

## “BIG MAC OG COLA, TAKK”

### Refleksjon rundt sivilingeniør- og antropologistudenters møte med arbeidslivet

Geir Golden Sæther (med medvirkning fra Øystein Hagland Hansen)  
Hovedfag UiO

“Hva sier man til en nyutdannet sosialantropolog?”

Svar: “Big Mac og cola, takk”. For mange er ikke dette bare en spøk. Regninger skal betales og mat må på bordet. Jeg vil argumentere for at det fins implisitte fordommer blant antropologstudentene mot å aktivt tilrettelegge for en yrkeskarriere. Samarbeid med potensielle arbeidsgivere under studiet har en tendens til å bli ansett som en form for “akademisk prostitusjon”. Skal antropologi bli noe annet enn et sært nisjefag ved universitetene må det skapes en holdningsendring til et slikt samarbeid. Det holder ikke å passivt skyldte på at samfunnet ikke forstår fagets nytte. Paradoksalt nok kan det virke som om sivilingeniørstudenter er flinkere til å gjøre det noen antropologer studerer: Hvordan bruke uformelle strategier som et virkemiddel for å nå sine mål? Et slikt mål kan være å sikre seg en relevant jobb etter endt studie.

Kulturell Dialog (KD) skrev følgende etter å ha samlet informasjon fra 96 nyutdannede sosialantropologer fra sosialantropologisk institutt (SAI) ved Universitetet i Oslo (UiO) i 2002:

Dessverre er det vanskelig for sosialantropologer å få relevant arbeid. I undersøkelsen kommer det frem at kun 1 av 10 sosialantropologer opplever at de har en relevant jobb. Det vil si en jobb som enten krever sosialantropologi hovedfag, eller hvor de selv opplever at den sosialantropologiske kompetansen er viktig for å utføre arbeidsoppgavene. (KD 2002:5)

Denne artikkelen skal handle om antropologens faglige liv etter studiene. Idealet er å utføre “renforskning”. Det vil si at studenten ikke skal påvirkes av kommersielle krefter. Dermed vegrer mange studenter seg for å samarbeide med industri, organisasjoner og andre potensielle fremtidige arbeidsgivere for å ikke bli sett på som “uren”. Ingeniørfaget, derimot, er mer løsningsorientert og pragmatisk. Kan det være at ingeniørstudentene dermed lettere “lærer” å bruke, samt har mindre hemninger om å bruke, uformelle kanaler og aktivt jobbe med profesjonsnettverk?

Er det slik at antropologistudentene trekker ut studietiden og gruer seg til arbeidslivet? Alle har forhåpninger om en relevant jobb, men samtidig siver det ut historier om folk med problemer. Dette fører til lav selvtilit om sin faglige verdi på arbeidsmarkedet og at de ikke vil prate om “livet etter studiene”. Er dette en ond sirkel som resulterer i at studenter inntar en passiv holdning til å skaffe nødvendige erfaringer og referanser for å etablere *troverdighet* overfor fremtidige potensielle arbeidsgivere? Blir studentens redsel for ikke å få en relevant jobb en selvoppfyllende profeti?

## Formell og uformell; teori og praksis spriker

Spennende antropologiske data fremkommer hvis det noen sier at de gjør, det normative og moralske, ikke gjenspeiler det personen faktisk gjør. At teori og praksis spriker. Å sammenligne uttalte ord med handling blir derfor viktig for antropologen som gjennomfører lange feltarbeid på jakt etter det som *egentlig* skjer. Det gjelder å komme “under huden på informanten. Å forstå andres livsverdener. Antropologen skal leve sammen med sine informanter for å oppdage hvordan verden kan utarte seg og gi mening fra andre ståsteder, og på andre måter, enn i sitt eget liv. Vakkert. Faget har i tillegg andre mer praktiske aspekter. Noen antropologer liker å si at de blir utdannet til å se hvordan makten fungerer. De snakker om skjulte linjer, symbolsk makt og taus kunnskap. Antropologer blir ekspert på hvordan de uformelle strategiene brukes i dagliglivet der de gjør feltarbeid. *Men hvorfor greier ikke hun/han å tilbakeføre denne kunnskapen til sitt eget samfunn? Blir hun/han mer opptatt av hvordan sitt hjemlige samfunn bør være og dermed glemmer hvordan det faktisk fungerer? Spriker teori og praksis?*

Effekten av uformelle strategier skal ikke undervurderes. I boken *Gavens Makt* bruker Knut Nustad (2003) et aktørorientert maktbegrep der makt blir definert som en effekt av vellykkede forbindelser (Latour 1986). Det han kaller *makteffekter* forstås som *et resultat av relasjoner* mellom grupper og individer. Spørsmålet er ikke hvem eller hva som “har makt”, og dermed dominans over andre, men hvordan noen er i stand til å skape *makteffekter*. Makt kan i dette perspektivet bare avledes fra personers eller gruppers faktiske evne til å etablere forbindelser mellom ulike aktører; *evne til å innrullere andre personer i sitt private prosjekt*. Nustad eksemplifiserer dette med å bruke empiri fra Helge Ø. Pharo (1986) og Arne M. Klausen (2001) vedrørende et norsk-indisk fiskeriprojekt i Kerala i India på 1960-tallet. Dette er en klassisk antropologisk kritikk av mislykkede bistandsprosjekter og viser hvordan tilsynelatende avmektige allikevel kan få stor innflytelse via sine uformelle kanaler. I Kerala var det de lokale fiskeoppkjøperne som seiret til tross for at en pengesterk og mektig bistandsorganisasjon ga et konkurrerende salgskooperativ flere konkurransefortrinn. De lokale fiskeoppkjøperne greide å skape de sterkeste *makteffektene* siden de fra før hadde sterke og komplekse bånd til fiskerne.

