



# Omsat antropologi

En undersøgelse af det antropologiske  
arbejdsmarked i Danmark

*Anne-Louise Lysholm Hansen*  
*Steffen Jöhncke*

Antropologisk Analyse, Institut for Antropologi

September 2013



# Indholdsfortegnelse

<b>INDLEDNING</b>	<b>4</b>
Begrebsafklaring	10
Målgruppen for rapporten	14
<b>METODE</b>	<b>15</b>
Mail med sneboldeffekt i 'det antropologiske community'	15
Interviews og observationer	17
Analyse	19
Findes der et <i>antropologisk</i> arbejdsmarked?	19
Beskrivelse af informanter	22
<b>KORTLÆGNING AF DET ANTROPOLOGISKE ARBEJDSMARKED</b>	<b>26</b>
Antropologernes arbejdspladser	26
Antropologernes beskæftigelsesområder	32
Problemstillinger fra forundersøgelsen	34
<b>ARBEJDSMARKEDSUDFORDRINGEN</b>	<b>37</b>
Specifikke og generelle kompetencer	38
Sort skærm på begge sider	39
Gennem udfordringen – vejen til arbejde	40
<b>KOMPETENCER – OG MANGEL PÅ SAMME</b>	<b>43</b>
At sætte sig ind i noget og at se på det udefra – samtidig	43
At bidrage til et større formål	44
At være eksplorativ – undersøgende og spørgende	48
At intervenere: fra viden til handling	49
At oversætte	51
At bruge en teoretisk forankring	53
At kunne tælle: kvantitative kompetencer	54
<b>KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER</b>	<b>55</b>
Professionsudfordringer	56
Anbefalinger	58
Litteratur	60
Bilag 1: Mail	62

## Indledning

I denne rapport fremlægges resultaterne af en arbejdsmarkedsundersøgelse udført af Antropologisk Analyse for Institut for Antropologi, Københavns Universitet, på foranledning af Institutts Aftagerpanel. Undersøgelsen er gennemført i slutningen af 2012 og begyndelsen af 2013. Baggrunden for undersøgelsen er, at der i betragtning af det hastigt voksende antal antropologiske kandidater er behov for øget viden om karakteren af det antropologiske arbejdsmarked uden for universitetet. Øget viden om dette arbejdsmarked vil kunne danne grundlag for en forstærket dialog mellem Instituttet og den 'praktiserede antropologi' – eller med det udtryk, der foreslås i denne rapport, 'den omsatte antropologi' uden for universitetet. De to sider i denne dialog ses som repræsenteret på den ene side af antropologiske kandidater, der er beskæftiget uden for universitetet samt disses 'aftagere' (dvs. arbejdsgivere og samarbejdspartnere), og på den anden side Institut for Antropologi, inkl. dets nylige dimittender, dets studerende, ledelse, forskere og undervisere. Dialogen skal bidrage til, at Instituttet uddanner kandidater med de kompetencer, som aftagerne efterspørger, og – i lige så høj grad – at de antropologiske kandidater er i stand til at opsøge, opnå og skabe relevant antropologisk arbejde ud af de muligheder, de møder. Perspektivet er således ikke alene, hvordan antropologiske kandidater kan 'tilpasses' til det eksisterende arbejdsmarked, men også omvendt, hvordan dette arbejdsmarked kan udvikles til at nyttiggøre antropologisk kunnen.

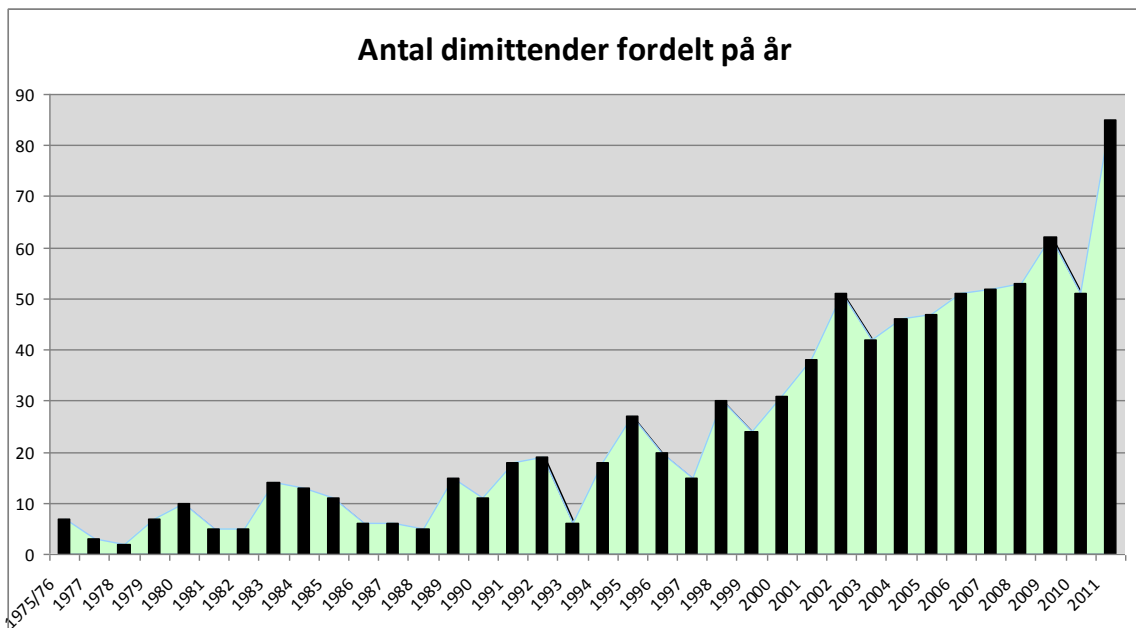
Behovet for dialog er opstået, fordi det antropologiske arbejdsmarked er i konstant udvikling. Både i Danmark og i udlandet har uddannelsen og praktiseringen af antropologi op gennem det 20. århundrede været præget af fagets historiske udgangspunkt som primært en forskningsdisciplin, hvis adelsmærke har været kundskaber til varetagelse af langvarigt feltarbejde og den universitetsbaserede forskning. En uddannelse i antropologi giver ikke en embedseksamen – i den forstand, at der ikke til faget findes et givet, professionsbestemt arbejdsområde i praksis uden for universitetet, hvor antropologi er det dominerende fag. Derfor arbejder antropologer uden for universitetet på felter, der i høj grad allerede er defineret og præget af andre fag som de toneangivende former for ekspertise – for eksempel sundhedsprofessionerne i forhold til antropologer, der arbejder med medicinsk antropologi; en række forretnings- og økonomiuddannede for antropologer, der arbejder i erhvervslivet; administrations- og statskundskabsuddannede for antropologer, der arbejder i den offentlige forvaltning, osv. Denne udvikling, hvor antropologer i høj grad har bevæget sig ind på og samarbejder med andre fagområder, kunne man betegne som antropologiens "omlokalisering", forstået som en overflytning

af antropologisk kunnen ud af den monodisciplinære ramme, som trives på universitetet, til tilpasning til tværfagligt samarbejde som et grundlæggende vilkår på ”udebane”. Langt de fleste antropologer arbejder i dag i tværfaglige sammenhænge. Evnen til at ”omlokalisere” sin faglige kunnen er således en ekstra udfordring for antropologiske kandidater, når de skal søge og finde beskæftigelse. Men det er også en generel udfordring for begrebsliggørelsen af faget, når det i stor og stigende grad ikke udøves alene som klassisk antropologisk forskning og undervisning, men også bliver omsat i en lang række andre former for praksis: Hvordan praktiseres antropologisk kunnen faktisk – hvis den gør det?

Som beskrevet i metodeafsnittet rummer denne undersøgelse både kvantitative opgørelser og kvalitative undersøgelser af arbejdsmarkedet for antropologer. Vi kender ingen andre kvalitative undersøgelser af området; vi har imidlertid fundet det oplagt at bruge fagets kompetencer og perspektiver til at undersøge ”os selv”, så at sige. Antropologisk Analyse, som ellers er en enhed for eksterne samarbejdsprojekter på Institut for Antropologi, har således påtaget sig dette projekt som intern konsulentopgave for Instituttet, og kigget ”udad” på det arbejdsmarked, som kandidater herfra agerer på.

Inden for de seneste årtier er optaget af studerende ved Institut for Antropologi øget kraftigt og derved – heldigvis – også produktionen af antropologiske kandidater efter endt uddannelse. Det samme gør sig gældende for kandidatuddannelsen i antropologi på Aarhus Universitet, samtidig med at der er oprettet nye uddannelser som eksempelvis kandidatuddannelsen i pædagogisk antropologi på det tidligere Danmarks Pædagogiske Universitet, (siden indfusioneret som en del af Aarhus Universitet). Hertil kommer nye hybrid-uddannelser under betegnelser som ’marketings- og management-antropologi’ på Syddansk Universitet og ’teknoantropologi’ på Aalborg Universitet. I Figur 1 nedenfor ses en opgørelse over antallet af dimittender fra magister- og siden kandidatuddannelsen i antropologi ved Institut for Antropologi på Københavns Universitet siden 1975/76. Heraf fremgår den kraftige forøgelse i produktionen af antropologiske kandidater fra 7 personer i 1975/76 til 85 i 2011.

Figur 1



Som det fremgår, er der især efter årtusindskiftet sket en kraftig vækst i antallet af dimittender, hvilket også indebærer, at den samlede ”antropologpopulation” fra Institut for Antropologi har stærk overvægt af yngre kandidater.

Selv om antallet af ansatte (bl.a. ph.d.-studerende) ved Instituttet også er vokset kraftigt i perioden, må vi antage at væksten i antallet af kandidater betyder, at der bliver uddannet væsentligt flere antropologer, end der er stillinger til i universitetsverdenen i Danmark – hvad denne undersøgelse kan bidrage til at belyse. I det omfang de får job, tager en stor del af de antropologiske kandidater beskæftigelse uden for den akademiske verden i andre felter end forskning. Der findes altså et arbejdsmarked og aftagere, som på den ene eller anden vis efterspørger (eller i hvert fald beskæftiger) antropologiske kandidater, og som har konkrete erfaringer med dem og deres måde at arbejde på. Antropologernes viden om og forståelse af deres eget fag og kompetencefelt – hvad de er uddannet til, og hvad de kan beskæftige sig med – følger imidlertid ikke nødvendigvis med disse ændringer i samme takt. Hvordan vi skal håndtere forholdet mellem den forskningsorienterede uddannelse, som er fagets historiske udgangspunkt, og et ikke-forskningspræget arbejdsmarked for antropologer, er således et af de spørgsmål, der trænger sig på.

Institut for Antropologi har tidligere – i henholdsvis 2003 (Skade-Rasmussen 2003) og 2009 (Capacent 2009) – gennemført to kvantitative undersøgelser om nylige antropologiske dimittenders beskæftigelse. De blev gennemført som spørgeskemaundersøgelser, og gav et overordnet indblik i, hvilke områder antropologer havde fundet arbejde på. De to undersøgelser viste, at mange antropologiske kandidater fandt arbejde inden for universitetsverdenen, nemlig 21,2 % i 2003 (Skade-Rasmussen 2003: 22) og 23 % i 2009 (Capacent 2009: 11), dog er tallet inklusiv sektorforskningsinstitutioner. Det vil sige, at over tre fjerdedele af de nyligt uddannede antropologer arbejdede uden for forskning i forskellige stillinger i offentlige og private virksomheder. Begge undersøgelser så på sammenhængen mellem de kompetencer, som antropologerne mente at have erhvervet i kraft af deres uddannelse, og hvad de mente blev efterspurgt i deres arbejde. Capacents undersøgelse fra 2009 spurgte kandidaterne, hvorvidt de besidder de kompetencer, som deres arbejdsgivere efterspørger. Her har antropologerne svaret, at de for eksempel mangler evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper, generel forretningsforståelse og IT-færdigheder (Capacent 2009: 26). Blandt andet på baggrund af disse kommentarer har Instituttet foretaget tilpasninger i uddannelsens indhold, der skulle imødekomme de nævnte mangler, bl.a. indførelsen af en IT-certificering i løbet af bacheloruddannelsen, flere praktisk orienterede kurser (i kvantitativ metode, evaluering og konsulentarbejde), og opbygningen af forsknings- og undervisningskompetence inden for erhvervsantropologi. Imidlertid er det svært at gennemskue ud fra svarene i Capacents undersøgelse, dels hvad et begreb som ”forretningsforståelse” nærmere betyder som praktisk kompetence, dels om der kunne være andre områder, som er mindst lige så vigtige for kandidater og aftagere, men som man på grund af undersøgelsens beskaffenhed (valg mellem givne svarkategorier) ikke har formået at opfange. Formålet med nærværende arbejdsmarkedsundersøgelse er derfor blandt andet at få uddybet, nuanceret og konkretiseret, hvad eventuelle manglende og efterspurgte kompetencer kan omfatte.

Fælles for begge de nævnte undersøgelser er desuden, at de ikke har været henvendt til aftagerne af antropologiske kandidater, men udelukkende til dimittender. Vi mangler bredere viden om aftagernes erfaringer med antropologers arbejde, samt viden om, hvad de efterspørger i ansættelsessituationer.

Aftagerpanelet har derfor ønsket, at der i denne omgang skulle foretages en kvalitativ undersøgelse, der kunne komme mere i dybden med hensyn til det aktuelle arbejdsmarked for antropologer. Under indtryk af ønsket om at skabe grundlag for øget dialog er Aftagerpanel og Antropologisk Analyse sammen kommet frem til følgende mål for undersøgelsen:

*Undersøgelsen skal afdække styrker, svagheder, potentialer og udviklingsmuligheder ved den eksisterende kandidatuddannelse i antropologi, for så vidt som disse kommer til udtryk i arbejdsgiveres og kandidaters egne erfaringer på arbejdsmarkedet.*

I denne undersøgelse lægger vi til grund, at alle kandidater i antropologi i lige grad er antropologer, og dermed som udgangspunkt vil være i stand til at praktisere antropologiske færdigheder, uanset om hvor de arbejder, om end betingelserne for deres arbejde (og dermed udfoldelsen af antropologi) vil være forskellige. Denne indfaldsvinkel til faget er ikke givet. Den engelske antropolog Susan Wright (2006) beskriver, hvordan beskæftigelse uden for universitetsverdenen har været anset for at være løsningen for de mindre dygtige antropologer, som i værste fald slet ikke blev anset for at være antropologer længere: Hun fik selv disse ord med på vejen, da hun fik sit første job som antropolog på et statsfinansieret, praktisk orienteret projekt: ”Det er en skam, at du ikke længere skal være antropolog” (Wright 2006: 27-28, vores oversættelse). Den underliggende hierarkiske opdeling i rigtige og forkerte måder at være antropolog på synes at afspejle en generel tilbøjelighed i faget i Europa og USA – men derimod ikke nødvendigvis i resten af verden (Baba og Hill 1997) – til at holde fokus på den universitetsbaserede grundforskningsantropologi som ”den egentlige antropologi”. Sideløbende hermed, og i nogen grad i opposition til hævdelser af grundforskningen som det centrale, har der dog ikke mindst i USA været en kontinuerlig interesse for ”anvendt antropologi” – den praktiske anvendelse af antropologiske perspektiver på en række samfundsanliggender (Kedia og van Willigen 2005), som også giver sig udtryk i lærebøger på området for studerende (Ervin 2005, Gwynne 2003) og i landsdækkende organisationer for anvendt og praktisk antropologi (SfAA og NAPA) med tilhørende publikationer (for eksempel Human Organization og NAPA Bulletin).



Selvom der også i Danmark er en voksende erkendelse af, at antropologisk kunnen har mange ansigter og lader sig udfolde på mange måder, er der stadig mangel på systematisk viden om, hvordan antropologien udøves på arbejdsmarkedet uden for forskningen. Ikke alene er der få undersøgelser af spørgsmålet; det er også sådan, at antropologer, der arbejder uden for forskning, kun i begrænset omfang formidler deres refleksioner over, hvordan de anvender deres antropologiske kompetencer i praksis, til fagfæller og studerende. Selvom mange af dem givetvis i høj grad skriver og publicerer, er det ikke nødvendigvis relevant for dem at eksplicite det antropologiske islæt i deres arbejde. Det skal dog bemærkes, at vi i forbindelse med denne undersøgelse har kommunikeret med mange antropologer, der netop efterlyser lejligheder til at udveksle med fagfæller – og denne efterlysning udgør en del af grundlaget for vores anbefalinger nedenfor.

Derved er det også en udfordring, hvordan viden om den brede anvendelse af antropologi kan finde vej tilbage til uddannelsen af antropologer. Selvom der for eksempel undervises i fagene 'Formidling og kommunikation' på 3. semester og i 'Anvendt antropologi' på 4. semester af bacheloruddannelsen, og der som nævnt er udviklet et mere praktisk orienteret kursusudbud på Institutet, viser et blik på kursusudbud og studieordninger, at det fortsat er et fokus på den universitetsbaserede forskningsantropologi, der præger uddannelsen på Institutet som helhed. Det er en udfordring for Institut for Antropologi, såvel som for mange andre universitetsuddannelser, at man både skal uddanne kommende, kompetente forskere, dvs. dimittender som er i stand til at indgå i et forskningsprojekt, samtidig med at Institutet skal imødekomme efterspørgslen fra aftagere, hvis fokus og sigte er et andet end forskning – såvel som at imødekomme forventninger fra studerende, der allerede i løbet af uddannelsen orienterer sig mod en karriere uden for universitetet.

Der er givetvis brug for mange initiativer til at imødekomme udfordringen. Denne undersøgelse skal grundlæggende ses som et bidrag til at dække behovet for bedre viden om, hvor og hvordan ikke-universitetsbaserede antropologer i Danmark arbejder. Vi anskuer dette som en metaantropologisk undersøgelse – dvs. en antropologisk undersøgelse af den antropologiske praksis, der foregår "derude". Fra starten formodede vi, at antropologi med fordel kunne anskues som én profession – det vil sige, at vi i overensstemmelse med en del af litteraturen som udgangspunkt anskuede antropologi som en bestemt måde at betragte, undersøge og forstå verden på, samt en bestemt måde at indramme problemer og løsninger på (Nolan 2003, Pink 2004). Nolan anfører, at der med enhver faglighed følger en bestemt måde at anskue problemer på, og deraf

følger også, hvordan de problemer skal løses. Formodningen om, at der findes et sådant fælles perspektiv i en antropologisk profession er imidlertid i sig selv en del af det, der belyses med denne undersøgelse – ligesom vi har forsøgt at undersøge og i givet fald specificere, hvad den nævnte ”bestemte måde” i antropologien kan gå ud på.

