

Frie fugle i bur

– arkæologernes vej til arbejdsmarkedet

Med en spørgeskemaundersøgelse satte FaF i efteråret 2012 fokus på arkæologers ansættelser og jobformidling. Undersøgelsen viste flere tankevækkende ting, som Museumslandsklubben kommenterer i denne artikel. F.eks. betragter kun hver tredje arkæolog sig som fastansat, hvilket er lavt i forholdt til at sikre kvalitet i museernes bundne og kontinuerlige opgaver. Langt de fleste arkæologer erhverver også deres stilling via "mund-til-mund"metoden og ikke gennem jobopslag. Det gør det svært for nyuddannede og arbejdsløse uden netværk at få foden indenfor. Museumslandsklubben mener disse problematikker skyldes vanetænkning og i høj grad for små driftsbudgetter.

FAF har i en spørgeskemaundersøgelse sat fokus på arkæologernes ansættelsesforhold (se undersøgelsesresultatet på FaFs hjemmeside). Undersøgelsens resultater er meget interessante, også når man tager fagforeningsbrillerne på. Der er nogle tendenser i de indkomne svar, som kalder på et par bemærkninger. Desværre er de indkomne data ikke helt så valide, som man kunne ønske sig – vi ved for eksempel ikke, hvor mange der har haft mulighed for at svare på skemaet. Det havde også forbedret undersøgelsens validitet, hvis de studerende helt var sorteret fra. Det er først, når de studerende som færdige kandidater træder ud på arbejdsmarkedet, at det for alvor bliver interessant, hvorledes de er ansat. Det er Museumslandsklubbens formodning, at det er svært især for dimittenderne fra de arkæologiske fag at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er i hvert fald hvad Magisterforeningens undersøgelser tyder på, når man ser på dimittenderne generelt. Men trods disse forbehold er undersøgelsen stadigvæk velegnet, og et godt redskab til at få sat fokus på arkæologernes ansættelsesforhold.

Trygge ansættelsesforhold

– bedre opgaveløsning

For det første er det tankevækkende, hvor få af dem, som har svaret på spørgeskemaet, der betragter sig selv som fastansatte. Faktisk er det kun omkring en tredjedel. Det er et lavt tal, synes vi. Der er ellers arbejdsopgaver nok at tage fat på ude på museerne. Museerne skal for at kunne opnå statsanerkendelse både forske, registrere, indsamle, bevare og formidle. Det er omfattende kontinuerlige arbejdsopgaver, som kræver langtidsplanlægning. Og der kræves højtuddannede medarbejdere for at kunne løse dem

optimalt og professionelt. Selvfølgelig kan der opstå "her og nu"-opgaver, som kræver ekstra hænder, og som ikke kan løses af museets normerede personale. Der kan i perioder være flere udgravninger, end museets faste stab af arkæologer kan nå at håndtere, og så må der hentes midlertidig hjælp. Sådan må det være, og det er der sådan set ikke noget problematisk i. Så længe det er undtagelsen snarere end reglen.

I Museumslandsklubben mener vi, at de bundne og kontinuerlige opgaver på museet skal løses af fastansatte medarbejdere med ordentlige stabile løn- og ansættelsesforhold. Det sikrer den bedste kvalitet i arbejdet, og det giver den enkelte medarbejder et langt bedre tilhørsforhold til arbejdspladsen. Medarbejdere med trygge ansættelsesforhold, har bedre muligheder for og overskud til at engagere sig i hele arbejdspladsen og bidrage med deres værdifulde viden, også når det gælder museets langsigtede planlægning. Langt bedre end hvis de er ansat til at løse en bestemt opgave i nogle få måneder, hvorefter de atter må stille sig i arbejdsløshedskøen. Museerne går på den måde glip af talent, som ellers kunne være med til at udvikle arbejdspladsen.

Museerne har brug for talenter

Med de høje krav, der i dag stilles til museerne hvad angår blandt andet formidling og forskning på allerhøjeste niveau, er der brug for kreative akademiske talenter på museerne. Og det er vores holdning i Museumslandsklubben, at talenter trives bedst, hvis der er tryghed i ansættelsen, og man ikke skal bekymre sig alt for meget om sine fremtidsudsigter. En fast stab af stabile medarbejdere, der har indgående viden om

museets arkæologiske ansvarsområde, og som kender arbejdsgange og rutiner det pågældende sted, er faktisk forudsætningen for, at museet kan passe sit ansvarsområde på en seriøs og professionel måde og sikre, at museet er i stadig udvikling.

