



# Dimittendundersøgelsen 2014

Institut for Antropologi

Line Græsted Bjerring

Februar 2014



# Indholdsfortegnelse

<b>1. FORORD</b> .....	<b>4</b>
<b>2. SAMMENFATNING</b> .....	<b>6</b>
Undersøgelsens datagrundlag .....	6
Studietid og overgang til arbejdsmarkedet .....	6
Det første job .....	6
Dimittendernes karriereveje .....	7
Ledighed .....	8
Kvalifikationer og faglig identitet .....	9
<b>3. UNDERSØGELSENS FORMÅL OG DATAGRUNDLAG</b> .....	<b>10</b>
Baggrund og formål .....	10
Datagrundlag .....	10
Dimittendernes baggrund .....	10
Dimissionsår og uddannelsesmæssige baggrund .....	10
Køn og alder .....	11
Rapportens opbygning .....	11
<b>4. STUDIETID OG OVERGANG TIL ARBEJDSMARKEDET</b> .....	<b>12</b>
Jobovervejelser og specialisering på studiet .....	12
Overvejelser om job .....	12
Specialisering på studiet .....	13
Jobsøgning og overgang til arbejdsmarkedet .....	14
Påbegyndelse af jobsøgning .....	14
Dimittendledighed .....	14
Faktorer, der har betydning for at komme i job .....	16
Delkonklusion på studietid og overgang til arbejdsmarkedet .....	17
<b>5. DET FØRSTE JOB</b> .....	<b>19</b>
Ansættelsesvilkår .....	19
Ansættelsestype og jobramme .....	19
Ansættelseslængde .....	19
Jobbets område og indhold .....	20
Sektor og beskæftigelsesområde .....	20
Arbejdsopgaver .....	21
Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi .....	21
Anvendte evner .....	22
Delkonklusion på det første job .....	23
<b>6. DIMITTENDERNES KARRIEREVEJE</b> .....	<b>25</b>
Antallet af jobs efter dimission .....	25
Ansættelsesvilkår .....	25
Ansættelsestype og jobramme .....	25
Ansættelseslængde .....	26

Faktorer, der har betydning for at komme i job .....	26
<b>Jobbets område og indhold .....</b>	<b>28</b>
Sektor og beskæftigelsesområde .....	28
Arbejdsopgaver .....	30
<b>Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi .....</b>	<b>31</b>
Anvendte evner .....	31
<b>Delkonklusion på dimittendernes karriereveje .....</b>	<b>32</b>
<b>7. LEDIGHED .....</b>	<b>34</b>
Aktuel ledighed .....	34
Årsager til ledighed.....	35
Selvrapporterede årsager til ledighed .....	35
Overvejelser om fremtidig jobtype og påbegyndelse af jobsøgning .....	36
<b>Delkonklusion på ledighed .....</b>	<b>37</b>
<b>8. KVALIFIKATIONER OG FAGLIG IDENTITET .....</b>	<b>38</b>
<b>Opnåede og anvendte kompetencer .....</b>	<b>38</b>
Forskelle mellem opnåede og anvendte kompetencer.....	39
Kompetencer, der i mindre grad anvendes end opnås .....	41
Kompetencer, der i højere grad anvendes end opnås .....	41
Manglende kvalifikationer .....	41
<b>Forbedring af uddannelsen og faglig identitet .....</b>	<b>41</b>
<b>Delkonklusion på kvalifikationer og faglig identitet.....</b>	<b>42</b>
<b>9. HENVISNINGER .....</b>	<b>43</b>
<b>BILAG 1. SPØRGESKEMA .....</b>	<b>44</b>

# 1. Forord

Antropologer har gennem de senere år fået en langt stærkere profil på det danske arbejdsmarked, både i den offentlige og den private sektor. Institut for Antropologi har bidraget aktivt til denne udvikling, og instituttets uddannelsesudbud er gennem de sidste 10 år vokset betydeligt. I dag udbyder instituttet en Bacheloruddannelse i Antropologi, en Kandidatuddannelse i Antropologi (både på dansk og engelsk) med specialiseringer inden for Business and Organisational Anthropology og Sundhedsantropologi. Hertil kommer at instituttet udbyder en Masteruddannelse i Sundhedsantropologi.

Institut for Antropologi følger nøje med i kandidaternes færd på arbejdsmarkedet. Institutet gennemførte således en dimittendundersøgelse i 2009, hvor karrierevejene for vores kandidater fra perioden 2003-2008 blev kortlagt. Nærværende undersøgelse er en opfølgning og omfatter dimittender fra perioden januar 2009 til september 2013.

Udover disse undersøgelser har instituttet i 2013 gennemført en større kvalitativ undersøgelse af arbejdsmarkedet for antropologer, hvis resultater er fremlagt i rapporten *Omsat Antropologi*. Undersøgelsen blev udarbejdet af *Antropologisk Analyse* og gennemført i samarbejde med instituttets Aftagerpanel.

Hovedformålet med disse forskellige undersøgelser er dels at indsamle viden om vores kandidaters beskæftigelsesområder og karriereveje og dels inddrage denne viden i den fortsatte udvikling af vores uddannelser.

Nærværende undersøgelse bekræfter i store træk resultater fra tidligere undersøgelser. Det er positivt at konstatere, at 92 % af dimittenderne i undersøgelsen har været i job efter dimissionen. Det viser, at arbejdsmarkedet i høj grad har været i stand til at opsuge langt hovedparten af den øgede kandidatproduktion. Undersøgelsen viser dog også, at det godt kan tage tid at få solidt fodfæste på arbejdsmarkedet, idet det første job ofte er en tidsbegrænset ansættelse. Endvidere ses en interessant sammenhæng mellem dimittendernes overvejelser om job og deres aktuelle beskæftigelsessituation. Kandidater, der begynder at tænke på jobmuligheder i løbet af uddannelsen, har i dag en højere beskæftigelsesgrad, end kandidater, der først begynder at gøre sig jobovervejsler, når de dimitterer. Endelig skal det fremhæves, at instituttet allerede er godt i gang med at skabe plads i uddannelsen, så de studerende i højere grad udvikler nogle af de kompetencer, dimittenderne i denne undersøgelse efterspørger.

Undersøgelsen er gennemført som en del af Det Samfundsvidenskabelige Fakultets kvalitetssikringspolitik, hvorfor spørgeskemaet i vid udstrækning følger samme skabelon, som fakultetets øvrige fag har anvendt. Det er hensigten at gentage denne undersøgelse inden for fire år, hvilket vil tillade en sammenligning af kandidaternes tilknytning til arbejdsmarkedet og udviklingen i deres kompetencer over tid.

Undersøgelsen er gennemført af cand.scient.soc. Line Græsted Bjerring i perioden oktober 2013 til februar 2014. Tak for en grundig og læseværdig rapport.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at rette en særlig tak til de mange dimittender, som med deres grundige besvarelser af undersøgelsens spørgsmål, giver os værdifulde input til den fortsatte

udvikling af uddannelsen, så vi kan skabe et stærkt afsæt for den enkelte kandidat for en spændende karriere på arbejdsmarkedet.

Helle Samuelsen  
Institutleder

København, den 19. marts 2014

## 2. Sammenfatning

Dette kapitel sammenfatter undersøgelsens vigtigste fund. En uddybning kan læses i de enkelte efterfølgende kapitler.

### Undersøgelsens datagrundlag

178 kandidater, der er dimitteret fra Institut for Antropologi i perioden 1. januar 2009 til 30. september 2013, har deltaget i undersøgelsen. Det svarer til en svarprocent på 65 %. De deltagende dimittender er fordelt på dimissionsår i god overensstemmelse med fordelingen i populationen – der er således ingen forskel på andelen af deltagere fra de forskellige dimissionsår. På undersøgelsestidspunktet har dimittenderne været færdige i mellem tre måneder og fem år.

Af de 178 dimittender er 21 % mænd og 79 % kvinder, hvilket svarer fint overens med fordelingen i populationen. Knap to tredjedele er dimitteret i alderen 25-29 år.

### Studietid og overgang til arbejdsmarkedet

Dimittenderne i undersøgelsen har typisk gjort sig de første overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, før eller under bacheloruddannelsen. Jo nærmere dimittenderne kom dimissionen, i jo højere grad gjorde de sig disse overvejelser. Overvejelserne byggede primært på informationssøgning i netværk af studiekammerater, familie og venner, fra studiejob, praktik og speciale, men også medierne spillede en stor rolle. For godt halvdelen af dimittenderne har jobovervejelserne haft betydning for deres valg af kurser på studiet. Det, at jobovervejelser ikke har haft større betydning for flere, skyldes dels, at en tredjedel endnu ikke har gjort sig jobovervejelser i nogen eller høj grad, når de starter på kandidatuddannelsen, men kan også dels skyldes at knap halvdelen af dimittenderne ikke oplever det muligt i tilstrækkelig grad at specialisere sig efter egne interesser ud fra kursusudbuddet.

92 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. En fjerdedel af de dimittender, der har været i job, blev ansat allerede inden dimission. Knap halvdelen af de dimittender, der har været færdige i mere end to år, havde været i deres første job tre måneder efter dimissionen og godt to tredjedele efter seks måneder. Et år efter dimissionen havde 85 % af dimittenderne været i job. Efter to år havde 7 % endnu ikke været i job. Der er ingen kønsforskelle, hverken hvad angår andelen, der har været i arbejde, eller længden på ledighedsperioden inden første job. Dimittenderne startede typisk deres jobsøgning efter dimissionen eller inden aflevering af specialet. Dimittender, der startede jobsøgning før dimissionen, er kommet hurtigere i job end dimittender, der startede jobsøgningen efter dimission. Ligeledes er de dimittender, der begyndte at gøre sig jobovervejelser før dimission, kommet hurtigere i arbejde end de, der gjorde sig overvejelserne første gang efter dimissionen. Næsten alle dimittender angiver deres personlighed som afgørende for, at de fik det første job, men også antropologiuddannelsen som helhed, netværk og studiejob har været afgørende for mange.

### Det første job

Dimittendernes første job er kendetegnet ved, at ansættelsen er relativt ustabil. For mere end halvdelen er det første job en tidsbegrænset stilling og næsten en femtedel ansættes med løntilskud.

Kun 18 % af dimittenderne fastansættes i deres første job. I tillæg hertil kommer, at knap en tredjedel af dimittenderne arbejder på deltid. Ansættelserne er typisk korte. Mere end halvdelen er ansat mindre end et år, mere end en tredjedel i seks måneder eller mindre.

Knap to tredjedele af de antropologiske dimittender bliver ansat i det offentlige i deres første job, heraf ansættes hovedparten i staten. En femtedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed og knap en sjettedel i en NGO/interesseorganisation.

Dimittenderne er primært beskæftiget inden for områderne 'Forskning' samt 'Organisation, strategi, HR og ledelse'. Her er henholdsvis en tredjedel og en fjerdedel beskæftiget. Andre hyppige beskæftigelsesområder er 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Sundhed' samt 'Velfærd', der beskæftiger mellem 13 % og 18 %. Blandt arbejdsopgaverne i første job topper projektarbejde, som er indeholdt i jobbet for næsten tre fjerdedele af dimittenderne. Dertil kommer, at næsten halvdelen arbejder med projektledelse. Omkring to tredjedele udfører kommunikation og formidling samt analyse. En typisk antropologisk kerneopgave som feltobservationer og interviews udføres af godt halvdelen af dimittenderne.

For knap ni ud af ti dimittender ligger det første job godt i forlængelse af deres kandidatuddannelse, idet jobbet for knap en tredjedel fortrinsvis forudsætter antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra specialet, for godt en tredjedel i lige grad forudsætter antropologiske kvalifikationer som generelle akademiske kvalifikationer, og for omkring en femtedel fortrinsvis forudsætter generelle akademiske kvalifikationer. 12 % blev i første omgang ansat i et job, der hverken forudsatte antropologiske eller generelle akademiske kvalifikationer. Dimittenderne bringer mange evner i spil i deres første job. Det gælder i særlig grad generelle akademiske evner, men næsten tre fjerdedele – herunder også en del af dem, der ikke bestrider et job, som fordrer antropologiske kompetencer – finder også anvendelse af de antropologiske evner 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. Knap halvdelen af dimittenderne anvender 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber' i deres første job.

## **Dimittendernes karriereveje**

61 % af dimittenderne har været ansat i mere end ét job efter dimissionen. Oplysningerne om disse dimittenders seneste job tegner et billede af, at dimittenderne med tiden får mere sikre ansættelsesforhold. Andelen af dimittender, der i det seneste job er fastansat, er således mere end dobbelt så stor som i første job, 39 %. Ligesom i første job er mere end halvdelen af dimittenderne ansat i en tidsbegrænset stilling i seneste job, men andelen, der er i løntilskud er langt mindre. De mere sikre ansættelsesforhold afspejler sig tillige i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job. Det ser desuden ud til, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

Når der ses på de faktorer, som har været afgørende for, at dimittenderne fik deres seneste job, er de tre faktorer, som flest nævner, de samme som ved første job: personlighed, uddannelsen som helhed og netværk. Studiejob har en noget mindre betydning. Omvendt nævner dimittenderne, at erfaringer fra tidligere job som færdiguddannet er væsentlige. Her nævnes også løntilskudsstillinger og de erfaringer og netværk, der er opnået herigennem.

Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. To tredjedele af dimittenderne er også i seneste job ansat i den offentlige sektor, og staten er fortsat den største aftager. Dimittenderne er fortsat primært – og i lige stor grad – beskæftiget inden for områderne 'Forskning' samt 'Organisation, strategi, HR og ledelse' (henholdsvis en tredjedel og en fjerdedel). Og også områderne 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', samt 'Velfærd' beskæftiger fortsat mange (nu mellem 16 % og 21 %). Hvor 17 % var beskæftiget inden for området 'Sundhed' i første job, er færre end hver tiende nu beskæftiget her.

Det ser ud til, at dimittenderne varetager flere funktioner i seneste job, end de gjorde i første job, og noget tyder på, at arbejdsopgaver, der typisk forbindes med antropologuddannelsen, med tiden fylder mere i antropologernes job. Således udfører flere end i første job feltobservationer og interviews, udviklingsopgaver, evaluering, forskning og undervisning. De mest gængse arbejdsopgaver er dog fortsat kommunikation og formidling, analyse og projektarbejde. I forlængelse heraf ses der en lille bevægelse væk fra jobs, der ikke er akademisk relevante mod jobs, der hænger bedre sammen med Kandidatuddannelsen i Antropologi. Færre er således i seneste job – 7 % mod 12 % i første job – ansat i et job, der hverken forudsætter antropologiske eller generelle akademiske kvalifikationer. Bevægelsen mod mere akademiske jobs kan også spores, når der ses på de evner, som dimittenderne anvender i deres job. Der sker således en generel stigning i andelen af dimittender, der anvender akademiske eller antropologiske evner. Det er fortsat de mere generelle akademiske evner, som dimittenderne hyppigst anvender, men også i seneste job benytter næsten tre fjerdedele af dimittenderne 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. Der ses en stigning i anvendelsen af de øvrige antropologiske kompetencer: 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber'. Hvor disse evner i første job blev anvendt af knap halvdelen, anvendes de i det seneste job af mellem 50 og 55 %.

## Ledighed

92 % af alle dimittender har været i job efter dimissionen – 88 % har haft et ordinært job. På undersøgelsestidspunktet er 77 % af dimittenderne i ordinært arbejde. 40 dimittender (svarende til 23 %) er ledige. Af disse er 5 ansat i en løntilskudsstilling. 19 af de aktuelt ledige *har* været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. 21 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job. Det ser ud til, at ledigheden falder, jo længere tid der er gået fra dimissionen – og at dimittenderne med tiden finder fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er ingen forskel i beskæftigelsesgraden for kvindelige og mandlige dimittender.

På undersøgelsestidspunktet havde to af de dimittender, der endnu ikke havde været i ordinær ansættelse, gået ledige i mindre end seks måneder, seks havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, fem havde været ledige i mellem et og to år, og otte dimittender havde været ledige i mere end to år. Seks af disse dimittender, der ikke har været i ordinær beskæftigelse, har prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Næsten tre fjerdedele af de ledige dimittender oplever, at deres ledighed skyldes for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (59 %). Mere end en



tredjedel angiver også andre årsager til, at de er uden for beskæftigelse. Her nævnes blandt andet, at det er svært at sætte uddannelsen i spil, at arbejdsgivere ikke ved, hvad antropologer kan, og at andre uddannelser virker mere eftertragtede, når det gælder generelle akademiske stillinger.

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem, hvornår dimittenderne første gang gjorde sig overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, og den aktuelle beskæftigelsessituation. Således udgør de nuværende ledige en langt større andel blandt gruppen af dimittender, der gjorde sig de første jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimissionen, end blandt dem, der gjorde sig overvejelserne tidligere. Hvor de ledige udgør omkring en femtedel af dem, der har gjort sig de første overvejelser enten før eller under uddannelsen, udgør de mere end halvdelen af dem, der først har gjort sig overvejelserne omkring dimissionen – og især andelen af ledige, der ikke har været i job er langt større. Ligeledes er der sammenhæng mellem, hvornår man startede jobsøgning og den aktuelle beskæftigelsessituation. I gruppen af dimittender, der begyndte deres jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige, der endnu ikke har været i job, således en langt større andel (en femtedel) end i gruppen af dimittender, der startede med at søge job inden dimissionen (4 %). Der er dog ingen forskel for de ledige, der *har* været i job.

