

# Beskæftigelsesundersøgelse 2009

Institut for Antropologi, KU

HOVEDRAPPORT

## Indhold

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>3</b>
1.1	Undersøgelsens baggrund og formål	3
1.2	Fakta om undersøgelsen	4
<b>2.</b>	<b>Kort opsummering af hovedresultater</b>	<b>5</b>
2.1	Nuværende og tidligere beskæftigelse	5
2.2	Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde	5
2.3	Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked	6
2.4	Bevægelser på arbejdsmarkedet	6
2.5	Overvejelser om fremtidig karriere	7
2.6	Arbejdsmarkedsorientering	7
<b>3.</b>	<b>Nuværende og tidligere beskæftigelse</b>	<b>8</b>
3.1	Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper	8
3.2	Jobfunktioner og jobtyper	14
3.3	Lønniveau	17
3.4	Arbejdstid	19
3.5	Særligt om de selvstændige	20
<b>4.</b>	<b>Uddannelsens arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde</b>	<b>21</b>
4.1	Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsliv	21
4.2	Tilegnede og efterspurgte kompetencer	24
<b>5.</b>	<b>Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked</b>	<b>29</b>
5.1	Jobsøgning og overgangsledighed	29
5.2	Ledigheds- og søgemønstre blandt ledige	32
<b>6.</b>	<b>Bevægelser på arbejdsmarkedet</b>	<b>34</b>
6.1	Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (sektorer)	34
6.2	Mobilitet i form af 'geografisk flyttevillighed'	35
6.3	Mobilitet i forhold til fagligt indhold i uddannelse og arbejde	36
<b>7.</b>	<b>Overvejelser om fremtidig karriere</b>	<b>37</b>
7.1	Forventet varighed i nuværende job	37
7.2	Jobbets indhold	38
7.3	Jobbets rammer	40
<b>8.</b>	<b>Arbejdsmarkedsorientering</b>	<b>41</b>
8.1	Omfang af studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde	41
8.2	Betydning af studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde	42
8.3	Overvejelser om job og karriere under uddannelsen	43
8.4	Universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder	46

# 1. Indledning

## 1.1 Undersøgelsens baggrund og formål

Capacents undersøgelse er blevet til på baggrund af oplæg fra Institut for Antropologi på Københavns Universitet. Det overordnede formål har været at afdække antropologernes beskæftigelsessituation. Rapportens formål kan deles op i tre hovedpunkter:

1) Viden om beskæftigelsessituationen for antropologer: Beskæftigelsesundersøgelsen skal give Institut for Antropologi og samarbejdspartnere en større viden om beskæftigelsessituationen for antropologer, både kandidater og ph.d.er. Undersøgelsen skal således afdække både andelen af kandidater/ph.d.er i arbejde, årsager til manglende beskæftigelse, typer af ansættelser, f.eks. fastansat/projektansat og deltid/fuldtid, kandidater/ph.d.ers valg og ønsker til beskæftigelse m.m.

2) Erhvervsvejledningen: Beskæftigelsesundersøgelse skal være et udgangspunkt for en bedre erhvervsvejledning på Institut for Antropologi. Undersøgelsen skal således give både studerende og erhvervsvejledere en større indsigt i de forskellige karrieremuligheder/karriereveje, antropologer har i dag.

3) Udvikling af uddannelsen: Beskæftigelsesundersøgelsen skal give viden i forhold til en vedvarende udvikling af antropologiuddannelsen. Her er særligt fokus på kandidaternes/ph.d.ernes oplevede kompetencer og kvalifikationer: Hvad er de gode til, og hvad har de eventuelt manglet i deres studie.

Rapporten er delt op i seks analysedele, som afdækker ovenstående formål, samt to indledende afsnit. Ud over nærværende rapport er udarbejdet en omfattende tabelrapport, der indgår som led i det samlede afrapporteringsmateriale.



Det skal afslutningsvis bemærkes, at datagrundlaget for undersøgelsen er indsamlet i en periode med stigende ledighed – ikke mindst blandt dimittender – som følge af finansiell krise og generel økonomisk afmatning, hvilket må forventes at have en vis indflydelse på resultaterne.

## 1.2 Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på en web- og papirbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt alle kandidater og ph.d.er, som er dimitteret fra Institut for Antropologi, KU, i perioden 2003-2008 – i alt 257 personer. Heraf har vi fået invitationsbrev retur fra 17 af de inviterede, som ikke var at træffe på den angivne adresse. Disse 17 udgår således af det reelle undersøgelsesgrundlag.

I alt har 171 af de inviterede besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en absolut tilfredsstillende deltagelsesprocent på 71.

Data er indsamlet i perioden april-juni 2009, mens analyserne er gennemført i løbet af juli-august 2009.

## 2. Kort opsummering af hovedresultater

Dette kapitel opsamler de vigtigste konklusioner i rapporten og vil give et fyldestgørende indblik i rapporten for den almindeligt interesserede læser.

### 2.1 Nuværende og tidligere beskæftigelse

Antropologerne er især beskæftiget inden for den offentlige sektor. Mange starter også inden for det offentlige, men en anseelig andel påbegynder deres erhvervskarriere som konsulenter/rådgivere i det private for herefter at blive ansat inden for den offentlige sektor i deres andet eller tredje job.

Blandt de offentligt ansatte er der to hovedgrupper: En stor del af antropologerne bliver ansat som undervisere og/eller forskere og benytter derigennem i høj grad deres teoretiske baggrund. Den anden gruppe bliver ansat inden for kommunale forvaltninger, hvor de udnytter både deres administrative og mere praksisnære kompetencer.

De privatansatte og offentligt ansatte bruger i høj grad mange af de samme kompetencer i deres arbejde, men adskiller sig i forhold til, hvilke kompetencer der bruges relativt mest. De offentligt ansatte benytter forsknings-, administrations- og undervisningskompetence relativt mere end de privatansatte, som i højere grad benytter kompetencer inden for markedsføring, salg, innovation og rådgivning.

Hvad angår arbejdstid og løn, kan nævnes, at ni ud af ti antropologer arbejder fuldtid, og at den gennemsnitlige løn er ca. 30.000 kr. om måneden.

Den lille del af antropologerne, der er selvstændige, er i høj grad sammenlignelige med de øvrige privatansatte.

### 2.2 Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde

Over halvdelen af antropologerne arbejder i deres første job enten direkte i forlængelse af specialet eller inden for uddannelsens traditionelle fagområder. Der er tendens til, at de i forbindelse med jobskifte er mere tilbøjelige til at søge (og få) job, der ligger uden for fagområdet, men alligevel kræver kompetencer fra uddannelsen. Kun 8% af antropologerne sidder i job helt uden faglig sammenhæng med uddannelsen.

Langt størstedelen af antropologerne mener – uafhængigt af deres jobsituation – at uddannelsen har rustet dem godt til arbejdslivet. De er især enige om, at de har tilegnet sig de klassiske akademiske kompetencer – herunder fordybelse, selvstændigt arbejde, analyse, teori, metode og evnen til at tilegne sig ny viden.

Til gengæld mener færre end hver tiende at have tilegnet sig færdigheder inden for generel forretningsforståelse og it, som de på den anden side oplever, efterspørges af ca. 70%. Et andet væsentligt resultat

er, at antropologerne kun i meget beskedent udstrækning føler at have tilegnet sig generelle samarbejdskompetencer, hvilket holdt op imod arbejdsgivernes kompetenceefterspørgsel udgør en udfordring. I stærk kontrast står evnen til fordybelse og selvstændigt arbejde, som antropologerne i høj grad tilegner sig. Dette kunne indikere, at studiet i høj grad prioriterer og/eller rammesætter tilskyndelse til 'selvstændig opgaveløsning' frem for samarbejde. Herudover oplever kandidaterne, at de kunne være rustet bedre, hvad angår evne til at formidle mundtligt, overholde deadlines og arbejde projektorienteret – tre kompetencer, der alle efterspørges af arbejdsgiverne.

