

ARKÆOLOG

PÅ LOKALMUSEERNE I 2013

En præsentation



DM · Dansk Magisterforening



Foreningen af Fagarkæologer

Arkæolog på lokalmuseerne
En præsentation

Dansk Magisterforening og Foreningen af Fagarkæologer

Analyse og tekst Erik Alstrup
Omslagsfoto Gerd Bindsbøl Ravnholt

Redaktionsudvalg Jette Rostock, Ulla Odgaard og Nikolaj Wiuff Kristensen, Foreningen af Fagarkæologer

Tryk Vester Kopi A/S, Falkonér Alle 8, 2000 Frederiksberg

ISBN 978-87-89549-02-6
Oplag 280 eksemplarer

Copyright © 2015

Præsentationen er tilgængelig på de to parterers hjemmesider, hvor også selve rapporten findes.

Dansk Magisterforening: www.dm.dk/arkaeologpaalokalmuseerne
Foreningen af Fagarkæologer: www.archaeology.dk/15769/Arkæologpålokalmuseerne

Billedet på omslaget viser en arkæolog på udgravning.

INDHOLD

FORORD	2
ANBEFALINGER	3
UNDERSØGELSENS MÅLGRUPPE OG FORMÅL	4
HOVEDRESULTATER	5
LEDIGHEDSPROCENTER FOR ARKÆOLOGER 2007-13	11
FIGURER	
1 HVEM ER ARKÆOLOGERNE?	12
2 HVAD ARBEJDER ARKÆOLOGERNE MED?	13
3 HVOR LÆNGE VARER PROJEKTANSÆTTELSEN?	16
4 BLIVER ARKÆOLOGERNE HOLDT ORIENTERET OM LEDELSESDISPOSITIONER?	16
5 BLIVER ARKÆOLOGERNE INDDRAGET I PROCESSERNE FORUD FOR LEDELSESDISPOSITIONER?	17
6 OG HVORLEDES MED DE FAGLIGE UDVIKLINGSMULIGHEDER?	17
7 BLIVER ARKÆOLOGERNE INDDRAGET I DET SOCIALE LIV?	18

FORORD

Hen over sommeren 2014 gennemførte Dansk Magisterforening (DM) og Foreningen af Fagarkæologer (FaF) en spørgeskemaundersøgelse på de lokalmuseer, der står for det bygherrefinansierede arkæologiske arbejde i Danmark, således som det er defineret i Museumslovens kapitel 8.

Vi inviterede alle med arkæologiske arbejdsopgaver til at deltage, uanset om de var studerende på det ene eller det andet uddannelsesniveau, eller om de var færdiguddannede, idet vi dog valgte at udelade arkæologer på chefniveau. Vi henvendte os til de 31 relevante museer og fik svar fra 30.

Undersøgelsen har to formål – dels en kortlægning med henblik på bl.a. arkæologernes ansættelsesform, deres arbejdsopgaver og deres efter- og videreuddannelsesmuligheder i året 2013, dels en identifikation af de udfordringer, som analysen af svarene på undersøgelsesspørgsmålene har ført til. Svarprocenten ligger på 58.

Undersøgelsen har resulteret i en rapport på 88 sider, hvis kerne ud over teksten er 41 kommenterede figurer; hertil kommer afsnit om undersøgelsens genstand, formål og metode. Rapporten kan findes på såvel DMs som FaFs hjemmesider.

Det er et stærkt begrænset udvalg af rapporten, vi her præsenterer – antallet af figurer er blot 13. Vi koncentrerer os om de anbefalinger og de hovedresultater, som vi skønner, har bredere interesse. Anbefalingerne henvender sig til arkæologerne og kollegerne på museerne samt til de centrale beslutningstagere – Kulturministeren, Folketingets kulturordførere, Kulturstyrelsen, museumsdirektørerne og formændene for de lokale museumsbestyrelser og kulturudvalg.

Rapporten skyldes i første række 18 tillidsrepræsentanter og 12 kontaktpersoner samt 247 arkæologer og studerende, der har udfyldt spørgeskemaerne. Vi sender dem en hjertelig tak og håber, at de er tilfredse med resultatet. Dansk Magisterforenings Sekretariat har stået for udsendelsen af spørgeskemaerne til denne kreds og har også modtaget svarene, når skemaerne blev sendt retur. Sekretariatet har endvidere rådgivet med hensyn til rapportens indhold.

I figurerne anvender vi absolutte tal for at vise, hvor mange personer de enkelte fordelinger vedrører. I figur 13 om ledigheden blandt arkæologer benytter vi dog procenttal i overensstemmelse med traditionen.

ANBEFALINGER

Vi indleder med otte *anbefalinger*, ordnet i forhold til fem nummererede temaer; anbefalingerne identificerer de udfordringer, som de centrale og lokale beslutningstagere og andre interessenter efter vores opfattelse bør forholde sig til. Anbefalingerne bygger på de væsentligste af de iagttagelser, som analysen af svarene i spørgeskemaerne har kastet af sig. I rapporten er der anvendt flere data, som ikke kommer fra vores egen undersøgelse. Det gælder også her, hvor tallene i figur 13 er leveret af Magistrenes A-Kasse.

Efter de otte anbefalinger følger hovedresultaterne af undersøgelsen efter en kortfattet redegørelse for undersøgelsens genstand og formål. I stedet for en længere tekst med forholdsvis få figurer, har vi som i selve rapporten også her valgt at give figurerne mere plads og derfor været mere karrige med teksten.

1 *Ansættelsesform*

Vi anbefaler, at de projektansættelser, som rækker ud over f.eks. fem måneder, omdannes til faste stillinger med de konsekvenser, der institutionspolitisk, personalepolitisk, karrieremæssigt og menneskeligt følger heraf.

2 *Arbejdsopgaverne – forskningen og administrationen*

Vi anbefaler, at vilkårene for den arkæologiske forskning på de i alt 31 lokalmuseer undersøges nærmere. Vi vurderer, at den tid, som er afsat til forskning, reelt kun tillader begrænset indsats; vi hæfter os navnlig ved, at kun 31 % blandt samtlige 251 fastansatte og projektansatte arkæologer var forskningsaktive i 2013.

Vi anbefaler også, at de projektansatte arkæologer i langt større omfang inddrages i forskningsopgaver med henblik på dels at styrke indsatsen, dels at vedligeholde og udbygge gruppens kompetencer. Vi anbefaler desuden, at administrative opgaver i højere grad end i 2013 indgår i projektarkæologernes arbejdsportefølje.

3 *Faglige møder, ledelsesinformation og processerne forud for ledelsesdispositioner*

Vi anbefaler, at ledelserne er mere opmærksomme på, om der er etableret organisatoriske rammer for såvel udveksling af faglige erfaringer som faglig planlægning, og om der er afsat tilstrækkelig tid til denne erfaringsudveksling.

Vi anbefaler, at ledelserne i samarbejde med personalet identificerer de procedurer og kanaler, hvorved ledelsesinformationen i forhold til dens sigte bedst muligt videregives til

personalet. De medarbejdere, der er tidsbegrænset ansat, har her krav på særlig opmærksomhed.

Vi anbefaler, at ledelserne overvejer, hvorvidt de personalepolitiske fordele ved i højere grad at involvere arkæologerne i de processer, der ligger forud for ledelsesdispositioner, er så store, at de berettiger til ændringer her.

4 *Faglige efter- og videreuddannelsesmuligheder*

Vi anbefaler, at der gennemføres en undersøgelse, som forholder sig til ikke blot arten af efter- og videreuddannelsesaktiviteterne og deres varighed, men også behovene for aktiviteterne, herunder navnlig projektarkæologernes behov.

5 *Det sociale liv*

Vi anbefaler, at ledelser og kolleger holder øje med, hvorvidt projektarkæologerne inddrages i det sociale liv på arbejdspladsen.

UNDERSØGELSENS MÅLGRUPPE OG FORMÅL

Undersøgelsen rettede sig imod de magistre¹ og studerende, som i året 2013 var arkæologisk beskæftiget enten hele året eller i varierende perioder på et eller flere af de i alt 31 statsanerkendte lokalmuseer, der har arkæologi som ansvarsområde i henhold til Museumsloven. Arkæologer på chefniveau indgik ikke, og et enkelt museum nåede ikke at returnere svarene, inden fristen udløb.

Langt størstedelen af magistrene havde som forventet en kandidateksamen i faget forhistorisk arkæologi med kandidater i faget middelalderarkæologi som den næststørste gruppe; også antallet af mag.art.er var ganske stort, hvorimod antallet af ph.d.er var beskedent – blot 15 af de i alt 251 magistre, som deltog i undersøgelsen. Vi opfordrede også de studerende til at bidrage, hvad en del da også gjorde. Som nævnt i forordet ligger den samlede svarprocent på 58; svarprocenterne mellem de forskellige grupper, vi har opdelt samtlige 277 deltagere i, har vi drøftet i rapportens afsnit *Metode*.