### **Kvalifikationer og faglig identitet**

Overordnet set ser dimittenderne ud til at have opnået kompetencer på Kandidatuddannelsen i Antropologi, som de også finder anvendelige på arbejdsmarkedet. Dog viser der sig at være en vis forskel på, i hvilken grad kompetencerne opnås, og i hvilken grad de anvendes. Især de specifikt antropologiske kompetencer bliver i højere grad opnået end anvendt – særligt i det første job. Andre kompetencer anvendes i højere grad på arbejdsmarkedet end de opnås på studiet. Dette betyder ikke nødvendigvis, at dimittenderne har oplevet at mangle kompetencerne, idet de kan have opnået dem på anden vis – for eksempel gennem studiejob, frivilligt arbejde og kompetenceudvikling i tidligere jobs. Omkring halvdelen af dimittenderne giver dog udtryk for at have manglet kompetencer til at varetage første og seneste job. Dimittenderne mangler blandt andet IT-kompetencer samt kompetencer inden for kvantitative metoder og projektarbejde. Nogle savner tillige viden om økonomistyring, kendskab til det danske samfunds institutioner samt kompetencer til at omsætte opnået viden til løsningsmodeller. Dimittenderne efterspørger desuden kompetencer til at bringe antropologien i spil – kompetencer, der vil kunne mindske diskrepansen mellem opnåelse og anvendelse af de specifikt antropologiske kompetencer.

Dimittenderne ser ud til at have bevaret en faglig identitet som antropologer efter overgangen til arbejdsmarkedet, og mere end 90 % af de dimittender, der blev færdige i årene 2009 til 2013 identificerer sig i dag som antropologer.

### 3. Undersøgelsens formål og datagrundlag

#### Baggrund og formål

Som del af Københavns Universitets kvalitetssikringspolitik foreskrives det, at fakulteterne minimum hvert fjerde år gennemfører en dimittendundersøgelse, som inddrages i udvikling af uddannelsernes relevans og kvalitet.

På Institut for Antropologi blev den seneste dimittendundersøgelse udført i 2009 med kandidater fra perioden 2003-2008. Nærværende undersøgelse retter sig mod kandidater, der er dimitteret i perioden januar 2009 til september 2013. Formålet med undersøgelsen er:

*At tilvejebringe viden om beskæftigelsesforholdene for de seneste dimittendårgange angående overgang fra studie til job, jobindhold, sektorplacering, beskæftigelsesområde og ansættelsestype. Der ses dels på dimittendernes første job, og dels på i hvilken retning deres karriere fører. Desuden belyses dimittendernes ledighed og mulige årsager hertil samt uddannelsens relevans med hensyn til forholdet mellem erhvervede kompetencer på uddannelsen og anvendte kompetencer i arbejdslivet.*

I september 2013 blev en større arbejdsmarkedsundersøgelse, der var udført af Antropologisk Analyse for Institut for Antropologi, afsluttet med rapporten "Omsat Antropologi". Arbejdsmarkedsundersøgelsen anlægger et kvalitativt blik på antropologers erfaringer på arbejdsmarkedet uden for universitetet og på arbejdsgiveres erfaringer med antropologer som arbejdstagere – begge dele med udgangspunkt i en forundersøgelse af, hvilke sektorer og brancher kandidater fra hele instituttets levetid arbejder inden for. Nærværende dimittendundersøgelse bidrager til denne undersøgelse med flere kvantitative data, og lægger an til en mere omfattende uddybning af de observationer, som er gjort i arbejdsmarkedsundersøgelsen.

#### Datagrundlag

Undersøgelsen er udført som en elektronisk baseret spørgeskemaundersøgelse, hvor alle i populationen, det vil sige kandidater dimitteret fra Institut for Antropologi i perioden 1. januar 2009 til 30. september 2013, er inviteret til at deltage. Populationen omfatter 282 kandidater. Der blev fundet e-mailadresser på 275 dimittender, som alle modtog en invitation til undersøgelsen med et personligt link til spørgeskemaet. Spørgeskemaet blev udelukkende udsendt på dansk, hvilket formentlig har afholdt omkring 15 udenlandske dimittender fra at deltage. 178 deltog i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 65 %. Ni af de 178 respondenter har kun udfyldt dele af spørgeskemaet – dog i et sådant omfang, at de er medtaget i analyseudvalget. Af denne årsag vil der i nogle tabeller og grafer højst optræde 169 respondenter.

#### Dimittendernes baggrund

##### Dimissionsår og uddannelsesmæssige baggrund

Dimittenderne i undersøgelsen er dimitteret løbende i en periode på fem år. Fordelingen på dimissionsår i henholdsvis populationen og blandt undersøgelsens deltagere ses af nedenstående tabel 3.1. Af tabellen ses det, at det er varierende fra år til år, hvor mange antropologer, der er dimitteret. Flest dimitterede i 2011. Det ses også, at undersøgelsens dimittender fordeler sig på dimissionsår i god overensstemmelse med fordelingen i populationen.

**Tabel 3.1 – Dimissionsår.** Fordelingen af dimittender på dimissionsår i henholdsvis population og undersøgelse.

	Population	Undersøgelse
2009	20%	19%
2010	18%	21%
2011	32%	31%
2012	18%	14%
2013	13%	15%
n	282	178

På undersøgelsestidspunktet, januar 2014, har dimittenderne været færdige i mellem tre måneder og fem år. Dimittender fra 2013 har været færdige i mindre end et år, dimittender fra 2012 i et til to år, dimittender fra 2011 i to til tre år og så videre.

Hovedparten af dimittenderne – godt tre fjerdedele (77 %) – har en bacheloruddannelse i antropologi fra Københavns Universitet. Henholdsvis 15 % og 6 % har en bachelor i antropologi fra Århus Universitet eller et udenlandsk universitet. 2 % har en bachelor i et andet fag fra et dansk universitet og 1 % har en bachelor i et andet fag fra et udenlandsk universitet.

15 % af dimittenderne har taget en specialiseringslinje. 8 % har taget specialiseringslinjen Anthropology and People-Centred Business (APCB) og 7 % har specialiseret sig inden for sundhedsantropologi.

#### Køn og alder

Af de 178 dimittender er 21 % mænd og 79 % kvinder. Denne fordeling svarer nogenlunde overens med fordelingen i populationen (24 % mænd, 76 % kvinder). Knap to tredjedele er dimitteret i alderen 25-29 år. Se nedenstående tabel:

**Tabel 3.2 – Dimissionsalder.** Fordelingen af dimittender på alder på dimissionstidspunktet.

	Antal dimittender	Procent
20-24 år	5	3%
25-29 år	115	65%
30-34 år	38	21%
35-39 år	13	7%
40-44 år	5	3%
45-49 år	2	1%
I alt	178	100%

#### Rapportens opbygning

Kapitel 4 ser på dimittendernes studietid og overgang til arbejdsmarkedet, og kapitel 5 beskriver, hvad der karakteriserer dimittendernes første job. I kapitel 6 sammenlignes dimittendernes seneste job med første job, for at se, i hvilken retning karrierevejen fører. Kapitel 7 fokuserer på ledighed, og i kapitel 8 ses der nærmere på dimittendernes kvalifikationer og faglige identitet, og herunder uddannelsens relevans for dimittenderne.

## 4. Studietid og overgang til arbejdsmarkedet

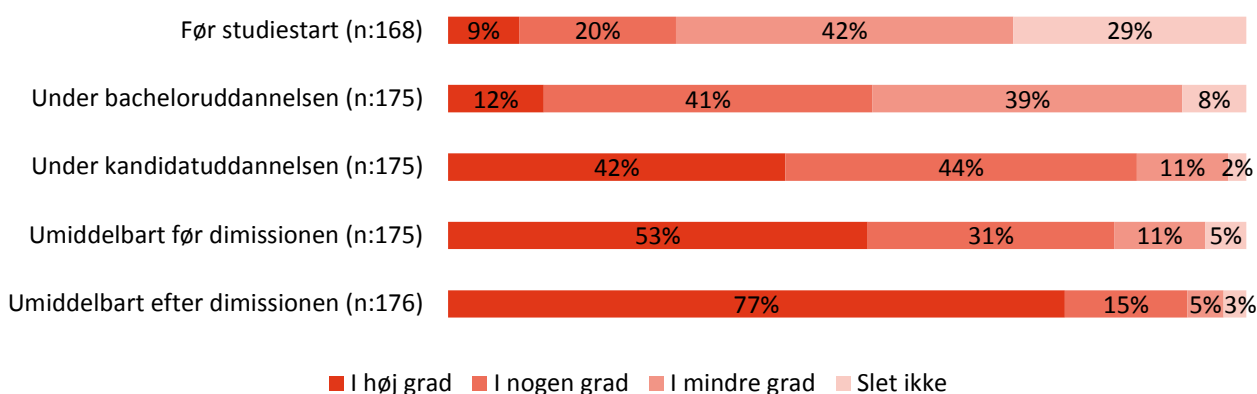
I dette kapitel ses der på dimittendernes studietid og overgangen til arbejdsmarkedet. Der fokuseres på, hvornår og på hvilket grundlag dimittenderne gør sig overvejelser om deres fremtidige jobmuligheder. Derudover ses der på, hvordan disse overvejelser spiller ind på specialiseringen på studiet, og i forlængelse heraf på dimittendernes tilfredshed med deres muligheder for at specialisere sig ud fra kursusudvalget. Kapitlet afsluttes med en beskrivelse af dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet – hvornår de er begyndt jobsøgning, hvor længe de er om at komme i job, og hvilke faktorer, der er afgørende for at komme i job.

### Jobovervejelser og specialisering på studiet

#### Overvejelser om job

Af figur 4.1 ses, hvornår og i hvilken grad, dimittenderne har gjort sig overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til. Ikke overraskende ses det, at jo nærmere dimittenderne kom dimissionen, i jo højere grad overvejede de, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til. Knap en tredjedel af dimittenderne har i nogen eller høj grad gjort sig sådanne overvejelser inden de startede på studiet. I løbet af bacheloruddannelsen overvejede godt halvdelen i nogen eller høj grad deres fremtidige jobmuligheder. Under kandidatuddannelsen og umiddelbart før dimissionen gjorde mere end to tredjedele sig overvejelser om job, og andelen af de, der i høj grad gjorde sig disse overvejelser, er større. Umiddelbart efter dimissionen gjorde mere end 90 % sig jobovervejelser i nogen eller høj grad – mere end to tredjedele gjorde sig på dette tidspunkt disse overvejelser i høj grad.

**Figur 4.1 – Overvejelser om fremtidig jobtype.** Andelen, der på det givne tidspunkt i høj grad, nogen grad, mindre grad eller slet ikke gjorde sig overvejelser om, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til.



Tabel 4.1 viser, hvornår dimittenderne første gang i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Hvor altså knap en tredjedel af dimittenderne gjorde sig sådanne overvejelser inden de startede på uddannelsen, begyndte en tredjedel under bacheloruddannelsen. Knap to tredjedele (61 %) af dimittenderne havde således gjort sig de første overvejelser inden de startede på kandidatuddannelsen. Se tabel 4.1. Endnu knap en tredjedel gjorde sig de første overvejelser under kandidatuddannelsen, 6 % begyndte først at gøre sig jobovervejelser i nogen eller høj grad umiddelbart før dimissionen og 4 % efter dimissionen.

**Tabel 4.1 – Første jobovervejelser.** Fordelingen af dimittender på tidspunktet for, hvornår de første gang i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til.

	Antal dimittender	Procent
Før studiestart	48	28%
Under bacheloruddannelsen	57	33%
Under kandidatuddannelsen	52	30%
Umiddelbart før dimission	10	6%
Efter dimission	7	4%
I alt	174	100%

Figur 4.2 giver et overblik over, hvilke kilder dimittenderne anvendte til at søge information om deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder under studiet. Dimittenderne har typisk brugt deres netværk – blandt studiekammerater, familie og venner, fra studiejob, praktik og speciale. Derudover spillede medierne også en stor rolle.

**Figur 4.2 – Informationssøgning om fremtidige jobmuligheder under studiet.** Andelen, der har anvendt de givne kilder til informationssøgning om fremtidige jobmuligheder under studiet. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n: 178).



Under andet nævnes blandt andet ansatte og undervisere på instituttet, netværk fra frivilligt arbejde og KU's mentorordning.

### Specialisering på studiet

Lidt mere end halvdelen af dimittenderne giver udtryk for, at jobovervejelserne i nogen (39 %) eller høj (16 %) grad har haft indflydelse på deres valg af kurser og øvrig tilrettelæggelse af studiet. For 29 % har jobovervejelser kun i mindre grad haft indflydelse og for 16 % af dimittenderne har jobovervejelser slet ikke haft indflydelse. At jobovervejelserne ikke har større betydning for flere hænger delvist sammen med, at lidt mere end en tredjedel af dimittenderne endnu ikke har gjort sig overvejelser i nogen eller høj grad om deres fremtidige jobsituation, før de er startet på kandidatuddannelsen.

En supplerende forklaring på, at jobovervejelser ikke har haft større betydning for tilrettelæggelsen af studiet for flere, kan findes i en oplevelse af utilstrækkelige muligheder for at tilpasse studiet disse overvejelser. Knap halvdelen af dimittenderne (49 %) angiver, at de ikke har været tilfredse med mulighederne for at fokusere på kurser inden for det eller de områder, der interesserede dem. De utilfredse dimittender giver udtryk for, at de savnede kurser, der var mere anvendelsesorienterede med fokus på mulighederne på det danske og europæiske arbejdsmarked. Derudover påpeges det, at udvalget af kurser var for lille, og at kurserne i højere grad afspejlede underviserens interesser end efterspørgsel, og derfor ikke matchede deres egne interesser. Dimittenderne oplevede tillige, at udvalget af kurser varierede så meget fra år til år, at det var svært at planlægge, og nogle oplevede fag, der kun blev udbudt i enten efterårs- eller forårssemester, hvilket gjorde dem umulige at følge, hvis man læste på normeret tid. Det blev også oplevet, at det var for vanskeligt at supplere med fag fra andre institutter.

15 % af dimittenderne har taget en specialiseringslinje – 8 % har specialiseringslinjen APCB og 7 % har specialiseret sig inden for sundhedsantropologi. Tidligere overvejelser omkring den fremtidige jobsituation kunne muligvis også betyde, at flere ville specialisere sig under uddannelsen.

## Jobsøgning og overgang til arbejdsmarkedet

### Påbegyndelse af jobsøgning

Typisk er dimittenderne startet den aktive jobsøgning efter dimission eller inden afleveringen af specialet eller den afsluttende eksamen – det gælder henholdsvis godt halvdelen og knap en fjerdedel. Se figur 4.3. 8 % startede jobsøgning allerede inden påbegyndelse af specialet eller afsluttende eksamen, og 15 % blev ansat inden de nåede at gå i gang med jobsøgningen. En enkelt procent, svarende til to personer, er endnu ikke startet jobsøgning.

**Figur 4.3 – Påbegyndelse af aktiv jobsøgning.** Andelen, der er påbegyndt aktiv jobsøgning på det givne tidspunkt. (n: 178).



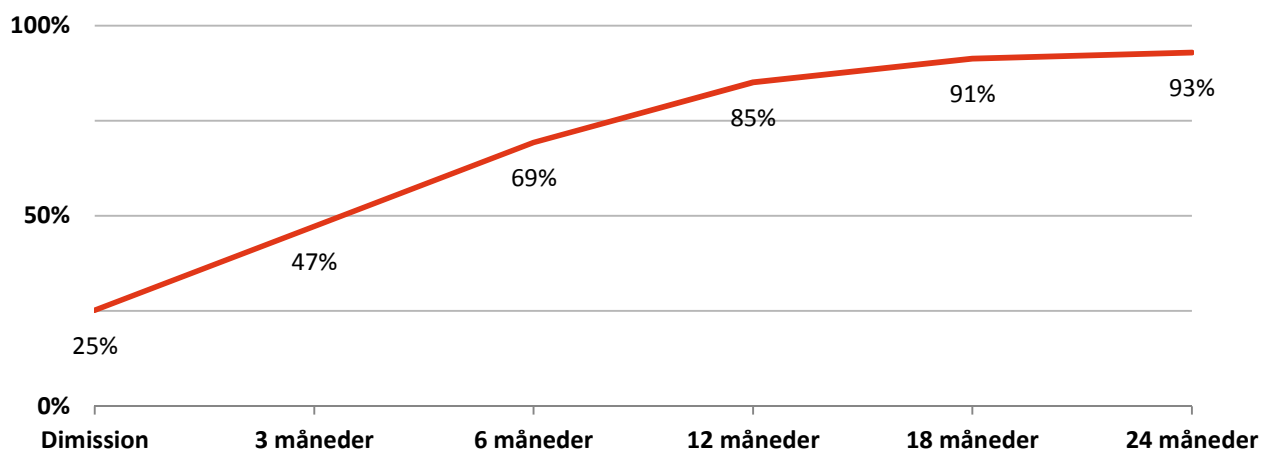
### Dimittendledighed

92 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. 88 % har haft et ordinært job og 3 % har haft en løntilskudsstilling. Der er ingen forskel mellem kvindelige og mandlige dimittender.

Af de 163 dimittender, der *har* været i job, er en fjerdedel blevet ansat allerede inden dimission, og 29 % er blevet ansat inden for de første 3 måneder. Da dimittenderne i undersøgelsen ikke er blevet færdige samtidigt, ses der i det følgende udelukkende på de 127 dimittender, som er blevet færdige for mere end 24 måneder siden, for at få et billede af, hvad der sker på længere sigt efter

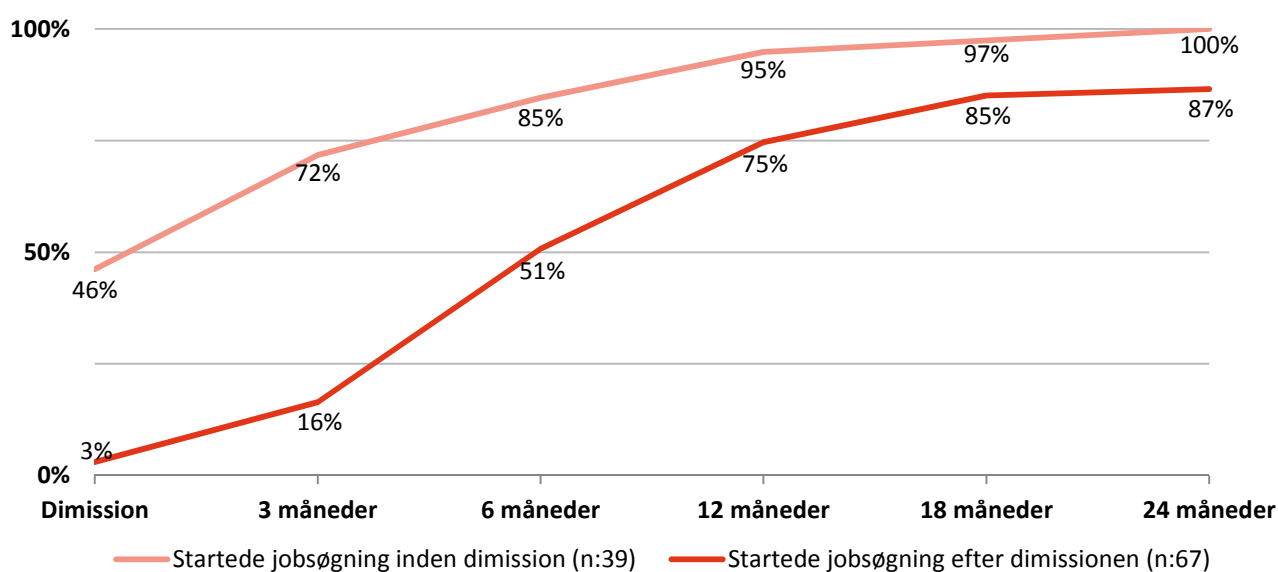
dimissionen. Af figur 4.4 ses det således, at knap halvdelen af dimittenderne havde været i deres første job efter 3 måneder og godt to tredjedele efter 6 måneder. Et år efter dimissionen havde 85 % af dimittenderne været i job. Efter to år havde 93 % af dimittenderne været i job. 7 % havde altså endnu ikke været i job to år efter dimissionen.