Mitt hovedfagsstudie omhandler bruk av uformell forbindelse i Latin Amerika og logikken bak dette (Sæther, in press). Tillit til det moralske og lovgivende systemet er ambivalent i Latin Amerika. Det er

ikke systemet i seg selv som mangler troverdighet, men *håndhevingen av systemet. Lav tillit til at personer med posisjoner i systemet følger systemets regler slik de var forespeilet. Lav tillit til at sin rettsikkerhet blir ivare tatt av systemet.* Hvis denne typen tillit ikke eksisterer vil det som garanterer for forutsigbarhet i ditt liv være basert på dine personlige relasjoner. Det samme gjelder din troverdighet overfor andre. Relasjoner er det eneste som holder i lengden. Samspillet mellom formell og uformell organisering, samt graden av tillit medlemmene har til slike moralske og lovgivende systemer, varierer relativt mellom samfunn. Allikevel vil begge former for organisering eksistere side om side. I Norge har de formelle systemene stor troverdighet. Men betyr det at de uformelle tillitskapende mekanismene dermed kan neglisjeres?

Kontakter gir troverdighet. En god referanse gir fortrinn blant likeverdige. Dette er intuitivt lett å forstå. Trenger du en rørlegger er det vanlig å spørre bekjente etter noen som de har hatt gode erfaringer med. Å slå opp i Gule Sider i telefonkatalogen og der velge en tilfeldig tjenesteleverandør blir nok av mange ansett som en siste utvei.

## From a native's point of view...

Råder det en illusjon blant antropologistudenter om at "der utfungerer alt perfekt? Sett deg selv i arbeidsgivers sted; du skal vurdere hundre søkere med likeverdige bakgrunner under tidspress. Du må ta avgjørelser raskt og samtidig *føle sikkerhet* om at du tar rett avgjørelse. Hva blir viktige faktorer i din vurdering? Antropologi er et relativt ungt og ukjent fag. Arbeidsgiver, gitt den informasjon og erfaringsgrunnlag hun har, kan ha vanskelig for å se hvilken nytte antropologen kan bidra med for å løse praktiske utfordringer i en arbeids*virkelighet* formet av stramme budsjetter og tidsfrister? Det kan da kanskje føles tryggere å ty til etablerte og "utprøvde" utdanningsgrupper, selv til oppgaver hvor antropologen egentlig burde være best kvalifisert?

Det blir dermed viktigere for antropologen, enn andre mer etablerte utdanningsgrupper, å vise sin nytte i praksis. Dette ser vi også i materialet til Kulturell Dialog. Det er de som arbeider tett med antropologen som *lærer å verdsette* dennes kompetanse:

Det er oppsiktsvekkende at majoriteten av kandidatene opplever at sosialantropologi er lavt verdsatt i arbeidslivet ... Tendensen er at kandidatene svarer at sosialantropologi verdsettes høyere blant arbeidskollegaer enn i arbeidsmarkedet generelt. (2002:27)

Videre konkluderes det med at sosialantropologisk kompetanse praktiseres med stor suksess i arbeidslivet, selv om muligens ikke alltid blir gjenkjent som sosialantropologisk. Dette er en interessant betraktning. (2002:33)

Er det så overraskende at mange ikke vet hva antropologi er? Jeg er selv sliten av å "alltid" måtte legge til en eller tre forklarende setninger når jeg opplyser folk om hva jeg studerer: *sosial' hvaforno?* Noen autoriteter i faget har en måte å kommunisere på som ikke inviterer utenforstående til å skjønne hva de driver med. Det fins heldigvis antropologer, for eksempel Thomas Hylland Eriksen og Unni Wikan, som greier å formidle akademisk stoff i mer folkelig karakter. Med dette gir de antropologi et ansikt ut mot de "uinnvidde". Dette er noe studentene bør være takknemlig for siden de gjør et viktig bidrag i å øke forståelsen for faget blant mengden uten samfunnsvitenskapelig utdanning. Deriblant de fleste av studentenes fremtidige potensielle arbeidsgivere. Marianne Lien (1997) er et annet eksempel på noen som gjennom utradisjonelt temavalg øker kunnskapen om, og dermed relevansen av, antropologi blant ikke-antropologer. Fra markedsføringsverden heter dette "brandingeller "merkevarebygging". Coca-Cola har lenge vært verdens sterkeste merkevare. Det betyr at folk uten hjelp vil nevne Coca-Cola om de blir bedt om å ramse opp de leskedrikker de kjenner. Dette er et resultat av målrettet informasjonskampanjer om Coca-Cola. Hvor mange vil nevne antropologi om de blir bedt om å ramse opp potensielle kandidater til ulike arbeidsoppgaver? Hvor mange har i det hele tatt en idé om hva antropologi er? Andre utdanningsgrupper har vært lenge på arbeidsmarkedet og gjennom en rekke år befestet sin nytte; ingeniører, leger, psykologi, sosiologi, fysioterapeuter, advokater, økonomer, etc. Mange av disse har også sterke fagorganisasjoner som ivaretar denne branding. Antropologen, derimot, er fortsatt nødt til å vise at de duger siden faget er i en tidlig fase av denne prosessen. Er det da overraskende at det er de som jobbet ved siden av studiet som hadde størst sjanse for å få relevant arbeid?

