

Promjene karijernih puteva diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa

Pekić, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:785703>

Rights / Prava: [Attribution-ShareAlike 4.0 International/Imenovanje-Dijeli pod istim uvjetima 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-11**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

Filozofski fakultet

Odsjek za etnologiju i kulturnu antropologiju

Diplomski rad

**Promjene karijernih puteva
diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa**

Studentica: Sara Pekić

Mentorica: red. prof. dr. sc. Marijana Belaj

Zagreb, 2024.

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad „Promjene karijernih puteva diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa“ izradila potpuno samostalno uz stručno vodstvo mentorice prof. dr. sc. Marijane Belaj. Svi podaci navedeni u radu su istiniti i prikupljeni u skladu s etičkim standardom struke. Rad je pisan u duhu dobre akademske prakse koja izričito podržava nepovredivost autorskog prava te ispravno citiranje i referenciranje radova drugih autora.

Lara Peko

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Humanistika i etnologija i kulturna antropologija na tržištu rada.....	5
3. Znanja i vještine koje studenti etnologije i kulturne antropologije stječu tijekom studija.....	9
4. Zapošljivost diplomiranih studenata: izazovi i prilike na tržištu rada	14
5. Prilagodba diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa na tržište rada.....	20
6. Zaključak	23
7. Popis literature i izvora	24
8. Sažetak	27

1. Uvod

Danas se na tržištu rada zbivaju dramatične promjene – pojavljuju se potpuno nova zanimanja, a s njima i potreba za specifičnim kompetencijama. Prema World Economic Forumu, neka od zanimanja za kojima potražnja danas najviše raste su stručnjaci za umjetnu inteligenciju i strojno učenje, stručnjaci za održivost, analitičari poslovne inteligencije i analitičari informacijske sigurnosti, zatim sveučilišni profesori te nastavnici i profesori u visokom obrazovanju. Kada je riječ o specifičnim kompetencijama koje su tražene pri zapošljavanju u svijetu, pa tako i kod nas, pri vrhu se nalaze analitičko razmišljanje, tehnološka pismenost, kreativno razmišljanje te vještine samoučinkovitosti (World Economic Forum 2023: 6–7). Uzevši u obzir da je potreba za navedenim zanimanjima i kompetencijama u svijetu sve veća, treba istaknuti da je u Hrvatskoj znatno drugačija situacija. Naime, prema podacima za travanj 2024., pet najtraženijih zanimanja u Hrvatskoj su prodavač, konobar, kuhar, vozač te skladištar (Ekonomski institut, Zagreb 2024). Ipak, prema Cedefop-ovim procjenama do 2030. godine situacija bi se u Hrvatskoj trebala promijeniti. U razdoblju do 2030. godine najviše se zapošljavanja očekuje u uslugama informacijskih i komunikacijskih tehnologija te stručnim uslugama. Ostala najbrže rastuća zanimanja su uredski stručnjaci, stručnjaci za nastavu te pravni i društveni stručnjaci (Cedefop 2024).

Zanimanja i vještine u kontekstu suvremenih izazova tržišta rada predstavljaju poseban izazov za diplomirane etnologe i kulturne antropologe¹. Naime, poslodavci često nisu upoznati s etnološkom i kulturnoantropološkom strukom, pa tako ni sa specifičnim vještinama koje se stječu na tim studijima, stoga diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi često moraju prilagoditi ili čak potpuno promijeniti svoje karijerne putove kako bi zadovoljili zahtjeve tržišta rada. Etnolozi i kulturni antropolozi su se tradicionalno zapošljavali u muzejima, konzervatorskim odjelima, znanstvenim i znanstveno-nastavnim ustanovama, što je i danas slučaj, ali do određene mjere. Danas, kako pokazuju europska i američka istraživanja, etnolozi i kulturni antropolozi također rade u privatnom, civilnom i javnom sektoru, u području upravljanja, zdravstvene skrbi, urbanističkog razvoja, obrazovanja (Kedia 2006: 138). Konkretno, u europskom kontekstu etnolozi i kulturni antropolozi rade u području razvoja proizvoda i usluga te poslovnog savjetovanja, poboljšanja dizajna ili osmišljavanja i razvoja proizvoda i usluga te održivog razvoja (Podjed et al. 2016: 56). Unutar ovih sektora, etnolozi i

¹ Pisanje u muškome rodu nije rodno isključivo. Premda se izraz koristi u muškom rodu, on obuhvaća muški i ženski rod na jednak način.

kulturni antropolozi rade i na koordinatorskim pozicijama, kao i u području UX / UI-a (engl. *user experience / user interface*) (Odjel za etnologiju i kulturnu antropologiju Sveučilišta u Zadru 2024) te konzultantskim pozicijama (National Association for the Practice of Anthropology [NAPA] 2019).

Prema uvidima kolegica i kolega na studiju, tijekom svojih studija dio studenata i studentica već razmatraju mogućnost promjene struke, što dodatno naglašava važnost ovog istraživanja. Prema Belaj (2017), projektom „Usklađivanje studijskih programa iz područja društvenih i humanističkih znanosti s potrebama tržišta rada“ izneseni su podaci o položaju na tržištu rada, uobičajenim poslovima i zanimanjima te obilježjima radnih karijera diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa. U rezultatima ovoga projekta treba posebno istaknuti dva podatka. Bitno je naglasiti da se istraživanju odazvalo 126 diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa, a njih 94 ispunilo je anketu. Bitno je i istaknuti da se 70% alumna (od njih 94) zaposlilo u tradicionalnim etnološkim i kulturnoantropološkim zanimanjima – znanosti, muzejima te konzervatorskim odjelima (Belaj 2017: 500–501). Također, treba istaknuti da tradicionalna radna mjesta sporim ritmom zapošljavanja ne mogu slijediti potrebe diplomiranih studenata. Imajući sve to u vidu, cilj ovoga rada je dublje sagledati razloge i motive odluka diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa da slijede ili ne slijede tradicionalne karijerne etnološke i kulturnoantropološke staze.

Konkretna pitanja koja se razmatraju u ovom istraživanju su: koje su glavne motivacije za razvoj etnološke i kulturnoantropološke karijere, kakve su percepcije o takvoj karijeri prilikom upisa na studij te jesu li se i kako su se te percepcije promijenile nakon diplomiranja. Propitat će se i koji specifični faktori imaju ključnu ulogu u promjeni karijernih puteva diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa. Isto tako, uzevši u obzir da se kognitivne vještine (u prvome redu analitičko i kreativno razmišljanje) nalaze prvi vrhu poželjnih vještina na tržištu rada (World Economic Forum 2023: 7), bitno je i pitanje koje vještine diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi smatraju važnima na svojim poslovima, koji su više ili manje vezani za etnološku i (kulturno)antropološku struku.

Tema istraživanja prvo će se smjestiti u širi kontekst zapošljavanja u Hrvatskoj i u svijetu, a pritom će se razmotriti i povijesni i aktualni podaci o sadržaju i strukturi obrazovanja kulturne antropologije. U provedbi istraživanja primijenjen je etnografski pristup te se pritom koristila metoda polustrukturiranog intervjua koja omogućuje dubinski i detaljan uvid u individualna iskustva i značenja koje joj pripisuju kazivačice i kazivači uključeni u istraživanje. Ovom se metodom bilježi perspektiva bivših studenata o tome kako su i zašto donosili određene odluke o svojim obrazovnim putevima te koji su bili njihovi motivi zaposlenja na trenutnim

radnim mjestima, kao i koje su im vještine stečene studijem bitne pri trenutnim radnim mjestima. Polustrukturirani intervju pokazao se pogodnim jer sugovornicima dopušta da otvorenije, iz vlastite perspektive, izražavaju svoja uvjerenja o vrijednosti profesije etnologa i kulturnog antropologa, kao i svoje percipirane i očekivane karijerne mogućnosti.