Med udgangspunkt i konkrete beskrivelser af antropologers arbejde og arbejdsgivernes erfaringer, fremlægger og diskuterer vi i denne rapport antropologers bidrag til opgaveløsningen på en række forskellige arbejdspladser, og overvejer på den baggrund, hvori ”det særligt antropologiske” i givet fald kan siges at bestå. Undersøgelsen har resulteret i en uddybning af, hvad antropologer i kraft af deres faglighed kan bidrage med. Uden at vi skal foregribe nogen konklusioner, er det vigtigt at understrege, at vi i denne undersøgelse af antropologisk kunnen og praksis ikke snævert har fokuseret på antropologernes forskningsmetnologiske færdigheder – kompetencer inden for kvalitativ forskning såsom deltagerobservation og interviews – men har anlagt en langt bredere tilgang til den antropologiske faglighed. Faktisk problematiserer undersøgelsen den almindeligt forekommende fokusering på kvalitative metoder som antropologfagets særlige spidskompetence. I stedet har vi valgt at fokusere på, hvordan antropologer i mange forskellige sammenhænge og på mange forskellige måder omsætter det, de har lært gennem uddannelsen.

### **Begrebsafklaring**

Som berørt ovenfor har det almindeligvis været underforstået, at betegnelsen ”antropologi” henviser til den universitetsbaserede forskningsantropologi, mens udøvelse af antropologi i andre rammer har været ledsaget af en kvalificering – ”anvendt” eller ”praktisk” antropologi – hvilket givetvis afspejler den universitets-baserede antropologis privilegerede position. På den baggrund fremlægges i det følgende nogle overvejelser om anvendelsen og definitionen af nogle centrale begreber.

### **Antropologier**

I den nordamerikanske litteratur (for eksempel Ervin 2005, Nolan 2003) er det blevet almindeligt at skelne mellem ”academic anthropologists”, ”applied anthropologists” og ”practicing anthropologists” (Nolan 2003: 5), som implicit også henviser til tre forskellige typer af antropologi. ”Academic anthropologists” dækker antropologer, hvis arbejde er universitetsbaseret og grundforskningsrettet. Denne type antropologi sætter som formål med forskningen at udvikle det teoretiske begrebs- og analyseapparat i antropologien, at udvikle den antropologiske videnskab i sig

selv. Forskningsprojekter er i høj grad affødt af diskussioner eller emner inden for faget og af forskerens teoretiske interesse, hvor anvendelsen uden for universitetet er af sekundær betydning (hvormed ikke menes, at den er uden betydning). Den anden type er ”applied anthropology”, som vi her vil kalde for anvendt antropologi. Anvendt antropologi bliver i denne (amerikanske) forståelse udført som et samarbejde mellem universiteter (forskere og ofte studerende) og eksterne partnere, hvor der anvendes eksisterende antropologisk viden eller antropologiske forskningskompetencer. Fokus er stadig på udviklingen af antropologi som videnskab, men også på at løse problemer af samfundsmæssig karakter. Projekterne afspejler vidensinteresser uden for universitetets mure, og er således defineret af andre parter end forskeren alene. De to typer antropologi adskiller sig altså ved at have forskellig sigte og forskellige samarbejdsrelationer. Den sidste type er ”practicing anthropologists”, som er antropologer, der har beskæftigelse uden for universitetet. De arbejder derfor inden for rammer, der er anderledes end dem, der er defineret af en forskningssammenhæng; de har andre opgaver og må antages at arbejde (praktisere) på en mængde andre måder – det eneste, der samler dem i en kategori, er deres position uden for universitetet. Betegnelsen er ikke heldig i den forstand, at universitetsbaserede antropologer også må siges at ”praktisere antropologi”, blot på en anden måde. Imidlertid er der behov for at have opmærksomhed på forskellige arbejdsopgavers og –rammers betydning, og ikke lade terminologiske vanskeligheder stille sig i vejen for vigtig indsigt. I denne undersøgelse har vi været inspireret af denne skelnen mellem forskellige former for antropologisk praksis, men alligevel fundet, at dens afsæt i de institutionelle rammer som afgørende for definitionen er for snæver – altså det perspektiv, at det springende punkt er, hvorvidt og hvordan antropologens arbejde er tilknyttet et universitet eller ej.

Pink (2006:10) nærmer sig en smule mere, hvordan der er forskellige måder at arbejde antropologisk på. I et forsøg på ikke at essentialisere antropologien og dens mange udformninger og udfoldelsesmuligheder skriver hun, at man for eksempel kan arbejde med egentlige etnografiske undersøgelser, udførelsen af ”antropologisk informerede undersøgelser”, og endelig ”at tage antropologisk informerede beslutninger”, som vil sige, at man i sit daglige arbejde analyserer og handler på en bestemt måde med baggrund i sin antropologiske uddannelse i teori eller metode. I forlængelse heraf har vi i løbet af undersøgelsen udviklet den forståelse, at det er mere interessant at skelne mht. arbejdsindholdet end mht. den institutionelle position. Vi foreslår således at skelne mellem (1) antropologer, der er beskæftiget med undersøgelsesarbejde som den centrale del af deres professionelle virke – på universiteter, sektorforskningsinstitutioner, i konsulentfirmaer og andre primært vidensindsamlende og -bearbejdende instanser og funktioner – på den ene side, og på den

anden side (2) antropologer, der arbejder med administration, organisation eller ledelse, i udviklings- eller projektmedarbejderfunktioner, osv. og således i højere grad indgår i 'udførende' stabsfunktioner i de virksomheder og institutioner, de arbejder i – ofte (men ikke altid) med en understregning af deres 'almenakademiske kvalifikationer' som mindst lige så væsentlige som deres 'antropolog-specifikke' kunnen. Vi skynder os at tilføje, at der er mange kombinations- og mellemformer mellem disse to, og at de derfor primært skal ses som idealtyper, der markerer en vigtig forskel mellem (1) job, der ligger tæt op ad den forskningsorienterede uddannelse, som man har fået på universitetet, og (2) job, der i højere grad stiller krav om evnen til at redefinere forsknings- og undersøgelseskompetencer fra antropologien til andre former for professionel kunnen. Enhver overgang fra studium til arbejdsmarked stiller krav om omstilling og nye færdigheder – også som forsker på universitetet skal man kunne andet end at forske (administrere og fundraise, for eksempel) – men vi mener, at det er hensigtsmæssigt at have øje for, at nogle job stiller større krav til evnen til at omfortolke og nyorientere sin faglige kunnen end forsknings- og forskningslignende hverv gør. Eller sagt på en anden måde: Jo længere væk fra universitetsforskningen man kommer, jo mere omlokalisering af sin faglighed skal man være i stand til. Vi anerkender, at der i dette perspektiv ligger et universitært, etnocentrisk verdensbillede med forskning som center og andre former for antropologisk praksis som grader af periferi. Det giver imidlertid foreløbig god mening set i forhold til antropologiens historie, jf. ovenfor – selvom det også er et billede, der er brug for at problematisere.

Vi foreslår her begrebet omsat antropologi som betegnelse for den type antropologisk arbejde, der kræver omsætning af antropologisk kunnen til overvejende ikke-forskningsmæssigt arbejde. Begrebet skal bidrage til at diskutere, hvad "praktiseret" antropologi er, for så vidt som det er rettet mod antropologisk virke, som ikke har forskning per se i fokus, og som beskæftiger sig med problemstillinger og opgaver, der i udgangspunktet ikke er antropologisk definerede. Det handler om, at antropologen skal indgå i sammenhænge defineret af andre omstændigheder end de forskningsmæssige, og derfor må omsætte eller formå at operationalisere sin antropologiske kunnen. Antropologiske forskningsfærdigheder (erhvervet ikke mindst gennem feltarbejde og speciale) må fortolkes mere generelt for at kunne omsættes i praksis. Hvis det stemmer, at antropologi indebærer bestemte måder, hvorpå man kan anskue problemer, der (også) defineres af andre, er det altså her, at de antropologiske færdigheder vil kunne vise sig. I praksis betyder det, at vi i denne undersøgelse har valgt at fokusere på det, vi vil kalde for omsat antropologi, som foregår på det antropologiske arbejdsmarked uden for universitetet. Vi afgrænser os derfor fra en nærmere

undersøgelse af, hvordan antropologien udfolder sig i forskningen, selvom en undersøgelse af daglig forsker-praksis også kunne have været interessant, men må forstås som en anden opgave.

## **Kompetencer**

I Capacents undersøgelse fra 2009 er der fokus på tilegnede og efterspurgte kompetencer (Capacent 2009: 24-28), men der mangler en overordnet afklaring af, hvad kompetencer egentlig er. Læringsforskerne Høyrup og Pedersen (2002) nærmer sig en definition af kompetencebegrebet ved at lægge vægt på det relationelle aspekt, idet de skriver: "... det drejer sig om, hvordan personen i en sammenhæng udfolder sin viden eller færdigheder" (Høyrup og Pedersen 2002: 93). Det vil altså sige, at man ikke kan tale om kompetencer uden at se på evnen til praktisk at udfolde sin viden opnået fra uddannelse, kurser osv., og uden at se på den sammenhæng, hvori man skal udfolde sin viden. Det drejer sig om evnen til at udnytte det, man har lært i forhold til en bestemt arbejdsplads, situation, problem eller opgave. Når vi efterfølgende taler om kompetencer i denne rapport, handler det altså om at undersøge, hvorvidt og hvordan antropologiske kandidater udfolder det, de har lært på studiet, i deres arbejdsliv og til at løse de opgaver, de bliver stillet over for. Når vi taler om kompetencer, betegner det de måder, som antropologerne har lært at løse problemer eller opgaver på. En kompetence kan altså betegne noget man har lært, og som man kan formå at overføre til en anden situation og sammenhæng. Et eksempel kan hentes i kompetenceprofilen for kandidatuddannelsen i antropologi (Institut for Antropologi 2012: 4): "Færdighederne i komparation giver kompetence til at kaste nyt lys på fastlåste problemstillinger og dermed bidrage afgørende til at skabe nye løsningsmodeller". Dette svarer altså ikke til en ren teknisk kunnen, som for eksempel IT-færdigheder i form af evnen til at mestre et bestemt program, men betyder snarere evnen til at sætte sin kunnen ind i nye sammenhænge og opgaver. Det ligger godt i tråd med begrebet "omsat antropologi", som vi introducerede ovenfor, og som netop handler om evnen til at anvende antropologisk viden og teori i forskellige sammenhænge. Kompetencebegrebet indeholder ifølge Høyrup og Pedersen også en dimension af fagligt selvværd og selvtillid. Kunnen er også troen på og oplevelsen af at kunne. Det vil sige, at man ved at udøve sine kompetencer samtidig opnår en form for belønning ved at have løst opgaven, og derved opnår man erfaring og evnen til at se fremad og gennemskue, hvad man gør for at løse en opgave (Høyrup og Pedersen 2002: 96). Dette aspekt er ikke uvæsentligt, som vi siden skal se, da tilliden (og selvtilliden) til, at antropologi lader sig omsætte, er et springende punkt.

## **Målgruppen for rapporten**

Målgruppen for denne rapport er først og fremmest bestillerne af undersøgelsen, det vil sige Aftagerpanelet og Institutet (ledelse og VIP-ansatte), som har ønsket en dybere indsigt i det stadig bredere og voksende arbejdsmarked for antropologer. Derudover har der været en stor interesse blandt antropologiske kandidater og studerende på kandidatuddannelsen for resultaterne, hvorfor to vigtige sekundære målgrupper vil være disse. Institutet og Aftagerpanelet vil i rapporten finde beskrivelser af de væsentligste udfordringer for antropologer i lyset af udviklingen på det antropologiske arbejdsmarked. Samtidig vil rapporten bidrage til metaantropologisk viden om antropologi, som den er omsat på det danske arbejdsmarked. Vi håber, at Institutet kan og vil bruge denne viden som en del af grundlaget for udvikling af uddannelsen. Samtidig håber vi, at rapporten vil være interessant for antropologer, der arbejder uden for universitetet: De kan her finde eksempler på, hvorledes andre antropologer bringer deres uddannelse i spil. Rapporten kan forhåbentlig også tjene som inspirationsmateriale for antropologistuderende i forhold til beskæftigelse, eller når de i løbet af deres uddannelse skal træffe (strategiske) beslutninger om, hvilken retning deres studium skal tage i form af valgfag, praktik, studiejob og feltarbejde. Som vi skal se, afhænger antropologers beskæftigelse dog ikke udelukkende af sådanne strategiske valg, men mere grundlæggende af deres evne til finde eller skabe muligheder for omsættelsen af antropologiske kompetencer på arbejdsmarkedet.

## **Metode**

Undersøgelsen faldt i tre dele. Den første del bestod af en forundersøgelse, som skulle kortlægge det antropologiske arbejdsmarked. Målet var at opnå et overblik og yderligere indblik i hvilke sektorer og brancher, som antropologer arbejder inden for i dag. Men det skulle også give et indblik i hvilke typer af arbejdsopgaver, funktioner og stillinger, de antropologiske kandidater varetager. Forundersøgelsen dannede grundlag for de efterfølgende dele i og med, at vi på baggrund af forundersøgelse kunne udvælge relevante informanter, og samtidig via kommentarer fra antropologerne fik et kvalificeret grundlag for at nærme os personer og emner til interviews. Anden del bestod af interviews med antropologiske kandidater. De skulle give os et kvalitativt indblik i antropologernes erfaringer med at arbejde som antropologer uden for universitetet. Tredje del bestod af interviews med arbejdsgivere, som havde konkrete erfaringer med ansættelse af antropologer og med antropologers arbejde.

Efterfølgende er interviews og indkomne data fra forundersøgelsen blevet analyseret med henblik på at kunne beskrive det antropologiske arbejdsmarked set fra antropologers og aftageres synspunkt. Vi gjorde det eksempelvis ved løbende at holde analysemøder, hvor vi gennemgik problemstillinger og centrale temaer fra de forskellige interviews. Analysen danner grundlag for konklusionerne og de efterfølgende overvejelser om, hvordan Instituttet kan fokusere udviklingen af kandidatuddannelsen.

I dette kapitel vil vi beskrive de enkelte skridt i processen nærmere og hvilke overvejelser, der ligger til grund for de beslutninger, vi har taget undervejs.

### **Mail med sneboldeffekt i 'det antropologiske community'**

Første udfordring ved undersøgelsen lå i at finde frem til de antropologiske kandidater. Det skyldes, at der ikke findes én central registrering af dimittender fra Instituttet. Det nærmeste vi kom en sådan registrering var, at eksamenskoordinator Ulla Andersen på Instituttet havde gemt oplysninger om dimittendernes navne fra 1975 til 2012. På disse lister, som var opdelt efter år, figurerede 949 navne, som er det nærmeste vi kunne komme på en fuldstændig optegnelse over antropologer uddannet på Instituttet.

Vi forfattede dernæst en mail, hvor vi begrænsede os til at bede svareren om fire oplysninger: Dimittendår, en kort beskrivelse vedkommendes nuværende arbejde med stillingsbetegnelse og

stikord om arbejdsfunktioner og branche, kontaktoplysninger til andre antropologer i deres netværk eller videresendelse af mailen til dette, og sluttelig forslag om relevante arbejdsgivere, som de havde haft kontakt med i løbet af deres karriere. Vi testede mailen ved at sende den til et mindre antal antropologer i vores omgangskreds, og vi fik nyttig respons tilbage, som blev indarbejdet. (Se bilag 1 for mailen i den fulde længde).

Vi lavede et større detektivarbejde, primært på nettet, for at finde frem til så mange som muligt af de 949 navne, vi havde fundet. Vi sendte mails til de antropologer, som vi kunne google os frem til, baseret på de oplysninger, vi havde om deres navne. Vi sendte mails til LinkedIn-kontakter, lagde mailen ud i relevante fora og grupper på Facebook og LinkedIn. Der gik betydelig tid med at opspore antropologerne og sende personlige mails i håbet om, at det ville hæve svarprocenten, så vi kunne få et tilnærmelsesvist overblik over det antropologiske arbejdsmarked.

Baggrunden for, at vi bad antropologerne om at videresende mailen i deres eget netværk var, at vi kun fandt kontaktoplysninger på en begrænset andel af det samlede antal kandidater, og vi håbede at kunne udnytte netværk mellem tidligere studiefæller til at skabe en 'snebold-effekt', og derved få mailen ud til alle dele af det antropologiske arbejdsmarked. Vi har på den måde modtaget svar fra antropologer, som vi ikke selv havde direkte kontakt med. Vi har ikke noget overblik over præcis hvor mange, der har modtaget mailen gennem deres netværk, men vi kan sige, at metoden har været medvirkende til, at vi har fundet frem til et betydeligt antal kandidater, vi ellers ikke ville have fået kontakt til.

Mailen blev forfattet således, at den var overskuelig, og at det i høj grad var op til den enkelte svarer at vurdere, hvor meget tid og arbejde, de ville lægge i besvarelsen. Det var vores håb, at vi på den måde ikke ville miste svar, udelukkende fordi det var for krævende at svare. (Alligevel har vi efterfølgende talt med flere, der havde modtaget mailen, og gerne ville svare, men ikke lige havde fået det gjort). Vi har modtaget forskellige reaktioner på vores fremgangsmåde med de korte mails. Nogle har ønsket en endnu mere overskuelig opbygning af mailen, andre har påpeget, at der findes online- værktøjer til at gennemføre spørgeskemaundersøgelser. Vi har dog med vilje ikke ønsket at bruge spørgeskemafunktioner, fordi vi frygtede, at det ville besvære besvarelsen og derfor begrænse svarmængden. Generelt vurderer vi, at mailmetoden har fungeret godt, da vi har fået mange detaljerede svar, hvori antropologer giver tilbagemeldinger på selve undersøgelsen, giver detaljerede beskrivelser af deres arbejde, og reflekterer over, hvad antropologien har givet dem af kompetencer. På denne måde eksisterer der et relativt stort kvalitativt datamateriale udelukkende i



de indkomne besvarelser. Det er et datamateriale, der har kvalificeret vores videre undersøgelse, fordi det har haft indflydelse på de emner, vi valgte at tage med i spørgeguiden til interviews.