**Figur 4.4 – Tid fra dimission til første job.** Andelen af dem, der har været færdige i mere end 24 måneder, som har været i første job på det pågældende tidspunkt. (n:127)



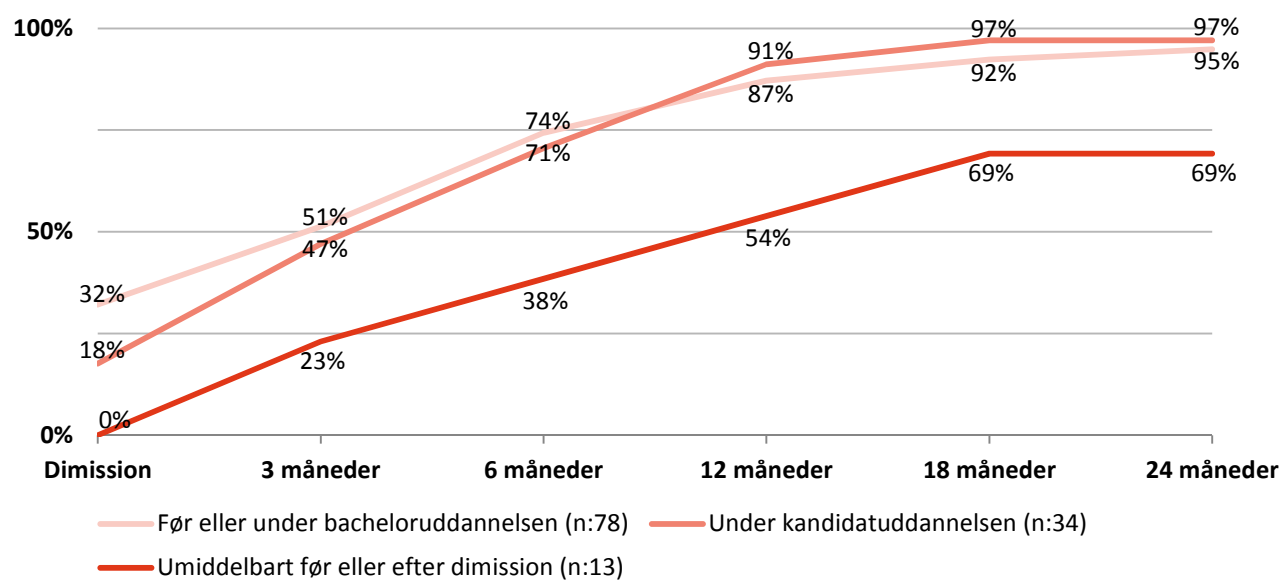
Varigheden af ledighedsperioden inden første job afhænger af, hvornår dimittenderne er startet deres jobsøgning. Af figur 4.5 ses det således, at de, der er startet jobsøgning inden dimissionen, er kommet hurtigere i arbejde end de, der er startet jobsøgningen efter, de er dimitteret. Dimittender, der blev headhuntet inden de selv begyndte jobsøgning, er her ikke taget med, og analysen omfatter således kun 106 dimittender.

**Figur 4.5 – Tid fra dimission til første job og påbegyndelse af jobsøgning.** Andelen af dem, der har været færdige i mere end 24 måneder, som har været i første job på det pågældende tidspunkt. Fordelt på, hvornår de startede jobsøgning.



Ligeledes er der sammenhæng mellem ledighedsperiodens varighed inden første job og tidspunktet for, hvornår dimittenderne begyndte at gøre sig overvejelser om deres fremtidige jobmuligheder. Se figur 4.6. Det ser således ud til, at dimittender, der er begyndt at gøre sig overvejelser i løbet af uddannelsen, kommer hurtigere i beskæftigelse end de, der først gør sig overvejelser umiddelbart før dimissionen eller herefter. Der ser desuden ud til at være en lille forskel mellem de dimittender, der gør sig jobovervejelser inden eller under bacheloruddannelsen og de, der starter overvejelserne under kandidatuddannelsen, idet flere af de først- end sidstnævnte er i job allerede ved dimission. Denne forskel udjævnes dog allerede efter 3 måneder.

**Figur 4.6 – Tid fra dimission til første job og første jobovervejelser.** Andelen af de, der har været færdige i mere end 24 måneder, som har været i første job på det pågældende tidspunkt. Fordelt på, hvornår de første gang i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om fremtidige jobmuligheder.

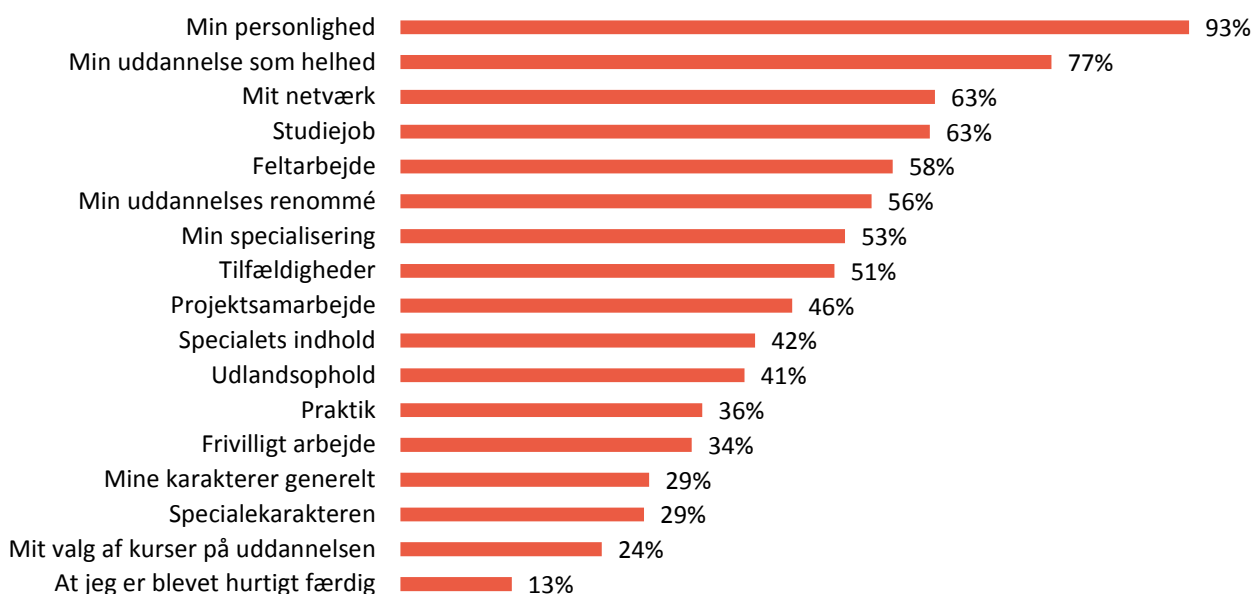


#### Faktorer, der har betydning for at komme i job

Figur 4.7 illustrerer de faktorer, som dimittender, der har været i første job, i nogen eller høj grad mener, har haft betydning for, at de fik jobbet. Næsten alle (93 %) nævner her deres personlighed. Mere end tre fjerdedele mener, at antropologiuddannelsen som helhed har haft betydning, og for knap to tredjedele har netværk og studiejob været afgørende. Mere end halvdelen nævner feltarbejde, uddannelsens renommé, deres specialisering og tilfældigheder.



**Figur 4.7 – Faktorer af betydning for at have fået første job.** Andelen af dimittender, der mener, at de nævnte faktorer i nogen eller høj grad har været afgørende for at de fik første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:160).



Nogle dimittender har tillige oplevet, at praktisk erfaring fra tiden før antropologistudiet eller en anden uddannelse har været afgørende for, at de fik deres første job. Derudover nævner nogle dimittender evnen til at kunne formidle egne evner og til at gøre sig selv og sine antropologiske evner relevant for arbejdsgiveren som en væsentlig årsag til, at de fik jobbet.

### Delkonklusion på studietid og overgang til arbejdsmarkedet

Dimittenderne i undersøgelsen har typisk gjort sig de første overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, før eller under bacheloruddannelsen. Jo nærmere dimittenderne kom dimissionen, i jo højere grad gjorde de sig disse overvejelser. Overvejelserne byggede primært på informationssøgning i netværk af studiekammerater, familie og venner, fra studiejob, praktik og speciale, men også medierne spillede en stor rolle. For godt halvdelen af dimittenderne har jobovervejelserne haft betydning for deres valg af kurser på studiet. Det, at jobovervejelser ikke har haft større betydning for flere, skyldes dels, at en tredjedel endnu ikke har gjort sig jobovervejelser i nogen eller høj grad, når de starter på kandidatuddannelsen, men kan også dels skyldes at knap halvdelen af dimittenderne ikke oplever det muligt i tilstrækkelig grad at specialisere sig efter egne interesser ud fra kursusudbuddet.

92 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. En fjerdedel af de dimittender, der har været i job, blev ansat allerede inden dimission. Knap halvdelen af de dimittender, der har været færdige i mere end to år, havde været i deres første job tre måneder efter dimissionen og godt to tredjedele efter seks måneder. Et år efter dimissionen havde 85 % af dimittenderne været i job. Efter to år havde 7 % endnu ikke været i job. Der er ingen kønsforskelle, hverken hvad angår andelen, der har været i arbejde, eller længden på ledighedsperioden inden første job. Dimittenderne startede typisk deres jobsøgning efter dimissionen eller inden aflevering af specialet. Dimittender, der startede jobsøgning før dimissionen, er kommet hurtigere i job end dimittender, der startede jobsøgningen efter dimission. Ligeledes er de dimittender, der begyndte at gøre sig jobovervejelser før dimission, kommet hurtigere i arbejde end de, der gjorde sig overvejelserne første gang efter

dimissionen. Næsten alle dimittender angiver deres personlighed som afgørende for, at de fik det første job, men også antropologiuddannelsen som helhed, netværk og studiejob har været afgørende for mange.

## 5. Det første job

I dette kapitel beskrives dimittendernes første job, idet der ses på ansættelsesvilkår, jobbets område og indhold samt relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi. I kapitlets analyser indgår udelukkende de 163 dimittender, der har været i første job.

### Ansættelsesvilkår

#### Ansættelsestype og jobramme

Kun 18 % af dimittenderne fastansættes i deres første job. For mere end halvdelen er første job en tidsbegrænset stilling og næsten en femtedel ansættes med løntilskud. Se tabel 5.1. Heraf ses endvidere, at 4 % arbejder freelance i første job, og at en enkelt (svarende til 1 %) har slået sig ned som selvstændig.

Tabel 5.1 – Ansættelsestype, første job. Fordelingen af dimittender på ansættelsestype for første job.

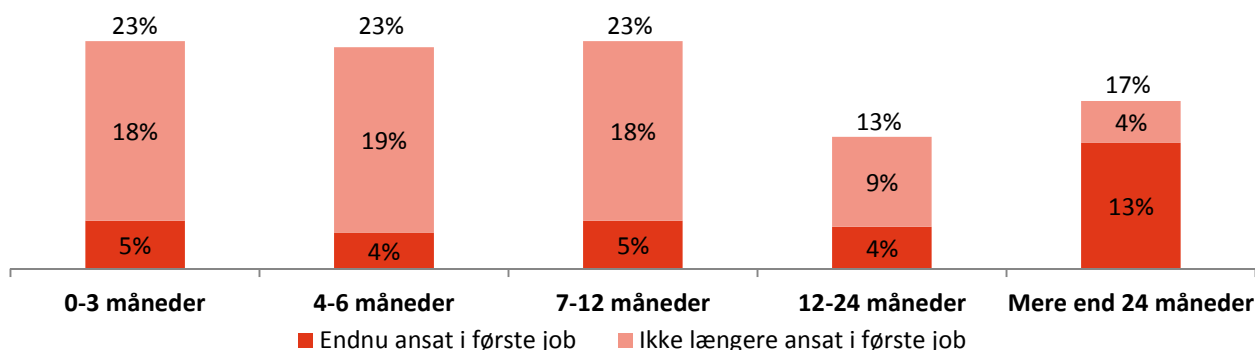
	Antal dimittender	Procent
Fastansættelse	29	18%
Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)	97	60%
Ansættelse med offentligt løntilskud	29	18%
Freelance	7	4%
Selvstændig	1	1%
I alt	163	100%

Det, at dimittenderne i første job typisk er ansat i tidsbegrænsede stillinger, kommer desuden til udtryk ved, at kun knap en tredjedel (31 %) af de 163 dimittender endnu er ansat i dette job. I tillæg til de ustabile ansættelser kommer, at knap en tredjedel (32 %) af dimittenderne i første job arbejdede på deltid.

#### Ansættelseslængde

Dimittendernes ansættelseslængde i første job afspejler, at en stor andel er i tidsbegrænsede stillinger. Af figur 5.1 ses det, at knap halvdelen (46 %) af dimittenderne har været ansat i deres første job i mindre end syv måneder. 9 % er dog endnu ansat, og det kan forventes, at ansættelseslængden for nogle af disse dimittender vil overstige de syv måneder. Det kan med sikkerhed siges, at 37 % er ansat i mindre end syv måneder i første job, og at mere end halvdelen (55 %) er ansat i mindre end et år. Knap en tredjedel (30 %) har været ansat i mere end et år.

Figur 5.1 – Ansættelseslængde, første job. Fordelingen af dimittender på ansættelseslængde i første job.(n:163).



## Jobbets område og indhold

### Sektor og beskæftigelsesområde

Knap to tredjedele (64 %) af de antropologiske dimittender bliver ansat i det offentlige (stat, region, kommune eller selvejende offentlig institution) i deres første job. Staten er den største aftagersektor. Her ansættes en fjerdedel af dimittenderne. En femtedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed i første job og 15 % i en NGO/interesseorganisation.

**Tabel 5.2 – Sektor, første job.** Fordelingen af dimittender på sektor for første job.

	Antal dimittender	Procent
Privat virksomhed	34	21%
Stat	41	25%
Region	10	6%
Kommune	26	16%
Selvejende offentlig institution	27	17%
NGO/interesseorganisation	25	15%
I alt	163	100%

Flest af dimittenderne arbejder i første job inden for beskæftigelsesområdet 'Forskning'. Det gælder for næsten en tredjedel. Se figur 5.2<sup>1</sup>. Næstflest (en fjerdedel) er beskæftiget inden for 'Organisation, strategi, HR og ledelse'. Herefter følger 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Sundhed' samt 'Velfærd', hvor mellem 13 % og 18 % er beskæftiget. De øvrige områder beskæftiger mindre end en tiendedel af dimittenderne.

**Figur 5.2 – Beskæftigelsesområde.** Andelen af dimittender, der var beskæftiget inden for det pågældende område i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:163).

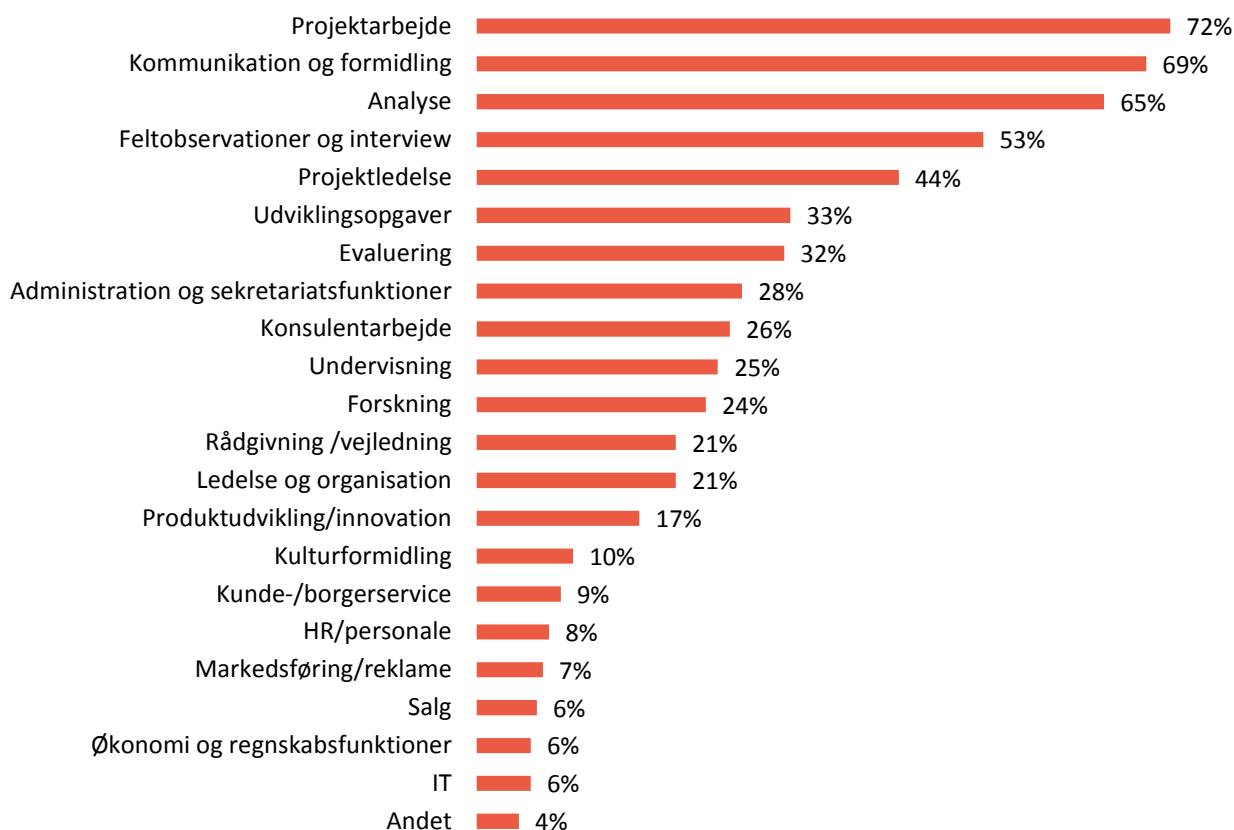


<sup>1</sup> Beskæftigelsesområderne, der er anvendt her, er udvalgt således, at det er de samme, som blev anvendt i undersøgelsen "Omsat Antropologi", hvilket muliggør en direkte sammenligning med fundene herfra. Beskæftigelsesområderne svarer nogenlunde overens med de områder, som Danmarks Statistik anvender.