Intervjui su provedeni s petero sugovornika koji su diplomirali u polju etnologije i antropologije u proteklih sedam godina. Dvoje kazivača trenutno je zaposleno na poslovima koji su direktno povezani sa studijem, dok ostalih troje rade na poslovima koji nisu direktno vezani za diplomu koju su stekli. P. I. i D. V. rade u javnome sektoru – u administraciji, dok je I. B. zaposlena u privatnome sektoru kao suradnica u vođenju projekata. M. K. i T. A. rade kao asistenti u znanstvenim, odnosno znanstveno-nastavnim ustanovama. Pet polustrukturiranih intervjuova provedeni su online, preko platforme *Google Meet* tijekom lipnja 2024. godine. Kriterij za odabir kazivača temeljio se na specifičnim ciljevima, a to su identificirati i opisati specifične čimbenike koji su ključni u promjeni karijernih puteva diplomiranih u polju etnologije i antropologije te ponuditi odgovore na pitanja kako diplomirani etnolozi i (kulturni) antropolozi vrednuju studijem stečene vještine te koje od tih vještina smatraju važnima na poslu. P. I. je, uz antropologiju, diplomirala i komparativnu književnost, a I. B. je, također uz antropologiju, diplomirala etnologiju i kulturnu antropologiju. D. V. je uz etnologiju i antropologiju završila njemački jezik i književnost, nastavnički smjer. T. A. i M. K. su završili etnologiju i kulturnu antropologiju te antropologiju, s tim da je M. K. na preddiplomskoj razini završio studij lingvistike i antropologije. Dok je D. V. studij etnologije i antropologije završila na zadarskom Sveučilištu, svi ostali kazivači su svoje studije završili su na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Svih petero kazivača su tijekom studija bili uključeni u dodatne aktivnosti Odsjeka, odnosno Odjela. Uvidjevši mogućnosti etnologije i (kulturne) antropologije tri kazivačice koje nisu zaposlene u tradicionalno etnološkim i kulturno antropološkim zanimanjima i dalje se nadaju da će u budućnosti raditi posao koji je više vezan uz etnološku i kulturnoantropološku struku. S druge strane, M. K. i T. A. su trenutno zaposleni na asistentskim pozicijama u visokom obrazovanju i znanosti u kojima se direktno koriste studijem stečena etnološka i (kulturno)antropološka znanja.

Uz navedeno, istraživanje uključuje i sadržajnu analizu objavljenih podataka relevantnih institucija i organizacija o obrazovanju, znanjima i vještinama etnologa i kulturnih antropologa.

Ovim se radom nastoji pružiti uvid u kompleksne dinamike i izazove s kojima se susreću diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi na suvremenom tržištu rada. Slijede poglavlja koja razmatraju pitanje humanistike te etnologije i kulturne antropologije na tržištu rada, stečena

znanja i vještine etnologa i kulturnih antropologa te nužnost i značaj revidiranja studija etnologije i kulturne antropologije. Potom se razmatraju mogućnosti zaposlenja diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa u lokalnom i globalnom kontekstu, odnosno tradicionalna i „alternativna“ etnološka i kulturnoantropološka zanimanja, ali i čimbenici koji utječu na promjenu karijere. U zaključku se podcrtavaju glavni rezultati rada.

2. Humanistika i etnologija i kulturna antropologija na tržištu rada

Podaci o tržištu rada, poput stope nezaposlenosti, ponude i potražnje radne snage ključni su za razumijevanje ekonomskih trendova i planiranje politika zapošljavanja, kao i za donošenje informiranih odluka i poslodavaca i radnika. U tom kontekstu, znanja i vještine etnologije i kulturne antropologije, kao i područja njihovog bavljenja, definiraju se kroz različite institucije i putem različitih definicija. Ipak, kako će ovo poglavlje pokazati, u svim definicijama spominju se interdisciplinarnost, analitičke i istraživačke vještine te učinkovitost u komunikaciji.

Tržište rada predstavlja sustav u kojem se susreću ponuda i potražnja za radnom snagom. Tušek i Majić pišu da opći podaci o tržištu rada obuhvaćaju različite aspekte poput stope nezaposlenosti i zaposlenosti (2023: 234), kao i strukture radne snage, sektorske distribucije radnih mjesta te obrazovnog i kvalifikacijskog profila radne snage (HZZ – Mjesečni statistički bilten: travanj 2024). Prema Matkoviću (2011), opći podaci tržišta rada važni su za razumijevanje ekonomskih trendova, planiranje politika zapošljavanja te za poslodavce i radnike u donošenju informiranih odluka o zapošljavanju i karijeri. Također, on ističe kako obrazovni sustav u svojoj strukturi i zastupljenosti određenih strukovnih programa i studijskih područja ne zadovoljava zahtjeve suvremenog tržišta rada. Na društvenoj razini posljedice toga uključuju nepovoljan gospodarski razvoj, visoku nezaposlenost, slabo zapošljavanje mladih, dok na pojedinačnoj razini dolazi do neadekvatne upotrebe znanja, predugog trajanja obrazovanja, razdoblja nezaposlenosti i nesigurnosti zaposlenja. Stečena znanja i sposobnosti te razina obrazovanja pojedinca mogu biti u skladu, niže ili više od potrebnih za obavljanje određenog posla. Ako znanja, vještine i razina obrazovanja nisu adekvatni, osoba se smatra kvalifikacijski neusklađenom s ponuđenim radnim mjestom (Matković 2011 prema Tušek i Majić 2023: 236).

U kontekstu politika zapošljavanja, kako piše Bagarić, humanističke znanosti često se nalaze u nepovoljnom položaju zbog percepcije da ne doprinose ekonomskom razvoju na isti način kao prirodne i tehničke znanosti te da nisu direktno povezane s tržištem rada. Ta činjenica dovodi do slabije podrške pri zapošljavanju istraživača u ovim područjima, kao i do niskih stopa zapošljavanja ljudi koji su diplomirali humanističke studije. Kao rezultat toga, mnoge osobe s diplomama humanističkih znanosti prisiljene su tražiti zaposlenje izvan svoje struke ili u područjima koja nisu direktno povezana s njihovim obrazovanjem (Bagarić 2017). I Mičunović i Bosančić navode da su, kada je riječ o društvenim percepcijama i kulturnim politikama, humanističke znanosti često potisnute u drugi plan u odnosu na STEM područja. Ovo je dijelom posljedica neoliberalnih politika koje favoriziraju praktične i tržišno orijentirane discipline. Kao

rezultat toga, humanističke znanosti se često moraju opravdavati kroz projekte koji demonstriraju njihovu primjenjivost i ekonomsku isplativost (Mičunović i Bosančić 2020: 398). Također, u kontekstu znanstvenih politika, humanističke se znanosti suočavaju s izazovima usklađivanja s kriterijima izvrsnosti koji su često definirani u okviru prirodnih i tehničkih znanosti. Ovi kriteriji često zanemaruju specifičnosti humanističkih istraživanja, fokusirajući se na korisnost i primjenjivost rezultata. To rezultira pritiskom na humanističke znanosti da se prilagode logici tržišta, što može dovesti do marginalizacije teorijskog rada i kritičkog mišljenja u korist projekata koji nude neposredne ekonomske koristi (Mičunović i Bosančić 2020; Bagarić 2017).

Međutim, humanističke znanosti svoj doprinos društvu ostvaruju na široj razini. Humanističko nasljeđe njeguje i promiče kritičko mišljenje, kreativnost, empatiju te razvoj građanske kulture (Mičunović i Bosančić 2020: 384). Svi su kazivači prepoznali značaj humanističkih znanosti. Primjerice, M. K. i P. I. kažu:

„Što se tiče studija, on daje osnovne vještine – da ti znaš provesti istraživanje, da znaš biti kreativan pri pristupanju problemu kojeg imaš ispred sebe, da možeš otvoreno pristupiti nekome, da možeš stupiti u dijalog. U smislu jezgre te pripremi za tržište rada, tržište rada je to koje te oblikuje do kraja.“ (M. K., 6. 6. 2024.)

„Na Fakultet nisam došla preotvorenog uma, jer srednjoškolsko obrazovanje je potpuno drugačije, sve je špranca, učiš napamet. Tek te na Fakultetu nauče da sam promišliš o nekim pitanjima, da ih razmotriš iz više perspektiva, a ne da samo ponavljaš kao papiga.“ (P. I., 6. 6. 2024.)

Prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ), etnologija i kulturna antropologija, kao dio humanističkih znanosti, bavi se istraživanjem širokog spektra kulturnih fenomena, uključujući ruralni kontekst, urbane teme, promjene tradicijskih obrazaca i stvaranje novih te analizu subkulturnih skupina kroz povijest:

„Etnologija je povezana s kulturnom antropologijom i bavi se istraživanjem svih kulturnih fenomena – od života na selu (tradicijskog načina stanovanja, nošnje, prehrane, folklor), suburbanih i urbanih tema, praćenja promjena tradicijskih obrazaca i nastajanja „novih“ tradicija, do analiza subkulturnih skupina u svim povijesnim razdobljima. U najširem smislu to je znanost o kulturi.“ (HZZ – Zanimanje etnolog / etnologinja)

Ovdje, dakle, HZZ definira opseg područja istraživanja kojim se bavi etnologija i kulturna antropologija nudeći sliku o etnologima i kulturnim antropologima kao istraživačima

usmjerenima na širok spektar kulturnih fenomena i različite aspekte ljudske kulture. Osim navedenog, HZZ dodaje kako se etnolozi i kulturni antropolozi u proučavanju kulture služe interdisciplinarnim pristupom te su sposobni analizirati i interpretirati raznolike kulturne fenomene kroz povijest i u suvremenom kontekstu. Budući da etnologija i kulturna antropologija svojim istraživanjima obuhvaća kulturu u svim aspektima, etnolog i kulturni antropolog ponajprije mora imati razvijen analitički pristup, temeljitost i strpljivost – tri najbitnije odrednice kvalitetnog istraživačkog rada. S obzirom na to da posao etnologa i kulturnog antropologa uključuje kontakte s različitim ljudima te terenski rad, poželjne su i sljedeće vještine: fleksibilnost, snalažljivost i komunikativnost. Nadalje, za rad su važne i sposobnosti sinteze raznovrsne građe te usmenog i pismenog izražavanja. Napose, zbog raznovrsnosti posla i uloga u obavljanju posla koje se očekuju od etnologa i kulturnog antropologa, poželjna je sklonost interdisciplinarnom radu te razvijene organizacijske vještine (HZZ – Zanimanje etnolog / etnologinja).