Undersøgelsen er kvantitativ i sit sigte med vægten lagt på faktuelle forhold. Det ene hovedformål har været at tilvejebringe data, der gjorde det muligt at kortlægge arkæologerne og de studerende ud fra nogle forholdsvis enkle spørgsmål; det andet hovedformål har været ud fra kortlægningen at afgøre, om der var udfordringer i forhold til de temaer, vi har nævnt i afsnittet *Anbefalinger*. Temaerne er altså undersøgelsens problemformulering – hvor mange arkæologer var f.eks. ansat i faste og tidsbegrænsede stillinger, og hvilke konsekvenser synes de to ansættelsesformer at have. Netop disse to ansættelsesformer udgør sammen med køn og aldersgrupper ledetråden i undersøgelsen.

Kvantitative undersøgelser indebærer, at ligheder og forskelle mellem de grupper, som respondenterne kan underdeles i, kan identificeres sikkert. Når vi f.eks. i figur 2 nedenfor på side 12 fordeler de fastansatte arkæologer på køn og aldersgrupper, er det tydeligt, at

¹ Ordet "magister" benyttes her som betegnelse for bachelorer, cand.phil.er, cand.mag.er, mag.art.er og ph.d.er med eksamen i f.eks. et arkæologisk fag, historie, kunsthistorie, etnologi eller antropologi.

de kvindelige arkæologer med 56 % udgjorde den største gruppe, og at aldersgruppen 30-39 år med så meget som 44 % var stærkt repræsenteret. Her er det forskellene, som falder i øjnene. Sammenholdes disse procenttal med de tilsvarende tal, der kan beregnes for de projektansatte arkæologer ud fra figur 3 nedenfor på side 13 – henholdsvis 55 % og 69 % – er såvel ligheden som forskellen mellem de to arkæologgrupper til at se. Og her er det både ligheden og forskellen, som det er værd at hæfte sig ved. De to grupper var med hensyn til kønsfordelingen næsten ens, men når det drejede sig om aldersgrupperne, var der betydelig forskel.

Kortlægningen af f.eks. antallet af arkæologer fordelt på køn og aldersgrupper for at kunne konstatere ligheder og forskelle har altså haft til formål at afdække, om der i vores data er forhold, som efter vores opfattelse frembyder udfordringer for arkæologerne selv, for beslutningstagerne og for andre centrale aktører. Vi var bekendt med, at antallet af projektarkæologer med kortere eller længere ansættelsesforhold var forholdsvis højt, men vi ville gerne sætte tal på, hvordan det forholdt sig i 2013, og vi ville gerne vide, hvordan f.eks. arbejdsopgaverne mellem de fast- og de projektansatte var fordelt. Såfremt vores analyse førte til bemærkelsesværdige forskelle – eller for den sags skyld ligheder – finder vi det relevant at gøre opmærksom herpå. Det er i høj grad resultaterne af denne analyse, der kommer til udtryk i vores anbefalinger. Egentlige årsagsforklaringer kan analysen derimod ikke levere, om end vi godt kan pege på nogle sammenhænge.

HOVEDRESULTATER

Vi disponerer teksten med først et *resumé* af de væsentligste undersøgelsesresultater med vores *konklusioner* og derefter en præsentation af dels *arkæologernes antal i 2013 og deres fordeling på køn og aldersgrupper*, dels *de fem temaer*, som anbefalingerne vedrører; præsentationen er nøje knyttet til 12 af de i alt 13 figurer, der afslutter publikationen – figurerne udgør eksempler på dokumentationen for de iagttagelser, som anbefalingerne støtter sig på. Den øvrige dokumentation findes i rapporten. Figur 13, der angår *ledighedsprocenter for arkæologer i årene 2007-13*, omtaler vi nedenfor på side 18.

Resumé

Vores væsentligste iagttagelser er, at

- antallet af projektansatte arkæologer var ganske højt – de udgjorde 43 % af det samlede antal færdiguddannede og beskæftigede arkæologer, som medvirkede i undersøgelsen
- halvdelen af de projektarkæologer, som medvirkede i undersøgelsen, var ansat i fra og med 9 til og med 12 måneder, 34 % i hele året 2013, men 26 % var blot ansat i fra en til og med fire måneder
- de fastansatte arkæologer havde typisk seks eller syv forskellige arbejdsopgaver ud af de syv, som det udsendte spørgeskema opregnede, de projektansatte typisk tre eller fire

- blandt de to arkæologgrupper tilsammen havde 31 % forskningsopgaver, fordelt med 48 % til de fastansatte og 14 % til de projektansatte. 57 % af de fastansatte arkæologer og 15 % af projektarkæologerne havde administrative opgaver
- hvor 79 % blandt de fastansatte arkæologer tilkendegav, at de fandt sig konsekvent inddraget i faglige møder, kunne kun 41 % blandt projektarkæologerne tilsluttede sig dette standpunkt
- til et spørgsmål om, hvorvidt arkæologerne blev orienteret om ledelsesdispositioner, svarede 50 % blandt de fastansatte arkæologer, at de blev informeret konsekvent, mens projektarkæologerne tegnede sig for 34 %
- til et andet spørgsmål om, hvorvidt arkæologerne blev inddraget i de processer, der førte frem til ledelsesdispositioner, oplyste 23 % blandt de fastansatte arkæologer og 6 % blandt projektarkæologerne, at de fandt sig inddraget konsekvent
- blandt de fastansatte arkæologer fortalte 92 %, at de havde fået tilbud om eller haft mulighed for at kunne deltage i efter- og videreuddannelsesaktiviteter; for projektarkæologerne lå procentandelen på 56
- også 92 % blandt de fastansatte arkæologer oplyste, at de havde deltaget i sådanne aktiviteter, mens procentandelen for projektarkæologerne lå på 52
- og når det gjaldt inddragelsen i det sociale liv på museet, fortalte 87 % af de fastansatte arkæologer og 72 % af projektarkæologerne, at de blev inddraget konsekvent

Konklusioner

Disse iagttagelser illustrerer tydeligt, at forskellene mellem de to arkæologgrupper var langt mere iøjnefaldende end lighederne. I forhold til navnlig kompetenceudvikling og karrieremuligheder har ansættelsesvarighed, arbejdsopgavernes antal og art samt mulighederne for at deltage i faglige efter- og videreuddannelsesaktiviteter afgørende betydning. Projektarkæologerne var på disse områder væsentligt ringere stillet end deres fastansatte kolleger.

Iagttagelserne viser også, at der for de lokale ledelser er udfordringer i relation til begge arkæologgrupper, når det gælder ledelsesinformation og inddragelsen i processerne forud for ledelsesdispositioner. For projektarkæologernes vedkommende er der grund til at fremhæve, at inddragelsen i faglige møder også bør omfatte denne gruppe.

Arkæologernes antal i 2013 og fordeling på køn og aldersgrupper

I figur 1 nedenfor på side 12 gengiver vi, hvordan situationen i 2013 på de 30 museer så ud, når det drejer sig om antallet af magistre og specifikt af arkæologer. De absolutte tal er årlige gennemsnitstal med samtlige magistre repræsenteret i de tre søjler i venstre side

af figuren; derefter følger i tre søjler de i alt 235 arkæologer, som deltog i undersøgelsen, og endelig i den lilla søjle yderst til højre det samlede, gennemsnitlige antal arkæologer. De to søjler, som viser antallet af fast- og projektansatte arkæologer, er altså indeholdt i henholdsvis den vissenrønne og den orange søjle i venstre side, ligesom tallet 235 i den blå søjle er indeholdt i tallet 557 i den mørkgylde søjle. Og de 235 arkæologer i den blå søjle er indeholdt i tallet 393 i den lilla søjle.

Figuren viser, at arkæologerne fra tid til anden på nogle museer må have udgjort en meget betydelig andel af samtlige magistre, og at de projektansatte arkæologer udgjorde 43 % af det samlede antal arkæologer på 235 i undersøgelsen. Hvad figuren ikke viser, er, at der var markant forskel mellem museerne – på nogle museer var antallet af arkæologer beskedent og varierede tydeligvis ikke meget hen over året, på andre forholdt det sig modsat – her var det naturligvis store udgravningsopgaver som f.eks. på Lolland og i København, der satte sine spor. Variationen gjaldt også de studerende, der gennemsnitligt var repræsenteret med 73. Antallet af ph.d.-studerende lå på gennemsnitligt 10.

Vi har allerede ovenfor på side 3 været inde på fordelingen mellem køn og aldersgrupper i figurerne 2 og 3, hvor såvel lighederne som forskellene er påfaldende.

Der blev i årene op til 2014 uddannet væsentligt flere kvindelige end mandlige arkæologer – i årene 2000-13 afsluttede 61 % kvinder og 39 % mænd deres kandidateksamen. Denne fordeling afspejles ikke helt i undersøgelsen, hvor kvinderne var repræsenteret med 57 % og mændene med 43 %.