... en tredjedel av sosialantropologene hadde allerede jobb mens de gikk på hovedfag. *Et interessant funn i denne sammenheng er at kandidater som hadde jobb ved siden av studiene, har størst sjanse for å få relevant arbeid i dagens jobb.* Dette er et interessant aspekt i forhold til tidligere antagelser om at det er økonomiske forhold som motiverer til å bli deltidsstudent. (KD 2002:13, egen utheving)

Det er en kjensgjerning at mange stillinger blir utlyst internt. Da har man allerede en sikkerhetsfaktor ved at personer allerede har jobbet i organisasjonen og det vil være mulig å spore opp interne referanser; troverdighet. For private bedrifter er det ikke noe krav om å lyse ut stillinger. Selv om et slikt krav finnes i det offentlige blir mange stillinger lyst ut proforma ved at beskrivelsen er tilpasset en allerede utpekt kandidat.

Men det er ikke eneste fordelen med å arbeide, lønnet eller frivillig, i studietiden. Arbeidsgivere vil ha *folk som har holdt på med noe.* Det handler om evne til å konsentrere seg og ta initiativ. Videre vil noen typer av arbeid vise at de har hatt interesse for noe som

kan være viktig i den stillingen de søker. Dette handler om motivasjon. Det er lett å forestille seg at man kan ha fordel i kampen om en stilling som innebærer arbeid med menneskerettigheter hvis man fra før har lang fartstid i Amnesty. I tillegg får man prøvd ut om man liker den typen arbeidsoppgaver/-miljø før man søker.

Av de 11 kandidatene ... som fikk første jobb som krever hovedfag i sosialantropologi, var 3 av disse ... i det første intervallet [karakter 1,9–2,2]. Majoriteten av kandidatene med relevant arbeid ... tilhørte det andre intervallet [karakter 2,3–2,5] ... Men, det er fortsatt bare 19% [to av ti] av de med veldig gode karakterer som får jobb som krever hovedfag i sosialantropologi. (KD 2002:18)

Karakterer viser seg dermed ikke å være utslagsgivende for å få relevant jobb, noe arbeid i studietiden viste seg å være. Dette underbygger antagelsen om at det er spesielt viktig for antropologer å vise at man er nyttig for potensiell arbeidsgiver, skaffe troverdige referanser, samt få et innblikk i hvordan arbeidslivets uformelle mekanismer fungerer i praksis.

## Den lange veien frem og den lange veien hjem

Etter tre år blant hovedfagstudenter i antropologi sitter jeg igjen med ett inntrykk av at mange av studentene lukker seg inn i en liten boble mot slutten av studiet og glemmer det som kommer etterpå. Den siste tiden, de siste to semestrene, er det et enormt fokus på skriving i sin egen, lille, antropologiske verden. Totalt oppslukt. Endelig er oppgaven levert: Champagne! Og så en lang, velfortjent ferie. Etter ferien, og først da, begynner de å tenke jobb. Men antropologistudenter burde vite at det er en lang prosess å oppnå kontakter? Alle antropologer har gjort dette før; Det hellige feltarbeidet. *Den lange veien frem*. De fleste av oss kan se tilbake på erfaringene fra eget feltarbeid og hvor vanskelig det var å oppnå innpass til informantgrupper og viktige arenaer. *Hvorfor er det så få av disse studentene som greier å ta med seg denne erfaringen tilbake til sitt hjemlige samfunn? Den lange veien hjem*. Det er mange likhetstrekk når du skal ut å finne jobb.

Hvordan løser andre utdanningsgrupper lignende utfordringer? Jeg har et litt uvanlig utgangspunkt siden jeg allerede hadde fullført en sivilingeniørutdanning, samt jobbet ett år med markedsføring i næringslivet, før jeg begynte på hovedfag i sosialantropologi. Kan antropologene lære noe av sivilingeniørene? Jeg mener etter det jeg har sett at sivilingeniører ofte er flinkere til å gjøre i praksis det antropologer studerer.