Iako se na stranicama HZZ-a jasno mogu iščitati informacije što etnologija i kulturna antropologija predstavlja te koji skup znanja i vještina pruža, a onda i gdje se diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi mogu zaposliti, situacija u stvarnosti nešto je drugačija. Naime, svih petero kazivača navelo je da su imali velike poteškoće s prepoznatljivošću struke i neznanjem HZZ-ovog osoblja oko toga gdje bi se mogli zaposliti. T. A. navodi da ga se često poistovjećivalo s novinarima i sociolozima, a I. B. kaže da je stavljena u kategoriju voditelja općih poslova. Kazivači navode iskustvo odlaska na Zavod za zapošljavanje kao frustrirajuće, pa čak i traumatično. Jedna kazivačica kaže:

„Tamo nisam dobila nikakve korisne informacije, to je stvarno užasno iskustvo. Prvi komentar koji mi je moja savjetnica rekla kad je čula što sam diplomirala: 'Joj, teško ćete vi naći posao'. To je jako demotivirajuće.“ (P. I., 6. 6. 2024.).

Slično je iskustvo imala i I. B., koja kaže:

„Mislim da bih se baš jako deprimirala da sam polagala ikakve nade u njihovu pomoć, to jest savjetovanje koje traje pola sata, jer oni i ne znaju što ti možeš biti, a da ti onda na kraju kažu: 'Možda biste trebali gledati malo šire. Možda trgovina nije tako loša za početak'. Ne, neću to raditi. Jesam [li] ja pet godina radila za to i angažirala se gdje god sam mogla?!“ (I. B., 3. 6. 2024.)

Iako HZZ u svojem opisu nastoji jasno, precizno i sveobuhvatno opisati etnološko i kulturnoantropološko zanimanje, u praksi ono često nije prepoznato niti pravilno adresirano.

Ipak, uzevši podatke s internetskih stranica HZZ-a u obzir, naglašena je činjenica kako je posrijedi skup znanja koji se stječe tijekom studija, odnosno da je riječ o nečemu što je dio studijskog programa. Prema podacima o studiju etnologije i kulturne antropologije za ak. god. 2023./2024. na zagrebačkom Filozofskom Fakultetu, ishodi učenja diplomskoga studija etnologije i kulturne antropologije obuhvaćaju kritičku analizu, interpretaciju, vrednovanje i primjenu teorija i metoda u kvalitativnim istraživanjima; kritičku analizu i vrednovanje kulturnih fenomena, procesa, kulturne raznolikosti i interkulturalnih odnosa, socijalne jednakosti, kulturnih politika i tvorbi kulturne baštine; dizajniranje i provedbu etnografskog istraživanja; analizu i interpretaciju etnografskih podataka; te demonstriranje prezentacijskih vještina i upravljanja komunikacijskim procesom putem različitih komunikacijskih kanala u akademskom i neakademskom okružju (ECTS Informacijski paket za akademsku godinu 2023. / 2024., FFZG). Vrijedno je dodati i kako American Anthropological Association (u daljnjem tekstu AAA) ukratko navodi ključna znanja i vještine: razumijevanje ljudske raznolikosti, istraživačka znanja i vještine za prikupljanje i interpretiranje podataka te učinkovita komunikacija (2021).

Uspoređujući podatke o znanjima i vještinama etnologa iz perspektive HZZ-a s podacima iz opisa diplomskog studijskog programa etnologije i kulturne antropologije na zagrebačkom Filozofskom fakultetu za ak. god. 2023./2024. te podacima koje nudi AAA-a, nailazimo na nekoliko dodirnih točaka. Sva tri izvora naglašavaju posjedovanje i korištenje analitičkih i istraživačkih znanja i vještina, komunikativnosti te organizacijskih vještina. S druge strane, HZZ eksplicitno navodi sklonost prema interdisciplinarnosti, dok se ona u drugim dvjema perspektivama ne ističe. Isto tako, AAA i studij etnologije i kulturne antropologije posebno naglašava razumijevanje ljudske raznolikosti, dok HZZ ovaj aspekt ne izdvaja eksplicitno, ali je implicitno sadržan u dijelu koji se odnosi na znanja i istraživanja „svih kulturnih fenomena“ u različitim kontekstima, „analiza subkulturnih skupina“ i drugdje. Unatoč tome, treba napomenuti da ishodi učenja u studiju etnologije i kulturne antropologije, navedeni prethodno, naglašavaju primjenjivost ove discipline, što Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) ne prepoznaje i konkretizira. Drugim riječima, može se zaključiti da HZZ ne prati adekvatno razvoj studijskih programa

3. Znanja i vještine koje studenti etnologije i kulturne antropologije stječu tijekom studija

Odabir studija etnologije i kulturne antropologije omogućava studentima da steknu širok spektar znanja i vještina. Uz poznavanje kulturnoantropoloških teorija i koncepata, to na primjer uključuje, teorijska i empirijska znanja o kulturi, kulturnim procesima i kulturnoj raznolikosti, metodološka znanja o kvalitativnim istraživačkim pristupima, kao i etička znanja potrebna za rad s ljudima i upravljanje podacima. Uz to, studenti razvijaju važne vještine kao što su istraživačke, komunikacijske, tehničke, kritičko-analiitičke i organizacijske vještine koje su ključne za njihovu prilagodljivost na tržištu rada. Međutim, kako se čini, postoji značajan izazov u premošćivanju jaza između znanja i vještina stečenih tijekom studija i stvarnih zahtjeva tržišta rada.

Amy Goldmacher u svojoj doktorskoj disertaciji posebno naglašava kako, bez obzira na odabir studija, tijekom obrazovanja studenti razvijaju svoj osobni identitet sudjelujući u grupnom okruženju, stječući raznoliko znanje i socijalizirajući se s drugima. Sveučilišno je okruženje koncipirano kao zajednica prakse, u kojoj profesori i studenti aktivno sudjeluju u procesu učenja i pripreme za daljnju karijeru. Kada studenti odaberu studij (ili studije), zbog nastavnih i izvannastavnih aktivnosti počinju provoditi više vremena na odsjeku te se postupno integriraju u kulturu odsjeka. Aktivno sudjelujući u procesu učenja, studenti kulturne antropologije razvijaju svoje identitete i pregovaraju o njima kroz interakciju s profesorima i kolegama (Goldmacher 2010: 41–43). Zanimljivo je i važno istaknuti da je svih petero kazivača u mojem istraživanju reklo da im je iskustvo terenskih istraživanja, koje je specifično za studij etnologije i (kulturne) antropologije, najviše pomoglo u daljnjem osobnom i profesionalnom razvoju.

A. Goldmacher nastavlja kako je razumijevanje doprinosa kulturne antropologije posebno važno na preddiplomskoj razini, jer je to ključan trenutak kada studenti aktivno razmatraju svoje mogućnosti zaposlenja nakon stjecanja titule prvostupnika / prvostupnice etnologije i kulturne antropologije ili se odlučuju za nastavak studija na diplomskoj razini radi daljnje specijalizacije u etnologiji i kulturnoj antropologiji ili drugim disciplinama. Iako je fokus na etnološkoj i kulturnoantropološkoj pripremi ključan na preddiplomskoj razini, bitno je istaknuti da je rasprava o pripremi i mogućnostima zaposlenja relevantna na svim razinama profesionalnog razvoja (Goldmacher 2010: 31). Troje od petero kazivača priznalo je da je tijekom preddiplomske razine studija razmišljalo o promjeni (ili čak napuštanju) studija. Primjerice, P. I. navodi da su joj prve tri godine studija bile ključne za daljnji nastavak studiranja:

„Tijekom preddiplomskog studija cijelo sam vrijeme preispitivala studij. Ništa od toga mi se nije činilo konkretnim. Bilo mi je zanimljivo, ali bez vidljivog cilja. U mom studiju je bila bitna pauza kad sam se osjećala kao da ništa nema smisla. Uzela sam godinu pauze i otišla raditi konkretan fizički posao. Ubrzo sam shvatila da ne mogu tako i da mi jako fali intelektualni rad. Po povratku na studij pomirila sam se s tim da mi se faks ne čini previše smislenim, ali da će se smisao pojaviti.“ (P. I., 6. 6. 2024.)