På basis af denne kortlægning vil det være nærliggende for Institutet at arbejde hen imod:

- Mere integration af it, mundtlig formidling og kommunikation i undervisningen
- Øget vægt på kompetencer inden for projektarbejde og andre former for samarbejder
- Etablering af kurser og eventuelle andre fagudbud, der kan være med til at fremme antropologernes tværfaglige kompetencer og forberede dem på at samarbejde på tværs af faggrupper
- Øget opmærksomhed mod at fremme de studerendes forståelse af udvalgte fags – f.eks. metodefags – anvendelsesmuligheder på arbejdsmarkedet

## 2.3 Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

Antropologerne benytter i høj grad personligt netværk samt internettet i deres jobsøgning, og to ud af tre blandt de beskæftigede antropologer var i job, enten før de blev færdige med uddannelsen eller inden for tre måneder efter dimission.

Ud af den samlede deltagerkreds var 17 personer ledige på undersøgelsestidspunktet, hvilket svarer til hver tiende. Resten var i beskæftigelse som lønmodtagere eller selvstændige/freelancere eller i gang med en fuldtidsuddannelse (ph.d./erhvervs-ph.d.).

Blandt de antropologer, som har været i job efter endt uddannelse, er det knap to tredjedele (63%), som får job inden for tre måneder, efter de har dimitteret, og blandt disse er det næsten halvdelen (29%), som allerede har job, inden de står med eksamensbeviset i hånden. Således er det lidt over hver tredje antropolog, som gik længere end tre måneder uden job, og 5% var arbejdsløse længere end et år, før de fik job.

De, der endnu ikke har fundet beskæftigelse, mener, at deres ledighedssituation primært skyldes stor konkurrence inden for området, og at manglende erhvervs erfaring stiller dem dårligt. Kun én ud af 20 personer mener, at det er 'uddannelsens skyld', at de ikke er i beskæftigelse.

De ledige prioriterer i forbindelse med deres ansøgning især, at 'jobbet giver mening', samt at det indeholder både personlige og faglige udfordringer. Desuden er de vigtigste rammer for jobbet, at der er gode kolleger, og at arbejdstiden er fleksibel.

## 2.4 Bevægelser på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedsmobilitet kan analyseres fra en række supplerende vinkler. Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder defineres for nærværende som jobskifte mellem sektorerne private virksomheder, staten, kommuner, regioner/amter og interesseorganisationer. Kommunerne er den arbejdsplads, der er bedst til at fastholde antropologerne. Således vælger syv ud af ti antropologer at blive inden for den kommunale sektor i forbindelse med deres første jobskifte.

Generelt inden for den offentlige sektor ses en relativt stor intern mobilitet, mens kun en meget lille andel vælger at skifte til den private sektor. Modsat 'holder' den private sektor kun på ca. halvdelen af

de beskæftigede antropologer. Alt i alt har antropologerne således et klart primært fokus mod den offentlige sektor i deres jobsøgning, særligt når de søger videre efter første job.

Antropologerne er desuden i forbindelse med jobskifte mere tilbøjelige til at søge uden for uddannelsens traditionelle fagområder end ved søgningen til deres første job. Dette er som ventet, da erhvervs erfaringen i sig selv må formodes at give en væsentlig bredere pallet af kompetencer at søge ud fra. Efter 'det omvendte mønster' er det kun få, der i forbindelse med jobskifte lander i job med en højere grad af antropologisk faglighed end det, de kommer fra.

## 2.5 Overvejelser om fremtidig karriere

Antropologer forventer generelt at blive i deres nuværende job et-fire år. De er desuden blevet bedt om at prioritere indholdet og rammerne i forbindelse med deres arbejdsplads. Når det gælder jobbet indhold, prioriterer de beskæftigede antropologer især forhold som ansvar og udfordringer frem for decideret antropologfaglige elementer, som især prioriteres af de ledige. Gode kolleger og fleksible arbejdstider ser både beskæftigede og ledige som de vigtigste rammer omkring arbejdspladsen.

## 2.6 Arbejdsmarkedsorientering

Antropologer, der har haft studiejob, praktikplads eller projektsamarbejde, har generelt væsentlig bedre mulighed for at opnå ansættelse før eller umiddelbart efter at have afsluttet uddannelsen. Dette er i tråd med de lediges vurdering af, at manglende erhvervs erfaring udgør den største barriere for at komme ind på arbejdsmarkedet. Ifølge antropologerne selv giver de tre nævnte typer af studietilknyttet aktivitet en række kompetencer, som uddannelsen alene ikke giver. F.eks. vurderer ni ud af ti med et relevant studiejob, at det gav dem viden om de forventninger og kompetencekrav, som de bliver mødt med på arbejdsmarkedet. Der er således en klar og entydig sammenhæng mellem erhvervs erfaring og chancerne for at komme (hurtigt) ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.

Under halvdelen (43%) blandt antropologerne har i høj eller nogen grad overvejet, hvilket job uddannelsen skulle føre til, inden de startede på studiet. Hen over studietiden øges deres fokus på arbejdsmarkedet, men selv efter dimission er der stadig 15%, som i mindre grad eller slet ikke har overvejet, hvilket job uddannelsen skal føre til.

Når antropologerne søger sparring i forhold til at diskutere og afklare fremtidige jobmuligheder, benytter de sig i høj grad af deres personlige netværk i form af familie samt venner på og uden for studiet. Studievejlederne benyttes kun i begrænset udstrækning i relation til overvejelser om karrierevalg og -muligheder.

## 3. Nuværende og tidligere beskæftigelse

Som første led i afdækningen af antropologernes arbejdsmarked analyseres i dette kapitel dimittendernes nuværende og eventuelle tidligere beskæftigelse:

- Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper (3.1)
- Jobfunktioner og jobtyper (3.2)
- Lønniveau (3.3)
- Arbejdstid (3.4)
- Særligt om de selvstændige (3.5).

Dimittender med egen virksomhed – herunder freelancere – er inkluderet i materialet og fremstilles særskilt, hvor dette er relevant.

### 3.1 Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper

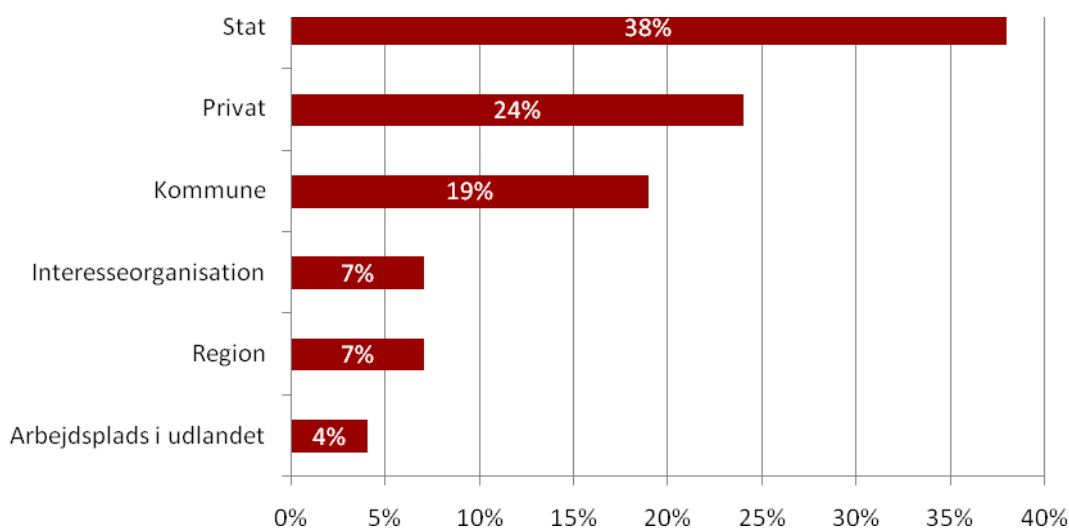
I dette afsnit kortlægges, hvor antropologerne arbejder: Den samlede fordeling på sektorer og fordelingen på virksomhedstype inden for hver sektor.