Først og fremst har sivilingeniørene forstått at de må være et ansikt. De har ikke lange feltarbeid og erfaring med innpass og tillitsbygging til informanter, men de

studerer et fag som har et pragmatisk løsningsorientert fokus; de lærer verktøy for å løse utfordringer. Intuitivt begynner de å bruke et “verktøyfor å sikre troverdighet; de uformelle kanalene. Hva er galt i dette? I en konkurranse blant faglig likeverdige vil tillit og troverdighet også være en del av vurderingsgrunnlaget; rørleggereksempelet som jeg nevnte tidligere burde være tilstrekkelig for å forstå hva jeg mener. Ikke nok med at de tar konsekvensen av at de må være et ansikt for å skape troverdighet. På sivilingeniørstudiet *snakker man om et liv etter studiet*. I kantina, på fest, på labben. Jobb etter studie er et stuerent tema. Hva har man lyst til å drive med? Hva regner man med å kunne gjøre? Dette fører til at de blir svært bevisste og målrettede i sine mål og ønsker.

Mens antropologstudenten dytter hodet inn i sin fagboble og desperat fokuserer på sitt snevre forskningsfelt, som om det skulle være siste gang i livet sitt at de kan unne seg å holde på med det de er mest glad i, starter sivilingeniørstudenten å tilrettelegge for *et faglig liv også etter studiet*. Idealet blant mine medstudenter på var å få et prosjekt for industrien allerede våren fjerde året som leder videre i sommerjobb og en avsluttende oppgave av tre måneders varighet tilknyttet bedriften; “bedriftsdiplom”. De fleste som kommer inn i en slik “strøm” har ofte sikret seg jobb før oppgaven er levert. Dette er en meget effektiv trampoline inn i et konkurransefylt arbeidsmarked.

Nå gremmes sikkert mange lesere og humrer i avsky: “Kjøpt og betalt. Takke meg til! Jeg har da stolthet! *Over mitt lik!!!*” Helt greit det, men da må man også godta en mulig konsekvens av å innta en slik holdning; *ditt faglige liv går med stor sannsynlighet i døden samtidig som ditt geniale akademiske mesterverk går i trykken*. Og antropologene trenger ikke å kopiere *alt* de “kommersielle, løsningsorienterte og moralløse ingeniørene” holder på med. Det er mange innen faget som studerer kreolprosesser og synkretisme; man plukker ut noen elementer som så transformeres til en lokal, “spiselig” variant.

Jeg vil nå vise til egne erfaringer fra å oppnå innpass for å kunne gjøre feltarbeid hos en norsk bedrift i utlandet, samt hvordan jeg videre har greid å skaffe referanser/kontakter og markedsført meg selv som potensiell ansatt. Det er dette jeg velger å kalle “ingeniørmetoden”. Siden jeg tidligere har avsluttet en utdanning hadde jeg erfaring med å forsvare valg av studie og tema på avsluttende oppgave på intervju. Dette vil jeg måtte gjøre om igjen og det påvirket både valg av tema og framgangsmåte. Allerede et halvt år ut i studiet begynte jeg å kontakte potensielle samarbeidspartnere.

Jeg fikk kontakt med flere av disse på arbeidslivsdagen på Blindern. Jeg hadde med meg en CV og en åpen søknad hvor jeg inviterte til samarbeid, samt skisserte interessefelt. Dette resulterte i møter med flere organisasjoner. Jeg tok også kontakt med norsk industri i det landet der jeg ønsket å gjøre feltarbeid mens jeg var der på ferie. Jeg sporet opp en person i organisa-

sjonen, sendte en faks og ble invitert til samtale. Dette ga ikke videre resultater, men jeg ga allikevel ikke opp. Via tilfeldig bekjente fikk jeg kontakt med en person som tidligere hadde jobbet i det landet hvor jeg ønsket å reise. Jeg sendte en kort email med forespørsel om råd for relevant problemstilling innenfor de interesseområdene som jeg ønsket å bevege meg. Jeg fikk svar og de utfordringene han skisserte passet bra med hva jeg kunne tenke meg å forske på. Dette kaller jeg “*optimal synerg*”; *overlappende interessefelt*. Jeg jobbet videre med å opprette kontakter. Nå hadde jeg fordel av å kunne presentere meg selv sammen med en invitasjon til samarbeid basert på en konkret problemstilling som jeg visste måtte være i deres interesse.

Det viste seg fortsatt å bli vanskelig. “Alle” jobber under sterkt tidspress og en student, selv med en gratis invitasjon til et relevant prosjekt, blir ikke prioritert. Det er i denne fasen at kontakter og nettverk blir spesielt viktig; *for å bli sett og hørt*. For å bli invitert til samtale. Du kan skrike deg hes utenfor og være så genial som du bare vil. Det som reddet meg var at jeg ringte Ambassaden og ba om hjelp: “Jeg er student på norsk studielån og trenger innpass på en arbeidsplass. Kan dere hjelpe meg? De hadde ikke trengt å hjelpe meg, men det er nå branding av faget blir spesielt viktig. Jeg hadde et anbefalelsesbrev fra veileder og jeg var heldig. Vedkommende jeg fikk prate med kjente godt til min veileder og hans arbeid. Som han selv sa: “Jeg vet ingenting om antropologi og er ikke i stand til å kontrollere om det du skriver er bra antropologi. Jeg vet imidlertid godt hvem veilederen din er og siden han stiller seg bak prosjektet, gjør jeg det også”. Referansen styrket troverdigheten til meg og prosjektet. Således ble han min døråpner.