I alt har vi indsamlet e-mailadresser på 618 kandidater fra Institutet og modtaget svar fra 319 af dem, hvilket giver en svarprocent på 52 % af de kontaktede, og på knap en tredjedel af alle de kandidater, vi mener, der er. Vi skønner dette udfald som rimeligt under de givne betingelser. Vi kan med nogenlunde sikkerhed sige, at de 319 indkomne svar dækker det antropologiske arbejdsmarked – sådan at forstå, at det er usandsynligt, at der findes hele eller store brancher, som beskæftiger antropologer, som vi ikke har med i undersøgelsen. Ud over at beskrive antropologernes eget aktuelle arbejde, rummer svarene også informationer om områder eller arbejdsgivere, det kunne være relevant for os at tale med. De mange gentagelser og overlap i dette materiale er med til at betrygge os om, at der ikke findes store og betydelige felter, vi ikke har fået kendskab til.

De indkomne svar samlede vi i en oversigt, som vi kodede efter dimissionsår, arbejdsplads og emneområde. Kodningen af materialet rummede en del udfordringer og valg, da vi forsøgte at få inddelingerne til at befinde sig på det samme logiske niveau; det gik nemmere med arbejdspladser end med emneområder. Nogle af svarene kunne tillægges flere kategorier, som eksempelvis både sundhed og integration, hvis man arbejder med etniske minoriteter i sundhedsvæsenet. Et andet eksempel er en antropolog, der arbejder med evaluering, men inden for mange forskellige tematiske områder. Vi måtte derfor i en del tilfælde skønne, hvilket temaområde, der var det vigtigste, eftersom hvert svar for overblikkets skyld kun skulle placeres i én kategori. Listen og fordelingen over områder, hvor kandidaterne arbejder, kan ses i afsnittet 'Kortlægning af det antropologiske arbejdsmarked' nedenfor. Vi prøvede flere forskellige logiske måder at opdele svarene på, og underinddelte kategorier hvor det viste sig hensigtsmæssigt, for at se hvordan det ville kaste yderligere lys på arbejdsmarkedet og fordelingen på forskellig vis. Der kom interessante pointer ud af at arbejde med materialet på denne måde, som vi vil komme nærmere ind på i det nævnte afsnit.

### **Interviews og observationer**

På baggrund af de indkomne svar i forundersøgelsen fik vi et overblik, dels over de typer af arbejdspladser, som kandidaterne har fundet beskæftigelse inden for, og fordelingen af dem på henholdsvis kommune, stat, private virksomheder osv., dels over forskellige typer arbejdsopgaver, som de varetager. Dette overblik gav os mulighed for at udvælge kandidater, som repræsenterede

forskellige dele af det antropologiske arbejdsmarked. I alt interviewede vi 13 antropologer på 11 forskellige arbejdspladser (to arbejdede i samme statslige institution og to arbejdede i den samme afdeling i en kommune). På forhånd havde et af kriterierne for valg af informanterne været, at de skulle repræsentere antropologer, som havde meget erhvervserfaring og antropologer, som havde meget lidt erhvervserfaring. Vi havde en formodning om, at omfanget af erfaring på arbejdsmarkedet ville give forskellige perspektiver på arbejdslivet og uddannelsen.

Antropologerne blev med to undtagelser interviewet på deres arbejdspladser eller i forbindelse med deres arbejde. I den forbindelse fik vi i langt de fleste tilfælde lov til at få en rundtur på arbejdspladsen, til formelt og uformelt at interviewe kolleger og i nogle tilfælde arbejdsgivere. Det var tilfældet i en kommunal forvaltning og i en medicinalvirksomhed, hvor vi interviewede både en projektleder, som var aftager af antropologens arbejde, og en kollega, som var tæt samarbejdspartner. Mange steder fik vi lov til at deltage i forskellige former for møder. Vi har således deltaget i to projektmøder, et teammøde, en møde om en bogudgivelse og to kundebesøg. Vi valgte at kombinere interviews med observation, fordi vi var interesserede i at undersøge emner som eksempelvis samarbejde og så vidt muligt at se antropologens arbejde udfolde sig i den sammenhæng, som det indgår i. Vi gennemførte desuden ét interview på Institutet og ét telefoninterview.

Mens undersøgelsen af de antropologiske kandidater foregik som en kombination af interviews, og i det omfang, det kunne lade sig gøre, observationer og rundvisninger på antropologernes arbejdspladser, bestod arbejdsgiverdelen udelukkende af interviews. Vi gennemførte i alt 11 interviews med arbejdsgivere. Otte interviews blev gennemført på den pågældende arbejdsplads, et blev gennemført hvor arbejdsgiveren kom på instituttet og to interviews blev foretaget over telefonen. Interviewene havde en varighed fra 45 minutter (et enkelt over telefonen) til halvanden time. Vi anlagde en pragmatisk tilgang til interviewene, fordi vi på forhånd formodede, at det ville blive svært for nogle arbejdsgivere at afse tid til interviews. Det gav også en del udfordringer at rekruttere arbejdsgivere til undersøgelsen, da de – vel ikke overraskende – ikke havde samme grad af interesse i emnet som antropologerne selv. Men i sidste ende lykkedes det os at rekruttere arbejdsgivere med erfaring med antropologer, og arbejdsgivere, der afspejlede det antropologiske arbejdsmarked, som vi havde fundet i forundersøgelsen. Her havde vi afdækket fordelingen af antropologer på forskellige typer af arbejdspladser, og på baggrund heraf valgte vi at fordele informanter blandt arbejdsgiverne på konsulentvirksomheder, andre private virksomheder, NGO'er,

kommuner, regioner og centraladministration. På denne måde kunne vi afdække forskellige syn på og erfaringer med antropologer set fra forskellige vinkler på arbejdsmarkedet. Dette supplerede desuden de udvalgte informanter blandt antropologerne.

I løbet af undersøgelsen fravalgte vi at gennemføre et fokusgrupeinterview, som vi ellers havde planlagt fra starten. Fravalget skete dels på grund af den tid, det tog at træffe aftaler om interviews med informanterne, dels fordi vi ville koncentrere os om at gennemarbejde det materiale, som vi fik gennem interviews. Vi fik tidligt en fornemmelse af, at der var rigeligt materiale til fyldestgørende at besvare undersøgelsens formål, samt at vi brugte betydelig tid på at bearbejde det kvalitative materiale fra forundersøgelsen.

## **Analyse**

Analysen foregik som en iterativ proces, hvor vi gennemgik og kodede data fra forundersøgelsen, som vi dernæst brugte i planlægningen af interviews. I interviewdelen udskrev vi løbende interviews og diskuterede de fremkomne temaer på analysemøder. Vi udvalgte ligeledes citater og temaer løbende, som efterhånden som undersøgelsen skred frem og fik mere form. Analysen var altså ikke en tidsmæssigt afgrænset del af undersøgelsen, da den foregik løbende og ikke kun efter, at alle interviews var udført. På samme måde var de to forskellige interviewdele heller ikke adskilte, men til dels overlappende. Det har givet den fordel, at vi kunne udvikle de konkrete spørgsmål efterhånden.

## **Findes der et antropologisk arbejdsmarked?**

En tilbagevendende metodologisk diskussion i vores arbejde har været, hvorvidt det er muligt og endog ønskeligt at holde fokus på ideen om et særligt antropologisk arbejdsmarked og den underforståede idé om, at en antropologisk uddannelse har nogen særlig betydning i en arbejdssammenhæng. På sin vis kan det antropologiske arbejdsmarked teknisk set defineres som ”antropologuddannedes lønnede beskæftigelse”, men det har tydeligvis ligget i vores tilgang, at vi har været ude efter at undersøge, om der er en meningsfuld og specifik sammenhæng mellem den antropologiske uddannelse og typen og indholdet af beskæftigelsen, og i givet fald hvilken.

I løbet af undersøgelsen er denne anskuelse af antropologien som noget særligt blevet udfordret af både antropologer og arbejdsgivere. En antropolog formulerede det således i et interview: ”... antropologi, det er en kombination af fem ting, som man kan finde andre steder også, men vi sætter

det sammen på en lidt speciel måde... ” – der er altså ingen helt unikke kompetencer i antropologien, blot en bestemt sammensætning af former for kunnen, som andre fag også har andel i. En anden antropolog skrev til os, da vi søgte informanter til interviews: ”Det lader til, at I fokuserer rigtig meget på faget som noget særegent. Den del af arbejdsmarkedet, som jeg kender til – dvs. det private arbejdsmarked – fungerer bare slet ikke på den måde. Her er det en persons erfaringer og referencer fra tidligere jobs, som har betydning, snarere end om man har læst antropologi, statskundskab, sociologi, historie eller dansk.” På samme måde gav nogle arbejdsgivere udtryk for undren over, hvad særligt der skulle være ved at spørge til den antropologiske arbejdskraft, når personlige kompetencer var mere afgørende.

Disse rimelige indvendinger gør det nødvendigt for os at understrege, at vi fuldt ud er klar over, at de kompetencer, som en antropologisk kandidat melder sig med på arbejdsmarkedet, kun i et vist omfang kan knyttes direkte til deres antropologiske uddannelse. Almen-akademiske kompetencer såvel som andre faglige og personlige kompetencer opnået gennem erfaringer med erhvervsarbejde, frivilligt arbejde, studenterpolitisk arbejde, osv. skal naturligvis i høj grad tages i betragtning, og er formentlig i mange, hvis ikke i langt de fleste, tilfælde mere afgørende for opnåelse og valg af beskæftigelse end erfaringer og kunnen opnået gennem den antropologiske uddannelse. Ikke desto mindre er den antropologiske uddannelse jo den del af helheden, som Institut for Antropologi er ansvarlig for at varetage og ’optimere’, og derfor er betydningen af eventuelle særlige, antropologiske kompetencer fortsat interessant.

En del antropologer i vores undersøgelse har mere eller mindre klart svaret, at de ikke kan se nogen speciel forbindelse mellem deres arbejde og deres antropologiske uddannelse, og at de ”ikke bruger antropologien i deres arbejde”. I den anden ende af skalaen er der andre, der gør sig mange og detaljerede overvejelser over, hvordan antropologien har påvirket deres tilgang til arbejdsopgaver og problemstillinger. Det er åbenlyst, at vi i denne undersøgelse har forskudt vores interesse i retning af sidstnævnte gruppe på bekostning af førstnævnte – for simpelthen at kunne nærme os spørgsmålet om sammenhænge mellem uddannelsen og karakteren af beskæftigelsen. Vi har her valgt et kvalitativt spor med målrettet selektion af bestemte cases, der var interessante for os, snarere end en kvantitativt spor, hvor man for eksempel kunne tælle hvor mange, der mener at bruge deres antropologiske uddannelse i sammenligning med dem, der ikke gør.

Vi har formodet og forfulgt, hvordan den antropologiske uddannelse kan gøre en arbejdsmæssig forskel, og hvordan antropologiske kandidater kan være udstyret med nogle specifikke kompetencer eller en specifik måde at anskue verden på, som kommer til udtryk i deres måde at løse opgaver på. Det har derfor været vores opgave at se på tværs af interviewene for på den måde at få øje på eventuelle fællestræk ved antropologers måde at arbejde på. I interviewene valgte vi at tage udgangspunkt i det konkrete arbejde så vidt muligt. Vi bad for eksempel antropologerne om at tale os igennem projektførelse, og om at fortælle os om alle deres arbejdsopgaver. Vi spurgte ind til deres karriereførelse, vejen til første arbejde, og om deres samarbejde med kolleger. Vi rundede af med diskuterende og kontrasterende spørgsmål, og gav antropologerne mulighed for at give deres egne kommentarer til uddannelsen. På baggrund af litteratur og forundersøgelsen havde vi på forhånd udvalgt en række emner, som vi gerne ville spørge ind til, men holdt samtidig fast i, at det var informanternes fokus, der skulle styre interviewets gang. Ved at fokusere på det konkrete i arbejdet fremfor på en diskussion af antropologien eller uddannelsen i generelle termer forsøgte vi at undgå i høj grad at lægge idealer for eller antagelser om antropologien (inklusive vore egne) ned over interviewene – selvom det også blev berørt af mange. Gennem beskrivelser af arbejdet tegnede der sig et billede af, hvilke forståelser om antropologi, og hvordan den kan praktiseres, som kandidaterne selv havde.

Det samme gjorde sig i en vis grad gældende for arbejdsgiverne, som dog ikke nødvendigvis lagde vægt på antropologiuddannelsen, når de skulle beskrive deres medarbejdere. Nogle havde specifikt efterspurgt en antropolog til et givet job, andre havde efterspurgt mere generelle kompetencer, da de valgte at ansætte en antropolog. Det var derfor ikke altid muligt (og relevant) for arbejdsgiverne at vide, om bestemte træk ved antropologens arbejde og kunnen havde med hans / hendes uddannelse at gøre, ligesom de ikke nødvendigvis i alle tilfælde kunne tale direkte om antropologiens styrker og svagheder. Under alle omstændigheder var det dog muligt i høj grad at interviewe dem om, hvad de efterspurgt og lagde vægt på hos en medarbejder, og i flere tilfælde også, hvordan deres antropologuddannede medarbejdere havde bestemte styrker og svagheder – og det var så i højere grad op til os at udskille i analysen, hvad der synes at være fællestræk på tværs af interviewene, og dermed relevant at knytte til antropologerne, og hvad der snarere måtte henregnes til individuelle variationer. Vi kunne også analysere os frem til, hvad antropologer blandt andet skal kunne for at leve op til arbejdsgivernes efterspørgsel.

Fra begyndelsen havde vi regnet med, at vi også skulle interviewe antropologer om deres samarbejde med kolleger. Her kunne det have været ønskværdigt, at undersøgelsen i højere grad havde givet rum for større grad af deltagerobservation. På denne måde havde vi i højere grad kunnet observere for eksempel forhandlinger af tilgange og projekter eller observere forskelle i antropologernes mulighed for at præge arbejdet på en arbejdsplads i en given retning. Eftersom undersøgelsen primært har hvilet på interviews, har vi ikke haft mulighed for at udforske alle aspekter til fulde. Gennem interviewene blev det klart, at der er meget stor variation med hensyn til antropologernes muligheder for at præge deres arbejdsopgaver, og dermed også af deres opfattelse af, hvor meget de anvender deres antropologiske uddannelse, samt hvilke kompetencer, de har fået med sig fra studiet, som kan regnes som specifikt antropologiske.

Alle disse praktiske og begrebsmæssige vanskeligheder og forbehold til trods, mener vi at være kommet frem til konklusioner, som både bekræfter og udfordrer vores oprindelige fokus på ”det særligt antropologiske”, og på den måde har vi opnået mere nuancerede og problematiserende opfattelser af, hvad der konstituerer vigtige træk af det antropologiske arbejdsmarked i Danmark i disse år.

### **Beskrivelse af informanter**

På baggrund af kortlægningen af det antropologiske arbejdsmarked udvalgte vi en række informanter blandt de antropologer, som havde besvaret vores mail, og blandt de arbejdsgivere, som var blevet os foreslået. Informanterne blev valgt ud fra det kriterium, at de samlet set skulle afspejle det antropologiske arbejdsmarked, såvel som at de skulle repræsentere forskellige erfaringer og gerne pege på udviklingsmuligheder for omsættelsen af antropologi. Det havde samtidig været et ønske fra Aftagerpanelet og Instituttet, at der blev medtaget repræsentanter fra det private erhvervsliv og antropologer, der driver selvstændig virksomhed, såvel som fra områder, der så ud til at kunne være i vækst i forhold til afsættelse af antropologiske kandidater. I dette afsnit vil vi beskrive de informanter, vi interviewede og så vidt, det var muligt, fulgte i deres arbejde.

Vi interviewede i alt 13 antropologer med vidt forskellige grader af erhvervs erfaring, som fordelte sig således:

**De interviewede antropologers erhvervs erfaring** (regnet fra dimittendår og fratrukket ledighedsperioder), inddelt i intervaller, som vi synes giver mening i forhold til de erfaringer, der beskrives:

0-5 års erfaring: 4

6-10 års erfaring: 4

11-20 års erfaring: 4

Mere end 20 års erfaring: 1

Antropologerne arbejdede på følgende forskellige typer arbejdspladser:

**Fordeling på arbejdspladser:**

Offentlig forvaltning undt. kommuner: 2

Halvoffentlig eller selvejende institution: 2

Konsulentvirksomhed: 1

NGO: 1

Privat produktions-/handelsvirksomhed: 2

Kommune: 3

Selvstændig: 2

Informanterne blandt antropologerne er jævnt fordelt i de forskellige kategorier fra kortlægningen (se senere tabeller), idet vi i overensstemmelse med undersøgelsens sigte har fravalgt antropologer, der arbejder på universiteterne, ligesom der er stor spredning med hensyn til deres erhvervs erfaring. Heraf følger naturligt nok også, at de aldersmæssigt ligger spredt, fra midten af 20'erne til slutningen af 50'erne. De interviewede sidder i forskellige typer af stillinger som projektmedarbejder, konsulent, projektleder, fuldmægtig, specialkonsulent, afdelingschef, kontorchef, direktør og selvstændig – de arbejder således på forskellige niveauer i organisationerne, hvorfor vi også på den måde kunne få forskellige perspektiver på at arbejde antropologisk. Det varierede meget, hvordan de tænkte antropologi omsat i arbejdet. Nogle tænkte overvejende antropologi som noget, der havde med forskellige indslag af undersøgelsesarbejde og vidensopbygning i deres job at gøre, mens de i andre dele (for eksempel sagsbehandling og daglig projektdrift) snarere trak på deres almenakademiske kvalifikationer. Det var markant anderledes hos en kontorchef i en kommune, der kunne fortælle, hvordan hele ledelsen, indsatsen og hendes medarbejders arbejdsmåde indadtil og udadtil var organiseret efter antropologiske forståelser af betydningen af sociale relationer, kommunikation, inddragelse og gensidighed. Generelt spillede omfanget og karakteren af undersøgelsesarbejde i jobbet en rolle for, ”hvor antropologisk” arbejdet blev opfattet af de interviewede selv. Nogle af dem arbejdede i udpræget grad med at undersøge og forstå eksempelvis en målgruppe for offentlig eller privat virksomhed. De var også fagligt optagede

af formidlingen af indsigter om borgere, virksomheder eller forbrugere til andre i deres organisation, og betragtede også dette som en antropologisk kerneopgave. Disse forskellige aspekter af omsat antropologi uddybes i de følgende kapitler.