Za razliku od P. I. koja je kroz čitavo trajanje preddiplomskog studija propitkivala svoju odluku o upisu ovog studija, kod ostalih dvoje kazivača preispitivanje odabira studija trajalo je jedan ili dva semestra, što se također može pripisati općenitoj prilagodbi na novu situaciju, tj. visokoškolsko obrazovanje.

Ipak, nakon što stekne zvanje magistra etnologije i kulturne antropologije, a s time i etnološka i kulturnoantropološka znanja i vještine, student treba pronaći poslovnu priliku te na novome radnome mjestu ta stečena znanja i vještine prikladno primijeniti. Stoga studenti kulturne antropologije koji žele raditi izvan akademske zajednice moraju znati iskoristiti svoj obrazovni kapital te pronaći prilike u kojima ga mogu primijeniti kako bi njihovo znanje postalo relevantno i važno za praktičan rad (Goldmacher 2010: 32–35). S obzirom da je svih petero kazivača trenutno zaposleno, može se reći da su uspjeli predstaviti, a onda i primijeniti stečena znanja. Izuzevši dvoje kazivača koji se izravno bave etnologijom i kulturnom antropologijom, tri su kazivačice pronašle načine primjene etnoloških i kulturnoantropoloških kompetencija. Iako im je primjena disciplinarno specifičnih znanja i vještina ograničena, sve tri navode da su im studijem stečene meke vještine (engl. *soft skills*), poput komunikacije u različitim kontekstima, timskoga rada i mogućnosti prilagodbe ključne za rad.

Kao i u svakom području, tako i u etnologiji i kulturnoj antropologiji, znanja i vještine su ključni elementi koji oblikuju kompetencije i sposobnosti osobe. Stoga slijede neka od bitnih znanja koje etnolozi i kulturni antropolozi posjeduju.

Prema Marcusu, osim teorijskih znanja koja omogućuju razumijevanje kultura, njihovih dinamika i različitosti, metodološka znanja podrazumijevaju poznavanje kvalitativnih istraživačkih pristupa, i u okviru njih prije svega etnografskih metoda. Etnolozi i kulturni antropolozi također posjeduju etička znanja vezana za istraživanje i rad s ljudima, a imaju i pojedine interdisciplinarne uvide u područja koja su relevantna za specifična istraživanja (npr. zdravstvo, okoliš). Etnološke i kulturnoantropološke vještine usko su isprepletene s kulturnoantropološkim znanjima. Riječ je o istraživačkom znanju, odnosno vještom prikupljanju, analizi i interpretaciji kvalitativnih i kvantitativnih podataka te sposobnosti

dizajniranja i provođenja etnografskih istraživanja. Zatim je riječ o interpersonalnim i komunikacijskim vještinama, odnosno fleksibilnosti i prilagodljivosti u dinamičnim i često nepredvidivim istraživačkim okruženjima te empatiji i sposobnosti aktivnog slušanja. Osim tehničkih vještina koje odlikuju korištenje različitih tehnoloških alata za prikupljanje i analizu podataka, treba naglasiti i kritičko-analitičke vještine, to jest sposobnost kritičkog razmišljanja i sintetiziranja raznovrsne građe u koherentne zaključke; te organizacijske vještine, odnosno sposobnosti učinkovite koordinacije terenskog rada, ali i vično vođenje (istraživačkih) projekata, uključujući planiranje, organizaciju i vođenje timova (Marcus 1995).

Uzevši navedena znanja i vještine u obzir, Hawvermale, Cronin, Davis, Byth, Torres, Giamarqo, Stutts, Koyuncuoglu i Burke su u velikom istraživanju zaposlenosti (kulturnih) antropologa izdvojili bitne vještine² budućnosti koje su potrebne za profesionalni razvoj. Većina kazivača izdvojila je istraživanje kao ključnu vještinu, odnosno, konkretnije, metodu i dizajn istraživanja. Slijedi poznavanje kvalitativnog i kvantitativnog istraživanja. Daljnje apostrofirane vještine su analitičko promišljanje te umrežavanje, upravljanje projektima te komunikacijske vještine. Ostale meke vještine koje su istaknute podrazumijevaju agilnost i fleksibilnost, empatiju te dobre slušačke vještine (Hawvermale et al 2021: 34). Prema Kediji, osim navedenih vještina, kulturni antropolozi imaju razvijen širok spektar bihevioralnih i znanstvenih istraživačkih metoda (Kedia 2006: 139). Uz to, u kontekstu primjene antropologije u specifičnim radnim okruženjima van Willigen naglašava važnost razumijevanja radnog konteksta, odnosno poznavanja literature srodnih društvenih znanosti, poznavanja specifičnog tehničkog područja, poznavanja zakona, propisa i politika koje izdaju vladini izvori, poznavanja tvrtki i agencija koje djeluju u određenom području te poznavanja profesionalnih organizacija u tom području i saznanja koji se antropolozi bave kojim temama u tom području (van Willigen 1993: 24).

Kako autori navode, studenti (kulturne) antropologije završetkom studija stječu ove vještine i znanja koje ih čine izuzetno prilagodljivima na tržištu rada. Ukratko, studenti su osposobljeni za temeljito i precizno dokumentiranje i obradu podataka, naglašena im je pozornost za detalje, razvijeno im je analitičko i kritičko razmišljanje te se spretno snalaze u neočekivanim situacijama. Svi su kazivači naveli da posjeduju ova znanja i vještine.

Kedia tvrdi da je „antropologija jedinstveno primjenjiva na tržištu rada 21. stoljeća, koje je sve više globalno, raznoliko i usmjereno prema korisnicima“ (Kedia 2006: 128). Vodeći se, između ostaloga, i time, Odsjek za etnologiju i kulturnu antropologiju Filozofskoga fakulteta

² Iako bi se neke od ovih vještina mogle klasificirati kao znanje, u radu se sve imenuje vještinama.

Sveučilišta u Zagrebu se 2015. i 2016. godine uključio u projekt Europskog socijalnog fonda pod nazivom „Usklađivanje studijskih programa iz područja društvenih i humanističkih znanosti s potrebama tržišta rada“ (usp. Belaj 2017). U okviru projekta je kao krajnji rezultat provedena revizija studijskih programa etnologije i kulturne antropologije na temelju prethodnih projektnih dionica: analize stanja na tržištu rada (karijera etnologa i kulturnih antropologa) i potreba poslodavaca, izrade prijedloga standarda zanimanja³ te standarda kvalifikacije⁴ primjenom kompetencijskog pristupa u obrazovnom procesu. Za potrebe analize tržišta rada, provedena je anketa među alumnima diplomiranim u razdoblju od 2003. do 2014. godine, pri čemu se pitanjima zahvaćala njihova radna karijera, položaj na tržištu rada te uobičajeni poslovi i zanimanja. Analizom tih podataka identificirale su se karakteristike radnih karijera i položaj diplomiranih studenata na tržištu rada (Belaj 2017: 499–501). U toj anketi 56% ispitanika ističe kako njihov trenutačni posao odgovara njihovom završenom studiju. Također, anketirani alumni smatraju da su većinu specifičnih vještina potrebnih za obavljanje posla stekli tijekom studija, uključujući istraživačke i analitičke vještine, vještine kritičkog čitanja, implementacije etičkih načela struke, znanstvenog i stručnog komuniciranja te interkulture vještine (ibid.: 503). Uz to, kako M. Belaj piše, mnogi hrvatski diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi prepoznaju važnost studijem stečenih znanja u poslovnom, ali i osobnom rastu i razvoju. Stečeni senzibilitet za različitost često se ističe poželjnom vještinom, a oni koji su zaposleni izvan akademije navode ju kao neizbježnu pri istraživanju potreba korisnika u okviru razvoja uslužnih i proizvodnih rješenja i inovacija, u radu na menadžerskim i konzultantskim poslovima te u radu s civilnim društvom (Belaj 2021: 290). Međutim, s druge strane, analiza je utvrdila primjetan nedostatak određenih specifičnih vještina koje su potrebne u području planiranja i provedbe projekata, osmišljavanja, stručnog savjetovanja te implementacije kulturnih proizvoda, što sugerira prostor za poboljšanje u područjima koja su ključna za praktičnu primjenu etnologije i kulturne antropologije (Belaj 2017: 503).