Via han fikk jeg avtalt møter med industri om eventuelt samarbeid og innpass. Vel innenfor rullet ballen videre. Ved å være tilstede i industrimiljøet kom jeg i kontakt med personer som senere ble referanser på søknad om sommerjobb. Etter to måneder på sommerjobb hadde jeg befestet meg enda bedre i organisasjonen og fått flere kontakter. Dette er “ingeniørmetoden”. Eller kanskje det burde kunne kalles “anvendt antropologi”?

## Er denne fremgangsmåten akademisk prostitusjon?

Kulturell Dialog skisserer et vanlig karriereløp for antropologer:

De fleste kandidatene synes å arbeide seg opp ved å kombinere ulike deltidsstillinger, og gå fra engasjement til engasjement. *Dette tyder på at det i de første årene etter avsluttet utdanning foregår en fase der man prøver å få innpass i arbeidsmarkedet og få relevante jobber*. Veien er kanskje mer langdryg for sosialantropologene enn for

profesjonsrettede studier og mer velkjente utdanningsgrupper. (KD 2002:19, egen utheving)

En trøst er at “sosialantropologer får mer relevant arbeid etter å ha vært på arbeidsmarkedet en periode” (KD 2002:24). Dette gjelder de fleste yrkesgrupper; man må begynne et sted. Ett av hovedargumentene i denne artikkelen er at denne prosessen må antropologene gjennom før eller siden og da kan de med fordel begynne allerede under studiet slik som ingeniørstudentene gjør. Jeg tror mange antropologer får seg overraskelse når de begynner å bevege seg mot arbeidslivet; det møtet har de ikke forberedt seg til.

Siden antropologi er et kvalitativt studie hvor det ikke eksisterer noen allmenn oppfatning om hva antropologi kan bidra med “i seg selv”, blir oppgavens tema og tittel spesielt viktig for en arbeidsgiver skal få en ide om hva en søker kan.

Tendensen er at de som er fornøyde med arbeidssituasjonen forklarer dette med egen personlig innsats og evner. Flere av de som ikke har hatt et positivt møte skylder på hovedfaget i sosialantropologi. (KD 2002:24)

Jeg skulle likt å vite hva vedkommende la i “skyldte på hovedfaget”. Er det faget generelt? Er det utdanningsinstitusjonens manglende vekt på hvordan antropologi kan brukes i arbeidslivet? Er det eget tema/tittel på oppgaven? Jeg vil i det følgende argumentere for at hovedfag-/masteravhandlingen kan *både* være et akademisk klimaks *og* samtidig en inngangsbillett til et potensielt arbeidsmarked.

## Optimal synerg

Det nytter ikke å sitte hjemme eller i 6. etasje og være genial. Her har du klare paralleller til kjærlighetslivet. *Du må være i de miljøer der møter kan finne sted*. Så hvorfor ikke invitere fremtidige arbeidsgivere inn i skriveprosessen og/eller problemdefinisjon? Dette kan fortsatt være basert på interesse fra studentenes side selv om en organisasjon og/eller næringsliv kommer med forslag til utfordringer de gjerne skulle sett at noen jobbet videre med. Jeg snakker ikke om “80-tallsspekulative kynisme bestående av systematiske valg av bekjenskaper og arbeidsoppgaver med tanke på videre “gevinst”, men en søken etter samarbeid med *gjensidig interesse; optimal synerg*. For å bruke næringslivspråket: en typisk *vinn-vinn situasjon*. Og det er ikke bare organisasjon- eller næringslivet som vinner på dette. Jeg snakker anvendt antropologi nå. Jeg snakket tidligere om makteffekter skapt med bruk av uformelle forbindelser blant lokale fiskeoppkjøpere i Kerola i India. Jeg mener antropologistudentene både kan, og bør, lære å bruke slike uformelle forbindelser til å skape makteffekter til sin fordel. Dette kan de oppnå ved å rulle inn potensielle arbeidsgivere i “sitt prosjekt”, som i denne konteksten vil være å skaffe seg relevant jobb.

Lesere vil kanskje hevde at dette er naiv forståelse av hvordan makt fungerer? Innen næringslivet og de store organisasjonene gjelder “store talls lov” og antropologen vil lett bli overkjørt, utnyttet og brukt som gissel for å legitimere moralsk forkastelige handlinger; “akademisk prostitusjon”. Men nettopp antropologisk kritikk av bistand viser jo at avmaktsgupper har makt. Det er signifikante forskjeller på fiskeoppkjøpere i Kerola og norske antropologistudenter, men de førstnevnte greide faktisk å initiere større makteffekter enn pengesterke bidragsland og dermed styrte utviklingen i sin egen favør. *Det er nettopp ved å være der inne at man kan påvirke.* Sitter du utenfor skjer det ikke noe, uansett hvor genial du er. Som Unni Wikan sa på fagkritisk dag på SAI, UiO: “Du må inn der diskusjonen foregår, på dens premisser, og derfra kan du begynne å påvirke diskusjonen i din retning.” Hun nevnte dette i forbindelse med antropologers vegring mot å uttale seg om aktuelle samfunnsdebatter i media, men et lignende argument gjelder for oss. Det kan beskrives med et utrykk fra rusmiddelomsorgen: “skadereduksjon”. Ved å delta i debatter og prosesser i arbeidslivet kan man påvirke retningen på utviklingen selv om det samlede resultatet kanskje ikke blir ideelt sett med en antropologs øyne. Alternativet kan fort bli ingen, eller svært liten, påvirkning; svake makteffekter. Står du utenfor og skinner som et moralsk fyrårn legger få merke til deg. Kommer du derimot *ansikt til ansikt* med viktige beslutningstagere, samt tilpasser argumentasjonen til diskusjonens premisser, er det større mulighet for å bli hørt. Muligheten til å skape makteffekter og drive skadereduksjon øker. De fleste av slike beslutningstager leser ikke antropologiske hovedfagsoppgaver, -bøker eller -tidskrifter.