De interviewede antropologer arbejdede inden for vidt forskellige områder: Sundhedspolitik, medicinalindustri, integration af etniske minoriteter, brugerinddragelse i det offentlige, fødevarer, forbrug, virksomheders sociale ansvar, fiskeri, børn- og familiepolitik, offentlig forvaltning og effektivisering, uddannelse, rådgivning af små virksomheder, miljø. De arbejdede i vidt forskellige typer organisationer, og derfor har de også meget forskellige forhold og rammer for opgaveløsningen, samtidig med at de løser vidt forskellige typer af opgaver – og alt dette viste sig at have betydning for deres muligheder for at omsætte de gennem uddannelsen erhvervede kompetencer. Senere vil vi diskutere netop dette aspekt.

På samme måde udvalgte vi arbejdsgivere, der skulle afspejle det antropologiske arbejdsmarked. Arbejdsgiverne fordelte sig på følgende typer af arbejdspladser:

**Fordeling på arbejdspladser, arbejdsgivere:**

Kommune: 2

Centraladministration: 1

Region: 1

Konsulentvirksomhed: 3

NGO: 1

Privat produktions-/handelsvirksomhed: 2

Det altovervejende krav til arbejdsgiverne, ud over at de skulle afspejle det antropologiske arbejdsmarked, var at de skulle have erfaring med mindst én og helst flere antropologers arbejde. De kunne enten selv have ansat en eller flere antropologer, eller have haft ledelsesmæssigt ansvar for dem. En enkelt var aftager af antropologisk arbejde, forstået på den måde, at han ikke var direkte chef for en antropolog, men ”bestilte” brugerindsigter fra virksomhedens interne konsulentvirksomhed, som bl.a. blev varetaget af en antropolog. Vi interviewede 10 forskellige arbejdsgivere, som havde vidt forskellige former for erfaring med antropologers arbejde. En arbejdsgiver har arbejdet med antropologer gennem 10 år; de har enten været ansatte eller har udført feltarbejde i og for organisationen som ph.d.-studerende, projektansatte, en fastansat i en AC-stilling eller med direkte brugeransvar, altså en mere praktisk udførende rolle. En anden



arbejdsgiver har haft antropologer ansat som såvel studentermedhjælpere som projektledere og ph.d.-studerende. En tredje arbejdsgiver har langvarig erfaring inden for brugercentreret design og samarbejde med kolleger med en kvalitativ forskningsbaggrund, men har kun relativt nyligt ansat en antropolog med kandidateksamen. Vi har også interviewet en direktør for en privat virksomhed, som har erfaring med selv at ansætte flere forskellige antropologer, hvor nogle har fungeret godt i den pågældende virksomhed, mens andre har fungeret mindre godt. Eftersom denne arbejdsgiver havde mulighed for at kontrastere forskellige erfaringer, havde han værdifulde synspunkter på, hvad præcis der skal til for at en antropolog kan bidrage med lige det, den pågældende virksomhed efterspørger. De fleste interviewede arbejdsgivere har erfaring med at ansætte eller arbejde sammen (som kolleger) med blot én eller to antropologer. Dette afspejler udmærket vores indtryk af fordelingen af antropologer på arbejdsmarkedet: De fleste er fordelt med én eller få antropologer ansat hvert sted. Arbejdsgivernes stillingsbetegnelser inkluderer direktør, leder, chefkonsulent, økonomichef, kvalitetschef og lignende chefjob. De arbejder med vidt forskellige emner såsom strategi, politikudvikling, service og konceptdesign, patientbehandling, produktudvikling, kvalitetssikring, sociale tiltag for børn og unge, menneskerettigheder og marketing.

Vi vurderer, at de antropologer og arbejdsgivere, som vi interviewede, udgør en god afspejling af det arbejdsmarked, som vi kortlagde. Samtidig har de en bredde i erfaring og arbejdsopgaver, som giver os et grundlag for at udforske styrker og svagheder ved antropologuddannelsen i forhold til arbejdsmarkedet, og ikke mindst de forskellige erfaringer og udfordringer, der her findes for antropologiske kandidater. Det er klart, at arbejdsgivere, som har en bredere erfaring med antropologer, eksempelvis de, som har ansat eller samarbejdet med ph.d.-studerende, kan beskrive en antropologisk arbejdsmåde, som er vanskelig at overføre til andre typer af stillinger, idet deres beskrivelser og erfaringer bl.a. er baseret på antropologernes langvarige feltarbejde og forskningsaktivitet. På trods heraf kan de dog udtale sig om, hvordan resultaterne af dette arbejde passer ind i deres arbejdsplads og deres opgaver. Eftersom der i kortlægningen blev fundet relativt få kandidater, som arbejdede i private produktions- eller handelsvirksomheder m.v., var det tilsvarende svært at finde informanter blandt arbejdsgiver på denne type arbejdsplads, men vi endte alligevel med at kunne interviewe to antropologer og én arbejdsgiver på området, som har været med til at give os et værdifuldt indblik i deres syn på antropologer i private virksomheder.

## **Kortlægning af det antropologiske arbejdsmarked**

I dette afsnit vil vi fremlægge resultaterne af forundersøgelsen. Dette afsnit vil beskrive den indledende kortlægning af det antropologiske arbejdsmarked, baseret på de besvarelser, vi modtog fra de antropologiske kandidater.

Spørgsmålene til forundersøgelsen blev som nævnt i metodeafsnittet sendt ud til 618 forskellige emailadresser, LinkedIn- og Facebookprofiler. Dette var antallet af antropologiske kandidater, som vi gennem research på Institutet og på internettet havde fundet frem til ud af den oprindelige liste på 949 navne. Fra de 618 kontaktede personer modtog vi 319 svar. Det svarer til en svarprocent på 52 %. Hvorvidt det statistisk set er en tilfredsstillende svarprocent gør sig for så vidt kun gældende, hvis der skal genereres beregninger på de indsamlede svar, hvorved man skal kunne redegøre for validitet og repræsentativitet i forhold til den samlede population af antropologiske kandidater fra instituttet. Dette vil primært være interessant i forhold til beskæftigelses-procenten, som vi vil diskutere senere i dette afsnit. Som omtalt i metodeafsnittet mener vi, at de indkomne 319 svar er nok til at give os et rimeligt overblik over det antropologiske arbejdsmarked.

### **Antropologernes arbejdspladser**

Det første, vi gjorde, var at inddele besvarelserne efter typer af arbejdspladser, og i den efterfølgende Tabel 1 ses fordelingen. Bemærk, at den venstre kolonne af tal omfatter hele den nævnte kategori, mens der i den midterste kolonne udspecificeres udvalgte underkategorier, hvor det skønnes relevant, og altså ikke alle i kategorien.

**Tabel 1: Typer af arbejdspladser**

N = 319

Type af arbejdsplads	Antal hele kat.	Heraf (antal)	% *
Universitet og anden uddannelsesinstitution	92		28,8
- Professionshøjskole lignende		6	
- Udenlandsk universitet		9	
- AC-funktion		5	
Offentlig forvaltning (undt. kommuner)	40		12,5
- Centraladministration		21	
- Region (og politi)		13	
- Internationale organisationer		4	
Kommune	37		11,6
- Københavns Kommune		13	
Halvoffentlige og selvejende institutioner	31		9,7
- Sektorforskningsinstitutioner (SFI)		5	
NGOer og interesseorganisationer	30		9,4
Private virksomheder	64		20,1
- Konsulentvirksomhed		30	
- Fonde		5	
- Selvstændige		15	
- Produktion, salg og lignende		14	
Uden for beskæftigelse	25		7,8
- Ledige		20	6,3
- Pension, barsel, sygdom osv.		5	

\* Afrundet til én decimal

De største arbejdsgivere for antropologer er universiteterne og andre uddannelsesinstitutioner. Her arbejder således 28,8 % af de antropologiske kandidater. De arbejder på alle landets universiteter såsom Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Syddansk Universitet, Copenhagen Business School, Roskilde Universitetscenter, Danmarks Designskole, Grønlands Universitet og så videre. Derudover arbejder 9 antropologiske kandidater på universiteter i udlandet. Antropologerne på universiteterne beskæftiger sig (med deres egne ord) med undervisning, vejledning, uddannelsesudvikling og -planlægning, ledelse, koordinering og drift. Hertil kommer 5 kandidater, som besidder AC- eller AC-lignende funktioner, hvor de bestrider stillinger inden for administration og forskningsstøtte. 6 af antropologerne arbejder på andre uddannelsesinstitutioner såsom professionshøjskoler og Forsvarsakademiet. De sidstnævnte arbejder med undervisning, ledelse, organisationsudvikling og uddannelsesudvikling.

Næsten en fjerdedel (24,1 %) af antropologerne i undersøgelsen arbejder i den offentlige forvaltning, næsten ligeligt fordelt mellem kommuner på den ene side (11,6 %) og andre myndigheder på den anden (12,5 %), nemlig i regionale, statslige eller overstatslige / internationale institutioner. (Disse tre underkategorier kunne i princippet have fået hver sin kategori, men fordi de er forholdsvis små beskæftigelsesområder, er de for overblikkets skyld slået sammen i en større kategori: ”Offentlig forvaltning undt. kommuner”). De statslige arbejdspladser omfatter centraladministrationen og dertil knyttede enheder – ministerier, styrelser, råd, institutioner og statslige museer – ligesom vi har talt en enkelt antropolog i Folketinget som folkevalgt politiker, valgt på Grønland, med i denne kategori. I regionerne drejer det sig hovedsageligt om stillinger inden for hospitalsvæsenet og psykiatrien, mens internationale organisationer indbefatter FAO, UNHCR, Den Asiatiske Udviklingsbank og Den Nordiske Udviklingsfond. Slutteligt hører to ambassadestillinger med til denne kategori. Med deres egne ord beskæftiger antropologerne i offentlig forvaltning uden for kommunerne sig med så forskellige opgaver som ledelse, projektstyring, administration, monitorering, facilitering af samarbejde med udenlandske partnere, målgruppeundersøgelser, ministerbetjening, ghost-writing for ledelsen, udviklingsprojekter, ”lovgivning efter den konkrete virkelighed”, viden om ekstremistiske miljøer, policy-udvikling, research og analyse, samarbejde med interessenter og centrale aktører – og så videre. Eller sagt på en anden måde: en meget bred vifte af opgaver inden for offentlig forvaltning, snarere end nogen specifikke nicheområder.

11,6 % af svarerne arbejder som nævnt i kommunerne. Det er rimeligt at antage, at antropologerne her så at sige er ”fulgt med strømmen” ud i kommunerne, der i de senere år har ansat mange flere akademisk uddannede medarbejdere end tidligere. Antropologerne er beskæftiget i kommuner og de dertil hørende institutioner i mange dele af landet. Stillingerne dækker også her en bred vifte af job, såsom projektkoordinator, -medarbejder og -leder, analysemedarbejder, udviklingskonsulent, læringskonsulent, akademisk medarbejder, boligsocial medarbejder og koordinator, kontorchef, souschef, afdelingsleder, specialkonsulent, integrationskonsulent, alkohol- og sundhedskoordinator, centerkonsulent, leder af videnscenter, osv. Antropologerne beskæftiger sig i disse job (med deres egne ord) med ledelsesopgaver (herunder personaleledelse), vidensindsamling, evaluering, rådgivning, projektudvikling, kompetenceudvikling, gennemførelse af kurser, samarbejde (på tværs af afdelinger, kommuner, institutioner etc.), aktionsforskning og metodeudvikling, søgning af midler, formidling, drift, udvikling, projektplanlægning, innovationsprocesser, implementering, politikudvikling, handleplaner, servicering af politisk niveau, økonomiansvar, opsøgende arbejde, arbejde med etniske minoriteter, administration, sagsbehandling, afdækning, hjemmesideredaktion, virksomhedsplaner, facilitering af læringsprocesser, landdistrikts-udvikling, organisering af aktiviteter, tolkning, HR- og lederudvikling, skribentvirksomhed, byudvikling, osv. Igen ses det tydeligvis, at antropologerne fordeler sig såvel på ledelses- som menigt medarbejderniveau, i såvel udviklings- og projektstillinger som på driftsopgaver, og såvel med udadrettede funktioner som med mere indadrettede organisationsopgaver. Mere end en tredjedel af svarene i denne kategori kommer fra antropologer ansat i Københavns Kommune, som er klart den største antropologarbejdsplads i vores materiale (uden for universiteterne).

9,7 % af antropologerne arbejder i halvoffentlige og selvejende institutioner. Den kategori dækker over ret forskellige steder som eksempelvis Danmarks Evalueringsinstitut, som er en uafhængig organisation, men som er finansieret ved finansloven. Det samme gælder Rehabiliterings- og Forskningscenteret for Torturofre, som er delvist finansieret af private fonde og lignende, og derfor også kunne være rubriceret som NGO. Det gælder for denne kategori, at alle institutionerne ligger på grænsen mellem den offentlige sektor, den private sektor og civilsamfundet og til dels ligner nogle af NGO’erne. I kategorien har vi også inkluderet Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) som sektorforskningsinstitut.

9,4 % af svarerne arbejder i NGO’er og interesseorganisationer. Det er non-profit organisationer, som overvejende arbejder for et bestemt ideelt formål eller til fremme af en bestemt gruppes

rettigheder eller interesser. Her er tale om organisationer fra Ibis til CEPOS, og inkluderet heri er også sammenslutninger og medlemsorganisationer så forskellige som Kommunernes Landsforening, Dansk Industri, Dansk Ornitologforening og en række patientforeninger.

20,1 % af antropologerne arbejder i private virksomheder. Denne kategori af arbejdspladser fordeler sig med en forholdsvis stor andel i forskellige typer konsulentvirksomheder. Det er virksomheder, som udfører tidsbegrænsede rådgivningsopgaver for andre virksomheder eller for stat og kommune, og som arbejder med produkt- og konceptudvikling, som for eksempel DesignIt, eller organisations- og managementkonsulentopgaver, som for eksempel Deloitte Consulting eller KMPG. I denne gruppe findes også de ansatte i antropologerne.com, som er en konsulentvirksomhed med, som navnet siger, eksplicit afsæt i antropologien. Som en anden stor gruppe blandt de private virksomheder har vi udskilt de selverhvervende antropologer, som har egen virksomhed, typisk bemandet af dem selv og evt. én anden medejer, og eventuelle ansatte. Videre er der et mindre antal antropologer, som arbejder i fonde, hvor de udfører arbejde, som varierer fra en type af forskningsopgaver til for eksempel behandling af ansøgninger om støtte. Den sidste kategori af ansatte i private virksomheder omfatter antropologer beskæftiget med produktion, produktudvikling, forretningsudvikling, distribution, service, detailhandel m.v. i så forskellige virksomheder som IBM, ARLA, Coop, Novo Nordisk og rejsebureauer. De udgør en relativt lille del af det antropologiske arbejdsmarked, men er for så vidt så meget desto mere interessante, fordi de er beskæftiget i brancher, der traditionelt har ligget langt fra det antropologiske (og det generelt samfundsvidenskabelige) jobområde. Vi har af samme grund i denne undersøgelse satset på netop at få interview med antropologer og arbejdsgivere fra denne kategori, da deres erfaringer kan være væsentlige til at kaste lys over særlige udfordringer og muligheder for omsættelsen af antropologisk kunnen.

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet har i begyndelsen af 2013 indhentet tal fra Danmarks Statistisk om beskæftigelsen blandt kandidater uddannet fra fakultetets institutter i perioden 2000-2011, herunder antropologi. Tallene er opgjort som beskæftigelsen i slutningen af november 2011; i disse tal har nogle altså været færdiguddannede i ca. 11 år, mens andre kun nogle få måneder. Af de 315 antropologer, der er tal for i opgørelsen, arbejder 62 % i den offentlige sektor, mens 38 % arbejder i den private (idet der kun skelnes mellem disse to). Hvis vi skelner på samme måde i vores materiale, finder vi blandt de beskæftigede 57,5 % i den offentlige

sektor, og 42,5 % i den private – hvilket altså ikke er et billede, der adskiller sig meget væsentligt fra tallene for de årgange, som Danmarks Statistik har opgjort for fakultetet.

7,8 % af antropologerne i vores undersøgelse er uden for beskæftigelse. Det dækker alle antropologer, der af en eller anden grund ikke er i arbejde. Det kan være på grund af ledighed, barsel, efterløn, sygdom eller lignende. Det kan også dække over en antropolog, som er ved at etablere sin egen virksomhed. På baggrund af svarene har vi udregnet et ledighedstal på 6,3 %. Dette ledighedstal er baseret på de besvarelser, hvor svareren har angivet at være fuldtidsledig. Det vil sige, at tallet næppe medregner underbeskæftigede – for eksempel personer i deltidsjob, der søger fuldtidsarbejde. Der er heller ikke nødvendigvis medtaget alle antropologer, som er i en midlertidig løntilskudsstilling, da det ikke i alle tilfælde er muligt for os at se, om svareren har taget højde for dette forhold. Magistrenes A-kasse har ud fra sine tal oplyst os om et omtrentligt, omregnet fuldtids-ledighedstal på omkring 8 % for antropologer, og man foreslår, at vores tal muligvis kan være præget af, at ledige har været mindre tilbøjelige til at svare på grund af spørgsmålenes udformning og undersøgelsens sigte. Det er formentlig rigtigt. Omvendt kan Magistrenes A-kasses tal være præget af, at mange nyuddannede og ledige er mere tilbøjelige til at være medlemmer af en a-kasse i forhold til kandidater med en mere etableret karriere.

I den undersøgelse, der er nævnt ovenfor, hvor Danmarks Statistik for det Samfundsvidenskabelige Fakultet har undersøgt beskæftigelsen i november 2011 for kandidater uddannet i perioden 2000-2011, findes et noget højere ledighedstal for antropologi, nemlig 13 %. I denne undersøgelse findes der i det hele taget en væsentlig mindre grad af beskæftigelse (nemlig 62 %), mens 9 % er uden for arbejdsstyrken af forskellige årsager, 7 % er under uddannelse, 8 % er udvandret fra Danmark, og 1 % ikke findes i registeret. Andelen af antropologer hhv. under uddannelse og udvandrede kan være en del af forklaringen på de ret forskellige tal i forhold til vores, idet disse to grupper ikke er udskilt i vores undersøgelse (og muligvis i vid udstrækning talt med som beskæftigede). Der er også tale om forskellige grupper, idet vores undersøgelse rummer indslag fra alle årgange af antropologer, mens tallene fra Danmarks Statistik alene dækker de seneste 12 årgange, der er tal for.