Revizija studijskog programa etnologije i kulturne antropologije 2015. i 2016. godine temeljila se na ishodima učenja proizašlim iz potreba tržišta rada. Istraživanje o radnim karijerama diplomiranih studenata pokazalo je da većina sudionika istraživanja smatra kako njihov trenutačni posao odgovara njihovom završenom studiju, ali istodobno ukazuje na

³ “Standard zanimanja (...) je popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju i popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje” (*Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru*, NN 22/13 prema Belaj 2017).

⁴ “Standard kvalifikacije (...) je sadržaj i struktura određene kvalifikacije. Uključuje sve podatke koji su potrebni za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije te podatke koji su potrebni za osiguravanje i unapređenje kvalitete standarda kvalifikacije” (*Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru*, NN 22/13 prema Belaj 2017).

nedostatak određenih specifičnih vještina za praktičnu primjenu etnologije i kulturne antropologije. Uzimajući u obzir ove rezultate, uspostavljeni su novi ishodi studija koji posebno naglašavaju kvalitativnu metodologiju, stručnu praksu, kulturnu baštinu, kao i kritičko-analitičke vještine te senzibilitet za kulturnu raznolikost, kako bi se studenti bolje pripremili za suvremene zahtjeve tržišta rada (Belaj 2017: 506–507). U međuvremenu su novi studijski programi dodatno usklađivani s aktualnim kretanjima u struci na globalnoj razini i na tržištu rada te su konačno akreditirani 2023. godine, a s izvedbom počinju u ak. godini 2024./2025.

Dakle, tijekom sveučilišnog obrazovanja, studenti ne samo da stječu raznoliko znanje već i razvijaju svoj osobni identitet kroz grupno okruženje i socijalizaciju. Studenti etnologije i kulturne antropologije stječu širok spektar znanja i vještina koje ih čine prilagodljivima na tržištu rada. To uključuje teorijska, metodološka i etička znanja, kao i vještine kao što su istraživačke, komunikacijske, tehničke, kritičko-analitičke i organizacijske vještine. Međutim, unatoč ovakvoj pripremi, dolazi do procjepa između vještina koje etnolozi i kulturni antropolozi stječu tijekom studija i onih koje zahtijeva aktualno i brzo promjenjivo tržište rada (Goldmacher 2010: 41–43), što primorava studente na prilagodbu i potencijalno potiče promjenu karijera. Stoga je važno kontinuirano usklađivati studijske programe s potrebama tržišta rada jer se time osigurava da studenti stječu specifične vještine potrebne za praktičnu primjenu u svojoj struci i povećavaju svoje mogućnosti zapošljavanja nakon završetka studija.

4. Zapošljivost diplomiranih studenata: izazovi i prilike na tržištu rada

Današnja zapošljivost zahtijeva više od samog imanja posla – ključno je postati zapošljiv, što podrazumijeva razvoj relevantnih kompetencija i vještina. Upravo iz tog razloga, studenti se često uključuju u rad već tijekom studija. Studenti humanističkih studija, među njima i etnolozi i kulturni antropolozi, nailaze na dodatne poteškoće pri zapošljavanju zbog nedostatka jasnih veza između studijem stečenih vještina i potreba tržišta. Nasuprot tome, budućnost poslova orijentirana je prema vještinama koje su vezane uz umjetnu inteligenciju i analizu podataka, potičući potrebu za inovativnim pristupima unutar etnološke i kulturnoantropološke discipline. Navedene dimenzije zapošljivosti predmet su ovoga poglavlja.

Prema A. Bron i C. Thunborg (2020), zapošljivost se definira kao sposobnost osobe da pronade posao, zadrži ga i / ili se kreće između poslova. Fokus je, dakle, na ideji „postati zapošljiv“, a ne na „biti zaposlen“. Zapošljivost, iz individualne perspektive, obuhvaća osobnu odgovornost za stjecanje odgovarajućih kompetencija što uključuje sposobnost samopromocije i učinkovito izražavanje vlastitog socijalnog, osobnog i kulturnog kapitala (Bron i Thunborg 2020: 162). Zanimljivo je da je svih petero kazivača otvoreno ili latentno potvrdilo ovaj navod. Primjerice, M. K. kaže:

„Naučiš se marketinški brendirati. Tržište rada i struka su dvije odvojene stvari, a onda kada se to presječe u jednoj osobi, studentu, onda shvatiš da to ovisi o studentu, o njegovom radnom iskustvu tijekom, prije i poslije studija, o interesima koje je razvio na ovaj ili onaj način.“ (M. K., 6. 6. 2024.)

Prema Costellu, u prilog tomu ide činjenica da zaposlenje nakon završetka studija sa sobom donosi razvoj „prikladnog, subjektivno internaliziranog profesionalnog identiteta“ (Costello 2005: 23 u Goldmacher 2010: 43). Također, naglašava Goldmacher, pronalaženje posla s fakultetskom diplomom često ovisi o društvenom ili profesionalnom statusu: osoba se može oslanjati na društvene ili profesionalne mreže za pristup poslovima i mora posjedovati odgovarajuće simbole, jezik i vrijednosti referentne skupine kojoj želi pripadati. Pronalaženje posla s fakultetskom diplomom također implicira podudaranje novostečenog obrazovnog statusa s „prikladnim“ poslom. Nadalje, ulaganje u fakultetsko obrazovanje podrazumijeva očekivanje nagrade u obliku posla. Nesklad statusa nastaje kada se status ulaganja, odnosno fakultet, i nagrade, odnosno posla ne podudaraju (Stryker i Macke 1978: 63 u Goldmacher 2010: 44). Nesklad statusa generira osjećaje disonance, napetosti ili sukoba koji proizlaze iz neusklađenih ili neprikladnih elemenata (Goldmacher 2010: 43–44). U prilog nezadovoljstvu

zaposlenja na trenutnom radnom mjestu, koji nije usklađen sa završenim studijem jedna je kazivačica kazala da:

„Svaka kultura poslovanja ima svoje. Kad naučiš sve obrasce onda ti je lakše. Ovdje trebam biti točna, jasna, nema mjesta intelektualnim razmišljanjima. Sve treba biti precizno. Pokušavam ostati što više u tom etnološkom, kulturnoantropološkom svijetu. Teško je kad zavoliš svoju struku, a ne možeš se baviti njom. Ja sa svojim poslom neću nikako doprinijeti nekome. Okej, dat ću prijevod, ali nemam to zadovoljstvo kad se baviš antropologijom i etnologijom. Nemam to zadovoljstvo kao kad negdje budeš, nešto vidiš, popričaš s ljudima.“ (I. B., 3. 6. 2024.)

Iako je nezadovoljstvo poslom koji sada obavlja evidentno, I. B. je svjesna kako trenutno zaposlenje nije nužno konačno. Istu svijest o mogućnosti zaposlenja u srodnom poslu dijeli i P. I.

Prema A. Bron i C. Thunborg, tranzicija studenata s visokog obrazovanja na radni život može se podijeliti na dva glavna puta: linearni i paralelni. Linearni put predstavlja proces u kojem studenti prvo završavaju studij, a potom traže posao i prelaze na tržište rada. U Švedskoj, se primjerice, ovaj pristup percipira kao tradicionalan, a naglasak se stavlja na razdoblje nakon formalnog diplomiranja. Unatoč tradicionalnom pogledu na linearni put, istraživanja pokazuju da to nije uvijek put koji garantira (željeno) zaposlenje. U suvremenom se kontekstu ovaj pristup zna smatrati nepoželjnim, a studenti koji ga slijede mogu biti percipirani kao manje motivirani ili spremni za rad. Određena istraživanja (usp. Pitman et al. 2019 u Bron i Thunborg 2020: 164) potvrđuju da linearni put ne garantira zaposlenje, posebno za studente koji tijekom studija nisu nigdje bili zaposleni. Nasuprot tome, paralelni put se odnosi na studente koji se tijekom studija uključuju na tržište rada kako bi si osigurali zaposlenje. Studenti koji idu paralelnim putem mogu se dalje podijeliti u dvije skupine. Prva grupa uspješno usklađuje svoje obrazovanje s traženjem relevantnih poslova, dok se druga grupa suočava s preprekama ili nesigurnošću u vezi karijernih izbora. Istraživanje T. Pitman, P. Koshy, D. Edwards, L.-C. Zhang i J. McMillan (2019) pokazalo je da paralelni put može znatno poboljšati mogućnosti zapošljavanja nakon diplomiranja. Samo se jedno od petero kazivača odlučilo na paralelni put. I. B. o tome kaže:

„Ja sam ovaj posao radila i studentski, od sedmog mjeseca prošle godine. Prije dva mjeseca sam dobila ugovor o radu. Prvenstveno sam se prijavila na ovaj posao jer je imao mogućnost dugoročnog zaposlenja. Iako sam prvotno htjela diplomirati u roku, nisam imala posao. U razgovoru s ljudima sam shvatila da diplomirati u roku nije dobra odluka jer ćeš biti ostavljen na tržištu rada.“ (I. B., 3. 6. 2024.)