Two in one: Ved å invitere fremtidig arbeidsgiver til å påvirke problemstillingen vil din utdanning lettere bli tilpasset en aktuell fremtidig arbeidssituasjon og ditt studie bli viktig for en potensiell arbeidsgiver: *Du blir noen for noen.* Disse “noener selv en del av et profesjonsnettverk av mennesker som prater sammen; antropologi.

Rapporten til Kulturell Dialog viser at bare en av ti nyutdannede antropologer mener de har havnet i relevant arbeid. Men hva anser antropologen som relevant arbeid? Kan det hende studentene selv er for snevre i sin definering av relevant arbeidsoppgaver for antropologer? Antropologer blir ofte trent i at de må kunne være interessert i alt. I praksis er de allikevel ofte temmelig navlebeskuende og snobbete. Og industri er et tabuord. Men hvor er de fleste arbeidsplasser? Er det bare forskning som er relevante arbeidsoppgaver for en antropolog? Er ikke annen bruk av antropologisk kunnskap “relevant”? Kan det være at utdanningsinstitusjonene innen antropologi er med å villed studentene til å tro dette? “. . . industrien og utenriktjenesten kommer på siste plass med kun en kandidat representert i hver av kategoriene” (KD 2002:20)

Studenten oppfordres til å velge selvstendig og fritt tema for oppgaven. De trenes og veiledes i *fri* forskning

og teoriproduksjon. Men hva med *anvendt antropologi*? Det er de færreste som vil få anledning til å unne seg den luksus å forske fritt etter studiet. Statlige finansierte forskningsmidler er knappe. Stipendene er få og svært ettertraktede. Potensialet for *oppdragsforskning*, derimot, burde være til stede og de fleste som driver med forskning gjør det i form av oppdragsforskning (Vike, 2004). De fleste må finne seg en nisje i den vanlige “jobbverden” hvor sine evner brukes til praktisk problemløsning og å ri av små og store dag-til-dag utfordringer innenfor stramme budsjetter, tidsfrister og krav til kortsiktig verdiskapning. Hvordan forberedes studenten til dette?

Hvor mange antropologistudenter har oppsøkt de kildene de har tilgjengelig til inspirasjon, samt å initiere og etablere organisasjons-/industrikontakt? Karriere-senteret? Arbeidslivsdagen på Blindern? Vitenskapsbutikken? Dette vil kanskje forandre seg av seg selv fordi ny studiestruktur vil presse fram en ny måte å tenke praktisk gjennomføring av feltarbeid. Det positive med den nye strukturen er at den er mer relevant i forhold til “det virkelige livet der ute”. Strammere tidsfrister gjør at mange vil ha stor nytte av å knytte seg opp mot etablerte prosjekter for å spare tid, få hjelp med innpass til informanter og generelt gjøre et mer målrettet feltarbeid. Dette er også en annen form av “ingeniørmodell”: Vet å knytte sitt prosjekt opp mot allerede eksisterende prosjekt på instituttet får de veiledere som er *personlig interessert* i det studentene foretar seg. Veileder har “eierskap” i prosjektet og studenten er da sikret en god oppfølging fordi studentenes resultater vil ha direkte tilknytning til veilederens egen forskning.

## “Studenteffekten”

Jeg har frem til nå skrevet hva studenten kan gjøre med valg av problemstilling og tema for å tilrettelegge for relevant jobb etter endt studie. Men selv med et allerede definert prosjekt er det mye som kan gjøres. Jeg vil nå komme med noen konkrete råd:

Så fort du har en klar formening om hva du vil skrive om setter du deg ned og jobber med å identifisere potensielle arbeidssteder hvor din kunnskap, tema og interesse kan være aktuell og hvor du kunne tenke deg å jobbe senere. Bruk stillingsutlysninger med introduksjon med beskrivelse av organisasjonen, søk på internett, osv. Deretter forsøker du å få kontakt med personer i organisasjonene. Litt detektivarbeid gir ofte resultater. Personell ved sentralbord er ofte imøtekommende og hjelpsomme med å sette deg i forbindelse med relevante personer hvis du tar kontakt på en høflig måte. Presenterer deg som student og be om å få ha et møte for å diskutere mulige felles interesseområder. Hovedpoenget med dette er å “utnytte” at folk ofte vil være litt “snille” med en student; *studenteffekten*. De du kontakter har ofte selv vært studenter og har kanskje et litt “romantisksyn på studenttilværelsen. Henvendelsen får en karakter av at den andre skal hjelpe deg ved å gi deg informasjon og bidra med noe til ditt hoved-