Netværk – adgang til job

For det andet ser det ifølge undersøgelsens resultater ud til, at langt de fleste arkæologer har erhvervet deres stilling via "mund til mund" metoden, og færre har fået deres stilling gennem reelle jobopslag. Det korresponderer med de ovenstående iagttagelser. Når de fleste akademikere er ansat i kortere varende projekter, er det ikke underligt, at museerne vælger at ansætte folk, som de i forvejen kender eller har hørt om i stedet for at igangsætte en ansættelsesprocedure med stillingsopslag, nedsættelse af ansættelsesudvalg, indkaldelse til samtale o.s.v. Det kan synes omstændeligt og dyrt, når det nu kun er for en kortere periode, der er brug for folk. Men som det også fremgår af undersøgelsen, er der en del arkæologer, som alligevel bliver "hængende" på museet i længere tid end oprindeligt planlagt. De får deres kontrakter forlængede, og opnår måske til sidst at blive fastansat. Det er der for så vidt ikke noget nyt i, for sådan har "systemet" fungeret i mange år. Det fungerer også nogenlunde for de arkæologer, der har formået at skaffe sig et stort netværk. De, der ikke har noget stort netværk, og det er i høj grad dimittenderne, for dem er det selvsagt ikke hensigtsmæssigt, for hvordan skal de få foden indenfor i museumsverdenen? I studietiden er de pressede på tid, og har ikke længere de samme muligheder for at få studenterarbejde på arkæologiske udgravninger, så det er blevet langt sværere for dem at opbygge et netværk ude på museerne. For dimittenderne må det næsten på forhånd synes ret håbløst at få job på museerne, og det ser ikke umiddelbart ud til at ville blive lettere. Universiteterne bør tage ansvaret på sig og skabe plads til, at de studerende får ordentlige muligheder for at netværke under deres uddannelse. For som det fremgår af undersøgelsen er et godt netværk den bedste vej til et job.

Museer uden grænser – ja tak!

I de senere år har vi også set en tendens til, at museumsverdenen lukker sig mere om sig selv. Det sker, når museerne i stigende omfang låner medarbejdere ud til hinanden. Når der er rigeligt med

arbejde, er der ikke noget galt i at låne de eventuelt ledige hænder på et museum ud til et andet museum, som mangler arbejdskraft. Og så hente medarbejderen hjem igen, når museet har brug for det. Men når det er småt med jobs, som det er tilfældet lige for tiden, er det ikke noget hensigtsmæssigt system. Denne metode fremelsker et meget lukket system, som det bliver næsten umuligt for nyuddannede eller arbejdsløse at trænge ind i. Hvis du først ryger ud af systemet, eller aldrig har været en del af det, er du mere eller mindre prisgivet. De få jobs der er, cirkulerer rundt blandt en lukket kreds af museer. De nyuddannede eller de arbejdsløse, får aldrig muligheden for at vide, at der er et ledigt job, og dermed heller ikke muligheden for at søge det. Og som undersøgelsen synes at vise, er det næsten halvdelen af de adspurgte, der ikke har haft arbejde eller kun har haft arbejde i kort tid i de sidste 12 måneder. Vi har derfor ikke brug for fastlåste lukkede systemer, som udelukker nogle fra at søge de ledige jobs der er. Vi har brug for en museumsverden, der er så åben som mulig, med så få grænser som mulig.

Stigende krav – flere penge

Det er Museumslandsklubbens opfattelse, at de ovenstående problematikker både skyldes gammel vanetænkning på museerne, men også i høj grad, at museernes driftsbudgetter er alt for små. Vi ved, at der er mange opgaver, der skal løses på museerne og de bliver ikke færre. Samtidig stilles der stadig større krav til museerne om kvalitet og professionalitet. Vi har svært ved at se, hvorledes museerne skal kunne indfri disse krav med en begrænset stab af faste medarbejdere. Der skal følge penge med de stigende krav, for det er ikke nok, at henvise museerne til private fonde og statslige puljer. Der skal mere til. Den udfordring håber vi, at museernes primære tilskudsgivere, kommunerne og staten vil være med til at løse i de kommende år.

Link

Undersøgelsesresultatet
www.archaeology.dk/14006/