Det er vanskeligt at angive et ”sandt”, aktuelt ledighedstal for antropologer i Danmark, fordi der er forskellige opgørelsesmåder og datakilder, som alle har sine fordele og ulemper. Uanset om ledigheden er 6,3 % for alle årgange, som vi finder, eller det dobbelte for de seneste årgange, som Danmarks Statistiks tal viser, er ledigheden blandt antropologer et væsentligt problem, som det er værd at undersøge nærmere og gøre en indsats over for – også fra Institut for Antropologis side.

Ud fra vores materiale, som fremlagt i ovenstående tabel, kan man konkludere, at de antropologiske kandidater finder beskæftigelse på et virkeligt bredt felt af forskellige typer arbejdspladser. Det er kendetegnende for disse arbejdspladser, med undtagelse af universiteter og sektorforskningsinstitutioner og et enkelt kontor i Københavns Kommune, at der er ansat én eller højst to antropologer hvert sted – i hvert fald blandt dem, vi har modtaget svar fra. Tallene tyder på, at den samlede ”antropologstand” og den enkelte antropolog i høj grad har formået at finde relevant (akademisk) beskæftigelse. Vores materiale tyder også på, at beskæftigelsen så at sige foregår ”ét job ad gangen”: Der synes at være få job, der kun kan bestrides af antropologer, men der er mange job, der kan bestrides af dem, og resultatet er et fragmenteret billede, hvor hver antropolog for sig har fået fodfæste hér og dér. Som vi skal se nærmere på i undersøgelsen, er det næppe en specifik efterspørgsel efter antropologer, der har givet dette billede, men snarere at antropologerne selv har været i stand til at skabe interessen for at ansætte dem i de vidt forskellige job, som de varetager i dag.

### **Antropologernes beskæftigelsesområder**

De indkomne svar fra antropologerne gav os videre lejlighed til at inddele dem efter primære emnemæssige beskæftigelsesområder, på tværs af de sektorer, som fremgik af tabel 1. Som nævnt omfattede denne emneinddeling en del fortolkninger og skøn, da vi kun ønskede at placere hver svarer i én kategori, selvom deres arbejde kunne strække sig over flere. Vi ønskede også at operere med nogenlunde brede kategorier, så svarene kunne sammenfattes rimeligt overskueligt. Vi nåede derved frem til den fordeling, som fremgår af tabel 2 nedenfor.



**Tabel 2: Emnemæssige beskæftigelsesområder**

N = 294\*

Område	Antal
Forskning	84
Sundhed	31
Udvikling, bistand, nødhjælp	28
Organisation og strategi, HR, ledelse	24
Brugerinddragelse, design, markedsanalyse	22
Børn og unge	13
Uddannelsesudvikling og undervisning	12
By og bolig	11
Presse, kommunikation, marketing	10
Velfærd	9
Integration	7
Beskæftigelsesfremme	7
Turisme og eksport	6
Kunst og kultur	5
IT	5
Klima og miljø	4
Ældre	4
Fritid og frivillige	4
Andet	7

\*) 319 svar fratrukket de 25 uden for beskæftigelse

Hvad der først og fremmest falder i øjnene er den store andel af antropologerne, der arbejder med forskning. De er stort set sammenfaldende med dem, der ifølge tabel 1 arbejder på universiteterne, men altså uden de administrativt ansatte dér. Vi har valgt ikke at differentiere denne store gruppe yderligere, da vi i denne undersøgelse er interesserede i de ikke-forskningsarbejdende antropologer. Det er dog værd at bemærke, at forskningsarbejde altså beskæftiger hele 28,6 % af antropologerne, for hvem der altså må antages at være en ret direkte sammenhæng mellem den forskningsorienterede uddannelse på antropologistudiet og deres efterfølgende beskæftigelse.

Der er både forventelige og overraskende tal i tabellen i øvrigt. Såvel sundhed som udvikling (forstået som social og økonomisk udvikling i tredje verdenslande) og integration / migration er eller

har været betydelige forsknings- og undervisningsområder på Institut for Antropologi gennem mange år – alligevel falder de ret forskelligt ud med hensyn til beskæftigelsen: Sundhed og udvikling er næst efter forskning de største emneområder for job, mens integration overraskende kommer langt nede på listen (overraskende også i betragtning af de mange kommunalt ansatte antropologer). Omvendt har organisation / ledelse og brugerinddragelse ikke været store forsknings- og undervisningstemaer før inden for de seneste år, men disse felter er væsentlige jobområder i vores undersøgelse. Dette billede må derfor tilskrives de antropologiske kandidaters omstillingsevner og såvel som en udefrakommende efterspørgsel, snarere end nogen betydelig specialisering på Instituttet. Det er rimeligt at antage, at antropologers viden om betydningen af sociale relationer, uformel organisation, kommunikation og værdier spiller ind i interessen for at ansætte dem inden for et område som ledelses- og HR-arbejde – men kun for så vidt som der er en åbenhed på dette felt for antropologers bidrag. Antropologernes forholdsvis store beskæftigelse på det felt, vi her har kaldt ”brugerinddragelse, design, markedsanalyse”, kan vi formentlig ret direkte knytte til den interesse, der i de senere år har været for at bruge antropologiske metoder og perspektiver på undersøgelser af brugerbehov, brugerdrevet innovation og brugerorientering i udviklingen af produkter og services på en række områder, fra IT og medicinsk udstyr til offentlige tjenester og politikudvikling.

### **Problemstillinger fra forundersøgelsen**

Forundersøgelsen gav anledning til mere end blot at se på fordelingen af antropologiske arbejdspladser. Flere antropologer beskrev deres arbejde og arbejdsopgaver udførligt og andre kom med kommentarer til og reflekterede over deres uddannelse i antropologi. Dette kan både være med til at kaste lys over antropologernes arbejde på de forskellige områder, og bidrage til at forstå kandidaternes styrker og udfordringer bedre.

Et af de emner, som blev nævnt af flere svarere, er uddannelsens manglende evne til at udstyre dem med kompetencer, der kan gøre dem i stand til at opfylde mere handlingsanvisende og faciliterende opgaver – altså arbejdsfunktioner, som krævede stillingstagen og i mange tilfælde intervention i sociale processer (for eksempel i en organisation eller et projekt). De mente, at antropologi gav dem gode redskaber til at skaffe viden, men ringe forudsætninger for at beslutte og handle på grundlag af denne viden. Dette synspunkt skal sammenholdes med, at netop denne type opgaver udgjorde en stor del af deres ansvarsområder.

En antropolog, som arbejder på et psykiatrisk center, skriver eksempelvis (i stikordsform): ”Svagheder fra antropologi: For videnskabelig tilgang, for observerende, således at mine spørgsmål oftest hjælper med at beskrive, men ikke udfordrer personalet og derved ikke bidrager nok til udvikling”.

En anden antropolog, som arbejder i en fagforening, skriver noget tilsvarende: ”... antropologi har givet mig nogle briller, hvormed jeg som udgangspunkt tænker meget helhedsorienteret, og ser målgruppeinddragelse som en naturlig ting. Systemisk teori, som har været stort i organisationsudvikling de sidste 5-10 år, har meget lignende teoretisk grundlag som antropologi, dermed føler jeg mig rustet til arbejdet som proceskonsulent. Men uddannelsen var meget langhåret og rettet mod forskerverdenen, og har ikke klædt mig så godt på til erhvervslivet, som jeg kunne have ønsket. For eksempel var der meget lidt øvelse i at facilitere processer og mere øvelse i at beskrive processer.”

Erfaringer som disse udgør væsentlige indsigter i sig selv med hensyn til, hvordan den antropologiske uddannelse opleves, men de gav os også anledning til at ville udforske nærmere, hvad antropologerne egentlig mener med at være i stand til at facilitere processer og være handlingsanvisende, og hvordan uddannelsen ikke støtter dette. Det er et emne, som viste sig centralt for antropologernes udfordringer på arbejdsmarkedet – og som en svaghed ved den uddannelse og fagforståelse, som de mener at have fået med sig.

Et andet emne, som antropologerne skrev til os om i deres mailsvar, var hvorvidt de mente at arbejde antropologisk eller ej. Nogle antropologer skrev, at de ”brugte deres antropologi rigtig meget”, mens andre skrev, at slet ikke gjorde det. Samtidig kunne arbejdsbeskrivelserne fra to således meget uenige antropologer indeholde en række af de samme ord og beskrivelser, mens arbejdet blev karakteriseret som henholdsvis meget og meget lidt antropologisk. Det gav os indtryk af, at antropologerne ikke alene besad meget forskellige fagforståelser (hvornår er noget ”antropologisk” eller ”antropologisk relevant?”), men også at de i meget forskellig grad formåede (eller fandt det formålstjenligt eller havde mulighed for) at knytte deres antropologiske kunnen fra uddannelsen til varetagelsen af deres nuværende job, selv når deres arbejde i vores øjne lignede hinanden meget. Med det udtryk, vi har anvendt her, omsatte de antropologi meget forskelligt i praksis.

Disse indsigter gav os anledning til at overveje, hvad denne skelnen mellem antropologi / ikke-antropologi indebar, og hvorfra denne stammede. Er det noget, man lærer i løbet af uddannelsen? Hvornår er noget ”rigtig” antropologi? Og for hvem? I de efterfølgende interview ønskede vi ikke at spørge ind til dette emne direkte, idet vi var interesserede i, hvorvidt og hvordan antropologerne selv kom ind på det. Eftersom en del af vores spørgsmål vedrørte erfaringer med kandidatuddannelsen i antropologi i forhold til senere job erfaringer, bragte flere af de interviewede emnet op af sig selv. Uden at foregribe for meget vil vi nævne, at denne underliggende skelnen mellem ”rigtig og forkert antropologi” var et tilbagevendende tema, om end det var forskelligt, i hvor høj grad man anså det som et problem for sit eget vedkommende, og om man anerkendte den iboende hierarkisering. Rigtig antropologi synes at være forskning og forsknings-lignende undersøgelsesarbejde med kvalitative metoder, mens alle andre omsættelser af antropologi ikke bare er anderledes, men ”mindre rigtige”. Interessant nok gav flere arbejdsgivere udtryk for et tilsvarende synspunkt på antropologi. For eksempel sagde en arbejdsgiver lidt undskyldende, at antropologen i afdelingen ”jo ikke udførte rigtig antropologi”, fordi hun (antropologen) ikke lavede undersøgelser, men kampagne-arbejde.

De her beskrevne problemstillinger og spørgsmål er eksempler på, hvordan meget indledende og endnu uklare temaer fra forundersøgelsen sidenhen fik en central plads i interviewene og i analysen af dem.

## Arbejdsmarkedsudfordringen

Ovenfor diskuterede vi, hvorvidt og hvordan det kunne være meningsfuldt at tale om et specifikt antropologisk arbejdsmarked, for så vidt som man kan spørge, om der er en særlig sammenhæng mellem antropologiske kompetencer og arbejdsmarkedet, eller om andre kompetencer ikke er mere afgørende. Vi konkluderede, at det for Instituttet og dets dimittender, om ikke for andre, måtte være relevant at undersøge denne sammenhæng. I dette afsnit følger vi den diskussion op ved at se på, hvordan antropologerne i vores undersøgelse faktisk forholdt sig til at komme ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Hvis det kan diskuteres, hvorvidt der findes et antropologisk arbejdsmarked, kan det imidlertid slås fast med sikkerhed, at der ikke findes ét antropologisk arbejdsmarked, knapt nok flere, men snarere utallige – eller sagt på en anden måde: Det antropologiske arbejdsmarked synes skabt ét job ad gangen inden for de mange forskellige brancher og temaer, hvor antropologerne har fundet beskæftigelse.

Ifølge vores undersøgelse er det antropologiske arbejdsmarked kendetegnet ved at være stærkt fragmenteret – antropologerne har fundet beskæftigelse mange forskellige steder, men i vidt omfang én ad gangen. Antropologien peger ikke på nogen klar jobprofil, og der findes ikke mange stillinger eller arbejdsområder, som eksplicit og udelukkende er antropologjob. Meget få arbejdsgivere søger specifikt efter antropologer, og endnu færre stillingsannoncer, som indbefatter antropologer, inkluderer ikke også andre faggrupper som mulige ansøgere. Det skal dog siges, at der i dag faktisk findes stillingsannoncer, der nævner ”antropolog” som mulig uddannelsesbaggrund, hvad man næppe fandt uden for universiteterne for bare 10 år siden.

Disse forhold stiller ekstra krav til de antropologiske kandidater, særligt dimittenderne. De må i meget høj grad selv finde de relevante, mulige jobåbninger, søge uopfordret eller søge selvom ”antropolog” ikke nævnes i jobopslagene. Som en af antropologerne skrev til os på mail: ”Har ikke kendskab til specifikke arbejdsgivere, som direkte og målrettet har efterspurgt antropologisk kompetence. Det er ofte omvendt antropologerne, som skal være kreative og finde jobs i organisationer, som måske ikke selv har overvejet at ansætte en antropolog.” Det passer udmærket til vores generelle indtryk fra undersøgelsen. Den specifikke efterspørgsel efter lige præcis antropologer er ret begrænset, og det er andre mekanismer, som foranlediger arbejdsgiverne til at ansætte antropologer, og som gør, at antropologerne kan finde relevant beskæftigelse. Dette uddybes i de følgende afsnit.

## **Specifikke og generelle kompetencer**

Der findes som nævnt kun få områder, hvor antropologerne er efterspurgt netop i kraft af, at de er antropologer. Et af dem er feltet, der kan betegnes som ”brugerdrevet innovation og design”, hvor antropologi / antropologiske metoder er blevet et kendt begreb i de seneste år, hvilket også er kommet til udtryk i job til antropologer. En leder fra en designvirksomhed fortæller, at inddragelsen af antropologer på dette arbejdsområde har givet en større værdi af researcharbejdet: ”Det giver os en anden tyngde og det giver en anden tryghed. [Kunderne] ved, at hvis det er de her mennesker [antropologer], der foretager interviewene, så kommer der altså noget helt andet, end hvis det for eksempel er produktdesignere, som bare sidder og venter på... ’Nå, hvornår siger du noget om mit produktdesign?’”. Ifølge denne og andre interviewede er antropologer tilbøjelige til at gå dybere og bredere til værks i deres bestræbelse på at afdække og forstå en kundes interesser eller en gruppe brugeres behov, før de tænker i svar. Her er altså et område, hvor antropologien har opnået en stærk position. Men vi har også indtryk af, at det samtidig er et område, hvor der ikke nødvendigvis bliver skelnet skarpt mellem fagligheder; på området for brugerdrevet design og innovation har eksempelvis etnologer og videreuddannede designere også formået at positionere sig – og langt fra alle, der påberåber sig at ”arbejde antropologisk” her, har en uddannelse i antropologi.

Der findes også arbejdspladser, hvor en enkelt antropolog synes at have banet vejen for, at flere andre siden er blevet ansat. Det gælder for eksempel i en kommune, hvor en kontorchef, som er antropolog, siden har ansat flere andre. Men kontorchefen fortæller, at hun på trods af, at hun har antropologer i tankerne som mulige kandidater til en stilling, alligevel slår stillinger bredt op, så stillingsopslaget rummer en meget overordnet beskrivelse af ønsker til en kommende medarbejder. Det vigtige er at få den rette medarbejder med den rigtige erfaring og tilgang, ikke en bestemt uddannelsesbaggrund – det er det grundlæggende vilkår for de antropologiske kandidater på arbejdsmarkedet, også dér hvor der faktisk er en viden om, hvad antropologer kan.

En arbejdsgiver, vi interviewede havde været med til at ansætte en antropolog i en stilling i en rådgivende, statslig institution. Hun beskriver baggrunden for at ansætte en antropolog, og siger, at de ikke søgte en antropolog specifikt. De søgte en medarbejder, som kunne lave undersøgelser om forskellige befolkningsgrupper, derfor skulle medarbejderen have ”de der undersøgende redskaber”. Det skulle desuden være en medarbejder, som havde erfaring med og vist interesse for området, og i det konkrete tilfælde gjorde det også en forskel, at den antropolog, de endte med at ansætte, havde projektledererfaring. Det er kendetegnende, at flere af de interviewede antropologer fortæller, at den

stilling, de sidder i, var slået ret bredt op. Det kan eksempelvis være, at stillingen var slået op som en konsulentstilling, hvor man efterspurgte enten kvalitative metoder, erfaring med et bestemt område eller generelt en samfundsvidenskabelig baggrund. Her må antropologerne altså tage konkurrencen op med rigtig mange andre faggrupper – men de er tydeligvis heller ikke nødvendigvis dårligere rustet til arbejdet end så mange andre.

Det samlede billede er, at det hverken overvejende er de antropolog-specifikke eller de almenakademiske kompetencer, der er afgørende for antropologers beskæftigelse, men snarere kombinationen af dem – forenet, naturligvis, med individuelle erfaringer, osv.

### **Sort skærm på begge sider**

Antropologernes udfordring ligger snarere i, at betegnelsen ”antropolog” fortsat ikke er tegner noget klart billede på arbejdsgiverside, og at antropologerne omvendt står noget famlende over for, hvordan de trænger igennem på arbejdsmarkedet, når de ikke oplever nogen specifik efterspørgsel efter dem. Antropologerne udtrykker, at de ikke føler sig særlig godt rustet gennem deres studium til det efterfølgende arbejdsliv. For eksempel fortalte de os, både i forundersøgelsen og under interviews, at arbejdsgiverne ikke kender til antropologer og at de ikke havde fået nogen som helst vejledning på universitetet om jobsøgning. Som en siger: ”Efter endt uddannelse var jeg meget dårligt rustet til at finde job som antropolog. Arbejdsgivere aner ikke, hvad antropologer laver, og på universitetet er der jo ikke noget jobsøgningskursus eller nogen som helst rådgivning med hensyn til det at finde job bagefter... Stillinger, der ville være oplagte for antropologer, bliver nok typisk besat af sociologer eller socialrådgivere [i kommunerne].” Arbejdsgivere og antropologer kunne have større glæde af hinanden – der er bare ingen af dem, der ved det.

