld en de culturele idealen daarvan van vóór 1990. “De archeologie” vanaf 2005 bestaat voor het overgrote deel uit bedrijven, wier medewerkers geen andere wereld kennen dan waar markt, concurrentie, bedrijfsleven, planologie, bestekwerken, projectmatige aanpak etc. tot de gewoonste zaken van de wereld behoren. Er wordt niet altijd en niet overal meer spijt gevoeld niet in het universitair-academische proces betrokken te zijn, hoe de collega's aldaar ook gewaardeerd mogen worden. Dat kan voor de VOiA een proactievare houding betekenen dan tot nog toe werd ingenomen in politiek, publicitair en bestuurlijk opzicht. De mate waarin, en de punten waarop dat gestalte moet krijgen zullen onderwerp van nader beraad moeten zijn, in bestuur en verenigingsbreed.

---

<sup>4</sup>De stemverhouding zou als volgt kunnen zijn: elk lid van de 1ste categorie 1, de leden van de 2de tot en met de vierde elk 2, de leden van de 5de elk 3. Aan het andere uiterste is een verhouding denkbaar die de contributiever verschillen tussen de categorieën een-op-een weerspiegelt: 1-2-3-5-10.

## 8. Conclusie hoofdlijnen

De VOiA is opgericht om grote en kleine archeologische bedrijfsbelangen beter te kunnen behartigen en op een hoger niveau dan de tot dan toe bestaande 'OiA' gewend was. Dat kwam niets te vroeg: vanaf de oprichting in 2001 werden vereniging en bestuur geconfronteerd met een niet aflatende stroom ontwikkelingen die verband hielden met de totstandkoming van de nieuwe Monumentenwet. In nauwe samenspraak met de vereniging heeft het bestuur zijn best gedaan om in een situatie die voor geen van de betrokken partners erg helder was, voor de belangen van het archeologisch bedrijfsleven op te komen. Na bijna vier jaar kan worden geconstateerd dat de VOiA in ieder geval op de kaart staat als volwaardig gesprekspartner in het nieuwe bestel en dat bestuur en vereniging een schat aan ervaring hebben opgedaan op het gebied van beleidsvorming en onderhandeling.

Dat alles heeft wel veel tijd en denkwerk gevraagd van het part-time bestuur, nog afgezien van de inspanningen van (een vaste kern van) de leden, terwijl duidelijk is dat het nieuwe systeem waaraan zoveel energie is besteed, nog onvolkomenheden kent die voortdurend onderhoud noodzakelijk maken. De kop is eraf, maar het VOiA-werk is niet af, nu niet en niet in de toekomst.

Bestuur en vereniging zijn het erover eens dat de VOiA van de toekomst meer moet zijn dan een losse, betrokken praatgroep van ondernemers. Hoewel er aan bepaalde zaken minder aandacht zal hoeven worden geschonken, zal het bestuur op hoog niveau, met veel kennis van zaken en met een veelheid van gesprekspartners moeten blijven opereren. Dat vraagt een andere inzet van taken. De gedachten gaan uit naar:

- concentratie van de bestuurstaken op politiek-bestuurlijke lobby en zingeving;
- ruimere mandatering van het bestuur, en tegelijk een beperking van de te behandelen onderwerpen;
- ondersteuning van de bestuurstaken door een betaalde secretaris.

De consequenties van deze vernieuwingen zijn:

- aanpassing van de bestaande visie en missie van de vereniging
- aanpassing van de bestaande democratische opzet van de vereniging
- aanscherping van de bestuurlijke taakverdeling (een secretaris levert ook werk op!)
- (forse) verhoging van de kosten voor de leden.

Voorwaarden bij dit alles zijn:

- vasthouden aan de dualiteit tussen inhoudelijke verantwoordelijkheid en vruchtbare bedrijfsvoering
- blijven combineren van grote en kleine bedrijven met uiteenlopende belangen binnen één vereniging
- beperkt houden van de kosten, onder meer door gestaffelde contributie.

Een laatste voorwaarde wordt gesteld door de tijdsdruk. Het streven (en de noodzaak) is om in juni 2005, rond de tijd dat drie van de zes bestuursleden (de duo-voorzitters en de penningmeester) moeten aftreden en er dus sprake is van een ingrijpend vernieuwd bestuur, en waarin bovendien de invoering van de nieuwe Wet op de Archeologie aanstaande mag worden geacht, de bovengenoemde aanpassingen in een werkbaar model te hebben gegoten. Tevens moet binnen die termijn een oplossing worden gevonden voor het omgaan met niet-archeologische bedrijven met een archeologische 'poot', die krachtens de statuten nu geen lid kunnen worden maar waarvan een vorm van betrokkenheid bij de VOiA onontkoombaar wordt geacht.

