**Eisen aan het scholingsplan**

Inleiding

In de BRL 4000 (bijlage 3) is sprake van onderhoudseisen ter behoud van de actorstatus. In de tekst staat: ‘Met betrekking tot het onderhouden van de competenties geldt dat elke actor elke vier jaar een aantal punten moet verzamelen in het kader van ‘permanente educatie’. Vervolgens wordt toegelicht dat voor bijv. de actor met Seniorstatus 25 punten behaald moeten worden in de categorieën kennisverwerving en Ervaring. Het is niet nader omschreven hoeveel punten in elke categorie minimaal moeten worden behaald, waardoor het mogelijk is met 1 punt in de categorie kennisverwerving de actorstatus te behouden. Dat is omgerekend 2 uur/jaar.

Diverse leden van het CCvD hebben bezwaren tegen het karakter van het puntensysteem ter behoud van de actorstatus. Deze bezwaren richten zich op:

* Het ontbreken van een visie achter ‘het onderhouden van de competenties in het kader van permanente educatie’. Het klinkt goed, maar het lijkt alsof het om het onderhouden om het onderhouden gaat
* het *one size fits all* karakter van het puntensysteem, d.w.z. blijkbaar spelen de competenties van de individuele archeoloog geen rol. Iedereen moet evenveel punten halen, onafhankelijk van het feitelijke niveau van de betreffende actor
* de kloof die er gaapt tussen het puntensysteem en het door (de meeste) werkgevers gehanteerde systeem van beoordelings- en functioneringsgesprekken om opleidingsnoodzaak en opleidingswensen van de archeoloog vast te stelen
* Het verlies van het actorschap als te weinig punten worden gescoord.

In dit memo wordt als alternatief voor het puntensysteem het zogenaamde scholingsplan aangedragen. Onderstaand een aantal eisen die aan een dergelijk plan zou kunnen worden gesteld. Uitgangspunt van de commissieleden was in elk geval dat beide systemen even zwaar zouden moeten zijn. Een belangrijk discussiepunt hierbij is of eisen aan het *systeem* moeten worden gesteld, of ook aan het aantal dagen dat aan opleiding moet worden besteed. Zoals reeds gezegd: de eisen in het puntensysteem zijn bijzonder laag.

**Eisen aan het opleidingsplan**

Uitgangspunten bij de eisen zijn:

* Een actor dient altijd te voldoen aan de vereiste competenties (dwz om de voorbehouden handelingen van zijn actorschap goed uit te voeren). Dat dient op persoonsniveau te worden vastgesteld en vastgelegd. ‘Onderhouden’ wordt hier dus vervangen door ‘aantoonbaar op niveau zijn’
* Een actor moet zich kunnen ontwikkelen
* Aan de semi-wettelijk verplichte opleidingen moet worden voldaan. Te denken valt aan EHBO, VCA
* Goed werkgeverschap en goed werknemerschap moeten ingebouwd zijn in het systeem

**Eisen**

1. De werkgever borgt in het plan dat van elke actor bij indiensttreding wordt vastgesteld of hij/zij de vereiste kennis en vaardigheden bezit. Deficiënties worden verwerkt in een zogenaamd inwerktraject. De consequenties hiervan in tijd en geld worden opgenomen in de jaarbegroting
2. Het plan voorziet in een regelmatige beoordeling van de competenties van de actor. Deficiënties worden verwerkt in een zogenaamd opleidingsplan. De consequenties hiervan in tijd en geld worden opgenomen in de jaarbegroting
3. Het plan voorziet in een regelmatige inventarisatie van de opleidingsbehoefte van de actor. De werkgever stelt jaarlijks een budget vast in de jaarbegroting
4. Ter discussie: een aantal dagen als minimumeis stellen aan inwerken en opleiden?

KNA- Commissie opleidingen en onderhoudseisen KNA-actoren. April 2016/ M. Verbruggen