Kandidaterne i vores undersøgelse efterspørger i høj grad, at de i løbet af deres studietid var blevet gjort mere bekendt med, hvad antropologer egentlig beskæftiger sig med i praksis, og hvor de bliver ansat. En af dem siger for eksempel:

”Dér kunne jeg godt have tænkt mig, at der var noget mere [introduktion], end der var [om antropologer i arbejde]. Det er vigtigt at få sat nogle tanker i gang om: ”hvad er det jeg kan bruge det her til?”. Også fordi det kan føles som om, at uddannelsen ikke kan bruges til så meget. Det er dyrt at ansætte antropologer, fordi de gerne vil snakke med folk i rigtig lang tid, og hvad kan man så bruge det til? Jeg kan huske, at der var nogle arrangementer, hvor ’gamle antropologer’ kom ind og fortalte, og vi [studerende] var bare... ’Nej, hvor spændende, kan man også det?’”.

På samme måde fortæller en kommunalt ansat antropolog, at det først var ved et arrangement i hendes A-kasse, at hun stiftede bekendtskab med en antropolog, der arbejdede i en kommune:

”Lige da jeg var blevet færdig, var jeg til en karrieredag i DJØF, hvor der var forskellige fra DJØF’s område, som mest er jurister og økonomer, men der var så også en antropolog, som sidder i Gentofte Kommune og arbejder med borgerinvolvering. Og det var dér, hvor jeg første gang tænkte: ’Øj, fedt! Det er virkelig jordnært og kan bruges derude, hold da op!’. Det er bare ærgerligt, at sådan en ikke kommer ind på [Institut for] antropologi, og noget før – inden man har besluttet, hvad man skal skrive speciale om”.

Der findes altså ifølge disse stemmer en mangel under antropologistudiet på arrangementer og undervisning, der præsenterer de studerende for det større antropologiske arbejdsmarked. Selvom disse indslag i et vist omfang eksisterer, er der efterspørgsel efter mere. Denne problemstilling begrænser sig dog ikke til antropologistudiet. I rapporten *Det frie valg eller det frie fald* (Bjerregaard, Holst-Jensen og Jensen 2010) om overgangen fra studie til arbejdsliv, beskrives det, hvordan fokus på universitetet i udpræget grad er på forskningen, og at studierne derfor opleves som mindre erhvervsrettede for de studerende. På grundlag af survey og interviews skriver forfatterne: ”Forskerne er det spejl, de studerende har at spejle sig i” med hensyn til fremtidigt job (Bjerregaard, Holst-Jensen og Jensen 2010: 88). Det er også en klar pointe fra nærværende undersøgelse, at de studerende (og dimittenderne) har behov for flere og alternative ”spejle” hvori de kan se deres mulige jobfremtid.

### **Gennem udfordringen – vejen til arbejde**

Men trods udfordringerne finder de fleste antropologer faktisk arbejde! Eksempelvis har to af de interviewede, som arbejder i henholdsvis et konsulentfirma og en statslig institution, fået deres nuværende job på grundlag af brede stillingsopslag, hvori der blev søgt konsulenter med erfaring inden for området. Begge fortæller, at det var deres kendskab til et bestemt felt, der afgjorde, at det var netop dem, der fik jobbet. For den enes vedkommende gjaldt det, at hun havde kendskab både til uddannelsessektoren og havde erfaringer med at lave evalueringer, begge dele relevante for arbejdet. For den anden var det kendskabet til den offentlige sektor (specifikt kommuner), samt at han havde udført en freelance-konsulentopgave for en kommune, som resulterede i et produkt, han kunne vise sine potentielle arbejdsgivere, der gjorde forskellen. Heri kunne de se, at han både kunne skrive og analysere, og perspektivere og lave anbefalinger. Alt i alt bekræfter disse historier altså



den væsentlige pointe, at det er specialkendskab til et område, snarere end uddannelsen i sig selv, der kan bane vejen til job – også selvom man ikke nødvendigvis jobmæssigt har et omfattende erfaringsgrundlag at diske op med. Studiejobs nævnes af flere i undersøgelsen som afgørende for efterfølgende beskæftigelse. Som en skriver:

”Antropologi er et godt og bredt studie, som du kan få rigtig meget ud af, hvis du gør dig klart, hvad du gerne vil med det. Men det er ikke antropologi, som har været den primære kompetence som mine arbejdsgivere har set på (bortset måske fra NN), når de har ansat mig – det har derimod rigtig meget været de studiejobs og det frivillige arbejde, som jeg har brugt 50 % af min studietid på at lave, som har haft en betydning”.

Interviewene tyder dog også på, at erfaringer skal tænkes bredt, og ikke kun som tidligere job erfaringer. Flere interviews peger på, at for eksempel praktikophold og arbejdet med specialet på uddannelsen kan være med til at lede til job. For nogle er indholdet afgørende. For eksempel fortæller en af de interviewede, som arbejder med integration i en kommune, at hun helt målrettet valgte at udføre sit feltarbejde i Danmark med et integrationsprojekt, fordi hun gerne ville arbejde på det område efter endt studie. Man kan også gennem praktik og speciale opbygge kontakter og netværk, som sidenhen viser sig relevante for jobsøgningen. En anden interviewet havde haft en praktikvejleder, som han efterfølgende holdt sporadisk kontakt med, og som gennem et møde førte til det første job. For en tredje var det specialearbejdet, som gav anledning til at opbygge kontakter, der siden gav job. Han skrev sit speciale om viden i fiskeribiologi og arbejder i dag hos en interesseorganisation på området. Han fik kontakt med en forskningsenhed for at afklare nogle specifikke aspekter af specialet, og i den korrespondance fik han gjort opmærksom på sin interesse for at arbejde på stedet, idet han skrev til dem: ”Hvis I har brug for en antropolog med kompetencer inden for feltet...”. Det resulterede i, at han fik en fire måneders projektansættelse, som senere blev forlænget. I løbet af arbejdet her genoptog han tidligere kontakter fra specialearbejdet, hvoriblandt det viste sig, at man et sted ”havde en stilling liggende i skuffen”, som han fik. Netværksarbejde kan altså være en vigtig del af feltarbejdet og specialeskrivningsprocessen, som kan give anledninger til at gøre opmærksom på sig selv og sin kunnen og at medskabe de chancer, der kan opstå.

Endelig er der dem blandt vore respondenter og interviewede, der får job nærmest ved at tage det med storm, fristes man til at sige. Som en skrev til os i forundersøgelsen: ”Jeg bankede selv på døren for tre år siden, fordi jeg mente, at de måtte have brug for en antropolog.” Der er flere, der

ikke lader sig gå på af, at der umiddelbart søges (helt) andre kvalifikationer end antropologiske i et stillingsopslag. De udfordrer det ved at formå at forstå den sammenhæng, som stillingsopslaget er et udtryk for, og forstår dernæst at forklare den potentielle arbejdsgiver, hvordan de med deres antropologiske baggrund kan bidrage. En af de interviewede antropologer søgte, efter sin første stilling i et mindre analyse- og marketingbureau, en stilling i Forbrugerrådet, hvortil man søgte en agronom til at rådgive om udbredelsen af økologi. Han havde fra sit feltarbejde erfaring med at undersøge forbrugere, og det var det, der oprindeligt havde skaffet ham hans første stilling. Han mente derfor, at han var den rette til jobbet, fordi han vidste en masse om forbrugerne, i stedet for en agronom, som vidste noget om landbrug. På samme måde havde en anden interviewet udfordret et stillingsopslag fra et forskningsinstitut på medicinalområdet, som havde slået en stilling op, hvortil man søgte en psykolog. Men eftersom antropologen bemærkede, at instituttets mål var “at skabe en bedre forståelse af de menneskelige dynamikker” knyttet til det pågældende handicap, mente hun, at de mere havde brug for en antropolog end en psykolog. Hun udfordrede arbejdsgiverens forståelse af handicap ved bl.a. at sige, at forfængelighed (et problem i forbindelse med anskaffelse eller ej af hjælpemidler) er forankret i kultur. Det endte med, at direktøren ansatte to antropologer i stedet for én psykolog.

## Kompetencer – og mangel på samme

Det er ikke nogen enkel opgave at undersøge forholdet mellem antropologers faglige kompetencer, herunder de antropologiske, og måderne, de varetager deres job på. Her adskiller antropologer sig ikke fra en hvilken som helst anden gruppe etnografiske informanter, som ikke nødvendigvis selv kan redegøre for, hvad de laver, og bestemt heller ikke er indbyrdes enige om, hvad det, de laver, så betyder. Antropologerne i vores undersøgelse beskriver deres arbejde på meget forskellig vis, hvoraf nogle fortæller, at antropologien gennemsyrrer alle dele af deres arbejde, mens andre føler, at de ikke rigtig arbejder antropologisk – uden at vi nødvendigvis kan se den store forskel i indholdet. En antropolog skrev for eksempel i sit mailsvar: ”Antropologi har givet mig nogle briller, hvormed jeg som udgangspunkt tænker meget helhedsorienteret og ser målgruppeinddragelse som en naturlig ting”, hvilket hun brugte meget i sit arbejde. En anden skrev modsat: ”Jeg bruger ikke ret mange af de konkrete metoder, jeg lærte på antropologistudiet, mere de almene kompetencer (sætte sig ind i nyt stof, overskue store mængder data, etc.)”, men tilføjer så: ”Tværfagligt samarbejde og inddragende processer har været det indholdsmæssige omdrejningspunkt for hele mit arbejdsliv.” De to antropologer arbejder altså begge med målgruppe-/brugerinddragelse, hvilket må formodes at indebære sans for at sætte sig ind i, hvordan en given gruppe tænker. Men de to antropologer synes at have helt forskellige opfattelser af, hvorvidt denne arbejdsopgave har noget særligt med antropologi at gøre. Mens den ene taler om ”helhedsorientering” som antropologisk kendetegn, fremhæver den anden derimod ”metoder”. Det sidste synes at indebære, at antropologien fortrinsvis skiller sig ud ved sine kvalitative metoder (til etnografisk feltarbejde), og hvis disse ikke kan udfoldes i jobbet, kan arbejdet ikke kaldes antropologisk. Disse to meget forskellige fagforståelser giver meget forskellige udgangspunkter for at omsætte den antropologiske faglighed i praksis. Vi skal i dette kapitel se nærmere på styrker og svagheder ved kompetencer som antropologerne og arbejdsgiverne i vores undersøgelse udfolder og problematiserer.

### At sætte sig ind i noget og at se på det udefra – samtidig

Sidste kapitel endte med beskrivelsen af, hvordan en antropolog fik overbevist virksomheden om at tilbyde hende et job. Hvad hun demonstrerede og brugte i sin jobsøgning, var evnen til at sætte ind i virksomhedens behov og perspektiv, men også at se på det så tilpas udefra, at hun kunne udfordre, hvordan de tænkte, og hvad de tog for givet i forvejen (nemlig at de havde brug for en psykolog). Denne evne – hvad man kunne kalde evnen til at anlægge det antropologiske dobbeltblik: tilstrækkeligt meget indenfor til at forstå tingene indefra, og tilstrækkeligt meget udefra til at

udfordre dem – går igen i flere interviewedes og respondenters beskrivelser af, hvordan de anvender deres antropologiske baggrund. En antropolog, der er chef for en større gruppe medarbejdere, beskriver for eksempel, hvordan hun i sit ledelsesarbejde både deltager direkte i de diskussioner, der foregår mellem medarbejderne eller mellem forskellige enheder i organisationen, men også husker sig selv på en gang imellem at indtage ”fugleperspektivblikket” og se på parterne udefra: ”hmm, hvad sker der her... nåeh, det er sådan de tænker... så skal vi måske angribe sagen fra denne her vinkel...”. Denne evne oplever hun som en dagligt anvendelig kompetence i sit arbejde.

En anden variation af evnen til at placere sig ”indenfor og udenfor” beskrives af en anden interviewet, der arbejder i en interesseorganisation. Han forklarer, hvordan han både skal lære af sine kolleger fra andre fag og tilegne sig dele af deres viden, samtidig med at han skal forstå, hvordan de ser på verden – hvorfor de har den viden og vinkel, som de har. Som han siger: ”Det kræver at man forstår begge dele, både som en lærling forstår sit fag og som en antropolog forstår sine informanter”.

Vi har peget på, hvordan omsat antropologi ofte må udfolde sig på andre fagområders hjemmebaner, og flere af de interviewede beskriver, hvordan de må opbygge en specialviden på det område, de arbejder inden for – ofte begyndende med studiejob eller feltarbejde og videre gennem ansættelser. På den måde kan man sige, at mange antropologer opbygger en form for dobbeltfaglighed eller dobbeltkompetence, som består af deres særlige kendskab til et bestemt fagområde udover deres uddannelsesmæssige baggrund som antropologer. Antropologerne i vores undersøgelse er for eksempel både antropolog og forbrugerekspert, antropolog og evaluator, antropolog og fiskeriekspert og så videre. Det er ikke alle, for hvem det antropologiske element i deres faglighed vedbliver at være relevant eller overhovedet interessant for dem at beskæftige sig med. For andre vedbliver det antropologiske perspektiv at være en både integreret og reflekteret del af deres måde at arbejde på.

### **At bidrage til et større formål**

En af de væsentligste udfordringer for antropologerne, der nævnes i vores undersøgelse, er evnen til at tilpasse og skalere det antropologiske bidrag til det større formål, som er bestemt af virksomhedens eller organisationens virke. Dette nævnes både af en del af antropologerne som noget, de har skullet lære, og af arbejdsgiverne som et hyppigt svagt punkt. Nogle antropologer synes at være gode til at møde denne udfordring, for andre er det vanskeligere – pointen her er, at

det som faglig udfordring er centralt. Vi knytter udfordringen til en forskel mellem antropologi på universitetet og antropologi praktiseret udenfor: På universitetet er antropologi i sig selv ”det større formål”, og antropologiske indsigter vurderes på, om de er fagligt ”interessante”; udenfor universitetet vurderes antropologiske indsigter på, hvorvidt og hvordan de bidrager til den konkrete organisations overordnede formål.

Omsat antropologi er én ud af en mængde faglige vinkler, der skal gå op i en højere enhed. Som en af de interviewede arbejdsgivere, der er kvalitetschef i en stor offentlig institution, siger: ”Her hos os er det ’kvalitetsfagligheden’, der er vigtig. Hvordan man bidrager til den fælles opgave. Den enkeltes faglighed, for eksempel som antropolog, er ikke vigtig. Det er bare en kuffert med tøj – det er de redskaber, eller den viden, man har med sig.” Som medarbejder i kvalitetsafdelingen skal man kunne bidrage til den fælles opgave, som handler om at højne kvaliteten i institutionens arbejde. Arbejdsgiverne er ikke fokuserede på det antropologiske bidrag som sådan, men på hvordan arbejdspladsen som helhed får løst en fælles opgave. Det kan både være et konkret produkt, der skal udvikles i et projekt, men det kan også være et mere abstrakt eller generelt mål med arbejdet, for eksempel at gøre behandling bedre, at levere bedre produkter til kunderne, eller at udvikle og forbedre den måde, man implementerer administrative og politiske tiltag på over for borgerne – alle eksempler fra vores materiale.

At bidrage til et større formål behøver således ikke at betyde et kortsigtet svar på ”hvad kan vi bruge det til her og nu?”, men snarere at man grundlæggende forstår at se sin andel af den større helhed. Hvordan man bidrager til det større formål, vil variere efter opgaven og forventningerne til det antropologiske input. Nogle gange er det fremlæggelse af ny viden i sig selv, der er i fokus, men fortsat med det større formål for øje. Der produceres meget viden (af antropologer og andre) i de organisationer, vi har mødt i undersøgelsen – udfordringen er at få den viden sat i spil. Som en arbejdsgiver, der er centerchef på det sociale område, fortæller:

”Det vigtige med data er, at de ikke havner på en datakirkegård. Data skal bruges til at skabe viden, erkendelse og aha!-oplevelser, være ’eye-openere’, de skal fremme diskussionen. De skal bidrage til, at man reformulerer sine målsætninger, sin behandling, de skal først og fremmest bidrage til, at man bliver klogere på, hvad det i grunden er, man gør.”

Man skal altså være i stand til at tage udgangspunkt i formålet med helheden, eller som en anden arbejdsgiver siger: ”At man går efter bolden – det er det, der er væsentligt”. Det stiller i høj grad

krav om, at antropologen er i stand til at formidle sin viden til andre faggrupper, så den bliver relevant og anvendelig.

Kravet om at kunne tilpasse sit bidrag til det større formål er centralt for alle former for omsat antropologi, men bliver særligt tydeligt for de antropologer, der ikke primært arbejder i undersøgende / forskningslignende funktioner – for eksempel for antropologer, der indgår i projekter med tæt, dagligt samarbejde med andre faggrupper. Mange af de antropologer, som skrev til os eller som vi interviewede, arbejder projektorienteret. Flere steder havde man en fast projektmodel, som var mere eller mindre obligatorisk at gennemløbe. En medarbejder i medicinalindustrien, som vi interviewede som tæt kollega til en antropolog, forklarede om virksomhedens projektmodel i udviklingsafdelingen, som består af otte milepæle, hvor udsigten til et færdigt produkt af et aktuelt projekt ligger i 2018. Han fortalte endvidere, at det antropologiske bidrag til et projekt ligger umiddelbart før den første milepæl, nemlig med fokus på brugererfaringer og -behov, hvorefter er der sådan set ikke længere et ”antropologisk bidrag”, men indoptaget i den samlede forståelse i projektet. Det overordnede formål med arbejdet er ”at fylde pipeline op” med nye, potentielle projekter, så der arbejdes på en masse produktidéer på samme tid. Det antropologiske bidrag hører med til helheden, men er tydeligvis kun en lille brik i det større maskineri.