fag/master. Indirekte er dette også markedsføring av deg selv ved at du viser initiativ og handlekraft. Dette er viktige egenskaper i arbeidslivet som alle skryter på seg i en søknad, men *du har vist det i handling*. Dette gir troverdighet. I tillegg kan det hende at du får innspill som gjør at oppgaven du ender opp med blir av en slik art at du blir mer *attraktiv* for den potensielle arbeidsgiveren. Uavhengig om det er NORAD, Flyktningsrådet, Orkla, NRK, NGOer, Amnesty, NOAS, Den Norske Turistforeningen, Adopsjonsforeningen, Statoil, Nord-Sør samarbeidet, Leger uten grenser, UD, etc.

Mitt videre poeng er at om du forsøker å gjøre dette etter at du har levert kan du ikke dra nytte av “være snill med en studenteffekten. Da er du arbeidssøker og kan ikke si at de skal bidra med noe til ditt studie: Hovedfaget/masteren er jo allerede ferdig.

“Studenteffekten kan alle benytte seg av, selv om de ikke tidligere har kontaktet noen organisasjon. Om du skriver om rockeband i Afrika, hundeslede miljø i Alaska, “Friendsbetydning for utvikling av 12 åringers identitet i Finnmark, osv, vil det trolig finnes miljøer også utenfor academia hvor denne kunnskapen kan være av interesse. Det gjelder å spore opp disse miljøene og rulle dem inn i ditt prosjekt *før det er for sent*. Jo særere tema du har valgt, jo viktigere blir dette for din faglige fremtid.

## “... morsomt fag, men dessverre totalt nytteløst i dagens arbeidsmarked”

Dette er inntrykket en av antropologene i undersøkelsen hadde av faget (KD 2002:24) og representerer en type negativ og passiviserende holdning vi må forsøke å komme oss bort fra. En forskjell mellom sivilingeniør- og antropologistudenters forhold til studiet, er at mange av de førstnevnte er helt åpne på at det de nå gjør bare er en inngangsbillett til et arbeidsmarked. Det er altså ikke studiet i seg selv som er målet, men det arbeidsmarkedet som studiet åpner opp for; “Det er først i arbeidslivet jeg virkelig begynte å lære”, har jeg hørt flere av mine tidligere ingeniørstudievenner si. For antropologer er det for de fleste stikk motsatt. De begynner på antropologi fordi de er genuint interessert i det faglige innholdet. Indre motivasjon for å studere er bra, men må det stoppe der?

Det er riktignok satt i gang tiltak for å fokusere på antropologers faglige liv etter studiene. Karrieresenteret har startet å arrangere workshops. Studentene selv, via Fagutvalget ved SAI, UiO, har startet med månedlige seminarer under tittelen: “Antropologer i arbeid”. Fagkritisk dag ved SAI, UiO, adresserte problemet. Norsk Antropologisk Forening (NAF) hadde temagruppe og paneldebatt over temaet på sin årskonferanse. Dette er flere skritt i riktig retning, men bør fortsatt bare være starten!

Neste, og svært viktige, steg er å ta kål på den største (n)ormen som jeg mener hindrer antropologer å

komme i relevant arbeid; fagets implisitte “jantelov”. Den hemmer studentenes initiativ for å tilrettelegge for fremtidig arbeidskarriere og den er feilaktig begrunnet i en ide om den heroiske “rene” antropologen som bedriver en upåvirkelig forskning i en ideell verden. Antropologistudenten er ofte “snobbete”. De hever seg opp med en nedlatende “distingverende” holdning til praktisk problemløsning og “skitten nettverksbygging”: “Vi vet best hvordan samfunnet fungerer og vil ikke nedlate oss til slike snuskede aktiviteter”. Antropologen blir som kunstneren; en ekte helt skal helst sulte. Det fins enkelttilfeller med karrierefremmende prosjekter, men de underkommuniseres. Det rådende er at studenten bør få jobb *bare* på grunn av sine faglige ferdigheter. *Men fungerer verden slik?* Den virkelighetsfornektelsen blant antropologistudenter, og som vises til i denne artikkelen, er uheldig. Vi må i stedet dyrke frem en optimistisk entusiasme og en tro på antropologens evner og muligheter. Vi må vekk fra selvdestruktive mekanismer som leder til en passiv rolle som “offeret”. Det er bare studentene og det antropologiske fellesskapet som kan forandre denne utviklingen. Slutt å klage på manglende forståelse fra samfunnet og begynn med å gjøre noe!

Faget er et kritisk fag som har som et mål å forstå komplekst sammensatte sosiale fenomener. Antropologer liker å se seg selv i kontrast til positivistiske fag som ingeniørfaget. Allikevel, ved å oppnevne seg til en akademisk sosialmorsal vokter som er mer opptatt av hvordan eget samfunn *bør være* enn å forholde seg til hvordan det *faktisk fungerer*, gjør de både seg selv og samfunnet en bjørnetjeneste.