## 9. Nu concreet: De VOiA 2005-2006

Als vervolg op de ledenvergadering van 8 februari jl., die het concept van de blauwdruk in hoofdlijnen heeft goedgekeurd, is in het voorjaar van 2005 een klankbordgroep geformeerd, bestaande uit Michiel Huisman (ARC), Esther Vriens (Vriens Archeoflex), Wilfried Hessing (Vestigia), Caroline Vermeeren (BIAX) en Caroline Leeftang (Archol). Deze is aan de slag gegaan om op basis van de concept-blauwdruk een concreet actieplan 2005-2006 op te stellen.

Hoewel de bespreking van de blauwdruk op de ledenvergaderingen al veel input opleverde voor zo'n actieplan, heeft de klankbordgroep besloten een enquête te houden onder alle leden om het draagvlak voor de veranderingen en de toekomstige koers breder te peilen.

Op basis hiervan heeft de klankbordgroep het hieronder gepresenteerde actieplan geformuleerd, dat door het bestuur is overgenomen. Onderdeel van het actieplan is een tijdsplan dat aangeeft wanneer bepaalde acties gerealiseerd moeten zijn en/of zichtbaar resultaat op moeten leveren. Omdat de financiële consequenties groot zijn lijkt het verstandig goede afspraken over evaluatiemomenten te maken, zodat de leden in staat zijn een vinger aan de pols te houden en waarnodig het proces bij te sturen of te stoppen.

### 1. Uitbreiding van de Vereniging

Statutair laat de VOiA leden toe die (a) minimaal 50% van hun omzet uit de archeologie behalen en die (b) als zelfstandig te kenmerken zijn. Met de komst van archeologische afdelingen van ingenieursbureaus is de vraag gerezen of de VOiA deze uitgangspunten zou moeten wijzigen om ook deze op de archeologische markt actieven te kunnen vertegenwoordigen. Via de ledenvergadering en ook via de enquête is duidelijk geworden dat de leden hier geen bezwaar tegen hebben. Belangrijk wordt wel geacht met de binnenkomst van dergelijke afdelingen te bezien wat de mogelijkheden van een VOiA-gedragscode kunnen zijn. Ook vindt men dat deze groep binnen de VOiA niet de overhand mag gaan krijgen.

#### *Voorstel:*

- Voor de ledenvergadering van 14 juni worden de archeologische afdelingen van de ingenieursbureaus die eerder interesse in de VOiA hebben getoond alsmede de aan de UvA en de Fontys Hogeschool werkzame archeologische diensten, uitgenodigd als toehoorder, waarbij ze gevraagd wordt zich voor te stellen.
- Op 14 juni besluit de ledenvergadering of we deze groep toelaten als aspirant-lid, met dezelfde rechten en plichten als de overige leden.
- Het aspirant-lidmaatschap is maximaal voor een periode van 1 jaar; daarna beslist de ledenvergadering over definitieve toelating.
- Om deze beslissing goed te kunnen nemen wordt aan de aspirant-leden en aan het bestuur gevraagd een gedragscode op te stellen, die als een zogenoemd redactiestatuut kan fungeren voor alle bij de VOiA aangesloten leden. Deze gedragscode wordt eind 2005 op een ledenvergadering besproken. Op dat moment kan de ledenvergadering het bestuur ook al opdracht geven eventuele wijzigingen in de statuten voor te gaan bereiden om toelating tot statutair lid van de groep mogelijk te maken.
- De bepaling van de omvang van de te betalen contributie en de stemgrootte van de groep aspirantleden wordt bepaald op basis van het aantal fte's dat binnen de archeologische afdelingen op de archeologische markt werkt.

## 2. Aandachtspunten: lobby

Uit de enquête is gebleken dat lobby als belangrijke taak van de VOiA wordt gezien.