## Sektor – samlet fordeling

Som figur 1 viser, er staten den største arbejdsgiver blandt antropologer. Næsten fire ud af ti har arbejde i staten, og hvis man lægger kommunerne og regionerne til, ses det, at 64% af antropologerne har arbejde i den offentlige sektor. 4% af antropologerne er ansat i udlandet, hvilket dækker over både privatansatte og offentligt ansatte. De resterende er privatansatte fordelt på 7% i interesseorganisationer og 24% i den øvrige private sektor.

Figur 1: Inden for hvilken sektor er din nuværende beskæftigelse? (de, som er i arbejde)



n: 135

## Jobområder i det offentlige

Tabel 1 viser, hvordan antropologer ansat i det offentlig fordeles sig på organisationstyper. Næsten halvdelen arbejder i en 'institution', hvilket inkluderer både sundheds-, social-, undervisnings-, kultur- og forskningsinstitutioner, mens fire ud af ti arbejder i den offentlige forvaltning.

Tabel 1: Hvilken type offentlig organisation er du beskæftiget i?

	Procentandel
Forvaltning (f.eks. centraladministration, kommunaladministration, regionaladministration)	39%
Institution (f.eks. forsknings- og eller uddannelsesinstitution, hospital, kulturinstitution, jobcenter, plejehjem m.v.)	47%
Andet	15%
n (total)	88

Inden for de forskellige offentlige arbejdsgivere (kommuner, regioner og staten) arbejder antropologerne på forskellige områder. Blandt de, der arbejder i statslige job, arbejder hver tredje med forskning eller undervisning på universiteterne, hvilket udgør det største område. Hver femte af de statsansatte har administration som arbejdsområde.

I regionerne er der også en stor del af antropologerne (30%), der arbejder med forskning og undervisning. Herudover er social- og sundhedsområdet dog et ligeså stort område.

Antropologer i kommunerne er primært ansat inden for social- og sundhedsområdet, hvor hver fjerde arbejder. Derudover er administration, teknik, by og miljø samt børn og unge store områder i kommunerne, hvor tilsammen 46% af antropologerne arbejder.

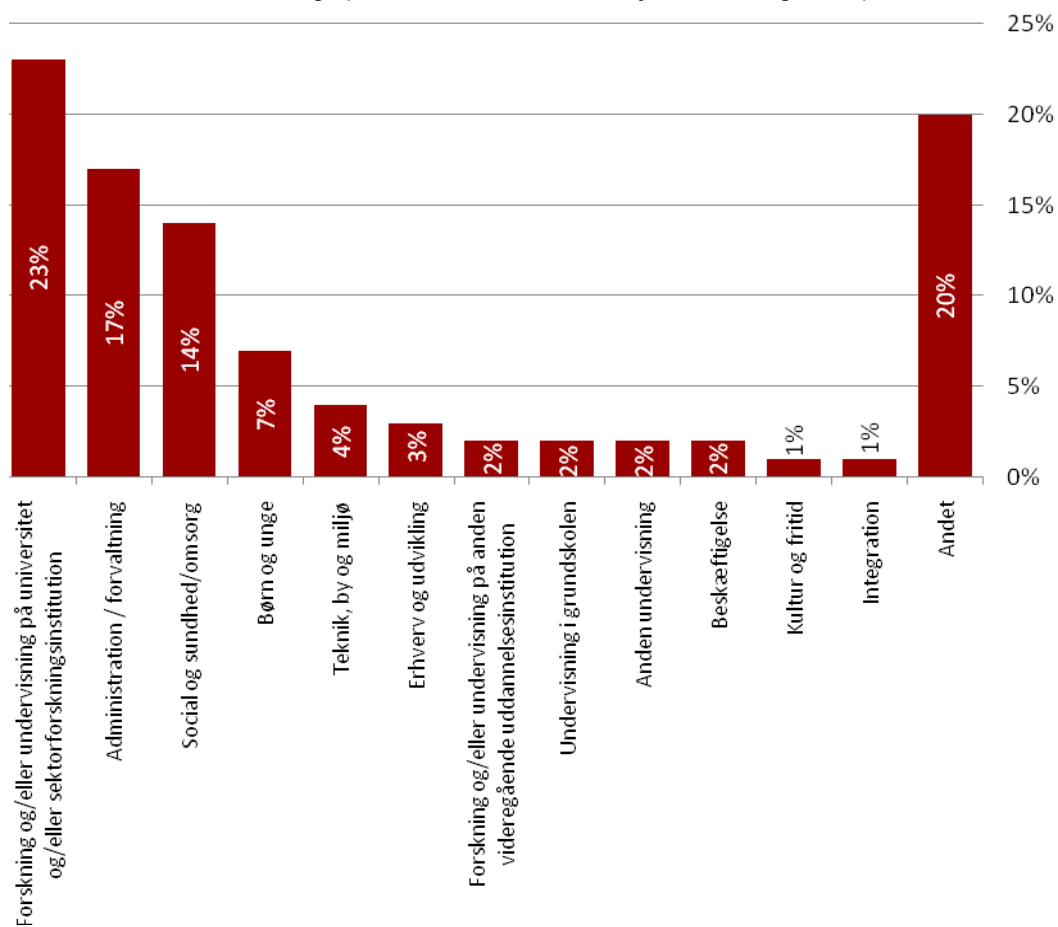
Figur 2 viser, hvordan antropologer ansat i offentlige stillinger samlet set fordeler sig over arbejdsområder. Hver fjerde arbejder med forskning og undervisning på universiteter. Herefter er administration og forvaltning de største områder (17%). Hver femte har markeret ”Andet” som område, hvilket især omfatter styrelser af forskellig art.

**Tabel 2: Hvilket område arbejder du primært inden for? (de, som i deres nuværende job er offentligt ansat)**

	Ansatte i staten	Ansatte i regioner	Ansatte i kommuner
Forskning og/eller undervisning på universitet og/eller sektorforskningsinstitution	33%	30%	-
Forskning og/eller undervisning på anden videregående uddannelsesinstitution	4%	-	-
Undervisning i gymnasieskolen	-	-	-
Undervisning i grundskolen	-	-	8%
Anden undervisning	2%	10%	-
Social og sundhed/omsorg	6%	30%	23%
Erhverv og udvikling	6%	-	-
Børn og unge	2%	-	19%
Kultur og fritid	-	-	4%
Beskæftigelse	2%	-	4%
Integration	2%	-	-
Teknik, by og miljø	2%	-	12%
Administration / forvaltning	19%	10%	15%
Andet	23%	20%	15%
n (total)	52	10	26

Bemærk: Det har været muligt at sætte flere kryds. Derfor summerer andelen i kolonnerne ikke til 100%.