I nogle tilfælde kan vi konstatere forskelle mellem de to køn, der kan være værd at hæfte sig ved. Et eksempel angår forskningsaktiviteterne, som blandt projektarkæologerne i 2013 spillede en overordentlig beskeden rolle – 14 projektansatte arkæologer af i alt 100 var forskningsaktive; ni var mænd. Et andet eksempel gælder projektansættelsens varighed; når der var tale længerevarende ansættelsesforløb på mellem 9 og 12 måneder, var kvinderne repræsenteret med et noget lavere antal, end de burde have været. Og det modsatte var tilfældet, når ansættelsen blot strakte sig fra en til fire måneder – 73 % i denne gruppe var kvinder. Men disse to og andre eksempler bygger på ret små tal, hvor blot en lidt anden fordeling giver andre procenttal.

Med hensyn til aldersfordelingen er det bemærkelsesværdigt, at de 30-39årige var så talrige, de efterfølgende aldersgrupper så relativt små, når alle arkæologerne blev talt sammen. Når de fastansatte og de projektansatte arkæologer blev holdt adskilt, var der stadigvæk flere 30-39årige i den førstnævnte gruppe, end vi havde forventet, hvorimod det ikke overraskede os, at denne aldersgruppe var markant repræsenteret blandt projektarkæologerne – mens de efterfølgende aldersgrupper tilsammen blot talte 18 personer. Vi havde imidlertid også forventet, at der blandt de fastansatte arkæologer var flere i alderen fra 50 år og derover. De data, som undersøgelsen har kastet af sig, kan ikke give en forklaring på, at det forholdt sig således; i rapporten peger vi bl.a. på, at gruppen kan være underrepræsenteret, fordi den kun i begrænset omfang har deltaget i undersøgelsen, men det er også tænkeligt, at fordelingen mellem aldersgrupperne faktisk afspejler virkeligheden. I så fald var var gruppen af fastansatte arkæologer væsentligt yngre end sammenlignelige grupper af akademikere. Det er muligt, at de museer, der er

blevet større i kraft af fusioner, har haft et mere stabilt økonomisk grundlag og således har kunnet ansætte lidt flere arkæologer end tidligere. Men museernes økonomi er sårbar – 82 projektarkæologer af i alt 100 og 56 fastansatte arkæologer af i alt 131 blev i 2013 finansieret af alene private midler. Falder disse midler af den ene eller den anden grund bort, kan det medføre afskedigelser.

Bortset fra den noget usædvanlige fordeling mellem aldersgrupperne har vi ikke fundet markante eksempler på, at nogle aldersgrupper var enten svagere eller stærkere repræsenteret i forhold til andre af de temaer, vi har beskæftiget os med, end de efter deres forholdsmæssige andel burde have været.

De fem temaer

Ansættelsesform

Ud over de ligheder og forskelle mellem de to ansættelsesgrupper, som vi omtalte ovenfor ss. 4-5, og ud over størrelsesforholdet mellem grupperne, som vi netop har fortalt om i det forudgående afsnit, dokumenterer undersøgelsen, at det mere var forskellene end lighederne, der faldt i øjnene, om end grupperne dog også havde lighedspunkter. Nogle af de mest centrale ligheder og forskelle præsenterer vi under de følgende fire temaer. Figurene 2 og 3 har blot til formål at vise, hvorledes de fastansatte og de projektansatte var fordelt på køn og aldersgrupper.

Blandt vores undersøgelsesresultater vil vi dog gerne her fremhæve, at halvdelen af de 100 projektarkæologer, som deltog i undersøgelsen, i 2013 var ansat i fra 9 til 12 måneder, hovedparten i 12 måneder, 26 % var ansat i fra en til fire måneder – som nævnt overvejende kvinder. Disse iagttagelser præsenterer vi i figur 8 på side 16. Ofte var det i øvrigt samme museum, ansættelsen fandt sted på; kom flere museer på tale, var det typiske antal to – nogle projektarkæologer nåede dog op på fire museer. Langvarige ansættelser ved samme museum betød imidlertid ikke nødvendigvis stabile ansættelser i den forstand, at projektarkæologen fik én kontrakt for hele perioden; i mange tilfælde blev kontrakten forlænget tre eller fire gange hen over året – usikkerhed i ansættelsen var altså det typiske vilkår.

Arbejdsopgaverne

Vi har ovenfor side 5 nævnt, at der var forskel mellem det typiske antal arbejdsopgaver, som de to arkæologgrupper varetog. I tabel 1 på side 13 viser vi, hvorledes arbejdsopgaverne procentuelt var fordelt mellem de to grupper i 2013, mens figurene 4 og 5 på side 14 illustrerer fordelingerne grafisk, idet vi her har tilføjet data om aldersgrupperne. Der er ikke meget, som tyder på, at antallet af opgaver enten steg eller faldt med alderen blandt de fastansatte arkæologer. Hvorledes det her forholdt sig med projektarkæologerne, giver dataene ikke mulighed for at afgøre.

48 % af de fastansatte arkæologer var som nævnt forskningsaktive, blot 14 % af projektarkæologerne. For begge grupper var det arkæologer i aldersgruppen 30-39 år, der udgjorde størstedelen, men figur 6 på side 15 viser, at blandt de fastansatte arkæologer var også de 40-49årige godt repræsenteret. For de projektansatte var forskningsopgaver forbundet med ansættelser, der strakte sig over fra ni til og med 12 måneder, således som

det ses i figur 7, også på side 15 nedenfor. Vi noterede os også, at der blandt projektarkæologerne var en tæt sammenhæng mellem udarbejdelsen af fundberetninger og forskningsopgaver – 12 af de i alt 14 forskningsaktive projektarkæologer kunne skrive fundberetninger på visitkortet. Den samme relation var også på tale blandt de fastansatte arkæologer. De to opgaver optrådte i næsten alle tilfælde sammen med andre opgaver.

I rapporten har vi ret indgående beskæftiget os med arbejdsopgaven forskning, mere kortfattet med udarbejdelsen af fundberetninger og administration.

Faglige møder, ledelsesinformation og processerne forud for ledelsesdispositioner

Også svarene på spørgsmålene om, hvorvidt arkæologerne blev inddraget i faglige møder, hvorvidt de blev holdt orienteret om de dispositioner, som blev truffet på chefniveau, og hvorvidt de blev inddraget i de processer, der gik forud for ledelsesdispositionerne, er behandlet forholdsvis detaljeret i rapporten. I forbindelse med resuméet af vores væsentligste iagttagelser har vi ovenfor side 6 fortalt, hvorledes fordelingen mellem de fastansatte og de projektansatte arkæologer så ud i forhold til alle tre spørgsmål. Her koncentrerer vi os om svarene på spørgsmålene angående ledelsesinformation og processerne forud for ledelsesdispositioner.

I figur 9 på side 16 nedenfor illustrerer vi, hvorledes svarene så ud i forhold til ledelsesinformationen. I spørgeskemaet sondrede vi mellem tre svarmuligheder, hvoraf den første angik konsekvent orientering om ledelsesdispositioner, den anden orientering fra tid til anden, mens den tredje vedrørte den situation, hvor man ikke følte sig orienteret. I figuren skelner vi mellem fastansatte arkæologer og øvrige ansættelseskategorier, som hovedsageligt udgøres af projektarkæologer, i mindre omfang af bachelor- og kandidatstuderende.

Overordnet udtrykte 44 % blandt samtlige arkæologer og studerende, at de fandt sig orienteret konsekvent, 53 % at de blev orienteret fra tid til anden, mens blot 3 % oplyste, at de ikke blev orienteret. Fordelingen mellem de fastansatte arkæologer og projektarkæologerne har vi angivet ovenfor side 6.

Spørgsmålet om inddragelsen af arkæologerne i processerne forud for ledelsesdispositioner var konstrueret på samme måde som spørgsmålet om ledelsesinformationen – altså tre svarkategorier. Vi har også her allerede fortalt, hvor mange procentpoint de to arkæologgrupper uddelte her, når vi spurgte om, hvorvidt inddragelsen var konsekvent – 23 % blandt de fastansatte arkæologer svarede bekræftende, 7 % blandt projektarkæologerne. I figur 10 nedenfor side 17 viser vi fordelingen mellem fastansatte arkæologer og øvrige ansættelseskategorier.

Kombinerer vi svarene på spørgsmålene om ledelsesinformationen og processerne forud for ledelsesdispositioner, og lader vi alle de 258 arkæologer og studerende, der svarede, indgå, resulterer det i en svarfordeling, hvor 34 % tilkendegav, at de blev såvel orienteret som inddraget konsekvent, 62 %, som var forbeholdne og 3 %, som hverken blev orienteret eller inddraget.

Vi har undersøgt, om der var sammenhæng mellem projektarkæologernes ansættelsesvarighed og deres svar på spørgsmålene om deltagelsen i faglige møder, orienteringen om ledelsesdispositioner og inddragelsen i de processer, som førte frem mod disse dispositioner – og det var der; kortvarige ansættelsesforhold var ensbetydende med svar, der angik den tredje svarkategori – ingen inddragelse og ingen orientering – mens ansættelsesforhold på fra 9 til og med 12 måneder førte til det modsatte resultat.