Dakle, I. B. jasno navodi da je slijedila paralelni put prelaska s visokog obrazovanja na radni odnos jer joj je posao nudio sigurnost stalnog zaposlenja te se nije htjela upuštati u višemjesečnu potragu za poslom. U prilog tome, pojašnjava Amy Goldmacher, pronalaženje poslova povezanih s područjem studija postaje izazovno, posebno u humanističkim područjima. U svojoj osnovi, obrazovanje u području humanističkih studija potiče studente da razmišljaju o prirodi znanja, načinu funkcioniranja svijeta te vlastitom bivanju u tom svijetu. Za razliku od „konkretnijih“ studija koji nude preciznu obuku, poput poslovne administracije, studenti humanističkih studija često se suočavaju s dilemom kako primijeniti stečeno znanje u svojoj budućoj karijeri. Iako obrazovanje humanističkog smjera uključuje specifične vještine, ono se ne može jednostavno svesti na konkretan set vještina. Danas, kada je pronalaženje posla samo po sebi izazovno, studentima humanističkog obrazovanja pronalaženje je posla često dodatno otežano jer nisu u mogućnosti jasno iznijeti vještine koje su razvili tijekom svog obrazovanja te ih povezati s onim vještinama koje se smatraju ključnima u globalnoj ekonomiji (Goldmacher 2010: 15). Isto tako, diploma kulturnog antropologa često je neprepoznata što za sobom onda nužno povlači i druge posljedice. Naime, poslodavci u pravilu preferiraju diplome s kojima su upoznati, stoga ako je kulturna antropologija poslodavcu nepoznata, posloprimac s tom diplomom može imati manje izgleda za zaposlenje. Međutim, moguć je i obrnuti scenarij – poslodavci mogu uvidjeti širok raspon mogućnosti i vještina osoba s kulturnoantropološkom naobrazbom (ibid.: 19). Upravo je takvo iskustvo imao kazivač M. K., kad se na razgovoru za posao nadležna osoba iznimno zainteresirala za antropološku disciplinu, premda na kraju taj posao nije dobio.

Prema A. Goldmacher, prije nego što je antropologija postala akademskom disciplinom krajem 19. stoljeća, vlade imperijalnih sila su angažirale antropologe kako bi pružili detaljne kulturne informacije o lokalnim populacijama radi doprinosa razvoju (imperijalističkih) politika (Baba 2006; Baba 2008; Ervin 2004 prema Goldmacher 2010: 32). Iako je akademsko tržište rada u SAD-u raslo tijekom 1960-ih godina, od kasnih 1970-ih broj antropologa s doktoratima prerastao je broj dostupnih akademskih pozicija. Antropologija se stoga vratila u privatni i javni sektor (Baba 1994 prema Goldmacher 2010: 32). Prema American Anthropological Association (2006a) s početka 2000-ih godina, u SAD-u je više od polovice antropologa radilo izvan akademske zajednice, što ukazuje na diskrepanciju karijernih puteva između antropologa koji rade u akademiji i onih u neakademskim poslovima (prema Goldmacher 2010: 32–33).

U vidu tradicionalnih etnoloških i kulturnoantropoloških mjesta zaposlenja, osim u znanosti, dakle rada na fakultetima i znanstvenim ustanovama, etnolozi i kulturni antropolozi

zapošljavaju se i u muzejima, konzervatorskim odjelima te centrima za kulturu. Prema Sklevicky, do prije tridesetak godina i u Hrvatskoj su ova radna mjesta bila najizglednija mjesta zaposlenja diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa (Sklevicky 1991: 59). No, danas se velik broj etnologa i kulturnih antropologa zapošljava i u netradicionalnim etnološkim i kulturnoantropološkim poslovima jer tradicionalna radna mjesta, zbog svojih ograničenja, nisu u mogućnosti zaposliti sve diplomirane studente etnologije i kulturne antropologije. Osim što su tri kazivačice očigledan primjer zapošljavanja etnologa i kulturnih antropologa izvan tradicionalnih etnoloških i kulturnoantropoloških radnih mjesta, svi su kazivači navodili primjere kolega koji rade na raznim pozicijama, primjerice kao istraživački analitičari ili dizajneri korisničkog iskustva (UX, *user experience*). Na kraju, obojica kazivača su na pitanje gdje se zapošljavaju etnolozi i kulturni antropolozi ponudili srodan odgovor, to jest da „na kraju se zaposliš svugdje, etnologa ima svugdje“ (T. A., 7. 6. 2024.).

Dok je potražnja za etnologima i kulturnim antropologima u okviru akademije ostala ograničena, otvorile su se nove mogućnosti za njihovo zapošljavanje izvan akademske sfere. Kako piše američki antropolog Setish Kedia, danas svjedočimo povećanoj potrebi za stručnjacima koji su sposobni analizirati i interpretirati velike količine podataka za vlade, poslovne subjekte i neprofitne organizacije. Kao rezultat toga, primijenjena i praktična antropologija postaju sve značajnije unutar antropološke discipline. Za glavni cilj imaju da se antropološko znanje, metodologija i teorije koriste kako bi se potaknule ili olakšale aktivnosti usmjerene na rješavanje problema u zajednici ili organizaciji. U SAD-u većina diplomiranih kulturnih antropologa posao pronalazi na istraživačkim pozicijama i projektima, u vladinim organizacijama te kao konzultanti (Kedia 2006: 138). Također, Kedia navodi kako se kulturni antropolozi zapošljavaju i u domenama urbanističkog razvoja, pravosuđa, prosvjete, marketinga, diplomacije, međunarodnih odnosa, u raznim kulturnim ustanovama te organizacijama koje se bave ljudskim pravima.

Za razliku od američkog, u hrvatskom kontekstu su i danas mogućnosti i značaj kulturne antropologije izvan tradicionalnih mjesta zaposlenja do velike mjere neprepoznati. Marijana Belaj piše kako se mogućnosti primjene etnoloških i kulturnoantropoloških znanja i etnografskih istraživanja u Hrvatskoj donekle prepoznaju u inicijativama civilnog društva i u području javnog sektora, dok su u gospodarskom sektoru ovi potencijali slabo ili nimalo prepoznati (Belaj 2021: 287). Ipak, većina etnologa i kulturnih antropologa u Hrvatskoj je zaposlena. Tijekom provedbe ranije navedenog projekta, kako su pokazala projektna istraživanja o radnim karijerama etnologa i njihovom položaju na tržištu rada 2015. i 2016.

godine, 83% anketiranih alumna etnologije i kulturne antropologije bilo je u statusu zaposlenih (Belaj 2017: 501). Usto,

„76% anketiranih alumnija etnologije i kulturne antropologije počelo je raditi po svršetku studija, njih 15% nastavilo je raditi na poslu na kojem su već bili zaposleni u vrijeme svršavanja studija, a njih 9% od svršetka studija do vremena provedbe ankete nikad nisu radili (riječ je uglavnom o recentnijim alumnijima). (...) Svoj prvi posao anketirani su najčešće dobili u području muzejskih djelatnosti (23%, tj. 19% kao kustosi ili kustosi pripravnici/vježbenici i 4% kao konzervatori, voditelji zbirke ili čuvari izložbe). Nadalje, 15% svoj je prvi posao dobilo u području nastavnčkih poslova (što nije povezano sa studijem etnologije i kulturne antropologije, jer studij nema nastavnički smjer); 8% kao suradnici u ustanovama za kulturne i edukacijske djelatnosti; 7% kao administrativni djelatnici; 6% kao asistenti u znanstvenim i znanstveno-nastavnim ustanovama te 19% u ostalim djelatnostima vezanim uz studij (knjižničar, rad na projektima, arhivist, dokumentarist i dr.). 22% anketiranih alumnija svoj je prvi posao dobilo u području djelatnosti nevezanih uz završenu kombinaciju studija.“ (Belaj 2017: 502)

Dakle, iako većina novodiplomiranih etnologa i kulturnih antropologa svoja prva zaposlenja pronalaze u muzejskim djelatnostima, gotovo u jednakom omjeru svoj prvi posao dobivaju izvan struke. Dan Podjed, slovenski antropolog, vjeruje da je za opstanak discipline izvan akademije ključno otvaranje prema inovativnim i kombiniranim istraživačkim pristupima, posebno onima koji integriraju potencijale digitalnih tehnologija i analize *velikih podataka* (engl. *big data*) (prema Belaj 2021: 288). Podjedovo razmišljanje odgovara rezultatima velikog istraživanja budućnosti poslova, koje navodi World Economic Forum. U rezultatima istraživanja istaknuto je da, na svjetskoj razini, tvrtke daju puno veći prioritet umjetnoj inteligenciji i velikim podacima. Prema tom je istraživanju izraženo da tvrtke planiraju uložiti zamjetno više resursa u prekvalifikaciju svojih djelatnika za ova znanja i vještine, sugerirajući da su umjetna inteligencija i veliki podaci neizostavni dijelovi strategija tvrtki (World Economic Forum 2023: 7).