Figur 2: Jobområder i det offentlige (de, som i deres nuværende job er offentligt ansat)

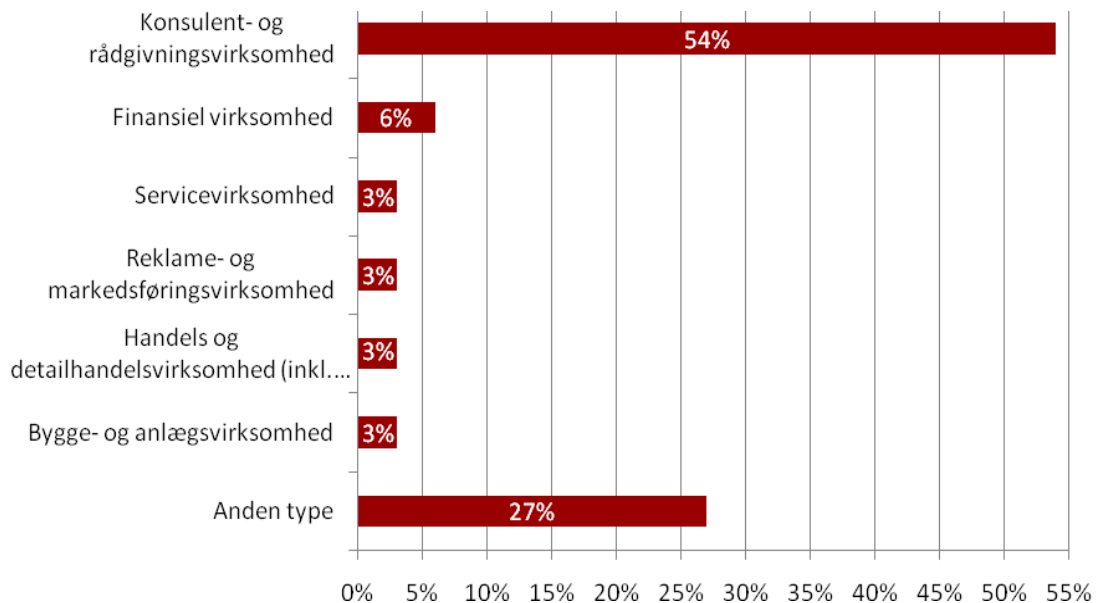


n: 88. Det har været muligt at sætte flere kryds – derfor summerer andelene ikke til 100%.

## Private virksomheder – hvilke typer?

Hver fjerde antropolog er ansat i det private, hvor fordelingen på brancher er meget markant. Lidt over halvdelen er ansat inden for konsulent- og rådgivningsvirksomhed, hvilket er det klart største område. 27% har markeret ”anden type”, men i modsætning til blandt de offentligt ansatte er der her ikke ét område, der er særligt repræsenteret i de uddybende svar.

**Figur 3: Hvilken type privat virksomhed er du beskæftiget i? (de, som i deres nuværende job er privatansat)**



n: 33

## Selvstændige virksomheder – hvilke typer?

Blandt antropologerne er 4% selvstændige, men med kun syv besvarelser i denne kategori er det ikke muligt at konkludere ’statistisk repræsentativt’ omkring denne gruppe. Dog er konsulent- og rådgivningsvirksomhed også her stærkt repræsenteret.

**Tabel 3: Hvilken branche arbejder du som selvstændig/freelance inden for?**

	Procentandel
Konsulent- og rådgivningsvirksomhed	57%
Medievirksomhed (tv, radio, forlag, avis etc.)	14%
Kultur og turisme	14%
Andet	14%
n (total)	7

## Det første job – udviklingen

Antropologerne er blevet spurgt til deres første job for at være i stand til at se en eventuel udvikling som følge af anciennitet. Som det fremgår af tabel 4, fordeler antropologernes første job sig ligeligt mellem den offentlige og den private sektor. Staten er den største arbejdsgiver på den offentlige side og står for næsten hver tredje arbejdsplads til antropologer.

Sammenholdt med antropologernes nuværende job fordelt på sektorer ser det således ud til, at den private sektor i mindre grad formår at fastholde antropologerne over længere tid. Dette gælder dog især interesseorganisationerne, der kun har halvt så mange antropologer i deres nuværende job, som da de kom ud fra studiet. Antropologerne forlader primært den private sektor til fordel for staten, men også regionerne og kommunerne har en øget andel i forhold til den første ansættelse.

**Tabel 4: Inden for hvilken sektor var dit første job?**

	Procentandel
Privat (i Danmark)	30%
Stat	31%
Region/amt	5%
Kommune	11%
Arbejdsplads i udlandet	8%
Interesseorganisation eller lignende	16%
n (total)	108

De antropologer, hvis første job var i den private sektor, var typisk beskæftiget inden for området konsulentvirksomheder og rådgivende virksomheder. Ud over dette område er der en nogenlunde jævn fordeling ud over de fleste andre fagområder. Blandt de respondenter, der har svaret ”Anden type”, er der ikke en entydig tendens. Der er derfor ikke nogen systematisk udvikling i, hvilken type af private job antropologerne har som hhv. første og nuværende job.

**Tabel 5: Hvilken type virksomhed var du beskæftiget i?**

	Procentandel
Bygge- og anlægsvirksomhed	3%
Handels og detailhandelsvirksomhed (inkl. butik)	3%
It-virksomhed	3%
Finansiell virksomhed	6%
Konsulent- og rådgivningsvirksomhed	38%
Medievirksomhed (tv, radio, forlag, avis etc.)	6%
Produktion og fremstilling (industri)	3%
Servicevirksomhed	9%
Kultur og turisme	6%
Anden type	22%
n (total)	32

Blandt de offentligt ansatte startede 60% af antropologerne med at arbejde på en institution. En tredjedel arbejdede i en forvaltning. Vedrørende kategorien ”Andet” er der ingen, som har skrevet ’styrelse’, hvilket indikerer en bevægelse væk fra institutionerne imod både administrationen og især diverse styrelser.

**Tabel 6: Hvilken type offentlig organisation var du beskæftiget i?**

	Procentandel
Forvaltning (f.eks. centraladministration, kommunaladministration, regionaladministration)	32%
Institution (f.eks. forsknings- og/eller uddannelsesinstitution, hospital, kulturinstitution, job-center, plejehjem m.v.)	60%
Andet	8%
n (total)	50

Tabel 7 viser fordelingen på arbejdsområder inden for de offentlige arbejdspladser. Resultatet i tabel 6 understøttes af, at 40% af antropologerne havde forskning og undervisning som første arbejdsområde, hvorimod kun hver tiende havde administration og forvaltning. Antropologerne er i høj grad skiftet fra forsknings- og undervisningsrelaterede job til mere administrative job i forvaltningerne.

**Tabel 7: Hvilket område arbejdede du primært inden for?**

	Procentandel
Forskning og/eller undervisning på universitet og/eller sektorforskningsinstitution	40%
Forskning og/eller undervisning på anden videregående uddannelsesinstitution	2%
Social og sundhed/omsorg	8%
Børn og unge	6%
Kultur og fritid	4%
Beskæftigelse	2%
Integration	4%
Teknik, by og miljø	2%
Administration/forvaltning	10%
Andet	22%
n (total)	50

## 3.2 Jobfunktioner og jobtyper

Afsnittet beskriver, hvilke jobfunktioner og jobtyper antropologerne varetager. *Jobfunktionerne* er identificeret ved, at deltagerne i forhold til en række prædefinerede (oplistede) jobfunktioner har taget stilling til, hvorvidt de i deres nuværende samt første job<sup>1</sup> bruger/brugte enten ’meget tid’, ’nogen tid’, ’lidt tid’ eller ’slet ikke tid’ på hver af de pågældende funktioner. På den baggrund er det muligt gen-