## Arbejdsopgaver

Af figur 5.3 ses de arbejdsopgaver, som dimittenderne udfører i deres første job. Her topper projektarbejde, som er indeholdt i jobbet for næsten tre fjerdedele af dimittenderne. Også kommunikation og formidling samt analyse er arbejdsopgaver, som mange (hhv. 69 % og 65 %) har i første job. Godt halvdelen udfører feltobservationer og/eller interviews og 44 % arbejder med projektledelse.

**Figur 5.3 – Arbejdsopgaver, første job.** Andelen af dimittender, der havde de nævnte arbejdsopgaver i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:163).



Under andet nævnes blandt andet brugerinddragelse, opsøgende kriminalitetsforebyggende arbejde, fundraising og ufaglært arbejde som postomdeling, handikaphjælp og privat dagpleje.

## Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi

For knap ni ud af ti dimittender (89 %) hænger det første job godt sammen med deres kandidatuddannelse. Knap en tredjedel af de dimittender, der har været i beskæftigelse efter dimission, angiver således, at det første job fortrinsvis forudsætter antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra specialet, og godt en tredjedel ansættes i et job, der i lige grad forudsætter antropologiske kvalifikationer som generelle akademiske kvalifikationer. Dertil kommer omkring en femtedel, der i første omgang bliver ansat i et job, der fortrinsvis forudsætter generelle akademiske kvalifikationer. 12 % ansættes i et job, der ikke forudsætter kvalifikationer vedrørende antropologiuddannelsen – det vil sige et job, som hverken forudsætter antropologiske eller generelle akademiske kvalifikationer. Se tabel 5.3.

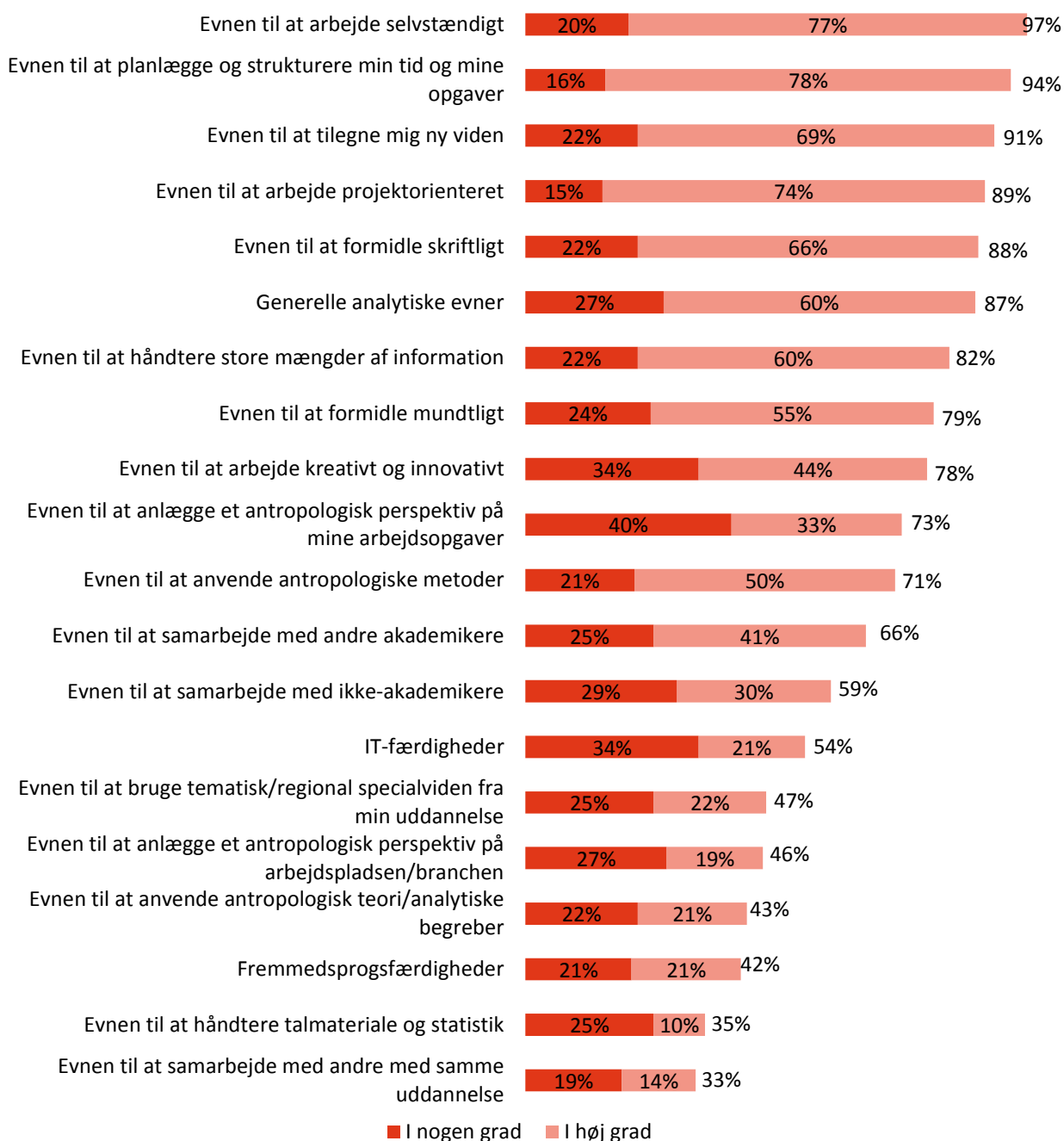
**Table 5.3 – Første jobs relation til antropologi-uddannelsen.** *Fordelingen af dimittenderne på første jobs relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi.*

	Antal dimittender	Procent
Jobbet fordrer fortrinsvis antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra mit specialearbejde	50	31%
Jobbet fordrer i lige høj grad antropologiske kvalifikationer / særlig viden fra mit specialearbejde og generelle akademiske kvalifikationer	59	36%
Jobbet forudsætter fortrinsvis generelle akademiske kvalifikationer	35	22%
Jobbet forudsætter ikke kvalifikationer, som vedrører min kandidatuddannelse	19	12%
I alt	163	100%

### Anvendte evner

Overordnet set anvender dimittenderne mange forskellige evner i deres første job. Se figur 5.4. De mest anvendte evner er generelle akademiske evner, som 'Evnen til at arbejde selvstændigt', 'Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver', 'Evnen til at tilegne mig ny viden' og 'Evnen til at arbejde projektorienteret', der anvendes af mellem 89 % og 97 % i nogen eller høj grad. Evner, der er knyttet tæt sammen med antropologiuddannelsen er at finde lidt længere nede af listen. Knap tre fjerdedele af dimittenderne (hhv. 73 % og 71 %) bruger 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. Blandt den tredjedel af dimittender, der har angivet, at de bestrider et job, der ikke fordrer antropologiske kompetencer, er der altså dimittender, der alligevel formår at sætte disse antropologiske kompetencer i spil i jobbet. Knap halvdelen af dimittenderne benytter sig af antropologiske kompetencer som 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber'.

**Figur 5.4 – Anvendte evner i første job.** Andelen af dimittender, der anvendte de nævnte evner i nogen eller høj grad i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:161).



### Delkonklusion på det første job

Dimittendernes første job er kendetegnet ved, at ansættelserne er relativt ustabile. For mere end halvdelen er det første job en tidsbegrænset stilling og næsten en femtedel ansættes med løntilskud. Kun 18 % af dimittenderne fastansættes i deres første job. I tillæg hertil kommer, at knap en tredjedel af dimittenderne arbejder på deltid. Ansættelserne er typisk korte. Mere end halvdelen er ansat mindre end et år, mere end en tredjedel i seks måneder eller mindre.

Knap to tredjedele af de antropologiske dimittender bliver ansat i det offentlige i deres første job, heraf ansættes hovedparten i staten. En femtedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed og knap en sjettedel i en NGO/interesseorganisation.

Dimittenderne er primært beskæftiget inden for områderne 'Forskning' samt 'Organisation, strategi, HR og ledelse'. Her er henholdsvis en tredjedel og en fjerdedel beskæftiget. Andre hyppige beskæftigelsesområder er 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Sundhed' samt 'Velfærd', der beskæftiger mellem 13 % og 18 %. Blandt arbejdsopgaverne i første job topper projektarbejde, som er indeholdt i jobbet for næsten tre fjerdedele af dimittenderne. Dertil kommer, at næsten halvdelen arbejder med projektledelse. Omkring to tredjedele udfører kommunikation og formidling samt analyse. En typisk antropologisk kerneopgave som feltobservationer og interviews udføres af godt halvdelen af dimittenderne.

For knap ni ud af ti dimittender ligger det første job godt i forlængelse af deres kandidatuddannelse, idet jobbet for knap en tredjedel fortrinsvis forudsætter antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra specialet, for godt en tredjedel i lige grad forudsætter antropologiske kvalifikationer som generelle akademiske kvalifikationer, og for omkring en femtedel fortrinsvis forudsætter generelle akademiske kvalifikationer. 12 % blev i første omgang ansat i et job, der hverken forudsatte antropologiske eller generelle akademiske kvalifikationer. Dimittenderne bringer mange evner i spil i deres første job. Det gælder i særlig grad generelle akademiske evner, men næsten tre fjerdedele – herunder også en del af dem, der ikke bestrider et job, som fordrer antropologiske kompetencer – finder også anvendelse af de antropologiske evner 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. Knap halvdelen af dimittenderne anvender 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber' i deres første job.



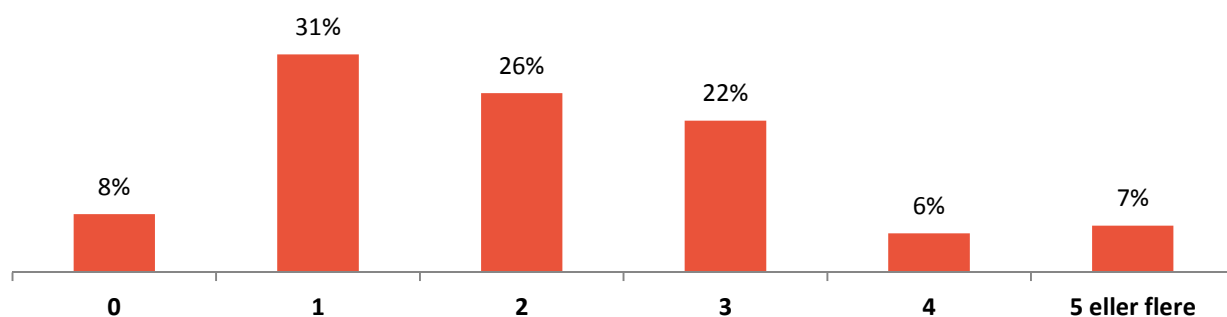
## 6. Dimittendernes karriereveje

I det følgende ses der på dimittendernes seneste job, og hvordan dette job adskiller sig fra dimittendernes første job. Hermed kan spores, i hvilken retning antropologernes karriere bevæger sig, og hvilke ansættelsesvilkår, hvilket jobområde og jobindhold, antropologer på sigt kan forvente at få, samt hvordan de kan bringe deres uddannelse i spil.

### Antallet af jobs efter dimission

Af figur 6.1 ses det, at det er mest almindeligt for dimittenderne at have været i et enkelt job efter dimissionen. Dette gælder for knap en tredjedel. En fjerdedel har været i to jobs, godt en femtedel har været i tre jobs, og 13 % har været i 4 eller flere jobs efter dimissionen. Som tidligere nævnt har 8 % endnu ikke været i job.

Figur 6.1 – Antal jobs efter dimission. Fordelingen af dimittender på antallet af jobs efter dimission. (n:178)



De følgende analyser angående seneste job baserer sig således på de 61 % – svarende til 107 dimittender – der har været i mere end et job.

### Ansættelsesvilkår

#### Ansættelsestype og jobramme

Af tabel 6.1 ses fordelingen af dimittender på ansættelsestype for henholdsvis første og seneste job. Heraf ses det, at andelen af dimittender, der er eller var fastansat i deres seneste job er mere end dobbelt så stor som i første job. I seneste job var 39 % således fastansat. Ligesom i første job er mere end halvdelen af dimittenderne ansat i en tidsbegrænset stilling i seneste job, men andelen, der er i løntilskud, er langt mindre. Blot 4 % er således ansat i løntilskud i deres seneste job.

Tabel 6.1 – Ansættelsestype, første og seneste job. Fordelingen af dimittender på ansættelsestype for første og seneste job.

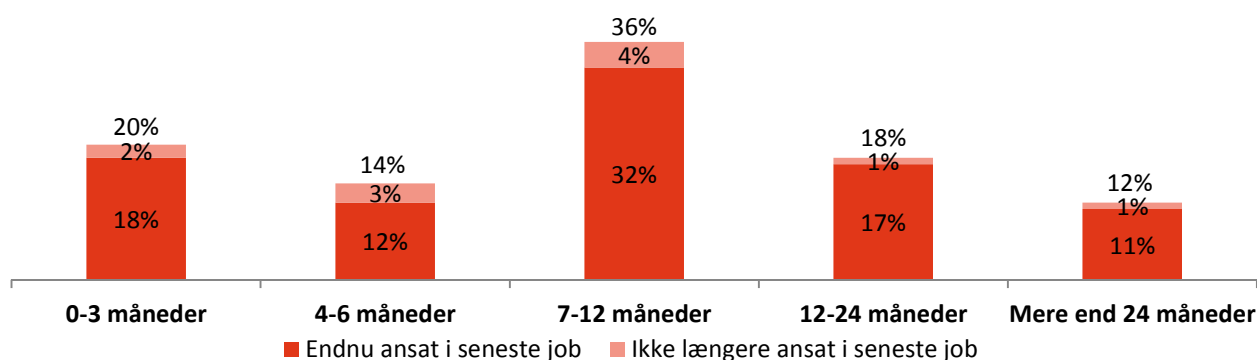
	Første job	Seneste job
Fastansættelse	18%	39%
Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)	59%	54%
Ansættelse med offentligt løntilskud	18%	4%
Freelance	4%	1%
Selvstændig	1%	2%
I alt	163	104

Dimittenderne ser altså ud til med tiden at få mere sikre ansættelsesforhold. Dette afspejler sig også i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job, hvor det i første job gjaldt for knap en tredjedel af dimittenderne.