En statslig enhed for innovation i offentlig forvaltning er et andet eksempel på en antropolog-arbejdsplads, hvor en projektmodel følges eksplicit i ethvert projekt. Chefen, som ikke er antropolog, fortæller i interviewet, at ”det er en tilsnigelse at kalde det, vi laver, for etnografi”, fordi medarbejderne kun tilbringer begrænset tid med at interviewe borgere eller virksomheder i det trin i modellen, der hedder ”Læring om brugerne”. Antropologerne på stedet indgår til gengæld i en hel del andre opgaver end ”at være i felten”, herunder projektstyring, kontakt til og håndtering af interessenter og facilitering af workshops. Det vigtige er, at ansatte forstår at bidrage til det overordnede mål, som er at skabe forandringsprocesser i de offentlige myndigheder. Derfor skal deres arbejde have en bestemt retning og formål, og de skal kunne begå sig i den politiske virkelighed, agere strategisk og forstå processer i store organisationer. Man skal kunne behandle og fremlægge indsigter, opnået i det begrænsede feltarbejde, for embedsmænd på en måde, der tager højde for realiteterne i deres arbejdsliv, og alligevel hjælpe dem til at forstå, hvad der sker i mødet mellem borgerne og staten, mellem menneske og system. Fra en antropologisk betragtning indebærer alt dette, at man opnår en kritisk, etnografisk forståelse af det politiske og administrative

system i mindst lige så høj grad som af borgerne – men at også denne indsigt har et formål, man skal vedkende sig.

For andre arbejdspladser er det overordnede formål at tjene penge, både for virksomheden selv og for dens kunder i form af andre virksomheder. En arbejdsgiver fra en konsulentvirksomhed på marketingsområdet fortæller i den forbindelse, at hun har mødt antropologer, som ikke var helt klar til at anvende antropologiske kompetencer i en kommerciel sammenhæng. Hun havde indtryk af, at nogle antropologer følte sig ”for fine” til at arbejde med for eksempel købsmotiver hos kunder – det var ikke i overensstemmelse med deres personlige værdier. Hun efterlyser antropologer, som er lidt mere pragmatisk indstillede. Andre arbejdsgivere giver også udtryk for, at det for nogle antropologer synes at være en overvindelse at gå fra undersøgelse og udredning til mere direkte involvering i produktudvikling og salg – men det er et problem at afgrænse det antropologiske bidrag på den måde, som en anden arbejdsgiver fra et designfirma siger: ”Altså, kunden kommer jo ikke til os for at få et ren og skært antropologisk studie eller for kun at få et brugerstudie – for det meste ikke, det er meget sjældent. Det, de kommer efter, det er at få et fuldt produkt”, som altså også omfatter forslag til nye produkter, designs, koncepter eller hvad det måtte være.

Nu står det naturligvis den enkelte antropolog frit for at vælge, hvilke ”større formål” i verden, hun eller han personligt og fagligt ønsker at bidrage til. Men for så vidt som man tager beskæftigelse på et område, må man i det overordnede både forstå og anerkende det formål, der er sat for det. Én ting er, hvad en af arbejdsgiverne pegede på ovenfor, at nogle antropologer vægrer sig ved at arbejde for private virksomheders indtjening – det må de jo sådan set selv om – det synes i den forbindelse måske mere påfaldende, hvis man derfor søger at begrænse sin antropologiske medvirken til ”undersøgelse” og overlade det videre til andre. Det er imidlertid nok her, at en betydelig del af den berømte hund ligger begravet. I kraft af deres uddannelses orientering mod forskning og længerevarende feltarbejde som ”den rigtige antropologi”, kan andre former for etnografisk arbejde (kort, kommercielt eller underlagt stramme styringskrav) opleves som ”forkert”. Flere antropologer i vores undersøgelse bruger i den forbindelse udtryk som ”at gå på kompromis med sin faglighed”, hvis de ikke får mulighed for at lave feltarbejde med (fri) vidensindsamling som formål – selvom flere også nævner det som et synspunkt, de har bevæget sig væk fra i takt med, at de har fået flere job erfaringer. I hvert fald i forhold til arbejdsmarkedet er ”kompromis”-synspunktet en bemærkelsesværdig og ufordelagtig position, som afspejler et misforhold mellem den faglige selvforståelse og ’de faktisk forhold i jernindustrien’, som man siger.

### **At være eksplorativ – undersøgende og spørgende**

Foregående afsnits beskrivelse af vigtigheden af evnen til tilpasning og skalering af det antropologiske input skal ikke opfattes sådan, at ”quick and dirty” er et ideal til forfølgelse alle vegne – at antropologiske indsigter lige så godt kan opnås i en håndvendning som ved en større investering af tid og fordybelse. For det er ikke tilfældet – der er forskel, og pointen er snarere ”hver ting til sin tid efter forholdene”. Antropologer og ikke mindst arbejdsgivere, som vi har interviewet, er udmærket klar over, at man kan opnå meget ved at lade den etnografiske nysgerrighed udfolde sig. Det handler dog mere om antropologens indstilling og færdigheder end et spørgsmål om varighed alene.

En arbejdsgiver i en regions-institution mente, at antropologer har en særlig evne til at observere og interviewe på en stilfærdig og rolig måde. For ham gør det en forskel, at en antropolog kan sætte sig ned og observere, hvad der sker. I interviewet fremhæver han et eksempel, hvor en antropolog på feltarbejde i organisationen observerer et møde mellem en medarbejder og en klient med store personlige problemer. Antropologen bemærker under dette møde, som tager ca. 45 minutter, at 18 forskellige personer forstyrrer ved at passere gennem lokalet, snakke eller afbryde. Dette eksempel gjorde visse aspekter af arbejdet i institutionen tydeligt for både ledelsen og de ansatte: hvilke rammer har vi sat op og accepteret for vores arbejde?

Mange arbejdsgivere og kolleger i interviewene fremhæver antropologers evne til at nå frem til at stille de ”rigtige” spørgsmål. To interviewede nævner særligt evnen til at være åben og eksplorativ – udforskende og spørgende i dybden og i bredden. De har begge meget erfaring med ”user insights”, viden om brugeres syn på produkter og services, men bemærker, at den antropologiske tilgang her er anderledes. Den ene fortæller eksempelvis, at hendes antropologkollega har en evne til at ”spørge til det hele menneske” – for eksempel en persons liv med en sygdom, i stedet for kun at spørge til en bestemt udformning af et hjælpemiddel, som hun mener for eksempel en ingeniør ville gøre. På samme måde siger en arbejdsgiver på designfeltet, at antropologer er mindre tilbøjelige til at ”gå lige til sagen”. Når for eksempel designere interviewer brugere, kan de godt have en tendens til at spørge lige til det, de gerne vil vide om et produkt. Antropologerne arbejder på en anden måde, for eksempel med at undersøge og analysere adfærd og holdninger meget bredere. Det giver noget helt særligt:



”..det kan lyde negativt, men det er ikke lige så meget ’on-target’, det output vi får, men til gengæld er det meget mere værdifuldt. Fordi så forstår vi virkelig: ’OK, hvis dét er [forbrugernes] værdidrivere, hvis det er dét, der er værdiskabende for dem, hvis det er dén måde, de ellers lever deres liv på eller ellers tænker omkring de her ting...’, så perspektiverer det måske helt anderledes de svar, de kommer med.”

Det er i det hele taget tydeligt i flere af interviewene med arbejdsgivere, at den antropologiske, eksplorative tilgang er slået igennem som en vigtig og gyldig kilde til viden. En arbejdsgiver i en kommune siger: ”En medarbejder i en organisation griber straks til en to-tre forskellige redskaber til at løse et problem, men en antropolog kan sige: ’Måske har vi ikke forstået problemet rigtigt’”. Det er ikke nødvendigvis det, der tages for givet, der er det rigtige.

På samme vis fortæller en arbejdsgiver i en statslig enhed, hvordan den eksplorative tilgang har præget arbejdspladsen som helhed:

”Det er vigtigt at være nysgerrig på ting, som vi ikke vidste eller ved på forhånd. Det er vigtigt ikke at komme med fordomme, hypoteser eller snævre svarkategorier, vi kommer ikke [til interview] uden en grad af spørgeguide, men vi prøver at holde det så åbent som muligt.”

Det kunne jo ikke være sagt bedre af en antropolog...

Det er i denne forbindelse vigtigt, at det ikke i snæver, teknisk forstand er antropologiske metoder, det kommer an på, og som giver antropologerne særlige kompetencer. Tværtimod er flere interviewede (både antropologer og arbejdsgivere) opmærksomme på, mange faggrupper i dag påberåber sig kunnen i kvalitative metoder til deltagerobservation og interviews. Det giver os anledning til at pege på, at antropologer synes at stå svagt, hvis det eneste faglige kendetegn, de selv kan nævne, er det metodologiske. Det afgørende er derimod deres evne til at forbinde teoretisk indsigt med metodiske færdigheder – og evne til at gøre klart rede for det.

### **At intervenere: fra viden til handling**

Men der er flere skridt endnu at gå for den praktisk arbejdende antropolog – måske det største, hvis vi lytter til flere af de interview, vi har lavet. Vi har allerede været lidt inde på det i forbindelse med forpligtelsen til ’at bidrage til et større formål’, men trækker det her lidt videre, nemlig forpligtelsen til ikke blot at skabe viden, men til også at være med til at skabe de forandringer, som ens indsigter

som antropolog har bidraget til at pege på. Viden i sig selv gør ingen forskel, før den bliver omsat i handling, og antropologen forventes selv at være en del af den proces.

Som antropologistuderende har man i store dele af uddannelsen været vant til at skrive til andre antropologer, ligesom megen antropologisk forskning er henvendt til fagfæller som det primære publikum. I det omfang, antropologisk forskning påberåber sig at henvende sig til andre uden for faget, er det ikke sjældent en diffus ”offentlighed” eller nogle ubestemte ”policy makers”, som man forventer, af sig selv vil tilegne sig de antropologiske indsigter og handle (korrekt) på dem.

Denne tilgang til viden og handling er helt utilstrækkelig i omsat antropologi. Kolleger, kunder, ledere, organisationer eller hvem, målgruppen måtte være, kan ikke antages at have forudsætningerne for at tilegne sig og handle på antropologiske indsigter alene. Det fremgår at interviewene, at det er vigtigt, at antropologen kan facilitere en fremsynet handling på egne indsigter eller assistere i en form for ændring, for eksempel af perspektivet på organisationens praksis eller en forståelse af en målgruppe. Dette kan som regel ikke lade sig gøre, hvis produktet af antropologens arbejde blot har form af en beskrivelse. Der må mere til.

I vores materiale går behovet for mere aktiv intervention overvejende i to retninger: dels antropologens fortsatte deltagelse i fortolkning og analyse af, hvad implikationerne af hendes/hans viden er for eksempel for virksomhedens produkter eller organisationens betjening af en målgruppe, dels antropologens medvirken til mere grundlæggende ændringer af den tilgang, som organisation har til sit arbejde – hvor det måske i lige så høj grad er et spørgsmål om at udbrede antropologiske perspektiver som formidling af en konkret viden.

For nogle arbejdsgivere handler det således om, at antropologer skal bidrage med anbefalinger til for eksempel produkters konkrete udformning eller en virksomheds placering på markedet og lancering af nye produkter. I dette tilfælde skal antropologen kunne tage det ekstra skridt fra beskrivelse og analyse til at tage aktivt stilling til, hvad konsekvensen af den viden, antropologen har opnået om en målgruppe, vil være for et produkts udformning, eller mere abstrakt hvad konsekvensen for eksempel vil være for udformning af en service eller et digitalt univers.

På andre arbejdspladser handler det mere om at skabe en perspektivændring hos eksempelvis embedsmænd eller politikudviklere. Det gælder for eksempel i en statslig institution, som ønsker at antropologer med strategisk snilde kan facilitere forandringsprocesser i offentlige myndigheder på

baggrund af viden om borgere eller virksomheder – ved mere grundlæggende at udfordre, hvordan forholdet mellem staten og borgerne tænkes. På samme måde beskriver en offentlig ansat antropolog, hvordan en vigtig del af hendes arbejde er at skabe forandring blandt hendes kolleger – at skabe en forståelse blandt dem for, at der eksisterer andre gyldige perspektiver end dem, de tager for givet (typisk knyttet til en bestemt faggruppe eller forvaltning). For eksempel arbejder hun med 'at tage embedsmændene med i felten', når hun skal interviewe virksomheder om deres erfaringer med offentlig service. Hun fortæller: "Fordi de [embedsmændene] bliver transformeret i processen. ... vi arbejder meget bevidst med, at når vi tager folk ud af deres normale sammenhæng, og de så er med i sådan et projekt her, så sker der ofte en transformation undervejs. ... Det er nogle mennesker, som de kører igennem en proces, som gør dem meget selvreflekterende. I virkeligheden stiller man enormt store krav til dem om at reflektere over, hvad er det de selv gør, og hvorfor gør de det". Også i andre sammenhænge har man gjort sig den erfaring, at det antropologiske budskab om, at verden kan betragtes anderledes, ikke kan formidles så godt som oplevelsen af det på egen krop – hvorfor antropologer for eksempel i konsulentarbejde mange steder forsøger at få deres kunder 'med i felten' og eksponere dem for andre virkeligheder end deres velkendte. På lignende vis fortæller en antropolog, som arbejder i medicinalindustrien, at det antropologiske bidrag også kan være at gøre produktdesignere og ingeniører i stand til at tænke og designe mere brugercentreret. Hun har for eksempel været med til at afholde kurser for ingeniører i interviewteknik, som til dels gik ud på at forklare dem selve formålet med de kvalitative metoder og med brugerindsigter – og dermed forandre, hvordan de overhovedet tænker og møder brugerne.

Det springende punkt er her, at antropologer ikke holder fast i et billede af sig selv som alene vidensproducerende, mens også påvirker samarbejdspartnere i andre faggrupper til at tænke anderledes. Det skal siges, at det langt fra er alle steder, antropologer gives mulighed for at blive inddraget så vidtgående i forandrende interventioner som beskrevet her. Modstanden kommer bestemt ikke kun fra antropologers tilbageholdenhed, men også fra andre faggruppers skepsis.

### **At oversætte**

Oversættelse som en særlig antropologisk arbejdsopgave – mellem faggrupper og medarbejdergrupper inden for en organisation eller mellem organisationer, mellem borgere og myndigheder, mellem forbrugere, producenter og forhandlere, osv. – går igen i vores materiale på utallige måder. Denne funktion eller arbejdsmåde hænger naturligvis godt sammen med evnen til "at sætte sig ind i noget og at se på det udefra – samtidig", som vi beskrev ovenfor, og er for os at se

et godt eksempel på en generaliseret faglig kunnen, som udspringer af karakteren af de kompetencer, man lærer gennem uddannelsen.

Oversættelse spiller en stor rolle som faglig funktion for en række af de antropologer, vi har hørt fra og talt med. Det kan være oversættelse mellem borgere og myndigheder, som der er flere eksempler på i vores materiale (SKAT ovenfor er et af dem, oversættelse mellem virksomheder og kontrolmyndigheder er et andet, og mellem etniske minoriteter og frivillige organisationer er et tredje). En antropolog, der arbejder i en interesseorganisation, fortæller meget klart om denne antropologiske opgave:

”Det, at man så gennemgribende er blevet trænet i at sætte sig i andres sko – og her mener jeg også gennem de tekster, som vi har læst, hvor antropologer har sat sig i andres sted – det bruger jeg hver dag. I brobygning og i formidling. Jeg bruger ikke nødvendigvis min antropologi på den klassiske måde med at undersøge noget, det er mere det der med at sætte sig i andres sko og oversætte. For eksempel at det er grafer og tabeller, der skal til for at overbevise biologer.”

Samme antropolog fortæller med et konkret eksempel, hvordan han skal oversætte mellem producenter, der gerne vil opnå en miljøcertificering af deres produkter, så de kan sælges med et bestemt mærke i butikkerne, og de biologer, som skal udstede certifikaterne. Her er det nødvendigt for ham at fortælle producenterne, at de skal vise via grafer og tabeller, at de lever op til kravene for certifikatet. Det er den måde, biologerne forstår verden på, og det ved antropologen, fordi han har blik for forskellighederne i opfattelserne og forståelserne af produktet. Han arbejder ud fra, det er muligt at forstå, oversætte og formidle mellem de nævnte perspektiver – herunder det specifikke perspektiv, som man selv indgår i som en medarbejder i en organisation.

Hvis man skal forstå den centrale betydning af oversættelse som faglig funktion, foreslår vi teoretisk at betragte den antropologiske tilgang i tre led: For det første antager antropologien, at verden af gode, menneskelige grunde ser forskellig ud – eller faktisk er forskellig? – fra forskellige positioner. Eksempler findes overalt; skat er for eksempel ikke det samme fænomen for en skattebetalende borger som for en medarbejder i SKAT, for at nævne et andet eksempel fra vores materiale. For det andet antager antropologien, at det kan lade sig gøre at sætte sig ind i disse forskellige positioner, og se meningen med dem indefra såvel som at undre sig over dem udefra. Denne betragtning er grundlæggende for, at etnografisk feltarbejde kan lade sig gøre og giver mening. For det tredje hævder den antropologiske tilgang nok så væsentligt, at det også kan lade sig

gøre at oversætte mellem disse positioner – at det faktisk er muligt at give medarbejdere i SKAT indsigt i, hvordan borgere og virksomheder tænker og handler mht. skat på måder, der giver mening for dem, selvom det måske ikke umiddelbart ser rationelt eller rimeligt ud fra myndighedens side. Og omvendt. Dette tredje led forudsætter altså, at der ud over forskellene også er eller kan skabes et grundlag for, at mennesker kan forstå hinanden – ellers var der ingen grund til at skrive antropologiske tekster eller på anden måde formidle antropologisk viden.

Disse grundteoretiske antagelser i antropologien mener vi har praktisk betydning for mange af de antropologer, vi har talt med om oversættelse som faglig funktion.