Faglige efter- og videreuddannelsesmuligheder

I figur 11 nedenfor side 18 viser vi svarene på spørgsmålet om, hvorvidt arkæologerne fik tilbudt eller havde mulighed for at ansøge om at kunne deltage i efter- og videreuddannelsesmuligheder. I rapporten drøfter vi også svarene på, om arkæologerne også deltog i aktiviteterne, men dén drøftelse udelader vi her; vi kan fortælle, at 92 % blandt de fastansatte arkæologer og 52 % blandt projektarkæologerne oplyste, at de havde deltaget.

92 % blandt de fastansatte arkæologer og 56 % blandt projektarkæologerne bekræftede, at de var blevet tilbudt eller havde haft mulighed for at deltage i aktiviteterne.

Undersøgelsen efterlader altså et billede af, at mulighederne for de fastansatte arkæologer var meget positivt, mens det var mindre tilfredsstillende for projektarkæologerne. Og som det gjaldt for faglige møder, ledelsesinformation og processerne angående ledelsesdispositioner, gælder det også her – langt størstedelen af de projektarkæologer, der havde fået tilbudt eller havde haft muligheden, var ansat mellem 9 og 12 måneder.

Vi vil gerne understrege, at spørgsmålet var formuleret åbent; det kunne angå enhver form for aktivitet, lige fra sidemandsoplæring over enkeltstående foredrag til universitetskurser. Kommentarer fra begge arkæologgrupper taler for, at det nok så meget var de to førstnævnte former, som var på tale; fra såvel fastansatte som projektansatte arkæologer var der en del kommentarer til spørgsmålet, som var ganske kritiske – flere gav udtryk for, at der savnedes en strategi for aktiviteterne, og at kompetenceudvikling ikke stod højt på ledelsernes dagsorden.

Det sociale liv

For arbejdsmiljøet spiller det en central rolle, om den enkelte medarbejder regner sig for at være en del af det sociale liv. Vi stillede et spørgsmål herom, som var udformet på samme måde som spørgsmålene om faglige møder, ledelsesinformation og ledelsesdispositioner.

87 % blandt de fastansatte arkæologer tegnede sig for svar, der fortalte, at de blev inddraget til enhver tid, mens 72 % blandt projektarkæologerne gav et tilsvarende svar – fordelingen fremgår af figur 12 på side 18 nedenfor; ud over de to arkæologgrupper omfatter fordelingen også de bachelor- og kandidatstuderende.

Forskellen mellem de to arkæologgrupper er ikke markant. Der er imidlertid grund til at hæfte sig ved, at hvor 13 % blandt de fastansatte arkæologer oplyste, at de blev inddraget fra tid til anden, lå procentandelen for projektarkæologerne på 27. Forskellen er stor nok til, at vi finder vores anbefaling nr. 5 berettiget.

LEDIGHEDSPROCENTER FOR ARKÆOLOGER 2007-13

Undersøgelsen af arkæologernes ledighed indgik ikke i den oprindelige projektplan, men spillede senere sammen med deres uddannelses- og beskæftigelsesmæssige forhold en central rolle, fordi de fremherskende opfattelser desangående til dels var vanskelige at forene med de resultater, analysen af vores data gav. Hertil kom, at de arkæologer, der var arbejdsløse i juni-september 2014, da undersøgelsen blev gennemført, kun i nogle enkelte tilfælde blev inddraget – vi havde derfor kun et ufuldstændigt indtryk af, hvor mange der var ledighedsberørte i 2013.

I rapporten har vi i et særskilt afsnit set på data, som kommer fra Danmarks Statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Magistrenes A-Kasse. Det er data, som Magistrenes A-Kasse har leveret, vi præsenterer i figur 13 nedenfor side 18.

Figuren viser, at hvor ledighedsprocenten i 2007 lå på 5,4 %, steg den til 12,3 % i 2010 for derefter at falde med fra 2,0 til 2,7 procentpoint i de efterfølgende tre år. Til sammenligning har vi angivet ledighedsprocenterne for samtlige medlemmer af Magistrenes A-Kasse, der dog ikke foreligger for 2007.

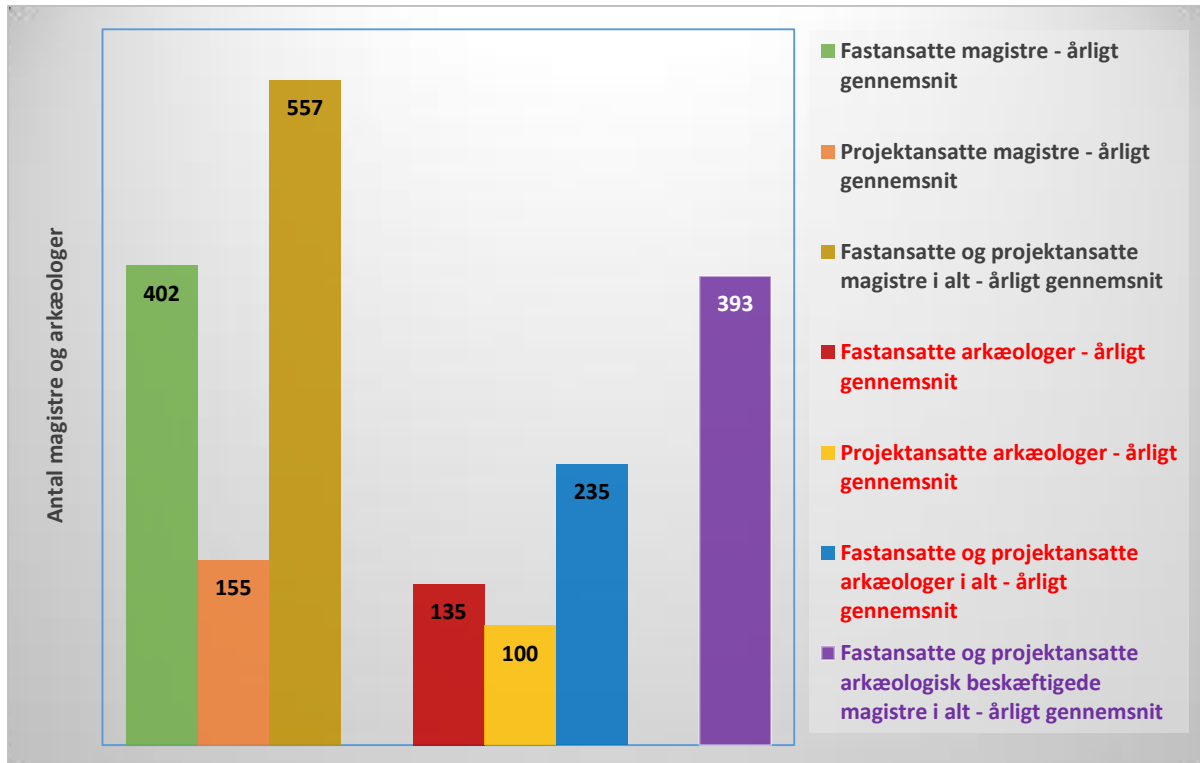
I figuren svarede ledighedsprocenterne for arkæologerne i absolutte tal til henholdsvis 32 personer (2007), 77 personer (2010), 66 personer (2011), 63 personer (2012) og 68 personer (2013).

For at vurdere disse tal er det nødvendigt at vide, hvad det er for et ledighedsbegreb, der anvendes i opgørelsen. Magistrenes A-Kasse opgør ledigheden måned for måned, således at de absolutte tal, vi netop har nævnt, gælder ledighedsberørte personer; var en arkæolog arbejdsløs i f.eks. januar og februar måned, men beskæftiget i årets øvrige ti måneder, registreres vedkommende som ledighedsberørt. Det er også væsentligt at gøre sig klart, at antallet af arbejdsløshedsforsikrede arkæologer i løbet af de syv år øgedes med 11 %, hvad der påvirker ledighedsprocenterne; havde der været lige så mange forsikrede i 2007, som der var i 2013, ville ledighedsprocenten have været 4,9 og ikke 5,4. Og endelig – opgørelsen omfatter kun forsikrede. Hvor mange arkæologer der ikke var forsikret, vides ikke.

Ledighedsprocenterne for arkæologerne lå højt, men ikke så markant højt som i f.eks. nogle sprogfag. Afgørende var formentlig, at ledigheden for mange projektarkæologer ikke blev afløst af beskæftigelse i løbet af nogen tid, men undertiden varede i en del år.