Utdanningsinstitusjonene må også gjøre din del. Antropologi oppfattes som et “mykt” og litt uforklarlig fag. Dette mystiske “sosiale grumsetsom omslutter all sosial interaksjon. Ved å fokusere mer på antropologisk anvendelse vil man få innført noe mer håndfast og “hardtsom” gjør faget lettere for andre å forholde deg til? Jeg er ikke ute etter å rive ned hvordan antropologi praktiseres og undervises. Jeg ønsker heller et tillegg. Hva med et obligatorisk fag i løpet av mastergraden hvor tema er bruk av den antropologiske kunnskapen studenten har tilegnet seg i praktiske arbeidssituasjoner? Gjerne med utgangspunkt i eget prosjekt og videre diskusjon om hvordan studenten best kan innrette seg mot arbeidslivet og markedsføre sin antropologiske kompetanse. Det vil bli en bevisstgjøringsprosess som klargjør for avsluttende studenter hva de fleste av dem vil møte “der ute”. Kanskje kan flere kanaliseres til jobber som de anser som relevante?

En begynnelse kan være å bli mer eksplisitt i å skille *antropologisk teoriproduksjon (forskning)* og *antropologi anvendt i praktiske jobbsituasjoner?* Å skille mellom prosessen å omforme sosial praksis til teori og den reverserte prosessen som går fra teorier til sosial praksis? Det vil si trening i bruk av antropologisk kunnskap i konkrete arbeidssituasjoner. Den sistnevnte blir lite omhandlet under antropologi studiet og er den type utfordring som de fleste antropologer vil møte i yrkes-

livet. De fleste potensielle stillinger er knyttet til mer løsningsorientert arbeid hvor også kortsiktig nytte og verdiskapning er viktig. På hvilken måte kan antropologi da være en fordel? Antropologene må øke sin egen forståelse av hva de kan bidra med. Hvis de ikke selv har en klar formening, hvordan kan de da forvente at potensielle arbeidsgivere skal ha det?

Antropologer har mange styrker på arbeidsmarkedet. En antropolog kan se et helhetsbilde fra flere sider og de har trening i å leve seg inn i andres situasjoner. På denne måten kan de gi nyttig bidrag til debatter hvor andre faggrupper lett er for pragmatiske og sneversynte. Studentene bør diskutere seg imellom flere situasjoner hvor antropologisk kunnskap kan være en fordel. Om dette er å være en “fartsdump” (Eriksen, 2004), produsere gjenklang hos andre eller hjelpe andre med å fiksere begreper for egen selvrefleksjon (Sørhaug, 2004). Og ikke glem alt “rundt studiet” heller: Mange antropologer har vært i mer og mindre fjerne land og har lært både språk og lokale sosiale koder for oppførsel; italiensk, arabisk, kinesisk, osv. Det satses stort i Norge på å utveksle studenter som en strategi for å gjøre norsk arbeidsliv mer konkurransedyktig internasjonalt, samt bedre tilpasset økt flyt av tjenester og informasjon over landegrensene. De fleste velger dog å utveksle med engelskspråklige land; *men ikke antropologene...*

Hovedargumentet i artikkelen har vært at vi som gjennom antropologistudier får innblikk i hvordan uformelle mekanismer fungerer ikke bør være redde for å bruke denne kunnskapen, samt vår analytiske evne for å finne disse uformelle strukturene, i vår egen jobbsøkerprosess. I fagets barndom var antropologi et sofistikert, nesten kunstnerlig, “overklassefagforbeholdt “dem som kunne ta seg råd til slikt”. Situasjonen for da-

gens antropologer en smule annerledes. Regninger skal betales og Big Mac må på bordet.

## Referanser

- Hylland Eriksen, T. (2004), *Røtter og føtter: identitet i en omskiftelig tid*, Aschehoug, Oslo.
- Klausen, A. M. (2001), ‘‘Norske’ ruiner i Kerala, fiskeriprojektet foran u-hjelpens 50-års jubileum i 2002’, *Norsk Antropologisk Tidsskrift* **12**(1–2), 126–129.
- Kulturell Dialog (KD) (2002), Sosialantropologers møte med arbeidslivet, rapport, SAI, UiO, Oslo.
- Latour, B. (1986), The powers of association, in J. Lew, ed., ‘Power, Action and Belief: A New Sociology of Knowledge?’, Routledge & Keegan Paul, London.
- Lien, M. (1997), *Marketing and Modernity*, Berg, Oxford.
- Nustad, K. (2003), *Gavens makt: norsk utviklingshjelp som formynderskap*, Pax, Oslo.
- Pharo, H. Ø. (1986), *Hjelp til selvhjelp: det indisk-norske fiskeriprojektets historie 1952–72*, Norsk Utenrikspolitisk Institutt, Oslo.
- Sæther, G. G. (in press), hovedfagsoppgave, SAI, UiO.
- Sørhaug, T. (2004), innlegg på fagkritisk dag, SAI, UiO.
- Vike, H. (2004), Antropologer i arbeid. seminar, UiO.
- Wikan, U. (2004), innlegg på fagkritisk dag, SAI, UiO.