*Voorstel:*

- Het inmiddels op gang gebracht reguliere overleg binnen de archeologisch sector zal voortgezet worden; het betreft het overleg op bestuurlijk/directieniveau met ROB, RIA, CGA, provinciaal archeologen, SIKB, ARCHON. Dit zal worden uitgebreid met de SNA.
- De agenda voor elk van deze overleggen zal in grote mate bepaald worden door de VOiA. Ook het tempo zal waar mogelijk door de VOiA worden bepaald.
- Het bestuur kan in gevallen leden verzoeken haar te ondersteunen met inhoudelijke input voor de overleggen.
- Het bestuur zal onderzoeken welke gremia buiten de archeologie van belang zijn om een regulier overleg mee te voeren. Hiervan wordt in het najaar van 2005 een voorstel gedaan aan de leden. Een mogelijke aansluiting van de VOiA bij VNO-NCW en/of MKB-Nederland behoort hierbij tot de mogelijkheden.
- De ledenvergadering kan ook altijd voorstellen doen.

## 3. Aandachtspunten: overigen

De overige vier aandachtspunten zijn gevierd op een gedeelde tweede plaats gekomen. Het betreft extern bindende factoren, intern bindende factoren, zingeving en dienstverlening.

*Voorstel*

- In zijn totaliteit gaat het om een grote diversiteit van acties, die op dit moment lang niet allemaal even opportuun zijn. Indien er door het bestuur gesignaleerd wordt dat er onderwerpen geagendeerd moeten worden, zal daartoe actie worden ondernomen.
- Ook leden kunnen onderwerpen agenderen.
- Voor de voorbereiding van dergelijke onderwerpen kan het bestuur een werkgroep uit de leden instellen.

## 4. Inspanning om kleine leden binnen de VOiA te houden

Uit de enquête is gebleken dat de wensen van de kleine leden wat betreft het functioneren van de VOiA feitelijk niet veel verschillen van de wensen van de grote leden. De belangrijkste angst van de kleine leden voor de VOiA-nieuwe-stijl is dat het lidmaatschap te duur voor ze wordt en dat ze te weinig stem houden in de agenda- en besluitvorming.

*Voorstel*

- de contributie voor de bedrijven met 1 of twee medewerkers zal hoe dan ook laag gehouden worden. De draagkracht en solidariteit van de grotere bedrijven zal benut worden om de kleine leden binnen boord te houden.
- De stemverdeling zal niet rechtevenredig afgeleid worden van het contributie bedrag.
- Het bestuur stelt zich ten alle tijden open voor agendering van onderwerpen door de kleine leden, zal er zelf ook voor waken dat het niet de belangen van de grote bedrijven zijn die de dienst uit maken. Wanneer kleine bedrijven daar behoefte aan hebben kunnen ze een door de secretaris gefaciliteerde werkgroep vormen.

## 5. Interne Communicatie

Gezien het feit dat het bestuur gevraagd heeft om een groter mandaat – en dit middels de enquête ook gekregen heeft in de vorm van een 100% respons ten faveure hiervan – realiseert het bestuur zich dat een adequate communicatie met de leden van groot belang is.

*Voorstel*

- Om de communicatie met de leden ook buiten de ledenvergaderingen om te garanderen, zal er gekeken worden hoe de website van de VOiA uitgebreid kan worden met een voor leden toegankelijk deel waarin de lopende dossiers up to date worden gehouden voor ieder die daarin geïnteresseerd is.

- Via de email zal in de vorm van een digitale nieuwsbrief regelmatig gewezen worden op ontwikkelingen.

#### 6. Externe Communicatie

Een van de uitkomsten van de enquête was dat de leden graag profiteren van de gezamenlijke communicatie-uitingen van de VOiA: de folder en de website. Er bestaan allang plannen om deze twee uitingen wat op te waarderen, bijvoorbeeld met informatie voor opdrachtgevers over het bestel.

##### *Voorstel*

- De folder en in het verlengde daarvan de website zal in november opnieuw bezien worden. Het bestuur zal hiertoe een werkgroep instellen.

#### 7. Ambities en werkdruk; een betaald secretaris

Zoals het afgelopen jaar al duidelijk werd, zijn de ambities van de VOiA en ook het externe beroep dat gedaan wordt op de VOiA dusdanig gegroeid dat de inspanning die van een vrijwillig bestuur worden gevraagd niet meer reëel zijn. De oplossing lijkt gevonden te kunnen worden in het aantrekken van een betaald secretaris die het bestuur dusdanig kan ondersteunen dat de ergste werkdruk vervalt.