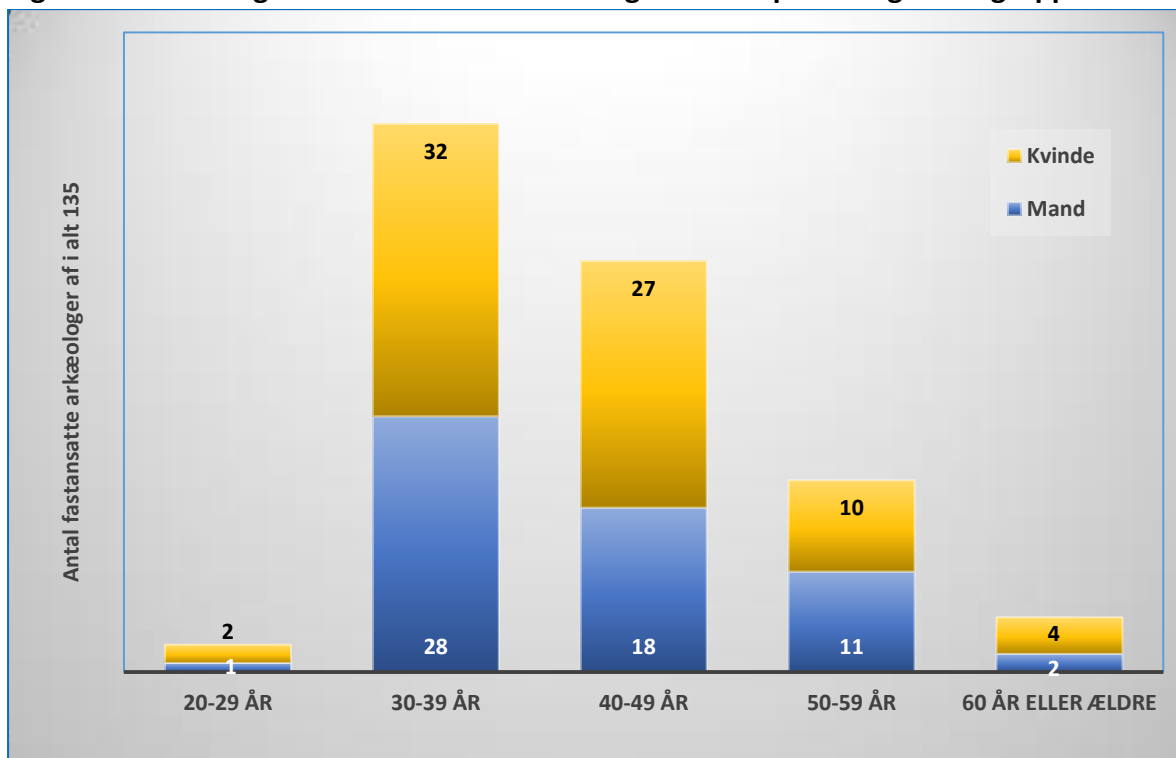
1 HVEM ER ARKÆOLOGERNE?

Figur 1 Gennemsnitligt antal magistre og arkæologer i 2013 fordelt på ansættelsesform



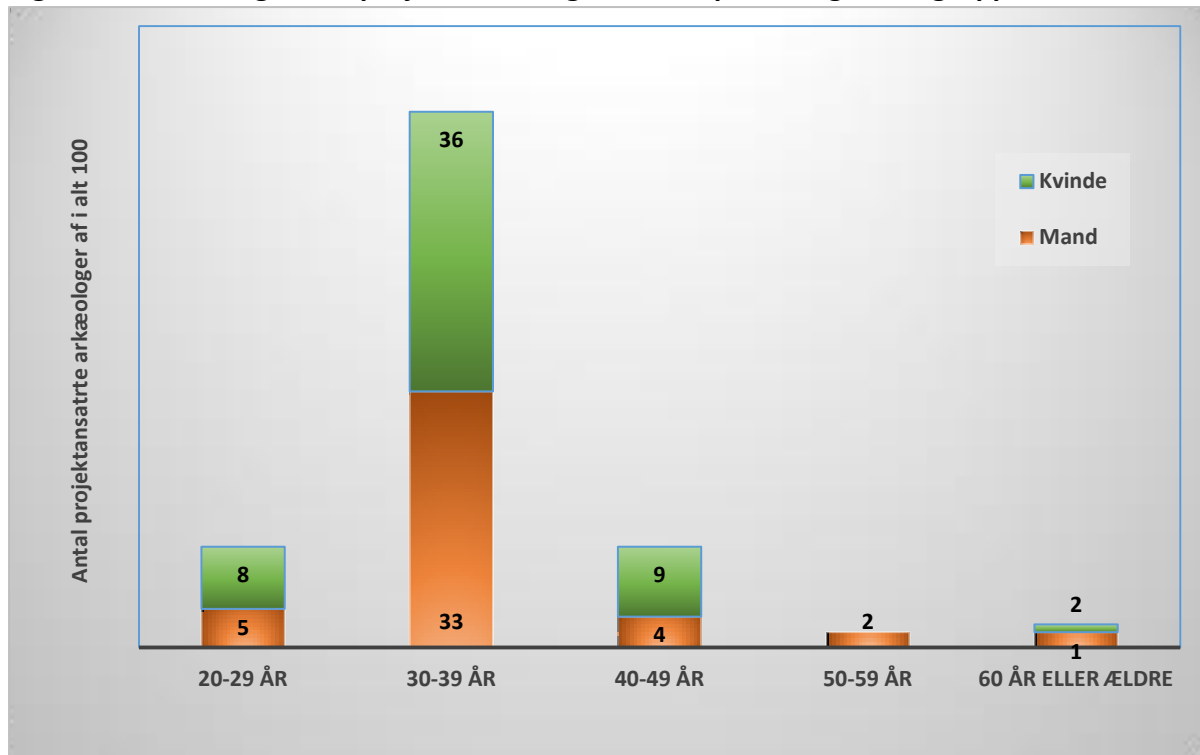
Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

Figur 2 Undersøgelsens fastansatte arkæologer fordelt på køn og aldersgrupper



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

Figur 3 Undersøgelsens projektarkæologer fordelt på køn og aldersgrupper



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

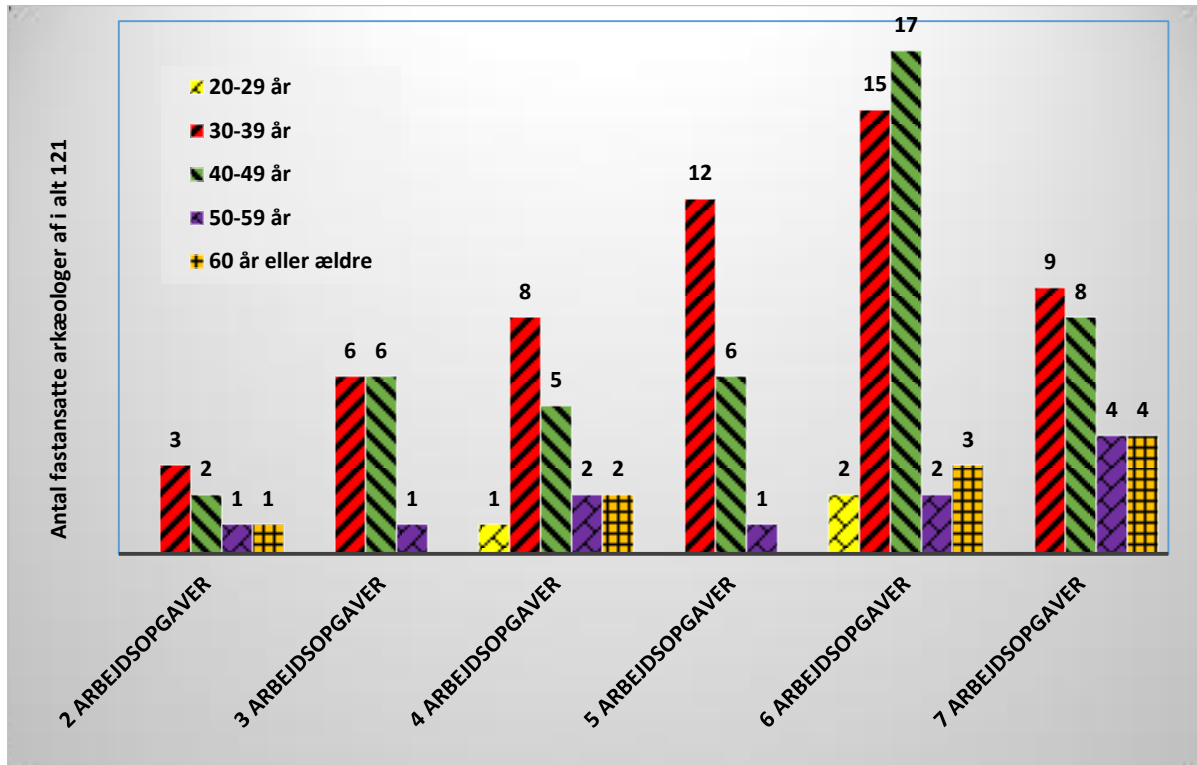
2 HVAD ARBEJDER ARKÆOLOGER MED?