### Ansættelseslængde

Idet flere dimittender er fastansatte i det seneste job, er flere stadigvæk ansat i jobbet. Det gælder for 90 % af de dimittender, der har været i mere end et job. Ser man på fordelingen af dimittender på ansættelseslængden, er det således svært at udtale sig lige så klart herom, som det kunne gøres i forhold til første job. Som beskrevet i kapitel 5, kan det om første job med sikkerhed siges, at 37 % er ansat i mindre end syv måneder, idet de dimittender, der endnu er ansat ikke regnes med. Til sammenligning med dette kan det ses af figur 6.2, at 34 % af dimittenderne i det seneste job har været ansat i mindre end syv måneder på undersøgelsestidspunktet, men at 30 % endnu er ansat – og at ansættelseslængden i hvert fald for nogle af disse dimittender må forventes at overstige de syv måneder. På undersøgelsestidspunktet har to tredjedele (66 %) været ansat mere end syv måneder, hvilket gjaldt godt halvdelen (53 %) i første job. Det ser således ud til, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

**Figur 6.2 – Ansættelseslængde, seneste job.** Fordelingen af dimittender på ansættelseslængde i seneste job.(n:104).



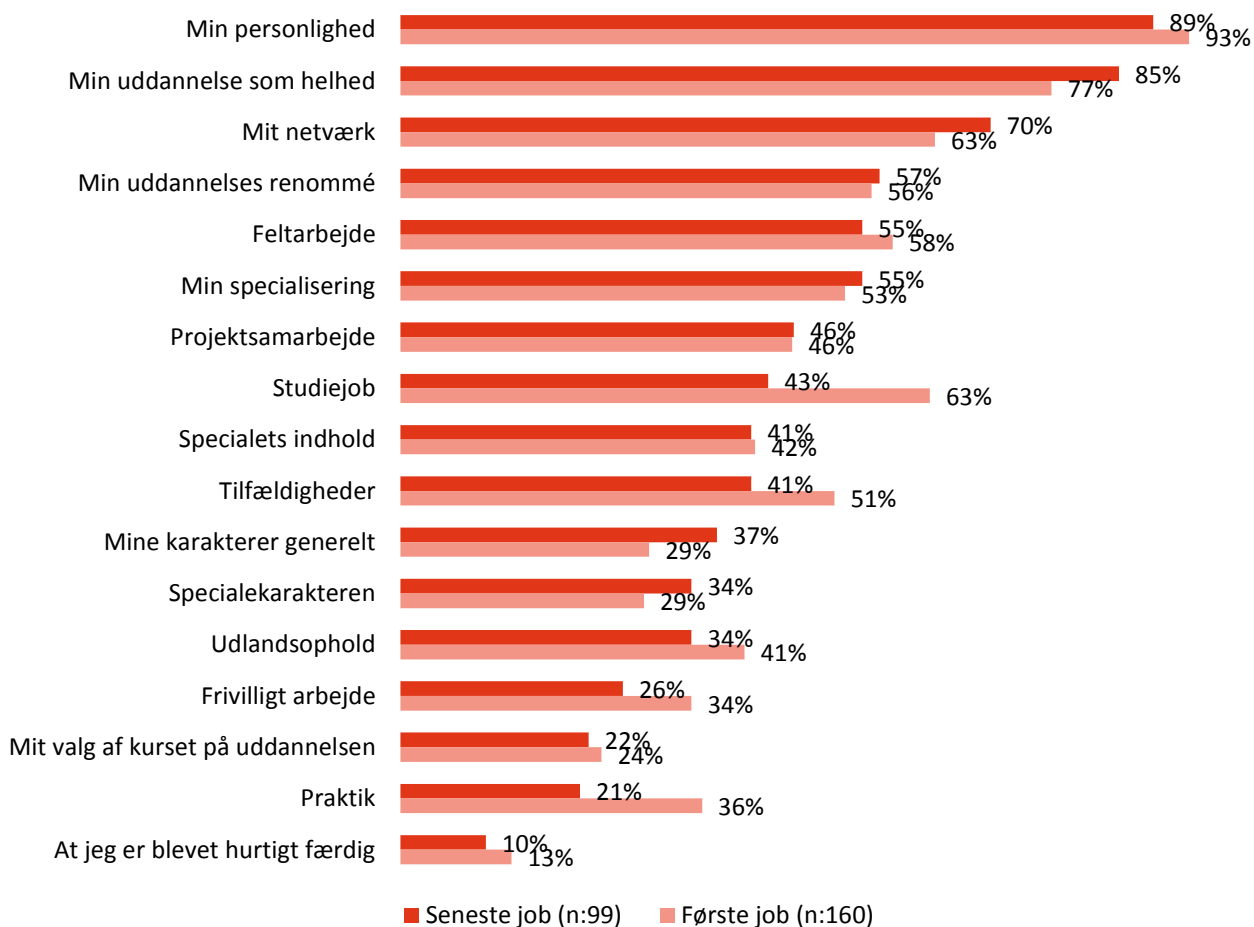
### Faktorer, der har betydning for at komme i job

Når der ses på de faktorer, som dimittenderne i nogen eller høj grad mener, har haft betydning for, at de fik deres seneste job, er de tre faktorer, som flest nævner, de samme som ved første job: personlighed, uddannelsen som helhed og netværk. Se figur 6.3. Studiejob har en noget mindre betydning for ansættelsen i seneste job set i forhold til første job, og ligeså har praktik.

Udlandsophold, frivilligt arbejde og tilfældigheder ser ligeledes ud til at have mindre betydning for at få det seneste job, og karakterer generelt og specialekarakterer ser omvendt ud til at have mere betydning. Disse forskelle er dog ikke signifikante. Mere end halvdelen angiver fortsat feltarbejde, uddannelsens renommé og deres specialisering.

Derudover nævner dimittenderne, at erfaringer fra tidligere job som færdiguddannet er væsentlige for, at de har fået deres seneste job. Her nævnes også løntilskudsstillinger og de erfaringer og netværk, der er opnået herved, af nogle som vejen til det seneste job. Nogle dimittender har – ligesom det var tilfældet ved første job – tillige oplevet, at en anden uddannelse har været afgørende for, at de fik deres seneste job.

**Figur 6.3 – Faktorer af betydning for at have fået seneste job.** Andelen af dimittender, der mener, at de nævnte faktorer i nogen eller høj grad har været afgørende for at de fik seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



## Jobbets område og indhold

### Sektor og beskæftigelsesområde

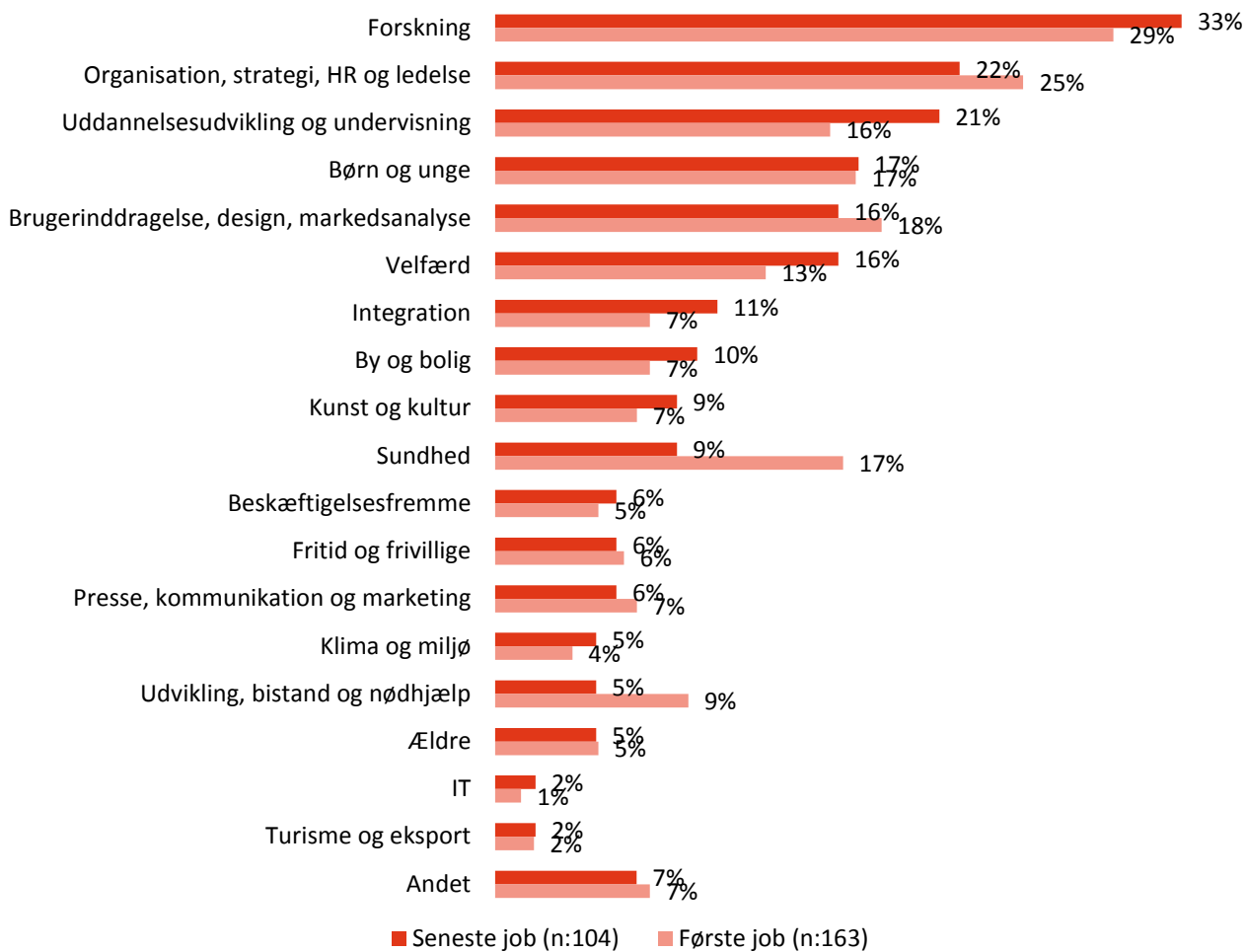
Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. Ligesom ved første job er to tredjedele af dimittenderne i seneste job ansat i den offentlige sektor (stat, region, kommune eller selvejende offentlig institution). Staten er fortsat den største aftager. Lidt flere er kommunalt ansat i seneste job, og færre er ansat i en selvejende offentlig institution. Der er en lille stigning i andelen af dimittender, der er ansat i private virksomheder, og et lille fald i andelen, der er ansat i en NGO/interesseorganisation. Se tabel 6.2.

**Tabel 6.2 – Sektor, første og seneste job.** Fordelingen af dimittender på sektor for hhv. første og seneste job.

	Første job	Seneste job
Privat virksomhed	21%	24%
Stat	25%	28%
Region	6%	3%
Kommune	16%	22%
Selvejende offentlig institution	17%	13%
NGO/interesseorganisation	15%	11%
n	163	104

Ligesom i første job er 'Forskning' det beskæftigelsesområde, hvor flest – en tredjedel – af dimittenderne er beskæftiget i deres seneste job, og som i første job efterfølges det af området 'Organisation, strategi, HR og ledelse'. Se figur 6.4 for en sammenligning af beskæftigelsesområder i første og seneste job. 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', samt 'Velfærd' er også blandt de mest repræsenterede beskæftigelsesområder i seneste job, idet mellem 16 % og 21 % her er beskæftiget. Derimod er 'Sundhed' rykket ned på listen. Færre end hver tiende er beskæftiget inden for dette område i deres seneste job, hvor det i første job var tilfældet for 17 %. De øvrige områder beskæftiger fortsat omkring en tiendedel af dimittenderne eller mindre.

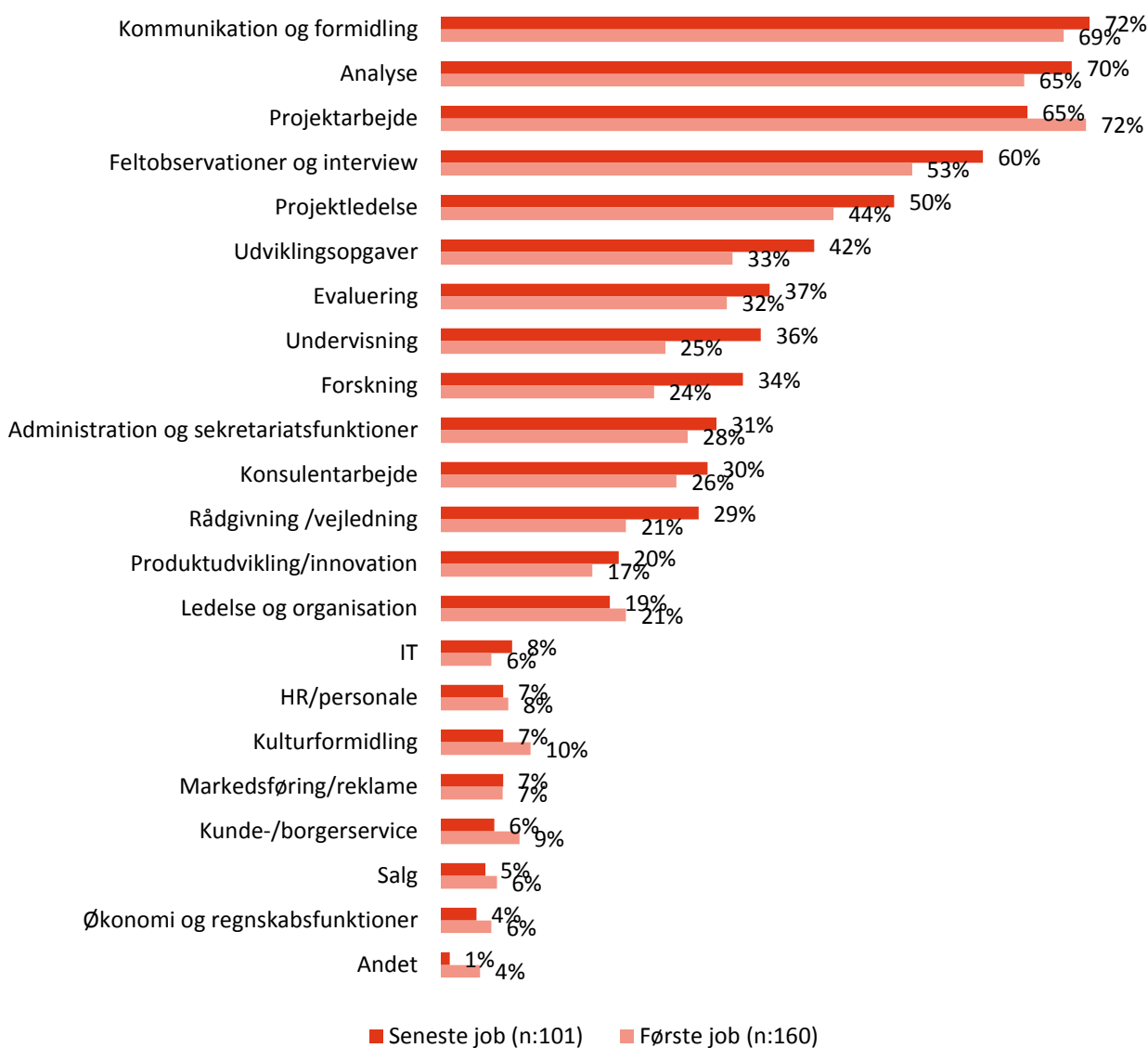
**Figur 6.4 – Beskæftigelsesområde, første og seneste job.** Andelen af dimittender, der var beskæftiget inden for det pågældende område i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



## Arbejdsopgaver

Figur 6.5 viser en oversigt over de arbejdsopgaver, som dimittenderne udførte i henholdsvis første og seneste job. Der ses en generel stigning i andelen, der angiver at udføre de enkelte arbejdsopgaver, hvilket tyder på at dimittenderne varetager flere forskellige funktioner i deres seneste job end i første job. I både første og seneste job er de tre arbejdsopgaver, som flest udfører, kommunikation og formidling, analyse samt projektarbejde – dog er projektarbejde, der toppede i første job, rykket lidt ned af listen. Som i første job efterfølges disse opgaver af feltobservationer og/eller interview samt projektledelse, der vel at mærke udføres af lidt flere i seneste job end i første job. Også udviklingsopgaver, evaluering, undervisning, forskning og rådgivning/vejledning er mere gængse i seneste job. Noget tyder således på, at arbejdsopgaver, der typisk forbindes med en kandidatuddannelse i antropologi, med tiden fylder mere i antropologernes job.

**Figur 6.5 – Arbejdsopgaver i første og seneste job.** Andelen af dimittender, der havde de nævnte arbejdsopgaver i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



## Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi

For mere end ni ud af ti dimittender (94 %) hænger det seneste job godt sammen med deres kandidatuddannelse. Der er tale om en lille stigning i forhold til første job, idet lidt flere angiver, at jobbet fortrinsvis forudsætter antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra specialet og lidt flere angiver, at deres seneste job fortrinsvis forudsætter generelle akademiske kvalifikationer (24 % mod 21 % i første job). For omtrent lige så mange som i første job, forudsætter det seneste job i lige grad antropologiske kvalifikationer som generelle akademiske kvalifikationer. Færre er i seneste job i en stilling, der ikke forudsætter kvalifikationer vedrørende uddannelsen. Der ses altså en lille bevægelse væk fra ikke-akademisk relevante jobs mod jobs, der hænger bedre sammen med Kandidatuddannelsen i Antropologi.

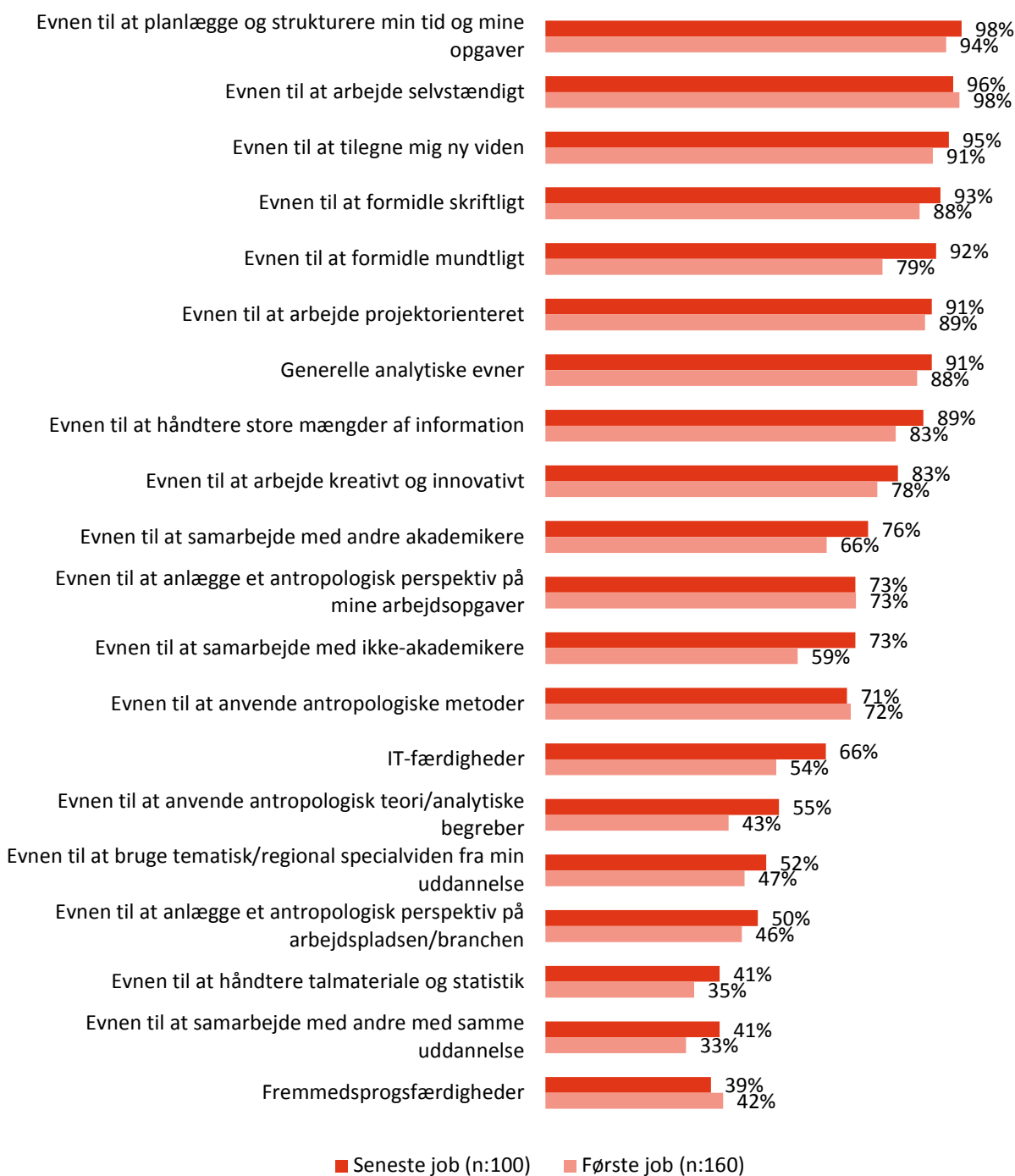
**Tablet 6.3 – Første og seneste jobs relation til antropologi-uddannelsen.** Fordelingen af dimittenderne på henholdsvis første og seneste jobs relation til Kandidatuddannelsen i Antropologi.