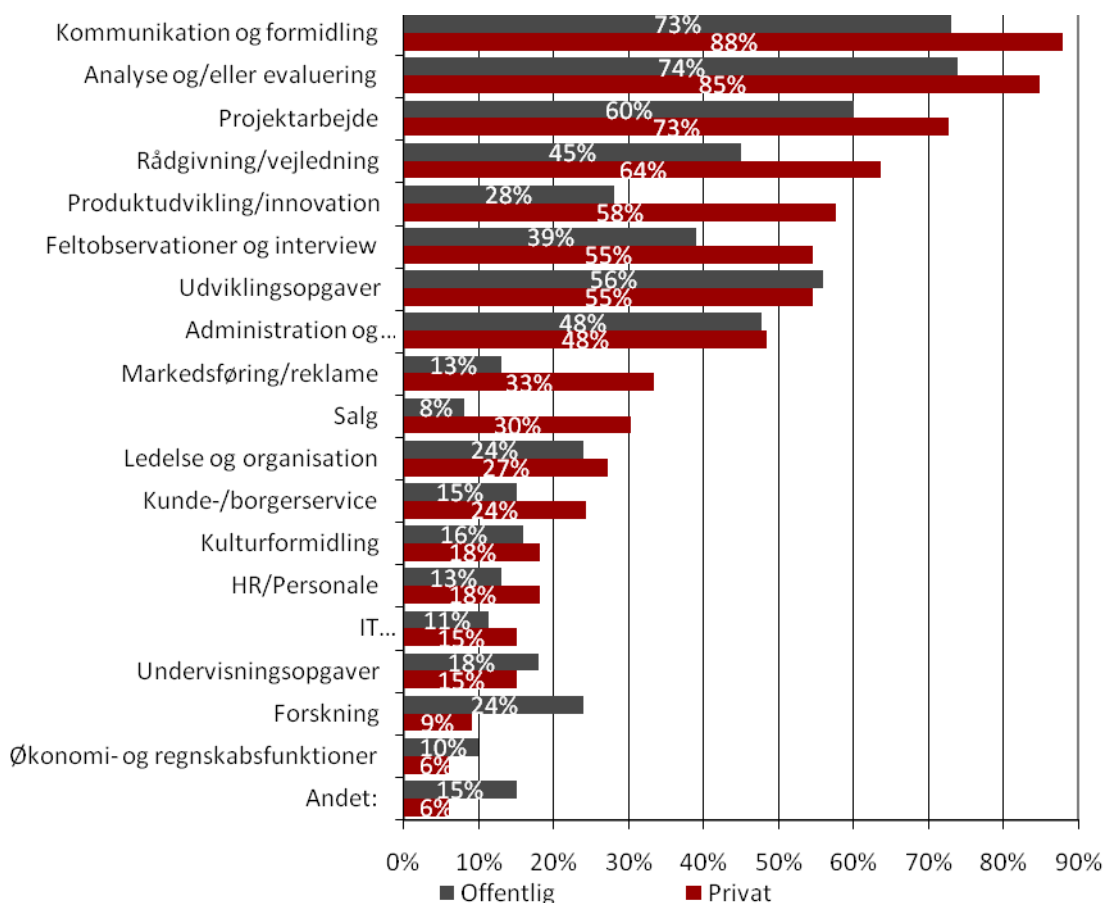
<sup>1</sup> Såfremt de har haft mere end ét job. De, som har deres nuværende job som første job, har kun svaret på dette.

nem anvendelse af statistiske analysemetoder<sup>2</sup> at identificere en række karakteristiske (arketypiske) *jobtyper*.

I figur 4 er dimittendernes svar fordelt efter, om de er offentligt ansatte eller privatansatte. Figuren gengiver den andel, der har svaret, at de bruger ”meget tid” eller ”nogen tid” på de respektive jobfunktioner.

Generelt viser figur 4, at de antropologer, der er ansat i den private sektor, i højere grad end de offentligt ansatte mener, at de bruger meget tid på de viste jobfunktioner. Medarbejderne i de to sektorer bruger relativt set de samme jobfunktioner i ca. lige høj grad, dog med visse undtagelser. Eksempelvis bruger hver tredje privatansatte noget eller meget tid på salg og markedsføring, hvor kun dette gælder for hver tiende offentligt ansatte. Innovation er ligeledes relativt set væsentligt højere prioriteret hos de privatansatte. Modsat bliver forskningsarbejde i langt højere grad varetaget af offentligt ansatte end privatansatte antropologer. Hver fjerde offentligt ansatte bruger nogen eller meget tid på forskning, hvor dette kun gælder for hver tiende privatansatte.

**Figur 4: Antropologernes jobfunktioner. ”Hvordan er dine jobfunktioner fordelt?” (Andel, der har svaret ”bruger jeg meget tid på”, eller ”bruger jeg noget tid på”).**



<sup>2</sup> Der er anvendt faktoranalyse.

Jobfunktionerne inden for hver jobtype har en indbyrdes relation: Hvis man f.eks. bruger meget tid på undervisningsopgaver, er man også tilbøjelig til at bruge megen tid på kommunikation og formidling. Det er vigtigt at være opmærksom på, at de jobtyper, der er udledt af jobfunktionerne og fremgår af tabel 8, ikke er gensidigt udelukkende.

**Tabel 8: Jobtyper**

Jobtype	Jobfunktioner
Forsker	Feltobservationer og interview Forskning Analyse og/eller evaluering
Freelancer	Udviklingsopgaver Projektarbejde Produktudvikling/innovation
Leder	HR/personale Ledelse og organisation It (projektledelse, support, udvikling, implementering m.v.). Administration og sekretariatsfunktioner
Konsulent	Produktudvikling/innovation Salg Markedsføring/reklame Rådgivning/vejledning
Underviser/formidler	Undervisningsopgaver Kulturformidling Kommunikation og formidling
Administration og ledelse	Administration og sekretariatsfunktioner Økonomi- og regnskabsfunktioner



### 3.3 Lønniveau

Tabel 9 viser antropologernes lønniveau i deres nuværende job. To ud af tre tjener 25.000-39.999 kr. om måneden, mens ca. hver fjerde tjener under 25.000 kr. om måneden, og resten tjener over 40.000 kr. For at være i stand til at se udviklingen som følge af anciennitet er de beskæftigede antropologer også blevet bedt om at angive deres *startløn* i deres nuværende job (tabel 10). Udviklingen er som forventet, at lønniveauet er steget siden ansættelsen.

Da der kun er syv besvarelser for de selvstændige antropologer (tabel 11), kan der ikke konkluderes noget endeligt om denne gruppe. Tre ud af de syv har dog svaret 20.000-24.999 kr. om måneden, hvilket dermed udgør den største kategori.

Tabel 12 viser lønniveauet for de antropologer, der har skiftet job, siden de dimitterede. Her ses, at lønningerne generelt er relativt lave. F.eks. tjente hver tiende under 10.000 kr. om måneden, og kun en ud af de 108 tjente over 40.000 kr. om måneden. For tabellerne 9-12 gælder, at alle i job er inkluderet i statistikkerne – også dimittender, der arbejder på deltid.