##### *Voorstel*

- de betaald secretaris zal vanaf 1 juli 2005 'in dienst treden'.
- De VOiA leent de secretaris bij voorkeur in via een van de aangesloten bedrijven, maar kan, indien de leden dat wensen, ook als opdrachtgever optreden voor de secretaris als free lance ZZP'er.
- Om te voorkomen dat tijd (en dus geld) verloren gaat aan het inwerken van de secretaris heeft de huidige secretaris Caroline Leeftang aangeboden deze functie het eerste jaar op zich te nemen voor 1 dag in de week. De bestuursfunctie van secretaris wordt hiermee gecombineerd.
- Dit eerste jaar wordt benut voor het verkennen en invullen van de taakverdeling tussen bestuur en secretaris, het opzetten van de organisatie rondom de professioneler wordende VOiA, en het uitvoeren van de reguliere ondersteunende secretariaatswerkzaamheden (agendabeheer, verslagen, post) voor bestuur en benoemde werkgroepen.
- De inzet van 1 dag per week is gebaseerd op een inschatting gemaakt op basis van de ervaringen van met name het afgelopen jaar, maar houdt daarnaast ook rekening met het feit dat de secretaris – naast een gedeeltelijke betaling voor de activiteiten – ook als lid van het bestuur fungeert en als zodanig ook tijd gevraagd wordt te investeren.

#### 8. Evaluatie en go/no go beslissing

Eén van de uitkomsten van de enquête was dat veel leden ervoor waarschuwde de VOiA-nieuwe-stijl niet uit de hand te laten lopen. Met de behoefte aan professionalisering is er ook het gezond verstand dat moet waken voor formaliseren, bureaucratiseren en door de bomen het bos niet meer zien. De waarde van de huidige VOiA wordt hoog geacht. We moeten dus regelmatig met elkaar bezien of we nog wel op de goede weg zitten en niet bang zijn bij te sturen, een stapje terug te zetten, of – in het extreemste geval – de boel helemaal te cancelen.

##### *Voorstel*

- We gaan de VOiA nieuwe stijl in eerste instantie aan voor een jaar. Dat wil zeggen, we stellen de betaalde secretaris aan voor een jaar en zullen in een jaar tijd bovenstaande ambities waar gaan maken.
- Halverwege dit jaar, december 2005, zullen we tijdens een ledenvergadering aan de hand van een van te voren gehouden peiling onder de leden een eerste evaluatie houden, die indien nodig tot een bijsturing leidt.
- Juni 2006 zal tijdens de ledenvergadering een stemming worden gehouden over het al dan

niet doorgaan op de ingeslagen weg. Bij een beslissing door te gaan (al dan niet in aangepaste vorm) zal er een nieuw actieplan voor de prioriteiten die gesteld moeten worden opgesteld worden. Bij een beslissing te stoppen en de VOiA oude stijl weer op te pakken, zal ook gekeken worden wat de consequenties voor de verwachtingen van de leden, de buitenwereld en de ambities van de vereniging zijn.

### **10. Financiële consequenties en stemverhoudingen**

Een gevolg van de opwaartse wegen die de VOiA gaat bewandelen is een toename van de kosten die gemaakt gaan worden, voornamelijk veroorzaakt door het aanstellen van een part time betaald secretaris. Uit de enquête is gebleken dat een overgrote meerderheid van de leden:

- bereid is in ieder geval het dubbele te betalen, en eventueel zelfs nog wat meer, ten opzichte van de huidige contributie
- door wil gaan met berekenen van de hoogte van de contributie op basis van het aantal werkzame fte's (dwz het aantal werkzame personen binnen een bedrijf omgerekend naar full time dienstverbanden.)

Uit de enquête is ook naar voren gekomen dat de meerderheid van de leden de stemverhouding niet rechtvaardig afhankelijk willen laten zijn van contributie, maar aan de andere kant, het ook niet nodig vindt het één lid-één stem principe te handhaven.

*Voorstel*

De contributie wordt als volgt verhoogd en per categorie wordt bepaald hoeveel stemmen men heeft:

categorie	contributie was	contributie wordt	stemmen
I tot 1 fte	45,38	€90,-	1
II 1-3 fte's	90,76	€150,-	1
III 4-10 fte's	90,76 / 136,13	€350,-	2
IV 11 – 20 fte's	226, 89	€750,-	2
V 21-30 fte's	453,78	€1.500,-	3
VI meer dan 30	453,78	€2.250,-	3

Voor 2005 wordt een tweede factuur aan de leden verzonden om de resterende contributie voor 2005 te voldoen

In 2006 zal de nieuwe contributie (inclusief eventuele indexering) worden geheven. Wanneer medio 2006 wordt besloten tot terugkering naar de oude situatie, zal in de ledenvergadering besloten worden of dit leidt tot gedeeltelijke terugbetaling van de contributie.