	Første job	Seneste job
Jobbet fordrer fortrinsvis antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra mit specialearbejde	31%	35%
Jobbet fordrer i lige høj grad antropologiske kvalifikationer / særlig viden fra mit specialearbejde og generelle akademiske kvalifikationer	36%	35%
Jobbet forudsætter fortrinsvis generelle akademiske kvalifikationer	21%	24%
Jobbet forudsætter ikke kvalifikationer, som vedrører min kandidatuddannelse	12%	7%
n	163	104

### Anvendte evner

Bevægelsen mod mere akademiske jobs kan også spores, når der ses på de evner, som dimittenderne angiver at anvende i henholdsvis første og seneste job. Af figur 6.6 ses således fra første til seneste job en generel stigning i andelen, der i nogen eller høj grad anvender de pågældende evner – der alle kan betegnes som akademiske eller antropologiske evner. Det er fortsat evnerne til at arbejde selvstændigt, at planlægge og strukturere tid og opgaver, samt til at tilegne sig ny viden, der topper listen over de mest anvendte evner, idet alle tre evner anvendes af mere end 95 %. Ligesom i første job anvender næsten tre fjerdedele af dimittenderne de antropologiske kompetencer 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. De øvrige specifikt antropologiske evner bruges i stigende grad, og hvor knap halvdelen af dimittenderne i første job anvendte 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber', gælder det i seneste job mellem 50 og 55 %.

**Figur 6.6 – Anvendte evner i første og seneste job.** Andelen af dimittender, der anvendte de nævnte evner i nogen eller høj grad i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



### Delkonklusion på dimittendernes karriereveje

61 % af dimittenderne har været ansat i mere end ét job efter dimissionen. Oplysningerne om disse dimittenders seneste job tegner et billede af, at dimittenderne med tiden får mere sikre ansættelsesforhold. Andelen af dimittender, der i det seneste job er fastansat, er således mere end



dobbelt så stor som i første job, 39 %. Ligesom i første job er mere end halvdelen af dimittenderne ansat i en tidsbegrænset stilling i seneste job, men andelen, der er i løntilskud er langt mindre. De mere sikre ansættelsesforhold afspejler sig tillige i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job. Det ser desuden ud til, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

Når der ses på de faktorer, som har været afgørende for, at dimittenderne fik deres seneste job, er de tre faktorer, som flest nævner, de samme som ved første job: personlighed, uddannelsen som helhed og netværk. Studiejob har en noget mindre betydning. Omvendt nævner dimittenderne, at erfaringer fra tidligere job som færdiguddannet er væsentlige. Her nævnes også løntilskudsstillinger og de erfaringer og netværk, der er opnået herigennem.

Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. To tredjedele af dimittenderne er også i seneste job ansat i den offentlige sektor, og staten er fortsat den største aftager. Dimittenderne er fortsat primært – og i lige stor grad – beskæftiget inden for områderne 'Forskning' samt 'Organisation, strategi, HR og ledelse' (henholdsvis en tredjedel og en fjerdedel). Og også områderne 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse', 'Børn og unge', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', samt 'Velfærd' beskæftiger fortsat mange (nu mellem 16 % og 21 %). Hvor 17 % var beskæftiget inden for området 'Sundhed' i første job, er færre end hver tiende nu beskæftiget her.

Det ser ud til, at dimittenderne varetager flere funktioner i seneste job, end de gjorde i første job, og noget tyder på, at arbejdsopgaver, der typisk forbindes med antropologiuuddannelsen, med tiden fylder mere i antropologernes job. Således udfører flere end i første job feltobservationer og interviews, udviklingsopgaver, evaluering, forskning og undervisning. De mest gængse arbejdsopgaver er dog fortsat kommunikation og formidling, analyse og projektarbejde. I forlængelse heraf ses der en lille bevægelse væk fra jobs, der ikke er akademisk relevante mod jobs, der hænger bedre sammen med Kandidatuddannelsen i Antropologi. Færre er således i seneste job – 7 % mod 12 % i første job – ansat i et job, der hverken forudsætter antropologiske eller generelle akademiske kvalifikationer. Bevægelsen mod mere akademiske jobs kan også spores, når der ses på de evner, som dimittenderne anvender i deres job. Der sker således en generel stigning i andelen af dimittender, der anvender akademiske eller antropologiske evner. Det er fortsat de mere generelle akademiske evner, som dimittenderne hyppigst anvender, men også i seneste job benytter næsten tre fjerdedele af dimittenderne 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver' og 'Evnen til at anvende antropologiske metoder'. Der ses en stigning i anvendelsen af de øvrige antropologiske kompetencer: 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse', 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen' og 'Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber'. Hvor disse evner i første job blev anvendt af knap halvdelen, anvendes de i det seneste job af mellem 50 og 55 %.

## 7. Ledighed

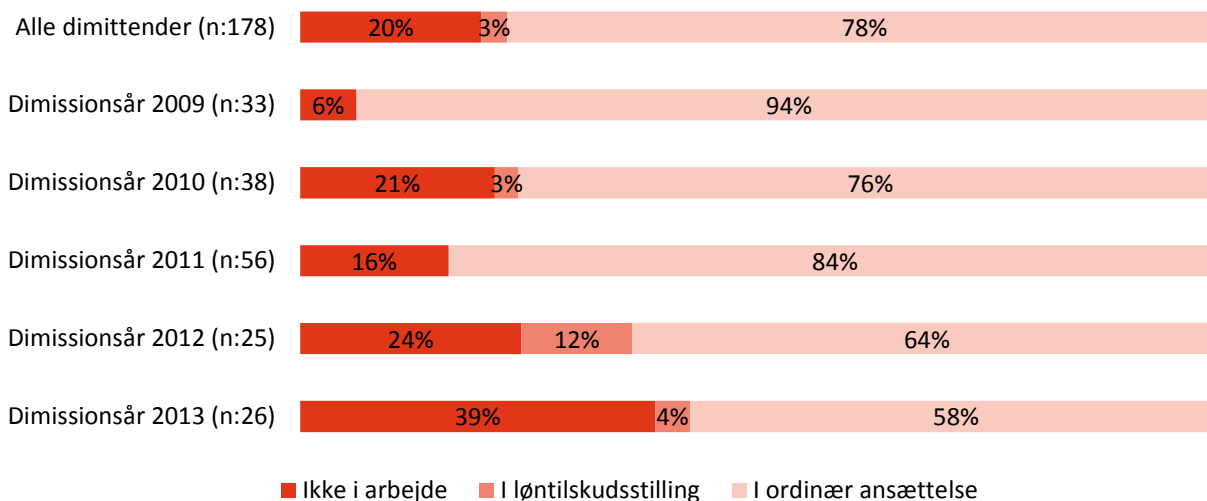
Som beskrevet i kapitel 4 har 92 % af dimittenderne haft et job efter dimissionen. 88 % har haft et ordinært job og 3 % har været ansat i en løntilskudsstilling. I dette kapitel ses der på den *aktuelle* beskæftigelsessituation blandt dimittenderne. Der fokuseres på dem, der aktuelt er ledige og på årsagerne til deres ledighed.

### Aktuel ledighed

På undersøgelsestidspunktet er 35 dimittender – svarende til 20 % – ikke i arbejde. Dertil kommer, at 5 er ansat i en løntilskudsstilling, hvilket vil sige, at 40 (23 %) af de 178 deltagende dimittender ikke er i ordinært arbejde på undersøgelsestidspunktet. Der er ingen forskel i beskæftigelsesgraden for de mandlige og kvindelige dimittender.

Af figur 7.1 ses den aktuelle beskæftigelsessituation for antropologerne fra de forskellige dimissionsårgange. Ikke overraskende er ledigheden størst blandt dimittenderne fra 2012 og 2013, hvilket må forklares med, at de har haft kortere tid end de tidligere årgange til at komme i arbejde. Tilsvarende er ledigheden blandt dimittenderne fra 2009 væsentlig mindre end for de senere dimissionsårgange. At ledigheden også er stor for dimittenderne fra 2010 må formentlig tilskrives tilfældigheder: idet der kun er 38 personer i gruppen vil en enkelt person mere i beskæftigelse rykke ledighedsprocenten med 3 %. Ses der bort fra den store andel af ledige dimittender fra 2011, ser det således ud til, at ledigheden falder, jo længere tid der er gået fra dimissionen – og at dimittenderne med tiden finder fodfæste på arbejdsmarkedet.

**Figur 7.1 – Aktuel beskæftigelsessituation.** Fordeling af dimittender på deres aktuelle beskæftigelsessituation.



19 af de 40 aktuelt ledige har været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. Fem af disse har tillige tidligere været ansat i en løntilskudsstilling. 21 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job efter dimission. Seks af disse dimittender har dog prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Tabel 7.1 viser et overblik over, hvor længe de dimittender, der endnu ikke har været i ordinær beskæftigelse, har gået ledige på tidspunktet for dataindsamlingen i januar 2014. På undersøgelsestidspunktet havde to af disse dimittender gået ledige i mindre end 6 måneder, seks havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, fem havde været ledige i mellem et og to år, og otte dimittender havde været ledige i mere end to år.

**Tabel 7.1 – Ledighedsperiode, endnu ikke i job.** Antallet af måneder, der er gået fra dimission til dataindsamling, for dimittender, der endnu ikke har været i job.

	Antal dimittender
0-6 måneder	2
7-12 måneder	6
13-24 måneder	5
Mere end 24 måneder	8
I alt	22

## Årsager til ledighed

### Selvrapporterede årsager til ledighed

Figur 7.2 illustrerer de årsager, som de aktuelt ledige dimittender selv angiver til, at de er ledige. Hovedparten (72 %) oplever, at der er for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (59 %). 13 % oplever desuden at mangle kvalifikationer – her nævnes kvantitativ metode, evaluering og SPSS. 9 % (svarende til tre dimittender) begrunder ledigheden med, at der er få interessante stillinger og 9 % (tre dimittender) med graviditet/barsel eller mangel på pasningsmuligheder.

**Figur 7.2 – Årsager til aktuel ledighed.** Andelen af dimittender, som angiver, at de givne faktorer er årsag til, at de er ledige. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100. (n:32).



Mere end en tredjedel angiver også andre årsager til, at de er uden for beskæftigelse. Her nævnes blandt andet, at det er svært at sætte uddannelsen i spil, at arbejdsgivere ikke ved, hvad antropologer

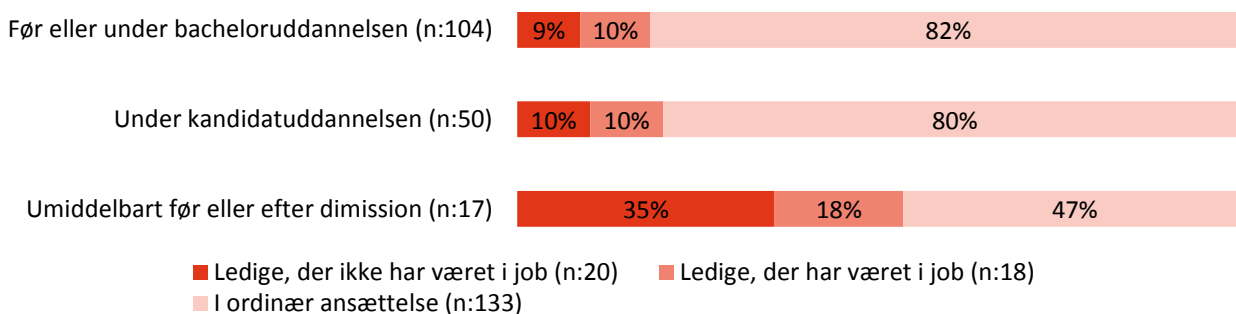
kan, og at andre uddannelser virker mere eftertragtede når det gælder generelle akademiske stillinger. Enkelte nævner desuden sygdom og påbegyndelse af ny uddannelse som begrundelse for ikke at være i arbejde.

### Overvejelser om fremtidig jobtype og påbegyndelse af jobsøgning

I kapitel 4 blev det vist, at den tid, der gik fra dimission til første job, ser ud til at hænge sammen med, hvornår dimittenden begyndte at gøre sig overvejelser om, hvilken type af job uddannelsen skulle føre til, og med, hvornår man begyndte sin jobsøgning. Ligeledes ser der ud til at være en sammenhæng mellem beskæftigelsessituationen på undersøgelsestidspunktet, og hvornår man første gang gør sig jobovervejelser, samt hvornår man starter med at søge job.

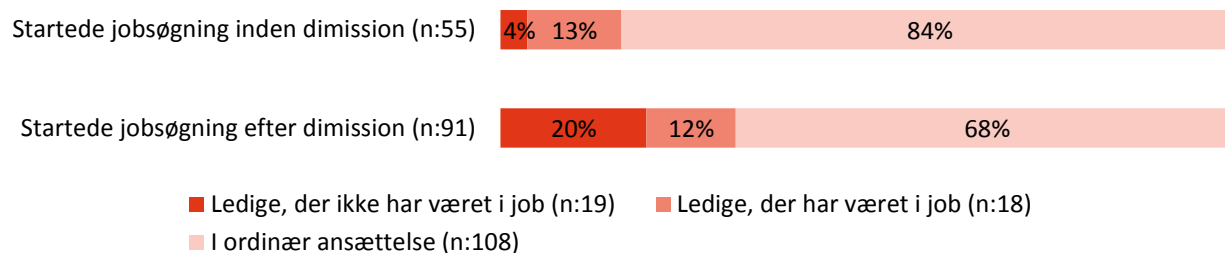
Af figur 7.3 ses det således, at ledige udgør en langt større andel blandt gruppen af dimittender, der første gang har gjort sig jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimissionen, end for dem, der har gjort sig overvejelserne tidligere. Hvor de ledige udgør omkring en femtedel (hhv. 19 % og 20 %) af dem, der har gjort sig de første overvejelser før eller under bacheloruddannelsen, samt af dem, der har gjort overvejelserne første gang under kandidatuddannelsen, udgør de mere end halvdelen (53 %) af dem, der først har gjort sig overvejelserne umiddelbart før eller efter dimissionen. Især andelen af ledige, der slet ikke har været i job, er langt større i gruppen af dem, der har gjort sig jobovervejelser sent (35 % mod 9-10 % i de øvrige grupper). Der er derimod ingen væsentlig forskel i den aktuelle beskæftigelsessituation mellem gruppen af dimittender, der gjorde sig de første overvejelser før eller under bacheloruddannelsen, og dem, der gjorde sig disse overvejelser første gang under kandidatuddannelsen.

**Figur 7.3 – Beskæftigelsessituation og første jobovervejelser.** Fordelingen af dimittender på aktuell beskæftigelsessituation. Opdelt efter tidspunktet for, hvornår de første gang i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til.



Ligeledes kan figur 7.4 illustrere sammenhængen mellem beskæftigelsessituationen og påbegyndelse af jobsøgning. Hvor andelen af ledige er knap en tredjedel (32 %) blandt dem, der startede jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige blot en sjettedel (17 %) af dem, der startede jobsøgning inden dimission. Det er dog vigtigt at bemærke, at andelen af ledige, som *har* haft et job, ikke er forskellige i de to grupper. Forskellen i andelen af ledige i de to grupper udgøres udelukkende af en forskel mellem andelen af ledige, der ikke har været i job. Hvor dimittender, der endnu ikke har haft et job, udgør en femtedel af dem, der er startet jobsøgning efter dimission, udgør de kun 4 % af dem, der er startet jobsøgning inden dimissionen.

**Figur 7.4 – Beskæftigelsessituation og påbegyndelse af jobsøgning.** Fordelingen af dimittender på aktuel beskæftigelsessituation. Opdelt efter tidspunktet for påbegyndelse af jobsøgning.



### Delkonklusion på ledighed

92 % af alle dimittender har været i job efter dimissionen – 88 % har haft et ordinært job. På undersøgelsestidspunktet er 77 % af dimittenderne i ordinært arbejde. 40 dimittender (svarende til 23 %) er ledige. Af disse er 5 ansat i en løntilskudsstilling. 19 af de aktuelt ledige *har* været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. 21 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job. Det ser ud til, at ledigheden falder, jo længere tid der er gået fra dimissionen – og at dimittenderne med tiden finder fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er ingen forskel i beskæftigelsesgraden for kvindelige og mandlige dimittender.

På undersøgelsestidspunktet havde to af de dimittender, der endnu ikke havde været i ordinær ansættelse, gået ledige i seks måneder eller mindre, seks havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, fem havde været ledige i mellem et og to år, og otte dimittender havde været ledige i mere end to år. Seks af disse dimittender, der ikke har været i ordinær beskæftigelse, har prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Næsten tre fjerdedele af de ledige dimittender oplever, at deres ledighed skyldes for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (59 %). Mere end en tredjedel angiver også andre årsager til, at de er uden for beskæftigelse. Her nævnes blandt andet, at det er svært at sætte uddannelsen i spil, at arbejdsgivere ikke ved, hvad antropologer kan, og at andre uddannelser virker mere eftertragtede, når det gælder generelle akademiske stillinger.