Tabel 1 De syv arbejdsopgaver – procentuel fordeling i forhold til fastansatte og projektansatte arkæologer

Arbejdsopgaver	Fastansatte arkæologer	Projektarkæologer
Feltarbejde	88 %	96 %
Registrering og indberetning	71 %	51 %
Fundbearbejdning og registrering	74 %	75 %
Formidling	80 %	36 %
Udarbejdelse af fundberetninger	82 %	62 %
Forskning	48 %	14 %
Administration	57 %	15 %

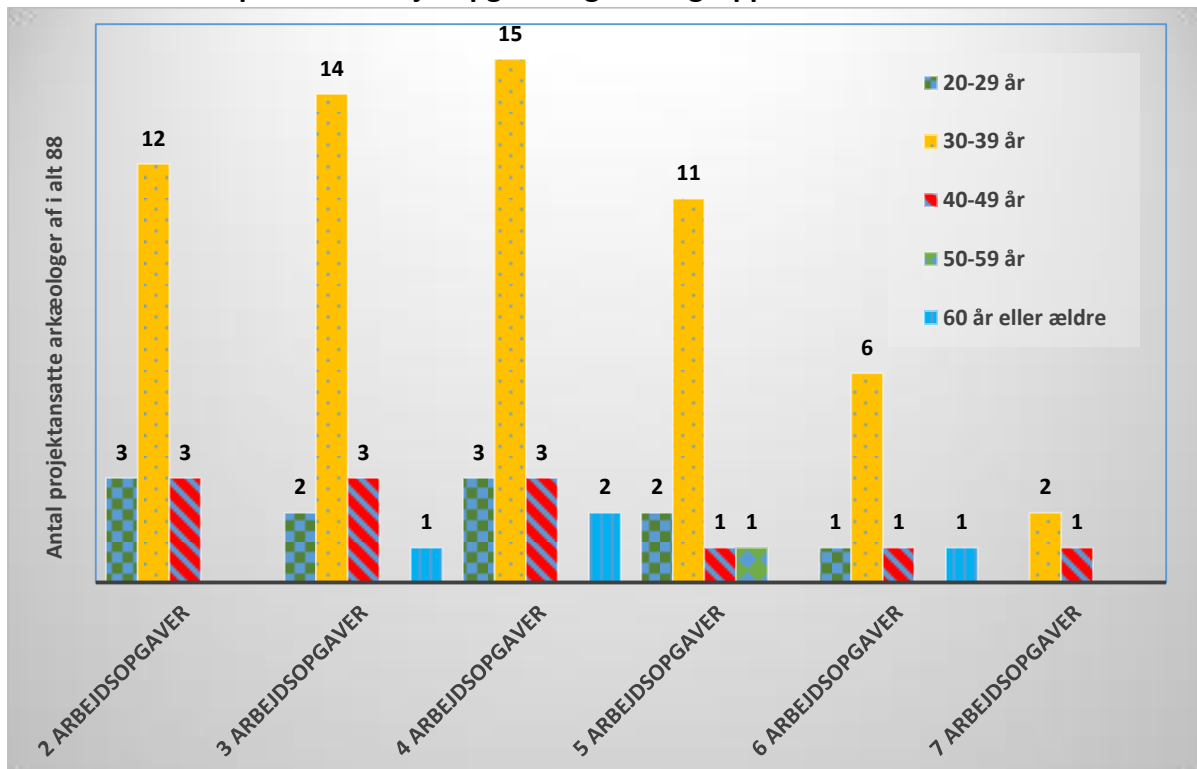
Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

Figur 4 Undersøgelsens fastansatte arkæologer fordelt på antal arbejdsopgaver og aldersgrupper



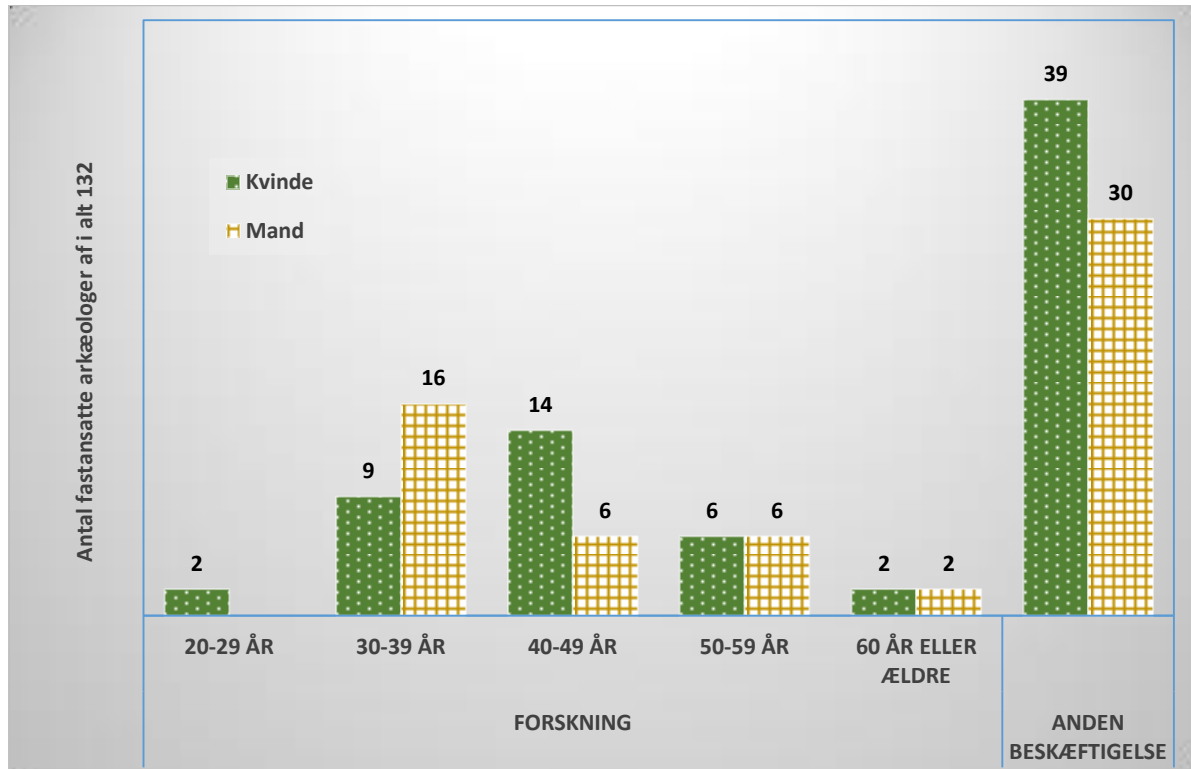
Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

Figur 5 Undersøgelsens projektarkæologer fordelt på antal arbejdsopgaver og aldersgrupper



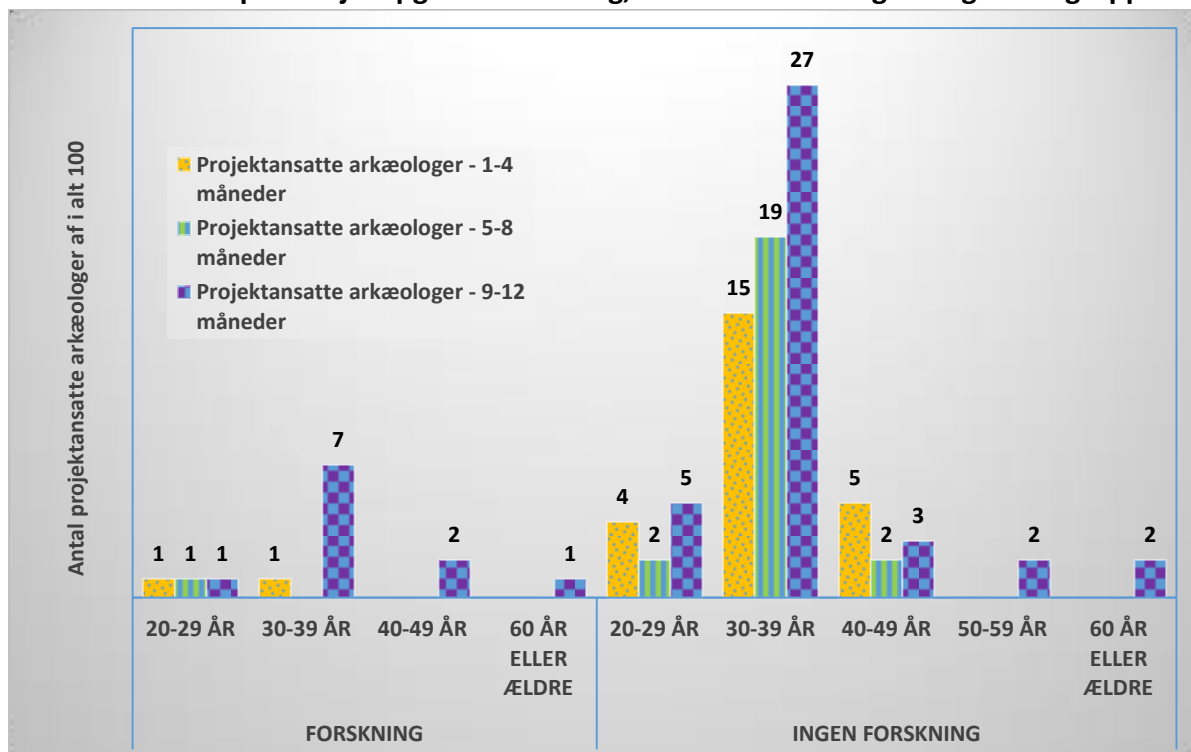
Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