**Tabel 9: Hvad er din månedsløn? (Bemærk, at der i spørgsmålsformuleringen er givet følgende præcisering: "Løn forstås som bruttoløn inkl. tillæg samt arbejdsgivers og eget pensionsbidrag")**

	Procentandel
Under 10.000 kr.	2%
Mellem 10.000 kr. og 14.999 kr.	4%
Mellem 15.000 kr. og 19.999 kr.	6%
Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr.	11%
Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr.	36%
Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr.	28%
Mellem 40.000 kr. og 49.999 kr.	8%
50.000 kr. eller derover	6%
n (total)	53

**Tabel 10: Hvad var din månedlige STARTLØN i dit nuværende job? (Bemærk, at der i spørgsmålsformuleringen er givet følgende præcisering: "Løn forstås som bruttoløn inkl. tillæg samt arbejdsgivers og eget pensionsbidrag")**

	Procentandel
Under 10.000 kr.	2%
Mellem 10.000 kr. og 14.999 kr.	2%
Mellem 15.000 kr. og 19.999 kr.	6%
Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr.	30%
Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr.	36%
Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr.	17%
Mellem 40.000 kr. og 49.999 kr.	4%
50.000 kr. eller derover	2%
Ønsker ikke at oplyse	2%
n (total)	53

**Tabel 11: Hvad er din månedsløn? – Selvstændige (Bemærk, at der i spørgsmålsformuleringen er givet følgende præcisering: "Løn forstås som bruttoløn inkl. tillæg samt arbejdsgivers og eget pensionsbidrag")**

	Procentandel
Under 10.000 kr.	14%
Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr.	43%
Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr.	14%
Mellem 40.000 kr. og 49.999 kr.	14%
Ønsker ikke at oplyse	14%
n (total)	7

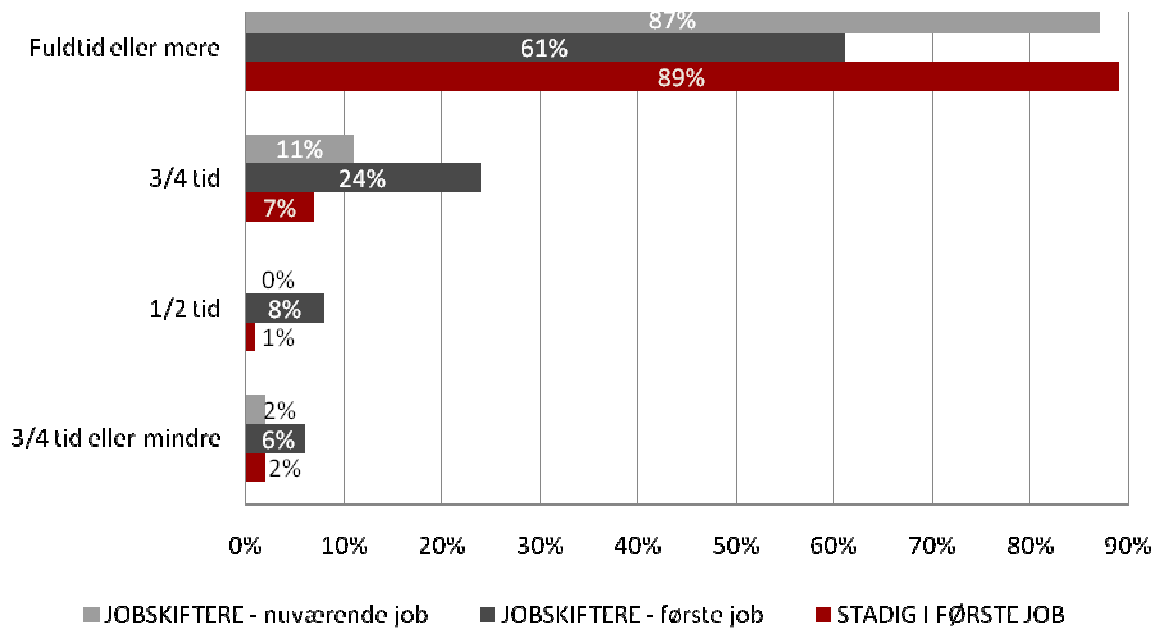
**Tabel 12: Hvad var din startløn i dit første job? – Alle med flere end et job siden studie (Bemærk, at der i spørgsmålsformuleringen er givet følgende præcisering: "Løn forstås som bruttoløn inkl. tillæg samt arbejdsgivers og eget pensionsbidrag")**

	Procentandel
Under 10.000 kr.	10%
Mellem 10.000 kr. og 14.999 kr.	7%
Mellem 15.000 kr. og 19.999 kr.	19%
Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr.	25%
Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr.	29%
Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr.	5%
50.000 kr. eller derover	1%
Ønsker ikke at oplyse	4%
n (total)	108

## 3.4 Arbejdstid

I dette afsnit gøres kort rede for antropologernes arbejdstid. Figur 5 viser, at størstedelen af dem, som p.t. er i job – enten i første eller efterfølgende – arbejder fuld tid. Der er en markant stigning i arbejdstid blandt de antropologer, der har skiftet arbejde siden studiets afslutning. Den mest nærliggende forklaring er her, at for antropologer, som i deres første job fik deltidsansættelse, har dette i vidt omfang været 'ufrivilligt', da sammenligningen med gruppen af jobskiftere viser en klar bevægelse mod fuldtidsbeskæftigelse.

Figur 5: Hvad er din ugentlige arbejdstid? (de, som er i arbejde)

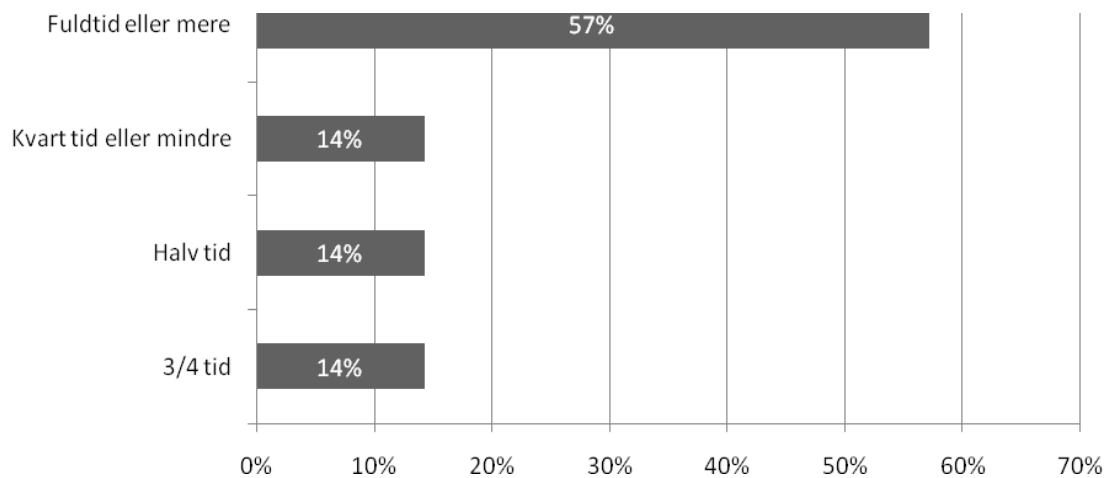


n (jobskiftere – nuværende job): 82, n (jobskiftere – første job): 82, n (stadig i første job): 53

### 3.5 Særligt om de selvstændige

De selvstændige arbejder i mindre grad end de øvrige antropologer fuldtids – det gælder fire ud af de syv. Selvstændige antropologer arbejder således tilsyneladende mindre, hvilket for nogles vedkommende kunne skyldes, at de har oprettet eget firma netop for at få færre arbejdstimer. Igen bemærkes, at det meget lave antal respondenter i denne gruppe gør fordelingen særdeles usikker at konkludere på basis af.

**Figur 6: Hvad er din ugentlige arbejdstid? (de, som er selvstændige)**



n (de selvstændige): 7

## 4. Uddannelsens arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde

En anden meget central indgang til at belyse antropologernes arbejdsmarked er spørgsmålet om arbejdsmarkedsrelevans, anvendelsesområde og kvaliteten af uddannelsen. Konkret analyseres i dette afsnit følgende:

- Dimittendernes oplevede sammenhæng mellem uddannelsen og efterfølgende arbejdsliv (4.1)
- Dimittendernes oplevelse af sammenhængen mellem de på uddannelsen tilegnede kompetencer og de på arbejdsmarkedet efterspurgte kompetencer (4.2).