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem, hvornår dimittenderne første gang gjorde sig overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, og den aktuelle beskæftigelsessituation. Således udgør de nuværende ledige en langt større andel blandt gruppen af dimittender, der gjorde sig de første jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimissionen, end blandt dem, der gjorde sig overvejelserne tidligere. Hvor de ledige udgør omkring en femtedel af dem, der har gjort sig de første overvejelser enten før eller under uddannelsen, udgør de mere end halvdelen af dem, der først har gjort sig overvejelserne omkring dimissionen – og især andelen af ledige, der ikke har været i job er langt større. Ligeledes er der sammenhæng mellem, hvornår man startede jobsøgning og den aktuelle beskæftigelsessituation. I gruppen af dimittender, der begyndte deres jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige, der endnu ikke har været i job, således en langt større andel (en femtedel) end i gruppen af dimittender, der startede med at søge job inden dimissionen (4 %). Der er dog ingen forskel for de ledige, der *har* været i job.

## 8. Kvalifikationer og faglig identitet

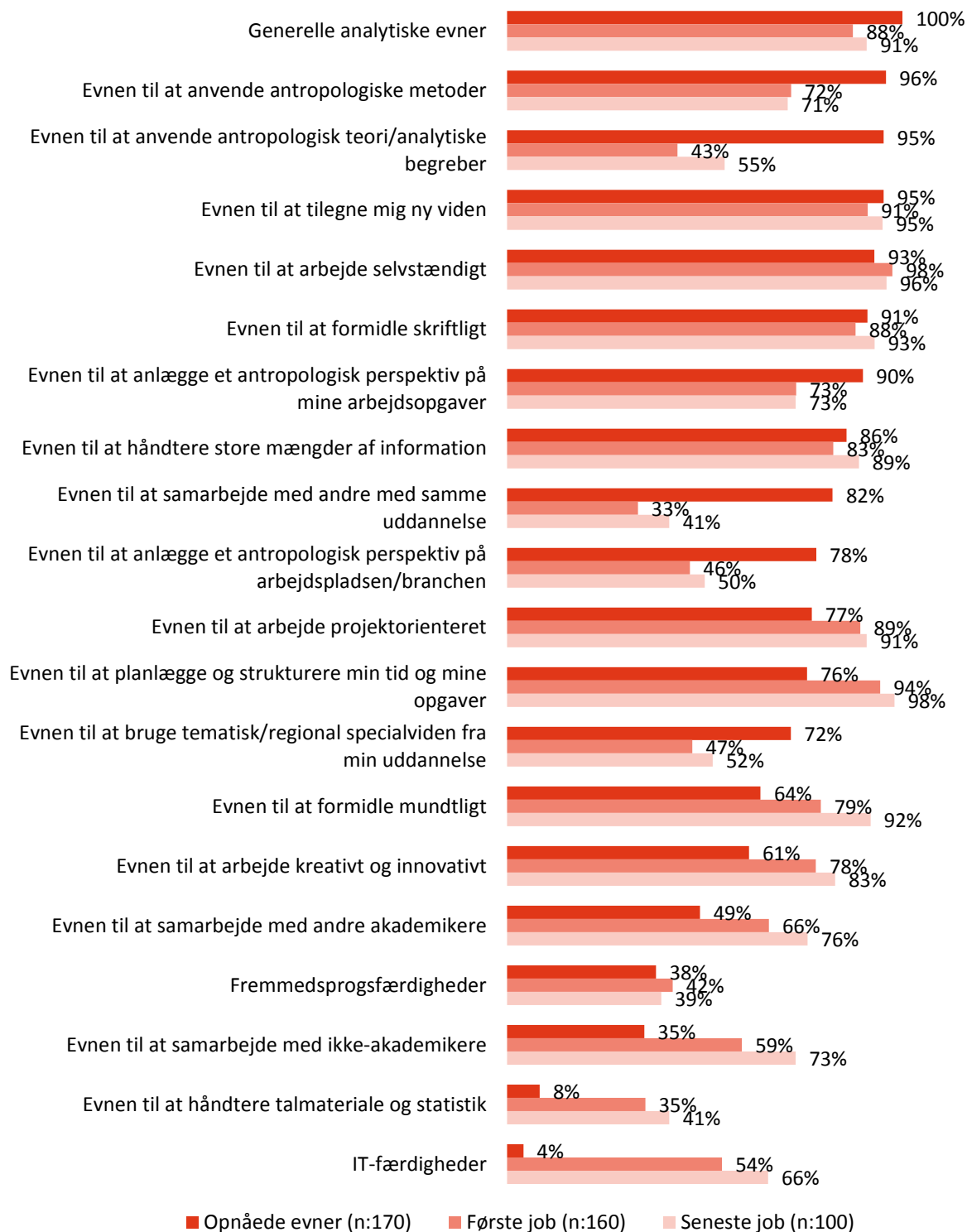
Dette kapitel omhandler dimittendernes kvalifikationer og deres faglige identitet, idet der ses på, hvilke kompetencer, de oplever at have opnået på Kandidatuddannelsen i Antropologi, hvordan disse kompetencer harmonerer med de kompetencer, de anvender i første og seneste job, og i hvilken grad dimittenderne identificerer sig som antropologer.

### Opnåede og anvendte kompetencer

Figur 8.1 illustrerer de kompetencer, som dimittenderne oplever at have opnået på uddannelsen, og de kompetencer, som de har anvendt i henholdsvis første og seneste job. Samtlige dimittender angiver, at de på studiet i nogen eller høj grad har erhvervet sig generelle analytiske evner, og næsten alle angiver at have opnået evner til at anvende antropologiske metoder (96 %), antropologisk teori/analytiske begreber (95 %), samt til at tilegne sig ny viden (95 %). Mere end 90 % angiver desuden at have opnået evner til at arbejde selvstændigt, formidle skriftligt og til at anlægge et antropologisk perspektiv på egne arbejdsopgaver. Lidt færre angiver at have opnået de øvrige to specifikt antropologiske evner 'Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse' og 'Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen', men alle fem specifikt antropologiske evner er opnået i nogen eller høj grad af omkring tre fjerdedele af dimittenderne eller mere. Mindre end en tiendedel af dimittenderne angiver at have opnået evner til at håndtere talmateriale og statistik samt IT-færdigheder.

De anvendte kompetencer er beskrevet uddybende i henholdsvis kapitel 5 og 6. Væsentligt er det dog at bemærke de diskrepanser, som figuren viser mellem opnåede og anvendte kompetencer. Som det ses, gælder det for nogle kompetencer, at dimittenderne i højere grad har opnået dem på studiet, end de har anvendt dem på arbejdsmarkedet, og for nogle, at de i højere grad er anvendt i jobbet, end de er opnået på studiet.

**Figur 8.1 – Opnåede og anvendte kompetencer.** Andelen af dimittender, der mener, at de i nogen eller høj grad har tilegnet sig de givne kompetencer på Kandidatuddannelsen i Antropologi og anvendt dem i henholdsvis første og andet job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.

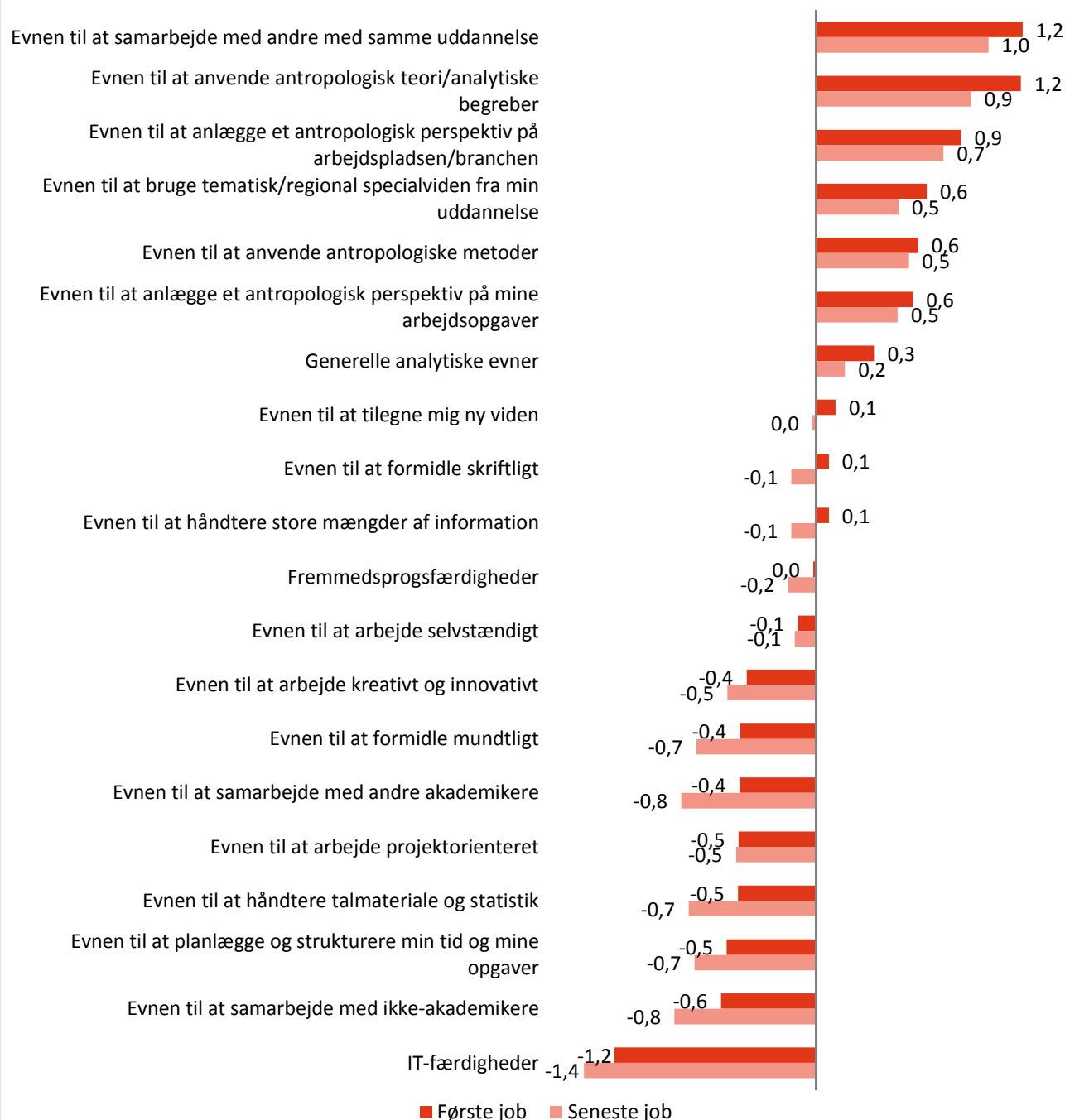


### Forskelle mellem opnåede og anvendte kompetencer

Forskellene mellem de opnåede og de anvendte kompetencer kan illustreres lidt mere nuanceret med figur 8.2, der viser den gennemsnitlige afvigelse mellem opnåede og anvendte kompetencer på en skala fra -3 til 3. En positiv værdi betyder, at evnen i gennemsnit er opnået på studiet i højere

grad, end den er anvendt i jobbet, og en negativ værdi, at den er anvendt i højere grad i jobbet, end den er opnået på studiet. Jo tættere værdien er på nul, desto bedre overensstemmelse er der mellem graden af opnåelse og anvendelse.<sup>2</sup>

**Figur 8.2 – Forskelle mellem opnåede og anvendte evner.** Den gennemsnitlige forskel mellem opnåede og anvendte evner på en skala fra -3 til 3. Negative værdier angiver, at evnen i højere grad er anvendt end den er opnået, og positive værdier at evnen i højere grad er opnået end den er anvendt



<sup>2</sup> Idet alle evner er vurderet med hensyn til opnåelse og anvendelse på en skala fra 1 til 4 (hvor 1 er i høj grad, 2 er i nogen grad, 3 er i mindre grad og 4 er slet ikke), er der konstrueret to nye variable, der angiver forskellen mellem de opnåede og anvendte evner i henholdsvis første og seneste job, ved at trække scoren på opnåede evner fra scoren på anvendte evner i første og seneste job.



### **Kompetencer, der i mindre grad anvendes end opnås**

Ses der på de kompetencer, som dimittenderne i højere grad har opnået på studiet, end de har anvendt på arbejdsmarkedet, viser figur 8.2 således, at der er størst diskrepans mellem anvendelse og opnåelse af evnen til at samarbejde med andre med samme uddannelse samt evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber. Også de øvrige antropologiske evner bliver i højere grad opnået end anvendt. Lidt mindre forskel er der på anvendelse og opnåelse af generelle analytiske evner, der dog også i højere grad er opnået end anvendt.

Samtidig ses det, at forskellen generelt er større mellem opnåelse og anvendelse i første job end i seneste job. Dette afspejler de tidligere beskrevne iagttagelser om, at dimittenderne bevæger sig mod mere antropologisk og akademisk relevante jobs – der betyder, at de i det seneste job i højere grad anvender antropologiske og akademiske kompetencer, end de gør i første job.

### **Kompetencer, der i højere grad anvendes end opnås**

Blandt de kompetencer, der i højere grad anvendes på arbejdsmarkedet, end de opnås på studiet, er der størst forskel mellem anvendelse og opnåelse af IT-færdigheder. Herefter følger 'Evnen til at samarbejde med ikke-akademikere', 'Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver', 'Evnen til at håndtere talmateriale og statistik', 'Evnen til at arbejde projektorienteret', 'Evnen til at samarbejde med andre akademikere', 'Evnen til at formidle mundtligt' samt 'Evnen til at arbejde kreativt og innovativt'. Forskellene mellem opnåelse og anvendelse i seneste job er her lidt større end i det første job, hvilket igen afspejler, at dimittenderne i højere grad anvender de akademiske kompetencer i det seneste job.

At dimittenderne ikke har opnået disse evner på studiet i samme grad, som de anvender dem, behøver ikke nødvendigvis at betyde, at dimittenderne har oplevet at mangle kompetencerne. Nogle kompetencer kan være opnået på anden vis, som for eksempel gennem studiejob eller frivilligt arbejde. Med hensyn til anvendelsen i det seneste job må man desuden formode, at der i løbet af første og eventuelt efterfølgende jobs er sket en kompetenceudvikling, der har rustet dimittenderne til at imødekomme den øgede anvendelse af de givne kompetencer.

### **Manglende kvalifikationer**

Direkte adspurgt giver 52 % af dimittenderne udtryk for, at de manglede kvalifikationer for at kunne varetage deres første job, og 48 % at de manglede kvalifikationer for at varetage det seneste job.

Dimittenderne giver udtryk for, at de især har manglet indblik i anvendelsen af kvantitative metoder. De efterspørger kompetencer til projektstyring og –evaluering og til at formidle mere ikke-akademisk. De har desuden oplevet at mangle undervisningsfærdigheder, IT-færdigheder (Nvivo og Excel), viden om økonomistyring, kendskab til det danske samfunds institutioner samt kompetencer til at omsætte opnået viden til løsningsmodeller.

### **Forbedring af uddannelsen og faglig identitet**

Rigtig mange dimittender giver udtryk for, at de har savnet, at uddannelsen var mere målrettet et arbejdsmarked uden for universitetet end en forskningskarriere. At uddannelsen havde mere fokus på, hvordan antropologien kunne anvendes i praksis, og på at give de studerende redskaber med, som kunne anvendes på arbejdsmarkedet. Som en skriver:

*”Det var en sjov og spændende uddannelse, som jeg elskede at gå på, men det klædte mig i meget lille grad på til at varetage et job. Jeg synes ganske simpelt ikke, at studiet er særligt målrettet arbejdsmarkedet. Jeg synes også, at de studerende, som jeg ansætter på mit nuværende arbejdsplads, mangler viden fra studiet, som er anvendeligt på arbejdspladsen.”*

Og en anden:

*”Jeg synes det er en så god uddannelse, og det eneste jeg synes der måske kunne gøres bedre er, at (...) blive lidt mere forberedt på den 'virkelige' verden, som jo er ganske anderledes end den indenfor akademiet. Det er rart at kunne fordybe sig i opgaver, og jeg ville ikke undvære det - men synes måske, der ind imellem kunne laves lidt øvelser, der er mere som det er i private virksomheder, hvor tid er penge. Det er jo ikke alle der fortsætter med at arbejde eller forske indenfor universitetets rammer.”*

Adspurgt om i hvilken grad de identificerer sig som antropologer, svarer 91 % af dimittenderne, at de gør det i nogen eller høj grad. Se tabel 8.1. En enkelt dimittend, svarende til 1 %, identificerer sig slet ikke som antropolog.

**Tabel 8.1 – Antropologisk identitet.** Andelen af dimittender, der i henholdsvis høj grad, nogen grad, mindre grad eller slet ikke identificerer sig som antropologer.

	<b>Antal dimittender</b>	<b>Procent</b>
I høj grad	101	60%
I nogen grad	52	31%
I mindre grad	14	8%
Slet ikke	1	1%
I alt	168	100%

### **Delkonklusion på kvalifikationer og faglig identitet**

Overordnet set ser dimittenderne ud til at have opnået kompetencer på Kandidatuddannelsen i Antropologi, som de også finder anvendelige på arbejdsmarkedet. Dog viser der sig at være en vis forskel på, i hvilken grad kompetencerne opnås, og i hvilken grad de anvendes. Især de specifikt antropologiske kompetencer bliver i højere grad opnået end anvendt – særligt i det første job. Andre kompetencer anvendes i højere grad på arbejdsmarkedet end de opnås på studiet. Dette betyder ikke nødvendigvis, at dimittenderne har oplevet at mangle kompetencerne, idet de kan have opnået dem på anden vis – for eksempel gennem studiejob, frivilligt arbejde og kompetenceudvikling i tidligere jobs. Omkring halvdelen af dimittenderne giver dog udtryk for at have manglet kompetencer til at varetage første og seneste job. Dimittenderne mangler blandt andet IT-kompetencer samt kompetencer inden for kvantitative metoder og projektarbejde. Nogle savner tillige viden om økonomistyring, kendskab til det danske samfunds institutioner samt kompetencer til at omsætte opnået viden til løsningsmodeller. Dimittenderne efterspørger desuden kompetencer til at bringe antropologien i spil – kompetencer, der vil kunne mindske diskrepansen mellem opnåelse og anvendelse af de specifikt antropologiske kompetencer.