### **At bruge en teoretisk forankring**

Alle de fem former for kompetence, som er beskrevet i dette afsnit, rummer sæt af teoretiske antagelser om menneskers måde at leve sammen på i et samfund. De er ikke udtryk for enkle tekniske færdigheder, men for måder at analysere sociale og kulturelle sammenhænge på, tilgange til at forstå sociale relationer, værdier, organisering, viden, forhandling, konflikt, udveksling, osv. Som en af de interviewede antropologer siger, så ser hun sig som ”specialist i de menneskelige grundvilkår”. Det er ikke almindeligt, at man i omsat antropologisk arbejde henviser eksplicit til specifikke antropologiske teorier, på samme måde som man forventes at gøre i akademisk arbejde. Antropologien fungerer snarere som et sæt af implicite, subteoretiske antagelser – principper og perspektiver, der er fælles og underliggende for det almene i antropologisk teori og etnografisk metode: At sociale relationer – både dem, vi fødes ind i og dem, vi opbygger – former menneskers liv, og omvendt. At grupper af mennesker udvikler fælles forståelser og måder at organisere sig på, som kommer til udtryk i, hvad de gør og ikke gør, hvad de siger og ikke siger, hvad de værdsætter og ringeagter, osv. At sådanne forståelser har tendens til at både at vare ved og gradvist forandre sig, og at de ikke er upåvirkelige for ændringer i omgivelserne. At mennesker gør, hvad de gør, af grunde, der er gode nok for dem selv – selvom andre ikke umiddelbart kan forstå dem. Men også, at det kan lade sig gøre at få indsigt i dem og formidle mellem grupper af mennesker. Osv. Det er for os at se grundprincipper som kulturrelativisme, holisme og empati omsat til rygmarvsreaktioner, der præger nogle praktisk arbejdende antropologers tilgang til deres arbejde. Det hjælper dem til at omsætte deres antropologiske kompetencer som en ressource på arbejdsmarkedet.

Men det skal også siges, at denne sans for omsættelse af antropologien uden for forskning bestemt ikke synes at komme lige nemt for alle. Der er forskelle i individuelle færdigheder og muligheder,

men der er også et fælles problem som vi knytter dels til udbredte, kollektive forståelser i faget af, at ”rigtig antropologi” er forskning (se afsnittet ”Problemstillinger fra forundersøgelsen” ovenfor), dels til manglen på andre billeder af antropologer, og andre forbilleder for studerende, end forskere (se afsnittet ”Sort skærm på begge sider” ovenfor). Denne rapport vidner dog også om, at mange praktiserende antropologer er i fuld gang med at udvide forståelsen af, hvad ”rigtig antropologi” er, og ikke synes at acceptere kategoriseringen ”ikke længere antropolog”, som vi omtalte i indledningen.

### **At kunne tælle: kvantitative kompetencer**

Men vi må slutte på et ømt punkt... Nogle arbejdsgivere forventer, at grundigt kendskab til kvantitative metoder er en naturlig del af en samfundsvidenskabelig uddannelse, herunder den antropologiske. Men som mange af antropologerne i undersøgelsen selv siger, så er det noget, de har svært ved at leve op til.

En arbejdsgiver beskriver rent ud antropologerne som talforskrækkede. Han fortæller, at antropologer i hans optik mangler både forudsætninger og selvtillid, når det kommer til kvantitative metoder og til anvendelsen af kvantitative data. En anden arbejdsgiver fortæller tilsvarende, at han blev overrasket over antropologers manglende evne til at forstå og fortolke statistisk materiale, samt til at forholde sig kritisk til kvantitative undersøgelser og deres validitet. Dette falder meget godt i tråd med antropologernes egen beskrivelse af, hvad (eller rettere: hvor lidt) de har fået ud af den introduktion til kvantitative metoder, de har fået på antropologi-studiet. Flere beskriver selv forskellige grader af skepsis over for kvantitative metoder, men der er også en del, der fortæller, hvordan de har været nødt til at sætte sig grundigt ind i dem, enten fordi de selv skal iværksætte kvantitative undersøgelser i deres arbejde, eller fordi de møder så mange kvantitative undersøgelser, opgørelser og beregninger, at de er nødt til at kunne forstå deres muligheder og begrænsninger ordentligt – for enten at kunne bruge eller kritisere dem mere præcist.

Uanset antropologernes skepsis, og deres mere eller mindre udtalt kollektive overenskomst om at lægge afstand til kvantitative metoder, er der ikke megen tvivl om, at manglende talfærdigheder er et tilbagevendende problem som det svage led i den antropologiske kompetencekæde. Det skal retfærdigvis siges, at statistik nu findes som valgfag for studerende på uddannelsen i antropologi – så de studerende, der ønsker det, kan gøre en indsats for at udbedre dette problem.

## **Konklusioner og anbefalinger**

Over 70 % af de antropologiske kandidater / magistre fra Institut for Antropologi i denne undersøgelse arbejder uden for universitetet. Der er heriblandt en stor overvægt af yngre kandidater, og andelen af ikke-universitetsbaserede antropologer må forventes at stige i de kommende år i takt med øget optag / dimittendantal og en ikke tilsvarende udvidelse af universitetsstillinger. Uden for forskningen arbejder kandidaterne dels med forskningslignende og andre former for undersøgelses- og vidensarbejde, dels med praktisk organisations- og projektarbejde inden for en lang række sektorer og emneområder. Det varierer, hvor stor en rolle den antropologiske uddannelse spiller for beskæftigelsen og jobvaretagelsen, idet almen-akademiske kvalifikationer såvel som specialkendskab gennem praktik og studiejob, og siden almindelige job erfaringer på arbejdsmarkedet, spiller afgørende roller for de flestes jobsituation og -muligheder. Antropologiens historiske udspring som en udpræget forskningsdisciplin på universitetet, med et oprindeligt ikke-defineret praksisfelt uden for forskningen, og den fortsatte stærke forskningsfokusering i uddannelsens indhold og eksempel materiale, stiller særlige krav til kandidaternes individuelle evne til og mulighed for at omsætte deres antropologiske kompetencer på arbejdsmarkedet. Kandidaterne synes at have meget forskellige forudsætninger (ressourcer, forbilleder, netværk og færdigheder) i denne proces, på trods af forskellige tiltag fra Instituttets og universitetets side. En del kandidater ophører med at betragte antropologi som et særligt sæt af kompetencer på arbejdsmarkedet, for en dels vedkommende også begrundet i en manglende sammenhæng mellem deres forståelse af egne kompetencer (bl.a. et snævert fokus på metode-kvalifikationer) og den efterspørgsel, som de oplever.

Uanset disse udfordringer er beskæftigelsesprocenten høj, målt til ca. 93 % i denne undersøgelse. En del kandidater har fundet beskæftigelse inden for områder, der modsvarer specialeringsfelter på Instituttet (sundhed, udvikling, og i mindre grad integration), mens andre har responderet på efterspørgsel efter antropologer inden for områder som organisation, ledelse, brugerdrevet innovation og design. En stor andel er beskæftiget i den offentlige forvaltning, ikke mindst kommunerne. Under alle omstændigheder synes det at være afgørende, at kandidaterne selv har formået at omsætte deres antropologiske og almen-akademiske kompetencer til et bredt udsnit af arbejdsmarkedet, da der forekommer kun at være ringe specifik efterspørgsel efter antropologer.

I denne undersøgelse har interessen i nogen grad været samlet om antropologer og arbejdsgivere, der har gjort sig refleksioner om omsættelsen af antropologiske kompetencer på arbejdsmarkedet, i

et forsøg på at belyse sammenhænge, kvaliteter og udfordringer ved overgangen fra studium til arbejdsmarked. Rapporten beskriver en række kompetenceområder, som synes afgørende for muligheden for at omsætte antropologien i praksis – heri indgår såvel områder, hvor antropologerne synes at stå stærkt, som områder, hvor der findes betydelige udfordringer for de fleste, med betydelige individuelle variationer. Et resultat af undersøgelsen er således også, at antropologerne synes at besidde meget forskelligartede forståelser og vurderinger af deres fælles faglige baggrund.

### **Professionsudfordringer**

Undersøgelsen giver anledning til at sammenfatte en række udfordringer for en styrket omsættelse af antropologiske kompetencer – og dermed en styrket omsættelse af kandidater på arbejdsmarkedet. Hvad vi beskriver i det følgende, er altså udfordringer, som vi har fundet at en del antropologer allerede har overvundet – de har så at sige taget professionsudfordringen op, og vi har i denne undersøgelse forsøgt at forstå, hvad de har gjort. Men det er samtidig udfordringer, som andre kæmper med. Der er tale om udfordringer for Institut for Antropologi i lige så høj grad som for den enkelte kandidat og for 'det antropologiske community' som helhed – forstået som den faglige dialog og udviklingen af fagforståelsen mellem antropologer i Danmark.

1. Antropologuddannelsen er en teoretisk uddannelse, hvilket værdsættes af de interviewede kandidater; der er således ingen, der synes at ønske en mindre teoretisk uddannelse, snarere går kritikken på det snævert forskningsrettede fokus i uddannelsen og dermed i teoritilgangen. Spørgsmålet er, om tilstrækkeligt mange af de studerende forstår, hvad teori er, når den omsættes til andet forskningsarbejde, og om de forklares godt nok, hvorfor de skal lære teori, hvis de ikke skal være forskere?
2. Der synes at findes en uaktuel og snæver kompetence- og praksisforståelse blandt en del kandidater, for hvem fagets metoder fremstår som den eneste eller den mest konkrete og synlige kvalifikation. Det er en svag position på arbejdsmarkedet i dag, hvor mange andre faggrupper påberåber sig tilsvarende kvalifikationer. Dette problem kunne pege på behovet for en stærkere sammenkædning af teori og metode – det sidste som konsekvens af det første og ikke omvendt.
3. Nogle kandidaters oplevelser af 'kompromis' (måske endda tab eller syndefald) ved at udføre praktisk arbejde, som ikke lever op til diffuse antagelser om at job, som indbefatter (langvarigt) feltarbejde, er den eneste 'rigtige' form for antropologisk beskæftigelse. Hvorfra



hidrører sådanne forståelser af 'rigtigt og forkert antropologarbejde'? Hvilke fagidealer (meta)kommunikerer i undervisningen på Institutet?

Hertil kommer fire punkter, som især arbejdsgiverne i vores undersøgelse fremhæver, men som også findes afspejlet i mange af interviewene med antropologerne:

4. **Handlings-, interventions- og beslutningsbarrierer:** Uddannelsen sætter i stand til at gennemføre undersøgelser, men ikke nødvendigvis til at sætte sig selv eller andre i stand til at handle på grundlag af disse undersøgelser. Denne distance mellem undersøgelse og intervention er for så vidt et paradoks, eftersom metodeundervisningen og fagforståelsen på Institutet i dag næppe eksplicit opstiller distance og ikke-involvering som et ideal? Alligevel synes denne pointe ikke at blive overført til et generelt forhold mellem viden og handling, og derfor er nogle antropologer udfordret af, at det i praksis kræves, at de netop er i stand til at bevæge sig fra viden til handling og til at bidrage aktivt til den større sammenhæng, som deres arbejde indgår i.
5. Relateret til pkt. 2 og 4: Tvivl om egne kompetencer er et problem, som nævnes af mange interviewede. På den ene side er der blandt mange antropologer en stærk fagidentitet og nogen skepsis over for andre fag og vidensformer (bl.a. udtrykt i modvilje mod kvantitative metoder), på den anden side er der en oplevelse af ikke at kunne løse andre opgaver end undersøgelser med brug af kvalitative metoder: Altså en stor sikkerhed på et ret begrænset felt.
6. Relateret til pkt. 3 og 4: Manglende forståelse af antropologisk kunnen som et bidrag til en større sag snarere end et formål i sig selv, og dermed en manglende evne til at tilpasse og skalere sin antropologiske kunnen i forhold til, hvad der er brug og mulighed for i den enkelte professionelle opgave.
7. Der kan peges på en vis mangel på specifikke færdigheder, særligt vedrørende kvantitative metoder, men største udfordring synes at være behovet for en styrket sans for omsætteligheden af antropologisk kunnen uden for forskningen.

Som nævnt er der på alle disse punkter imidlertid meget at lære af dygtige og kreative, praktisk arbejdende antropologer, der både udøver og reflekterer over deres antropologiske praksis. Denne rapport rummer forhåbentlig et lille bidrag til at formidle, hvad det er, de gør og kan.

## **Anbefalinger**

Vi skal afslutningsvis anføre en række anbefalinger til Institutet, som primært vedrører initiativer vedrørende uddannelsens indhold og tilrettelæggelse:

*Hvis det antages, at Institutet har disse målsætninger...*

- at ville forstå, fremvise og udbygge Institutets og uddannelsens relevans for det omgivende samfund
- at ville sikre og øge beskæftigelsen blandt antropologiske kandidater

*... da skal man fokusere på at...*

- lette de studerendes overgang fra studium til arbejdsmarked
- øge de studerendes forståelse af deres mulige fremtidige arbejdsliv uden for forskningen, og deres forståelse af / erfaring med omsætteligheden af antropologiske kompetencer
- øge udvekslingen mellem institut og samfund

*... hvilket man kan gøre ved at...*

- arbejde internt med de syv 'professionsudfordringer', der er nævnt ovenfor: hvordan forholder man sig som undervisere til disse spørgsmål, på hvilke (direkte og indirekte) måder formidler vi hvilke forståelser af faget til de studerende?
- udvide antropologiforståelsen ved at øge inddragelsen af praktisk arbejdende antropologer – og eksempler, erfaringer, udfordringer fra deres arbejde – i undervisningen
- styrke undervisningen i anvendt antropologi, praktikforløb, samt bachelor-, speciale- og ph.d.-forløb med inddragelse af eksterne samarbejdsparter
- styrke forskeres og underviseres inddragelse i praktisk orienterede og eksterne samarbejdsprojekter, og således udbygge deres erfaringsgrundlag

- lægge større vægt på operationaliseringen af antropologiske kompetencer snarere end alene at øge inddragelsen af 'supplerende kompetencer' i uddannelsen, idet der ellers er en risiko for at sende et kontraproduktivt signal om, "antropologi i sig selv kan ikke anvendes"
- øge synlighed, tilgængelighed og udveksling mellem studerende og ikke-universitetsarbejdende antropologer, bl.a. ved sikring og udbygning af aktiviteter, kontaktnet og kontaktformer – der synes at være stor interesse hos begge parter, og Instituttet er både nøglen og flaskehalsen i denne sammenhæng.

## Litteratur

Baba, Marietta & Carole E. Hill (1997): *The Global Practice of Anthropology*. Williamsburg : Department of Anthropology, College of William and Mary

Bjerregaard, Louise, Jonas Holst-Jensen og Niels Lykke Jensen (2010): *Det frie valg eller det frie fald? - overgangen fra studium til job*. København: Akademikernes Centralorganisation

Capacent (2009): *Beskæftigelsesundersøgelse*. Gennemført for Institut for Antropologi, København

Engholm, Mads, Finn Sivert Nielsen & Tine Sønderby (2004): *Viden, Kompetence, Inspiration. Information om faget og instituttet*. København: Institut for Antropologi

Ervin, Alexander M. (2005): *Applied Anthropology. Tools and Perspectives for Contemporary Practice*. 2nd Edition. Boston: Pearson

Gwynne, Margaret A. (2003): *Applied Anthropology. A Career-Oriented Approach*. Boston: Pearson

Høyrup, Steen & Kim Pedersen (2002): ”Lærings- og kompetencebegreberne i arbejdslivsforskningen”, i Knud Illeris (red.): *Udspil om læring i arbejdslivet*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag

Institut for Antropologi: *Studieordningen for kandidatuddannelsen i antropologi af 2012*

Kedia, Satish & John van Willigen (red.) (2005): *Applied Anthropology. Domains of Application*. Westport: Praeger

Nolan, Riall W. (2003): *Anthropology in Practice. Building a career outside the academy*. Boulder: Lynne Rienner Publ.

Pink, Sarah (2006): ”Introduction: Applications of Anthropology”, i Sarah Pink (red.): *Applications of Anthropology. Professional Practice in the Twenty-first Century*. Oxford: Berghahn Books.

Skade-Rasmussen, Sophie-Mette (2003): *Danske antropologer og deres beskæftigelsessituation: 1992-2003*. København: Institut for Antropologi

Wright, Susan (2006): "Machetes into a Jungle? A History of Anthropology in Policy and Practice, 1981-2000", i Sarah Pink (red.): *Applications of Anthropology. Professional Practice in the Twenty-first Century*. Oxford: Berghahn Books.

## **Bilag 1: Mail**

Kære antropolog

Jeg skriver til dig, fordi du er kandidat i antropologi fra Københavns Universitet. Vi prøver at få et overblik over, i hvilke stillinger og på hvilke arbejdsområder, vi i dag kan finde antropologiske kandidater. Vi vil gerne vide, hvad antropologi er i praksis!

Vi skal bruge denne viden i forbindelse med en undersøgelse, der skal afdække styrker, svagheder og potentialer ved den eksisterende kandidatuddannelse i antropologi.

Vi har brug for din hjælp, og ville værdsætte meget, hvis du ville svare os kort på nedenstående:

1. Året, du dimitterede
2. En kort beskrivelse af din nuværende stilling, arbejdsplads og de funktioner, som du varetager. Du må meget gerne beskrive med stikord de opgaver, du løser, og hvilken branche eller sektor, du arbejder inden for. Du må også gerne skrive, hvis du er ledig.
3. Henvisning til andre antropologer, fortrinsvis fra Københavns Universitet, som du kender til, og hvordan vi kan nå dem (helst på mail) – gerne så mange som muligt. Du kan også bare sende denne mail videre til dem.
4. Henvisning til arbejdsgivere (evt. blot navn og arbejdsplads), som målrettet har efterspurgt og ansat antropologiske kandidater. De skal ikke nødvendigvis selv være antropologer.

Svarene bedes sendt til: [allh@anthro.ku.dk](mailto:allh@anthro.ku.dk)

Undersøgelsen vil have fokus på arbejdsgiveres og kandidaters egne erfaringer på arbejdsmarkedet, og vil være en kvalitativ uddybelse af tidligere spørgeskemaundersøgelser.

Undersøgelsen varetages af Institut for Antropologis egen analyseenhed Antropologisk Analyse ved seniorrådgiver Steffen Jöhncke og videnskabelig assistent Anne-Louise Lysholm Hansen.

Hvis du ønsker at læse mere om undersøgelsen kan du gøre det på Antropologisk Analyses hjemmeside: [http://antropologi.ku.dk/erhvervskontakt/igangvaerende\\_projekter/](http://antropologi.ku.dk/erhvervskontakt/igangvaerende_projekter/)

**Omsat antropologi.** En undersøgelse af det antropologiske arbejdsmarked i Danmark. 2013

Vi håber meget, at vi eventuelt må kontakte dig senere med yderligere spørgsmål eller med henblik på interview.

Vi takker på forhånd for hjælpen – og for, at du vil være med til at gøre uddannelsen i antropologi endnu bedre.

Til orientering er Det Samfundsvidenskabelige Fakultet også i gang med en dimittendundersøgelse, du vil derfor muligvis også blive kontaktet af fakultetet i løbet af dette efterår.

Med venlig hilsen