Figur 6 Undersøgelsens fastansatte arkæologer fordelt på arbejdsopgaven forskning, køn og aldersgrupper



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

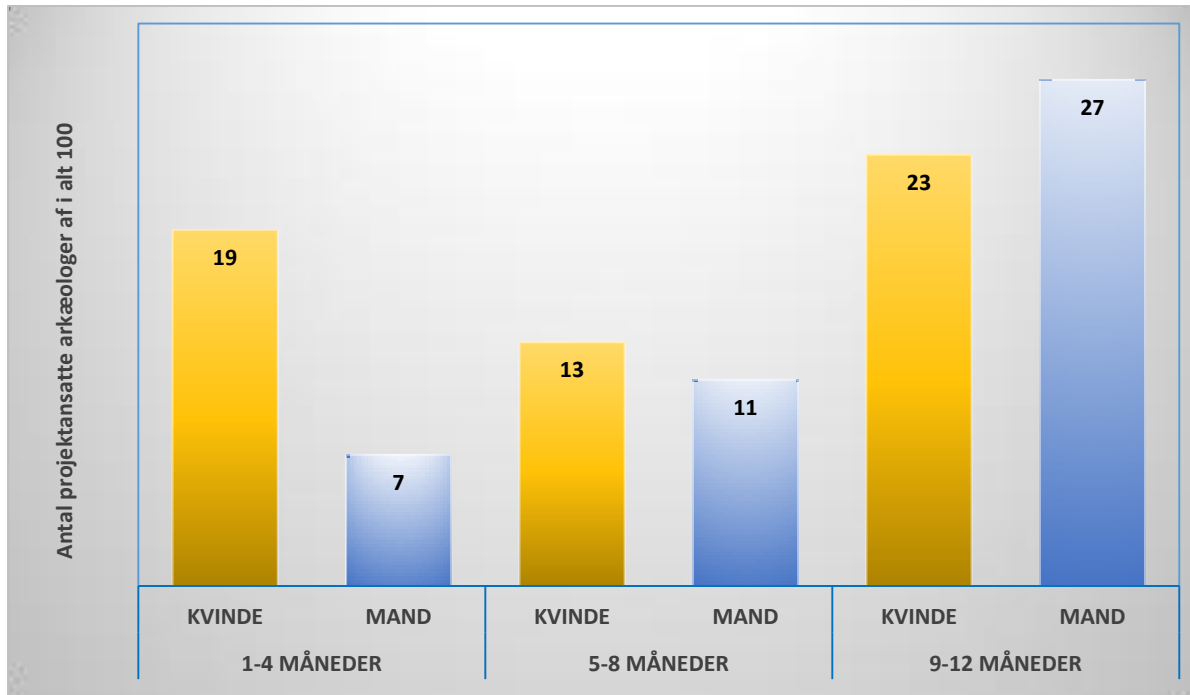
Figur 7 Undersøgelsens projektarkæologer fordelt på arbejdsopgaven forskning, ansættelses varighed og aldersgrupper



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

3 HVOR LÆNGE VARER PROJEKTANSÆTTELSEN?

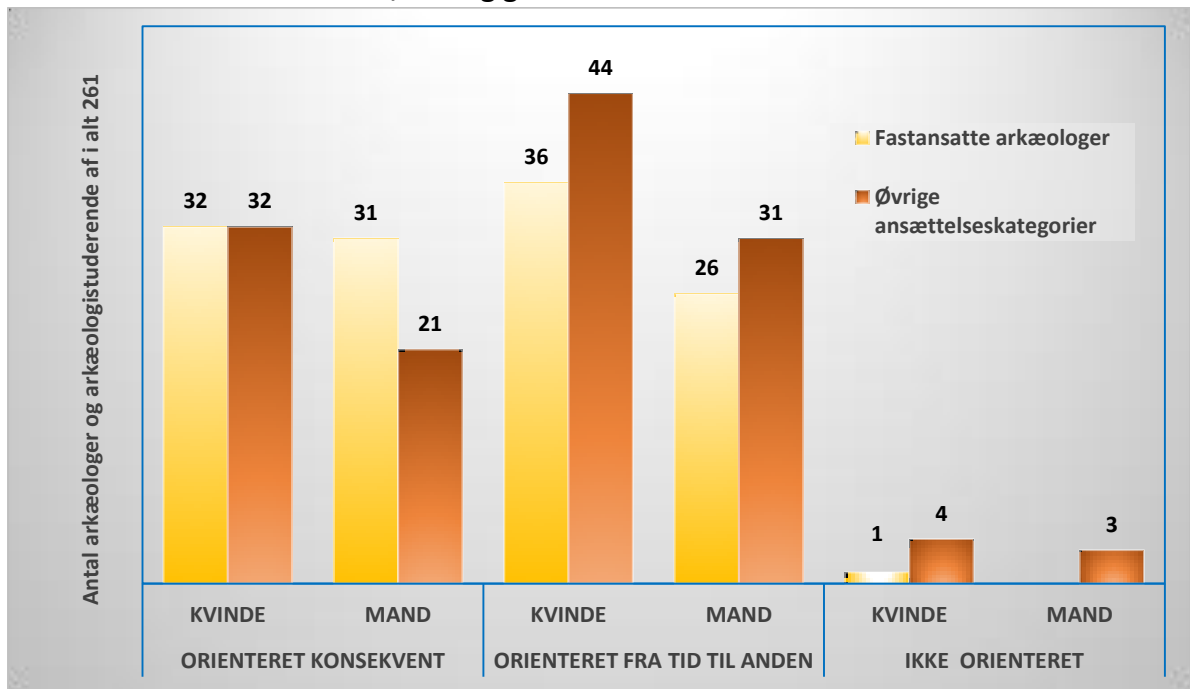
Figur 8 Undersøgelsens projektarkæologer fordelt på køn og ansættelsens varighed



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

4 BLIVER ARKÆOLOGERNE HOLDT ORIENTERET OM LEDELSESDISPOSITIONER?

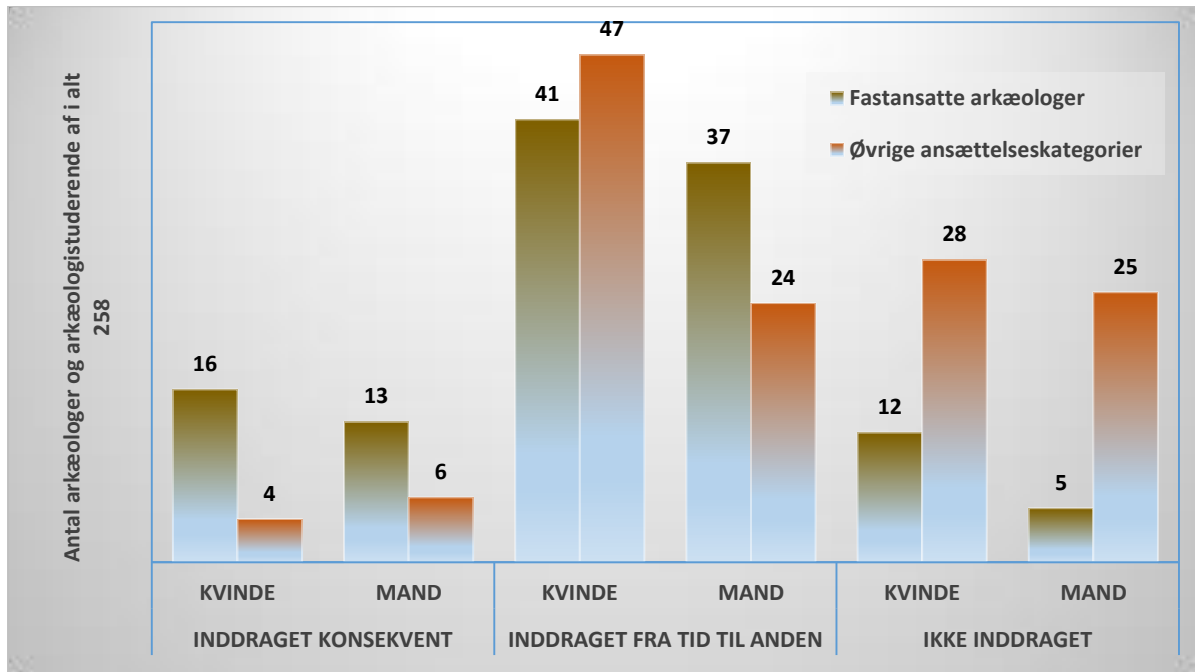
Figur 9 Undersøgelsens arkæologer fordelt på ansættelsesformer, køn og graden af ledelsesinformation