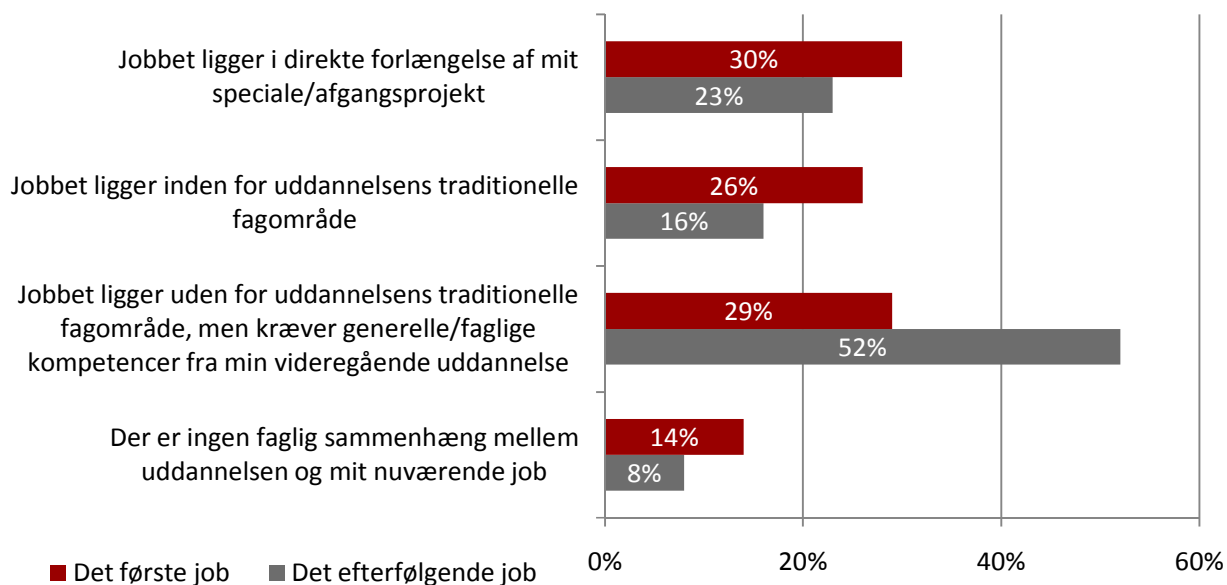
### 4.1 Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsliv

#### *Faglig sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende job*

Figur 7 viser sammenhængen mellem uddannelsen og antropologernes job. Desuden sammenlignes, hvorvidt denne sammenhæng ændres ved senere ansættelser. 14% af antropologerne føler ingen faglig sammenhæng med studiet i deres første job. De resterende 86% deler sig i tre lige store grupper, som oplever gradvist forskellig sammenhæng.

Som det også fremgår af figuren, sker der dog en stor udvikling, når antropologerne får deres andet job. Over halvdelen arbejder nu uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men gør brug af kompetencer fra uddannelsen. Bevægelsen i fordelingerne mellem første og andet job viser tydeligt, at antropologerne med deres første job i bagagen har bedre muligheder for at bevæge sig uden for uddannelsens traditionelle fagområde.

Figur 7: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første/efterfølgende job?



n (det første job): 161, n (det efterfølgende job): 82

Som det ses af tabel 13, er det især blandt de privatansatte, at antropologerne arbejder uden for det traditionelle fagområde, men dog bruger kompetencerne fra studiet. Blandt de personer, hvis job ligger i direkte forlængelse af studiet, er andelen størst blandt de statsansatte. Dette skyldes især, at andelen af forskere er størst her.

Tabel 13: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job? (de, som er i arbejde og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse)

	Privat	Stat	Region/amt	Kommune	Arbejdsplads i udlandet	Interesseorganisation	Total
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	24%	31%	10%	23%	20%	11%	24%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	12%	19%	40%	15%	20%	56%	21%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	54%	46%	30%	54%	60%	22%	47%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	9%	4%	20%	8%	0%	11%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	33	52	10	26	5	9	135

## Uddannelsens forberedelse til arbejdsliv

Tabel 14 viser, i hvor høj grad antropologerne mener, at uddannelsen har rustet dem til et godt arbejdsliv. Svaret varierer betydeligt, afhængigt af hvilken gruppe der spørges. Den generelle holdning er dog positiv, da mere end fire ud af fem mener, at uddannelsen i nogen eller høj grad rustet dem til et godt arbejdsliv.

De mest utilfredse er de selvstændige, hvor næsten halvdelen mener, at uddannelsen kun i mindre grad eller slet ikke rustet dem til et godt arbejdsliv. Derimod er de, der stadig studerer ph.d. eller erhvervsph.d., meget positive.

En interessant detalje er, at de ledige er lige så positive over for uddannelsen som de, der er i arbejde. Ingen af de ledige mener, at uddannelsen slet ikke har rustet dem til arbejdslivet.

**Tabel 14: Mener du, at din uddannelse generelt har rustet dig godt til dit arbejdsliv? (alle)**

	Jeg er i arbejde som lønmodtager (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser og lign.)	Jeg er selvstændig (herunder freelance)	Jeg er ledig/ arbejdsløs	Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse (f.eks. ph.d./erhvervsph.d.)	Total
I høj grad	31%	14%	29%	50%	32%
I nogen grad	50%	43%	47%	50%	50%
I mindre grad	16%	29%	24%	0%	16%
Slet ikke	2%	14%	0%	0%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	135	7	17	12	171

## 4.2 Tilegnede og efterspurgte kompetencer

For at få et indtryk af uddannelsens arbejdsmarkedsrelevans er antropologerne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de har hhv. tilegnet sig og oplevet efterspørgsler efter en række kompetencer. Resultaterne er vist for hhv. kandidat- og ph.d.-niveau