Na temelju podataka iznesenih u ovom poglavlju, može se zaključiti kako, prema A. Bron i C. Thunborg (2020), osobe najčešće svoja prva zaposlenja ostvaruju nakon diplomiranja, odnosno slijede linearni put. Isti su put slijedili i moji kazivači, osim I. B. koja je pratila paralelni put. S druge strane, paralelni put, odnosno rad tijekom fakulteta, često poboljšava izgleda i mogućnosti zapošljivosti. Studenti humanističkih znanosti suočavaju se s dodatnim izazovima zbog neprepoznatljivosti njihovih diploma na tržištu rada. Iako hrvatski etnolozi i kulturni antropolozi pronalaze poslove sa svojim diplomama, mnogi se zapošljavaju na

poslovima koji su izvan tradicionalnih radnih mjesta zbog ograničenih mogućnosti zapošljavanja na tradicionalnim etnološkim i kulturnoantropološkim poslovima. Inovativni pristupi, poput integracije digitalnih tehnologija, kombinirane metodologije te prijenosa znanja, ključni su za budućnost discipline.

5. Prilagodba diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa na tržište rada

Utvrdivši kako su danas promjene na tržištu rada stalne i intenzivne, ne čudi činjenica da karijere često karakteriziraju učestale promjene radnih mjesta. Razumijevanje razloga, procesa i ishoda promjene radnih mjesta ključno je za bolje razumijevanje ovih prijelaza i njihovih učinaka na osobe. Neki od tih čimbenika analizirat će se u ovome dijelu rada.

Masdonati, Fournier i Lahrizi pišu kako su u suvremenom svijetu rada kontinuirane i nepredvidive promjene postale norma. To rezultira manje stabilnim i predvidljivim karijerama te čestim i kompleksnijim prijelazima s jednoga radnog mjesta na drugo. Ti prijelazi uključuju (ponovne) ulaske na tržište rada, promjene uloga unutar organizacije, napredovanja te odlaske sa starih ili traženje novih poslova. U takvim situacijama često (iako ne nužno) dolazi do stvarnih promjena karijere, što znači prijelaz s jedne profesije na drugu. Takvi prijelazi mogu biti izazovni jer se radnici moraju prilagoditi novoj profesionalnoj okolini i usvojiti nove vještine. Bez obzira na okolnosti, promjena nije uobičajeni dio konvencionalnog karijernog puta. Promjene u karijeri mogu biti dobrovoljne, kao što je osobna odluka o promjeni, ili nevoljne, kao što je otpuštanje i prisiljavanje na promjenu, a i često je teško precizno odrediti stvarni razlog promjene (Masdonati et al. 2017: 250). Iz provedenih intervjua dalo se iščitati da niti jedan sugovornik trenutno nema namjeru promijeniti profesiju. Dvije kazivačice su pak naglasile kako nisu u potpunosti zadovoljne trenutnim radnim mjestom, no ta ih činjenica motivira da traže posao koji je više povezan s etnološkom i kulturnoantropološkom strukom.

Istraživanja o razlozima promjene karijere koncentriraju se na tri osnovna aspekta promjene karijere: ulaze, procese i ishode. Ulazi se odnose na razloge, motive ili prethodne događaje koji potiču promjenu karijere. Procesi obuhvaćaju iskustvo same promjene, uključujući faze kroz koje radnici prolaze tijekom promjene. (Primjerice, Barclay, Stoltz i Chung (2011) opisuju pet faza: prethodno razmišljanje / odvajanje, promišljanje / rast, priprema / istraživanje, djelovanje / uspostavljanje te održavanje.) Ishodi označavaju učinke i rezultate promjene karijere na pojedinca, uključujući zadovoljstvo novom situacijom i brzinu prijelaza i prilagodbe. Uspješna promjena karijere može rezultirati osnaživanjem i samopouzdanjem radnika, kao i većim zadovoljstvom poslom i percipiranim upravljanjem. Razlozi za promjenu karijere obično se dijele na potisne (*push*) i privlačne (*pull*) faktore. Masdonati, Fournier i Lahrizi naglašavaju da se osim ove podjele, razlozi promjene karijere mogu podijeliti i prema sljedećoj kategorizaciji: izbjegavanje nesigurnih poslova ili loših uvjeta rada, suočavanje s određenim životnim događajima, smanjenje nezadovoljstva uzrokovanog poslom, obavljanje zanimljivog posla te traženje ravnoteže između posla i privatnog života (engl. *work-life*

balance). Nadalje, prema navedenim autorima razlozi promjene karijere razlikuju se prema psihosocijalnim karakteristikama, poput profesionalnog identiteta, osobnosti, percepcije osobnih vještina te prema osobnim karakteristikama – razini obrazovanja, dobi i spolu. Također ovise o situacijskim faktorima, na primjer trenutnim životnim okolnostima te sociokulturnom kontekstu. Napose, razlozi promjene karijernog puta ovise o okolini, poput obiteljske situacije, mreži poznanstava te podršci okoline (Masdonati et al. 2017: 250–251). Četvero kazivača zaposlilo se nakon studija, a jedna je kazivačica počela raditi još tijekom studija. M. K. i T. A. su trenutno zaposleni u struci, odnosno rade posao koji povezan sa studijem. M. K. se odmah nakon stjecanja diplome etnologije i kulturne antropologije zaposlio u struci, dok je T. A. tek promjenom radnog mjesta počeo raditi u struci. Ostale tri kazivačice zaposlene su na poslovima koji nisu povezani sa strukom niti studijem. U konačnici, dvoje kazivača zaposlenih u struci namjeravaju ostati na svojim radnim mjestima, dok se tri kazivačice namjeravaju vratiti struci. S obzirom da je trima kazivačima trenutno zaposlenje ujedno i prvo, razlozi promjene radnih mjesta mogli su se ispitati na primjerima preostalih dvoje kazivača koji navode sljedeće razloge:

„Prvo je što sam htjela sigurniji posao. Što se tiče beneficija, da znam da ću imati slobodno vrijeme, osiguranje, da će mi plaća biti tolika, da ću imati prava. Drugo, bilo mi je ekstremno bitno da sam okružena dobrim ljudima jer znam da ću provoditi puno vremena s njima, a radila sam s ekstremno toksičnim ljudima i ljudima koji nemaju pojma te su im meke vještine nepostojeće. I htjela sam nešto novo. Taj aspekt da sam otvorena za učenje novoga mi je stvarno pomogao jer sam doista htjela promjenu.“ (D. V., 8. 6. 2024.)

„Glavni je razlog što sam htio raditi u struci. Otvorila se prilika i prijavio sam se. Ja sam htio raditi u visokom obrazovanju ili u ustanovama kao što su etnografski muzeji, konzervatorski odjeli, Institut [za etnologiju i folkloristiku], gdje mogu primjenjivati struku. Kako sam imao već spremnu dokumentaciju, tako sam se samo javio na ovaj posao.“ (T. A., 7. 6. 2024.)

Predloženi iskazi pokazuju da je motivacija za promjenu radnog okruženja raznovrsna – D. V. je fokusirana na sigurnost, ugodno radno okruženje i kontinuirano učenje, dok je T. A. bio motiviran konkurentnim radom u struci.

Istraživanje Masdonatija, Fournier i Lahrizi (2017) naglašava važnost razumijevanja različitih aspekata promjene karijere, uključujući razloge, procese i ishode. Promjene karijere mogu biti motivirane raznim čimbenicima, kao što su izbjegavanje nesigurnih poslova, suočavanje sa životnim događajima, smanjenje nezadovoljstva poslom, traženje zanimljivog posla te balansiranje između posla i privatnog života. Osim osobnih i psihosocijalnih karakteristika, situacijski i sociokulturni konteksti igraju značajnu ulogu u tim procesima.

Uspješan prijelaz može rezultirati većim zadovoljstvom poslom, osnaživanjem i samopouzdanjem radnika. Prepoznavanje i adresiranje izazova povezanih s promjenama karijere ključno je za pružanje podrške radnicima tijekom njihovih profesionalnih tranzicija, osiguravajući im prilagodbu i uspjeh u novim ulogama.

6. Zaključak

Na temelju analize i podataka iznesenih u radu, može se zaključiti da su diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi suočeni s izazovom pronalaženja posla unutar svoje struke na suvremenom tržištu rada. Unatoč stečenim teorijskim i praktičnim znanjima, često nailaze na nesklad između svojih kompetencija i potreba tržišta rada. Međutim, njihova stečena široko zasnovana znanja te specifične i generičke (meke) vještine, poput sposobnosti komunikacije i prilagodbe u različitim kontekstima, timskog rada, razumijevanja raznolikosti, slušačkih sposobnosti i empatije omogućuju im prilagodbu i primjenu svojih vještina u različitim profesionalnim okruženjima.