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

5 BLIVER ARKÆOLOGERNE INDDRAGET I PROCESSERNE FORUD FOR LEDELSESDISPOSITIONER??

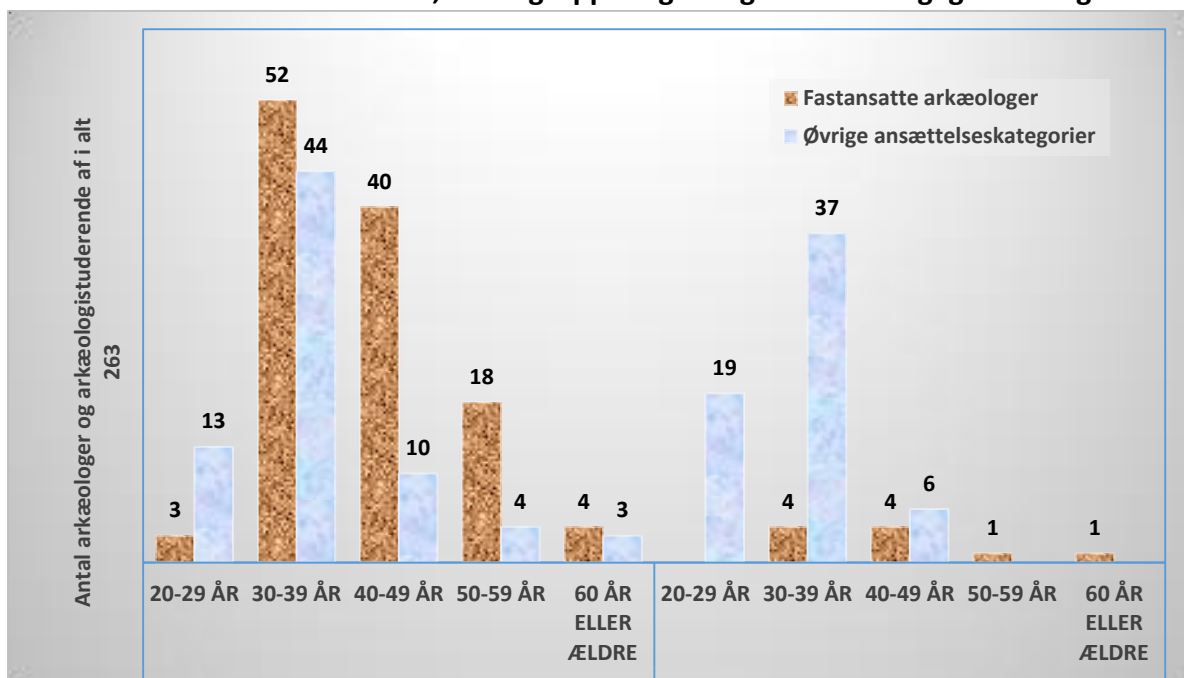
Figur 10 Undersøgelsens arkæologer fordelt på ansættelsesformer, køn og graden af inddragelsen forud for ledelsesdispositioner



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

6 OG HVORLEDES MED DE FAGLIGE UDVIKLINGSMULIGHEDER?

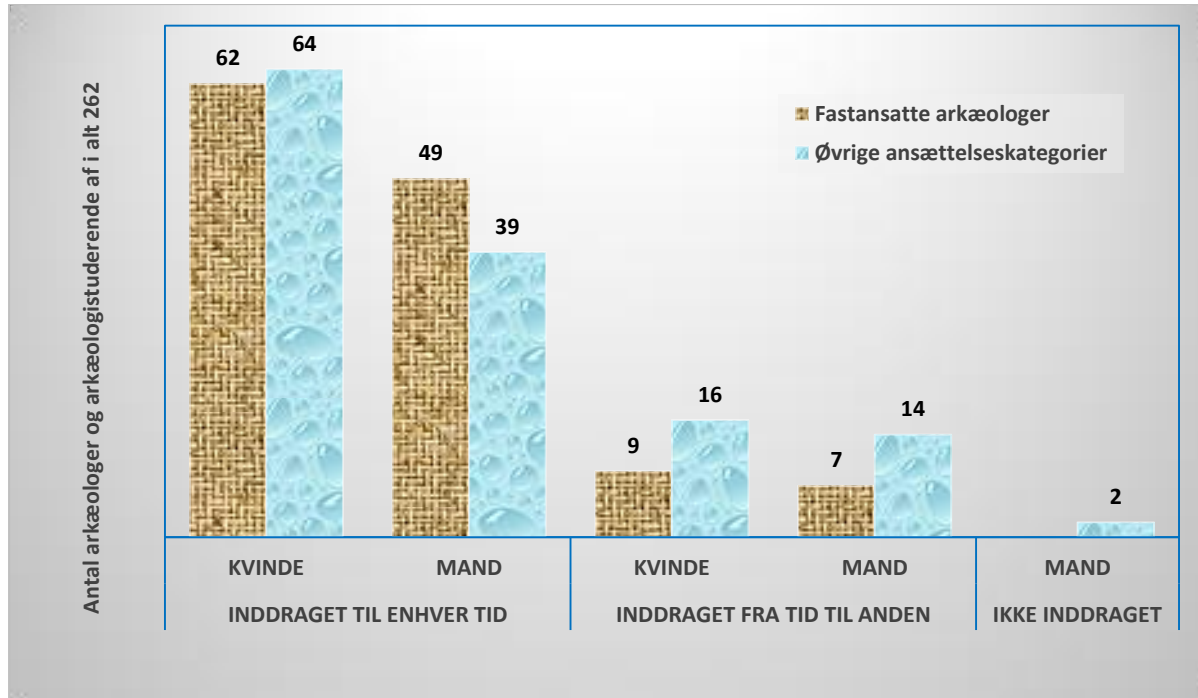
Figur 11 Undersøgelsens arkæologer fordelt på ansættelsesformer, aldersgrupper og muligheden for faglig udvikling



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

7 BLIVER ARKÆOLOGERNE INDDRAGET I DET SOCIALE LIV?

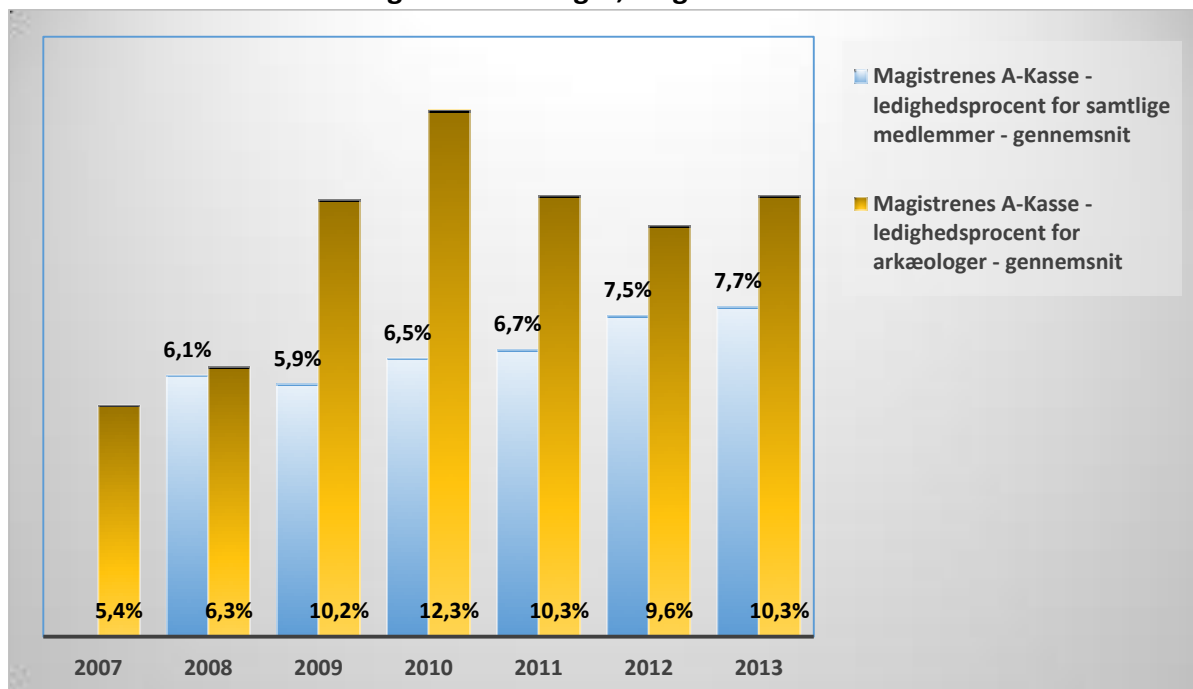
Figur 12 Undersøgelsens arkæologer fordelt på ansættelsesformer, køn og graden af inddragelsen i det sociale liv



Kilde: Arkæologundersøgelsen maj-september 2014

LEDIGHEDSPROCENTER FOR ARKÆOLOGER 2007-13

Figur 13 Ledighedsprocenter 2007-13 – Magistrenes A-kasse
Alle medlemmer og alle arkæologer; årsgennemsnit



Kilde: Magistrenes A-Kasse 2015