Dimittenderne ser ud til at have bevaret en faglig identitet som antropologer efter overgangen til arbejdsmarkedet, og mere end 90 % af de dimittender, der blev færdige i årene 2009 til 2013 identificerer sig i dag som antropologer.

## 9. Henvisninger

Capacent 2009: *Beskæftigelsesundersøgelse 2009*. Gennemført for Institut for Antropologi, Københavns Universitet.

Københavns Universitet 2011: *Københavns Universitets interne kvalitetssikringspolitik for uddannelser. Sagsnotat*. Uddannelsesservice, Uddannelsesstrategisk sekretariat, Københavns Universitet

Hansen, Anne-Louise Lysholm & Steffen Jöhncke 2013: *Omsat Antropologi*. Antropologisk Analyse, Institut for Antropologi, Københavns Universitet.

# Bilag 1. Spørgeskema

## Velkommen til Institut for Antropologis dimittendundersøgelse 2014

Undersøgelsen handler om, hvordan det er gået de sidste fem års dimittender fra Institut for Antropologi på arbejdsmarkedet, og i hvilken grad uddannelsen er relevant for dimittendernes arbejdsliv.

Resultaterne af undersøgelsen vil bidrage til den løbende udvikling af Kandidatuddannelsen i Antropologi, og kan samtidig hjælpe de studerende med at afklare deres fremtidige jobmuligheder.

Spørgeskemaet tager omkring 15 minutter at udfylde, og din besvarelse vil blive behandlet fortroligt og præsenteret i anonymiseret form.

### 1. Baggrundsoplysninger *[Synlig for alle]*

#### 1.1 Hvad er din alder?

\_\_\_\_\_

#### 1.2 Hvad er dit køn?

- (1)  Mand  
(2)  Kvinde

#### 1.3 Hvornår dimitterede du?

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Angiv måned	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>	(12) <input type="checkbox"/>
	2009	2010	2011	2012	2013							
Angiv år	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>							

#### 1.4 Hvilken bacheloruddannelse har du?

- (1)  BA i antropologi, Københavns Universitet  
(2)  BA i antropologi, Århus Universitet  
(3)  BA i andet fag, dansk universitet  
(4)  BA i antropologi, udenlandsk universitet  
(5)  BA i andet fag, udenlandsk universitet

### 2. Specialisering på uddannelsen *[Synlig for alle]*

På Kandidatuddannelsen i Antropologi vælger man selv en stor del af sine kurser og kan derved opnå en bestemt faglig profil. Det er desuden muligt at specialisere sig inden for en af to specialiseringslinjer.

#### 2.1 Var du tilfreds med mulighederne for at fokusere på kurser inden for det/de områder, der interesserer dig særligt?

- (1)  Ja, uddyb gerne: \_\_\_\_\_  
(2)  Nej, uddyb gerne: \_\_\_\_\_

#### 2.2 Har du specialiseret dig inden for en af de to specialiseringslinjer?

- (1)  Ja, Sundhedsantropologi  
(2)  Ja, APCB  
(3)  Nej

### 3. Jobovervejelser og beskæftigelsessituation *[Synlig for alle]*

De følgende spørgsmål omhandler dine jobovervejelser under og efter dimissionen, samt din beskæftigelsessituation *efter* dimissionen.

#### 3.1 Hvornår gjorde du dig overvejelser om, hvilken jobtype din uddannelse skulle føre til og i hvilken grad?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Husker ikke
Før studiestart	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Under bacheloruddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Under kandidatuddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Umiddelbart før dimissionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Umiddelbart efter dimissionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

#### 3.2 I hvilken grad påvirkede dine overvejelser om job dit valg af kurser og øvrig tilrettelæggelse af studiet?

- (1)  I høj grad
- (2)  I nogen grad
- (3)  I mindre grad
- (4)  Slet ikke

#### 3.3 Hvilke steder søgte du information om dine fremtidige beskæftigelsesmuligheder, mens du gik på studiet? *Marker gerne flere*

- (1)  Studievejledningen på min uddannelse
- (2)  Studievejledning uden for min uddannelse
- (3)  Projekt- og karrierevejledningen på fakultetet
- (4)  Jobportalen [www.jobbank.ku.dk](http://www.jobbank.ku.dk)
- (5)  Andre jobportaler på internettet
- (6)  Karrieremesser
- (7)  Netværk fra specialet
- (8)  Netværk fra studiejob
- (9)  Netværk fra praktikophold
- (10)  Netværk af studiekammerater
- (11)  Netværk af familie og venner
- (12)  Min fagforening
- (13)  Min a-kasse
- (14)  Medierne generelt
- (15)  Jobcenter
- (16)  Ingen
- (17)  Andet, hvor \_\_\_\_\_

### 3.4 Hvornår begyndte du din aktive jobsøgning?

- (1)  Inden påbegyndelse af speciale eller afsluttende eksamen
- (2)  Inden aflevering af speciale eller afsluttende eksamen
- (4)  Efter dimissionen
- (5)  Jeg blev ansat uopfordret af arbejdsgiver inden jeg påbegyndte jobsøgning
- (6)  Jeg er endnu ikke påbegyndt jobsøgning og er ikke i job

### 3.5 Hvor mange jobs har du haft, siden du dimittede? Her medregnes også job med løntilskud.

- (1)  0 *[gå til modul 6]*
- (2)  1
- (3)  2
- (4)  3
- (5)  4
- (6)  5 eller flere

### 3.6 Er du i job nu? Her medregnes også job med løntilskud

- (1)  Ja *[Efter modul 4 fortsættes med modul 5, hvis svaret 2 eller flere i 3.5. Herefter springes til modul 8. Hvis svaret 1 i 3.5 springes til modul 8 efter modul 4.]*
- (2)  Nej *[Efter modul 4 fortsættes med modul 5, hvis svaret 2 eller flere i 3.5. Herefter springes til modul 7. Hvis svaret 1 i 3.5 springes til modul 7 efter modul 4.]*

## 4. Det første job *[Synlig hvis været i job (svaret 1 eller flere i 3.5)]*

De følgende spørgsmål omhandler dit første job efter endt uddannelse. Når der spørges ind til første job, menes der altså ikke studiejob.

### 4.1. Hvor lang tid gik der, fra du dimittede, til du blev ansat i dit første job?

- (1)  Jeg blev ansat, mens jeg stadig studerede
- (2)  0-3 måneder
- (3)  4-6 måneder
- (4)  7-12 måneder
- (5)  13-18 måneder
- (6)  19-24 måneder
- (7)  Mere end 24 måneder

### 4.2 Hvor længe var du/har du været ansat i dit første job?

- (1)  0-3 måneder
- (2)  4-6 måneder
- (3)  7-12 måneder
- (4)  13-24 måneder
- (5)  Mere end 24 måneder

### 4.3 Er du stadig ansat i dit første job?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

#### 4.4 Var/er dit første job et fuldtids- eller deltidsjob?

- (1)  Fuldtid
- (2)  Deltid

#### 4.5 Hvordan var/er din ansættelsestype i dit første job?

- (1)  Fastansættelse
- (2)  Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)
- (3)  Ansættelse med offentligt løntilskud
- (4)  Freelance
- (5)  Selvstændig

#### 4.6 Inden for hvilken sektor var/er dit første job?

- (1)  Privat virksomhed
- (2)  Stat
- (3)  Region
- (4)  Kommune
- (5)  Selvejende offentlig institution
- (6)  NGO/interesseorganisation

#### 4.7 Hvilke af følgende beskæftigelsesområder beskriver bedst dit første job? *Marker gerne flere*

- (1)  Forskning
- (2)  Udvikling, bistand og nødhjælp
- (3)  Organisation, strategi, HR og ledelse
- (4)  Brugerinddragelse, design, markedsanalyse
- (5)  Presse, kommunikation og marketing
- (6)  Uddannelsesudvikling og undervisning
- (7)  Sundhed
- (8)  Børn og unge
- (9)  By og bolig
- (10)  Velfærd
- (11)  Integration
- (12)  Beskæftigelsesfremme
- (13)  Turisme og eksport
- (14)  Kunst og kultur
- (15)  Klima og miljø
- (16)  Fritid og frivillige
- (17)  Ældre
- (18)  IT
- (19)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

**4.8 Hvad beskriver bedst sammenhængen mellem din kandidatuddannelse i antropologi og dit første job?**

- (1)  Jobbet fordrer fortrinsvis antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra mit specialearbejde
- (2)  Jobbet fordrer i lige høj grad antropologiske kvalifikationer / særlig viden fra mit specialearbejde og generelle akademiske kvalifikationer
- (3)  Jobbet forudsætter fortrinsvis generelle akademiske kvalifikationer
- (4)  Jobbet forudsætter ikke kvalifikationer, som vedrører min kandidatuddannelse



#### 4.9 I hvor høj grad brugte/bruger du følgende evner i dit første job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/husker ikke
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologiske metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere store mængder af information	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere talmateriale og statistik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med andre akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med ikke-akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremmedsprogsfærdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**4.10 Bruger/brugte du andre evner eller færdigheder i dit første job, skriv gerne hvilke her:**

---

---

---

**4.11 Er der kvalifikationer, du har manglet fra din kandidatuddannelse i antropologi i forhold til at varetage dit første job?**

- (1)  Ja, skriv gerne hvilke \_\_\_\_\_  
(2)  Nej

**4.12 I hvor høj grad vurderer du, at følgende har haft betydning for, at du fik dit første job?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke/øj aktuelt	Kommentér eventuelt
Studiejob	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Udlandsophold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Praktik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Frivilligt arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Feltarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Projektsamarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialets indhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialekarakteren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min specialisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mine karakterer generelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelse som helhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelses renommé	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit valg af kurser på uddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
At jeg er blevet hurtigt færdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit netværk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min personlighed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Tilfældigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____

**4.13 Hvis der er andet, du mener, har haft betydning for at du fik dit første job, angiv det da gerne her:**

---

---

---

#### **4.14 Hvad var/er dine arbejdsopgaver i dit første job? Marker gerne flere**

- (1)  Analyse
- (2)  Projektarbejde
- (3)  Projektledelse
- (4)  Konsulentarbejde
- (5)  Evaluering
- (6)  Feltobservationer og interview
- (7)  Forskning
- (8)  Undervisning
- (9)  Kommunikation og formidling
- (10)  Udviklingsopgaver
- (11)  Kulturformidling
- (12)  Produktudvikling/innovation
- (13)  Administration og sekretariatsfunktioner
- (14)  Rådgivning /vejledning
- (15)  Ledelse og organisation
- (16)  Kunde-/borgerservice
- (17)  Salg
- (18)  Markedsføring/reklame
- (19)  Økonomi og regnskabsfunktioner
- (20)  HR/personale
- (21)  IT
- (22)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

#### **5. Nuværende/seneste job** [synlig hvis haft mere end 1 job (svaret 2 eller flere i 3.5)]

De følgende spørgsmål omhandler dit nuværende job, hvis du er i arbejde, eller dit seneste job, hvis du i øjeblikket er ledig.

##### **5.1 Hvor længe har du været ansat i dit nuværende/seneste job?**

- (1)  0-3 måneder
- (2)  4-6 måneder
- (3)  7-12 måneder
- (4)  13-24 måneder
- (5)  Mere end 24 måneder

##### **5.2 Er/var dit nuværende/seneste job et fuldtids- eller deltidsjob?**

- (1)  Fuldtid
- (2)  Deltid

##### **5.3 Hvordan er/var din ansættelsestype i dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Fastansættelse
- (2)  Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)
- (3)  Ansættelse med offentligt løntilskud
- (4)  Freelance
- (5)  Selvstændig

#### 5.4 Inden for hvilken sektor er/var dit nuværende/seneste job?

- (1)  Privat virksomhed
- (2)  Stat
- (3)  Region
- (4)  Kommune
- (5)  Selvejende offentlig institution
- (6)  NGO/interesseorganisation

#### 5.5 Hvilke af følgende beskæftigelsesområder beskriver bedst dit nuværende/seneste job?

**Marker gerne flere**

- (1)  Forskning
- (2)  Udvikling, bistand og nødhjælp
- (3)  Organisation, strategi, HR og ledelse
- (4)  Brugerinddragelse, design, markedsanalyse
- (5)  Presse, kommunikation og marketing
- (6)  Uddannelsesudvikling og undervisning
- (7)  Sundhed
- (8)  Børn og unge
- (9)  By og bolig
- (10)  Velfærd
- (11)  Integration
- (12)  Beskæftigelsesfremme
- (13)  Turisme og eksport
- (14)  Kunst og kultur
- (15)  Klima og miljø
- (16)  Fritid og frivillige
- (17)  Ældre
- (18)  IT
- (19)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

#### 5.6 Hvad beskriver bedst sammenhængen mellem din kandidatuddannelse i antropologi og dit nuværende/seneste job?

- (1)  Jobbet fordrer fortrinsvis antropologiske kvalifikationer eller særlig viden fra mit specialearbejde
- (2)  Jobbet fordrer i lige høj grad antropologiske kvalifikationer / særlig viden fra mit specialearbejde og generelle akademiske kvalifikationer
- (3)  Jobbet forudsætter fortrinsvis generelle akademiske kvalifikationer
- (4)  Jobbet forudsætter ikke kvalifikationer, som vedrører min kandidatuddannelse

### 5.7 I hvor høj grad bruger/brugte du følgende evner i dit nuværende/seneste job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/husker ikke
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologiske metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere store mængder af information	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere talmateriale og statistik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med andre akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med ikke-akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremmedsprogsfærdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**5.8 Bruger/brugte du andre evner eller færdigheder i dit nuværende/seneste job, skriv gerne hvilke her:**

---

---

---

**5.9 Er der kvalifikationer, du har manglet fra din kandidatuddannelse i antropologi i forhold til at varetage dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Ja, skriv gerne hvilke \_\_\_\_\_
- (2)  Nej

**5.10 I hvor høj grad vurderer du, at følgende har haft betydning for, at du fik dit nuværende/seneste job?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke/ej aktuelt	Kommentér eventuelt
Studiejob	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Udlandsophold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Praktik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Frivilligt arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Feltarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Projektsamarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialets indhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialekarakteren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min specialisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mine karakterer generelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelse som helhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelses renommé	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit valg af kurser på uddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
At jeg er blevet hurtigt færdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit netværk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min personlighed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Tilfældigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____

**5.11 Hvis der er andet, du mener, har haft betydning for at du fik dit nuværende/seneste job, angiv det da gerne her:**

---



---



---

**5.12 Hvad er/var dine arbejdsopgaver i dit nuværende/seneste job? Marker gerne flere**

- (1)  Analyse
- (2)  Projektarbejde
- (3)  Projektledelse
- (4)  Konsulentarbejde
- (5)  Evaluering
- (6)  Feltobservationer og interview
- (7)  Forskning
- (8)  Undervisning
- (9)  Kommunikation og formidling
- (10)  Udviklingsopgaver
- (11)  Kulturformidling
- (12)  Produktudvikling/innovation
- (13)  Administration og sekretariatsfunktioner
- (14)  Rådgivning /vejledning
- (15)  Ledelse og organisation
- (16)  Kunde-/borgerservice
- (17)  Salg
- (18)  Markedsføring/reklame
- (19)  Økonomi og regnskabsfunktioner
- (20)  HR/personale
- (21)  IT
- (22)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_



## 6. Forventninger til arbejdsmarkedet [Synlig hvis ikke været i job (svaret 0 i 3.5)]

### 6.1 I hvilken grad forventer du, at bruge følgende evner i et kommende job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologiske metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere store mængder af information	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere talmateriale og statistik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med andre akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med ikke-akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremmedsprogsfærdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## **7. Ledighed** [Synlig hvis ledig (svaret 0 i 3.5 eller Nej i 3.6)]

### **7.1 Hvad er efter din mening grunden til, at du pt. er ledig? Marker gerne flere**

- (1)  Jeg er lige blevet færdig med uddannelsen og er ikke begyndt på min jobsøgning endnu
- (2)  Der er ingen eller kun få stillinger, jeg er interesseret i
- (3)  Der er for mange ansøgere til for få jobs
- (4)  Mine eksamenspapirer er ikke gode nok
- (5)  Jeg mangler bestemte kvalifikationer \_\_\_\_\_
- (6)  Jeg har ikke mulighed for at flytte efter job
- (7)  Jeg mangler erhvervserfaring
- (8)  Graviditet/barsel eller mangel på pasningsmuligheder
- (9)  Jeg ønsker ikke at få arbejde i øjeblikket
- (10)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

## 8. Uddannelsens relevans *[Synlig for alle]*

### 8.1 I hvor høj grad mener du, at Kandidatuddannelsen i Antropologi har givet dig følgende evner?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/husker ikke
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende antropologiske metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge et antropologisk perspektiv på arbejdspladsen/branchen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at bruge tematisk/regional specialviden fra min uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere store mængder af information	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at håndtere talmateriale og statistik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med andre akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til tværfagligt samarbejde med ikke-akademikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremmedsprogsfærdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**8.2 I hvilken grad identificerer du dig som antropolog?**

- (1)  I høj grad
- (2)  I nogen grad
- (3)  I mindre grad
- (4)  Slet ikke
- (5)  Ved ikke

**8.3 Er der øvrige forhold, som du finder, at uddannelsen kunne gøre bedre, er du velkommen til at uddybe det her:**

---

---

---

---

**Tak for hjælpen! Dine svar er til stor gavn for os.**

**Ønsker du at få den endelige rapport tilsendt på en anden mailadresse, end den, vi har kontaktet dig på, angiv da denne her:**

---