Tradicionalna mjesta zaposlenja u etnologiji i kulturnoj antropologiji ne mogu odgovoriti na potrebe znatno većeg broja diplomiranih studenata i studentica. Međutim, diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi koji su spremni na stalno usavršavanje i prilagodbu mogu pronaći uspješne karijerne puteve u širem spektru zanimanja, koristeći svoja jedinstvena etnološka i kulturnoantropološka znanja i vještine za rješavanje kompleksnih problema u različitim sektorima.

U radu je također naglašena važnost kontinuiranog usklađivanja studijskih programa s potrebama tržišta rada kako bi se povećala zapošljivost studenata nakon završetka studija. Inovativni pristupi, u prvome redu integracija digitalnih tehnologija i kombinirana metodologija, važni su za budućnost discipline etnologije i kulturne antropologije. Međutim, ključ je u studentu samom: fakultetska diploma ne osigurava posao, nego angažman studenta, čega su svi kazivači svjesni. Prema podacima iz vlastitoga istraživanja, može se zaključiti da je za zapošljavanje diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa ključno kontinuirano stjecanje znanja i iskustva samog studenta tijekom i nakon studija, te samoreprezentacija na tržištu rada, neovisno o mjestu zaposlenja. Kazivači su prepoznali važnost ovih dvaju faktora, pružajući praktičan primjer kako diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi moraju aktivno raditi na svojoj zapošljivosti kroz osobni razvoj i radno iskustvo.

7. Popis literature i izvora

- BAGARIĆ, Petar. 2017. „Criteria of Excellence in the Humanities“. *Narodna umjetnost* 54/1: 69–86.
- BELAJ, Marijana. 2017. „Revizija studija etnologije i kulturne antropologije Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu primjenom Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira“. *Studia ethnologica Croatica* 29: 499–517.
- BELAJ, Marijana. 2021. „Antropologija izvan akademije – osvrt na Godišnji skup HED-a 2020: Etnografska istraživanja na tržištu“. *Etnološka tribina* 51/44: 287–291.
- BRON, Agnieszka i Camilla THUNBORG. 2021. „Struggles in Becoming Employable: Non-Traditional Student Narratives of the Transition from Higher Education to Working Life in Sweden“. *Studia paedagogica* 25/4: 161–182.
- Career Center. „Anthropological Skills“. *American Anthropological Association*. <https://careercenter.americananthro.org/article/anthropological-skills> (pristupljeno 15. svibnja 2024.).
- Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. *Future Job Prospects in Croatia (2022-2035)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/future-job-prospects?country=HR&year=2022-2035#2> (pristupljeno 16. svibnja 2024.).
- DOKKO, Gina, Jennifer TOSTI-KHARAS i Roxana BARBULESCU. 2019. „Bridging micro and macro: An interdisciplinary review of theories used in career studies“. U *The Routledge Companion to Career Studies*, ur. Hugh Gunz, Mila Lazarova, Wolfgang Mayrhofer. Routledge. 25–41.
- Ekonomski institut, Zagreb. *OVI Indeks*. <https://www.eizg.hr/indeksi-168/ovi-indeks/173> (pristupljeno 3. svibnja 2024.).

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. „ECTS Informacijski Paket za Akademsku Godinu 2023./2024“. <https://theta.ffzg.hr/ECTS/> (pristupljeno 9. svibnja 2024.).

GOLDMACHER, Amy. 2010. *'Something You Love And Something More Practical': Undergraduate Anthropology Education In The Neoliberal Era*. Doktorska disertacija. Detroit, Michigan, Wayne State University. https://digitalcommons.wayne.edu/oa_dissertations/212.

HAWVERMALE, Erica M., Shannon CRONIN, Kayla DAVIS, Janice BYTH, Brynn TORRES, Gi GIAMARQO, Sarah STUTTS, Leyla KOYUNCUOGLU i Ky BURKE. 2021. *The Face of Anthropology One Decade Later: Anthropology Master's Reflections on Education, Careers, and Professional Organizations Then and Now*. American Anthropological Association. <https://s3-us-east-2.amazonaws.com/napa-media-folder/wp-media-folder-napa/wp-content/uploads/pdf-files/The-Face-of-Anthropology-One-Decade-Later-Revised-02082020.pdf> (pristupljeno 7. svibnja 2024.).

HZZ – Mjesečni statistički bilten: travanj 2024. *Statističke publikacije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje*. <https://www.hzz.hr/usluge/publikacije-hzz-a/statisticke-publikacije/> (pristupljeno 20. svibnja 2024.).

KEDIA, Satish. 2006. „Careers in Anthropology“. U *Encyclopedia of Anthropology*, ur. H. James Birx. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 138–141.

KEDIA, Satish i John Van WILLIGEN. 2005. „Applied Anthropology: Context for Domains of Application“. U *Applied Anthropology: Domains of Application*, ur. Satish Kedia, John van Willigen. Westport, CT: Praeger, 1–32.

MARCUS, George E. 1995. „Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography.“ *Annual Review of Anthropology* 24: 95–117.

MASDONATI, Jonas, Geneviève FOURNIER i Imane LAHRIZI. 2017. „The Reasons Behind a Career Change Through Vocational Education and Training“. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 4: 249–269.

MIČUNOVIĆ, Milijana i Boris BOSANČIĆ. 2020. „Humanistika iz perspektive transhumanizma i posthumanizma“. *Anafora* 7/2: 379–402.

NAPA. „Career Development“. <https://practicinganthropology.org/mentoring-career/career-development/> (pristupljeno 14. svibnja 2024.).

Odjel za etnologiju i antropologiju Sveučilišta u Zadru. 2024. „Gdje diplomirani etnolozi mogu raditi? Odgovor saznajte na primjeru naših alumnija!“. *Facebook*. 23. travnja, <https://www.facebook.com/EtnoAntroUniZd/posts/pfbid0hDebvB7EbNfbYHxrsDSyvxPxlPLPaY3UrDPxNBzzuwGnUsExcH8DXDzdJAxenjKzl> (pristupljeno 17. svibnja 2024.).

PODJED, Dan, Meta GORUP i Alenka BEZJAK MLAKAR. 2016. „Applied Anthropology in Europe: Historical Obstacles, Current Situation, Future Challenges“. *Anthropology in Action* 23: 53–63.

SKLEVICKY, Lydia. 1991. „Profesija etnolog - analiza pokazatelja statusa profesije“. *Simboli identiteta, (Studije, eseji, građa)*, ur. D. Rihtman-Auguštin. Zagreb: Hrvatsko etnološko društvo: 45–67.

TUŠEK, Tina i Tomislava MAJIĆ. 2023. „Kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske kao posljedica pandemije Covid – 19“. *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E*, 13/1–2: 233–247.

World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (pristupljeno 14. svibnja 2024.).

8. Sažetak

Promjene karijernih puteva diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa

Ovaj rad analizira izazove i dinamiku karijernih puteva diplomiranih etnologa i kulturnih antropologa na tržištu rada. Rad se temelji na etnografskom istraživanju koje obuhvaća intervjue i promatranje, pružajući dubinski uvid u iskustva sudionika. Istraživanje pokazuje da, unatoč širokom spektru stečenih znanja i vještina, diplomirani etnolozi i kulturni antropolozi često nailaze na nesklad između svojih kompetencija i potreba tržišta rada. Međutim, njihova prilagodljivost i sposobnost primjene vještina u različitim kontekstima omogućuju im uspješne karijerne puteve. U radu je, između ostalog, istaknuto da su ključni čimbenici za zapošljivost etnologa i kulturnih antropologa kontinuirano stjecanje znanja i iskustva te sposobnost samoreprezentacije na tržištu rada.

Ključne riječi: etnologija i kulturna antropologija, suvremeno tržište rada, zapošljivost.

Career Path Changes of Graduated Ethnologists and Cultural Anthropologists

This paper analyses the challenges and dynamics of the career paths of graduated ethnologists and cultural anthropologists in the labour market. The study is based on ethnographic research that includes interviews and observation, providing an in-depth insight into the participants' experiences. The research shows that, despite the wide range of acquired knowledge and skills, graduated ethnologists and cultural anthropologists often encounter a discrepancy between their competencies and the needs of the labour market. However, their adaptability and ability to apply skills in different contexts allow them to have successful career paths. The paper highlights that key factors for the employability of ethnologists and cultural anthropologists include continuous acquisition of knowledge and experience, as well as the ability to self-represent in the labour market.

Keywords: Contemporary Labour Market, Employability, Ethnology and Cultural Anthropology.