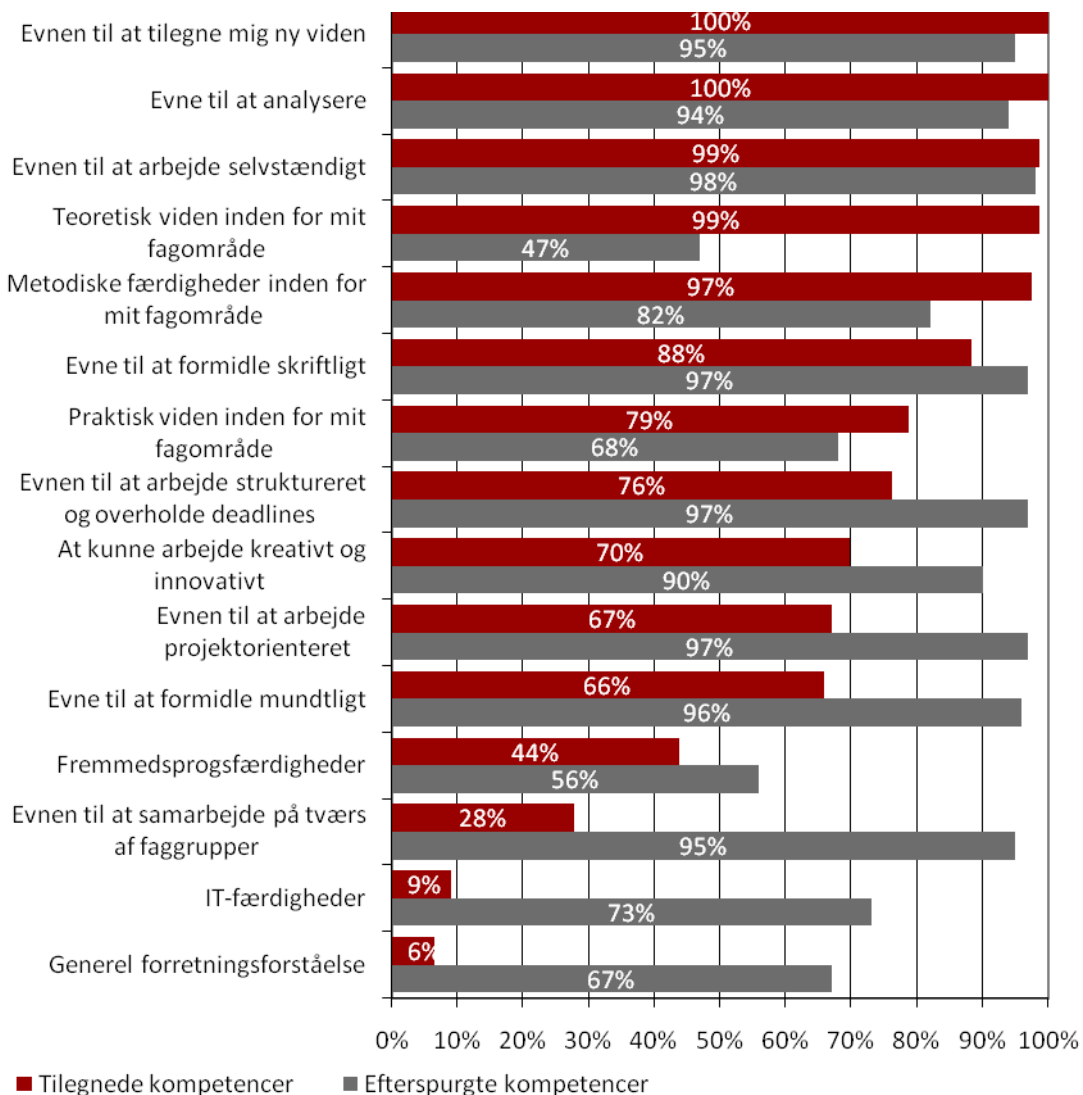
De kompetencer, som i højest grad er tilegnet af personer med en antropologisk kandidat, er de klassiske akademiske kompetencer som eksempelvis teori, analyse, metode og evnen til at tilegne sig ny viden. De fleste af disse er også meget efterspurgte kompetencer. Den teoretiske viden inden for fagområdet er dog i langt højere grad tilegnet end efterspurgt.

I den anden ende af skalaen ligger de kompetencer, der i høj grad efterspørges, men i langt mindre grad tilegnes. Her skiller forretningsforståelse og it-færdigheder sig markant ud. Desuden er evnen til at samarbejde på tværs af forskellige faggrupper savnet.

Kompetencen ”fremmedsprogfærdigheder” adskiller sig ved at være lavt prioriteret af både studie og arbejdspladser.



Figur 8: Tilegnede og efterspurgte kompetencer (KANDIDAT, alle)



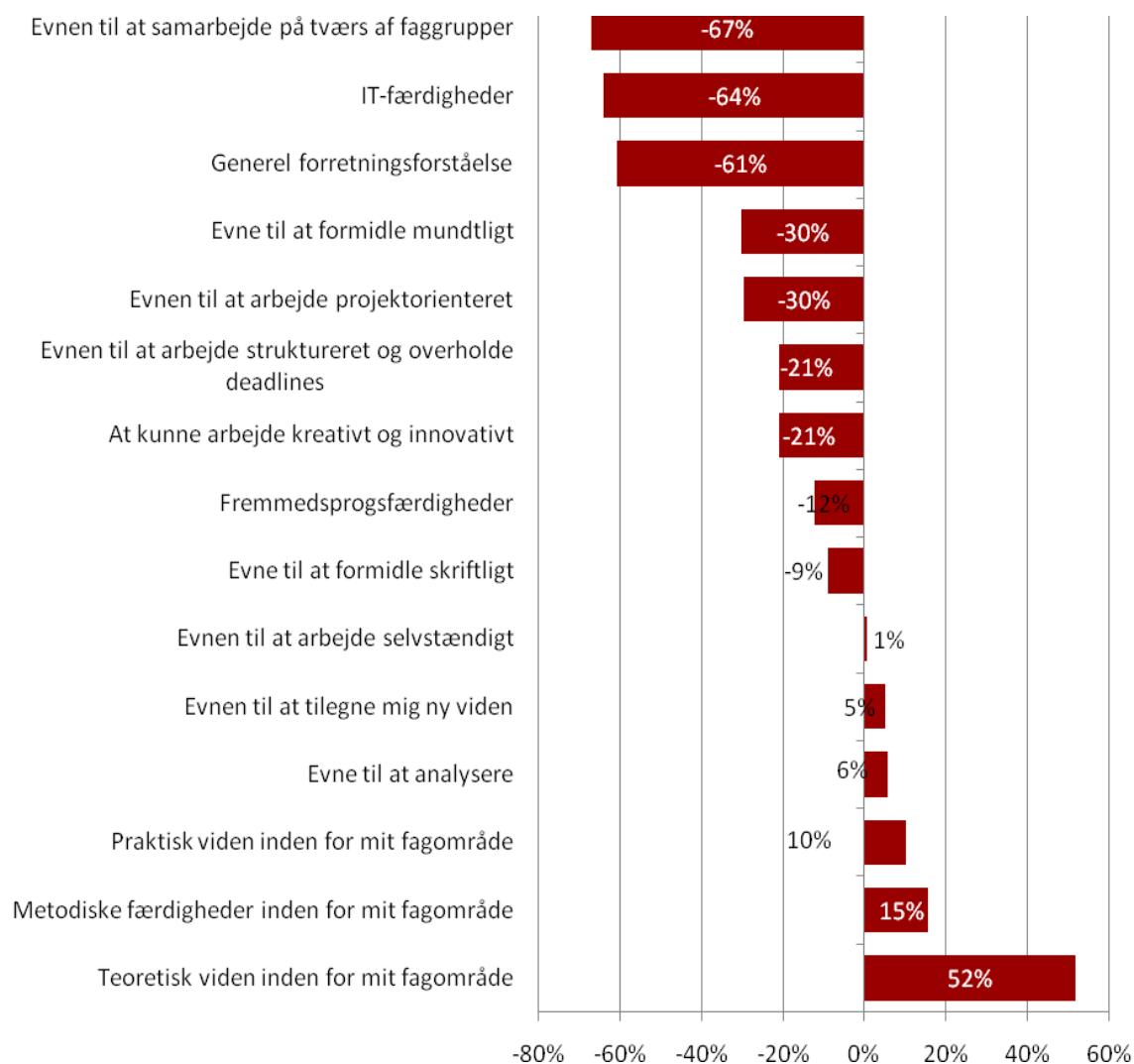
n = 155, andelen udtrykker de, som har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

## Afstanden mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer

Figur 9 viser forskellen mellem de tilegnede og efterspurgte kompetencer for kandidaterne. Et negativt tal betyder, at arbejdsgiverne efterspørger kompetencen i højere grad, end den tilegnes, og det modsatte gør sig gældende for positive tal.

Ud over de punkter, der blev nævnt tidligere, er der en rubrik, hvor arbejdsgiverne i højere grad efterspørger visse kompetencer, end antropologerne tilegner sig dem. Rubrikken er en sammensætning af evner, der bliver brugt i forbindelse med mindre cases. Evnen til at arbejde projektorienteret imod en deadline, hvor der til sidst fremlægges mundtligt. Disse tre kompetencer har en negativ værdi på 21-30 procentpoint.

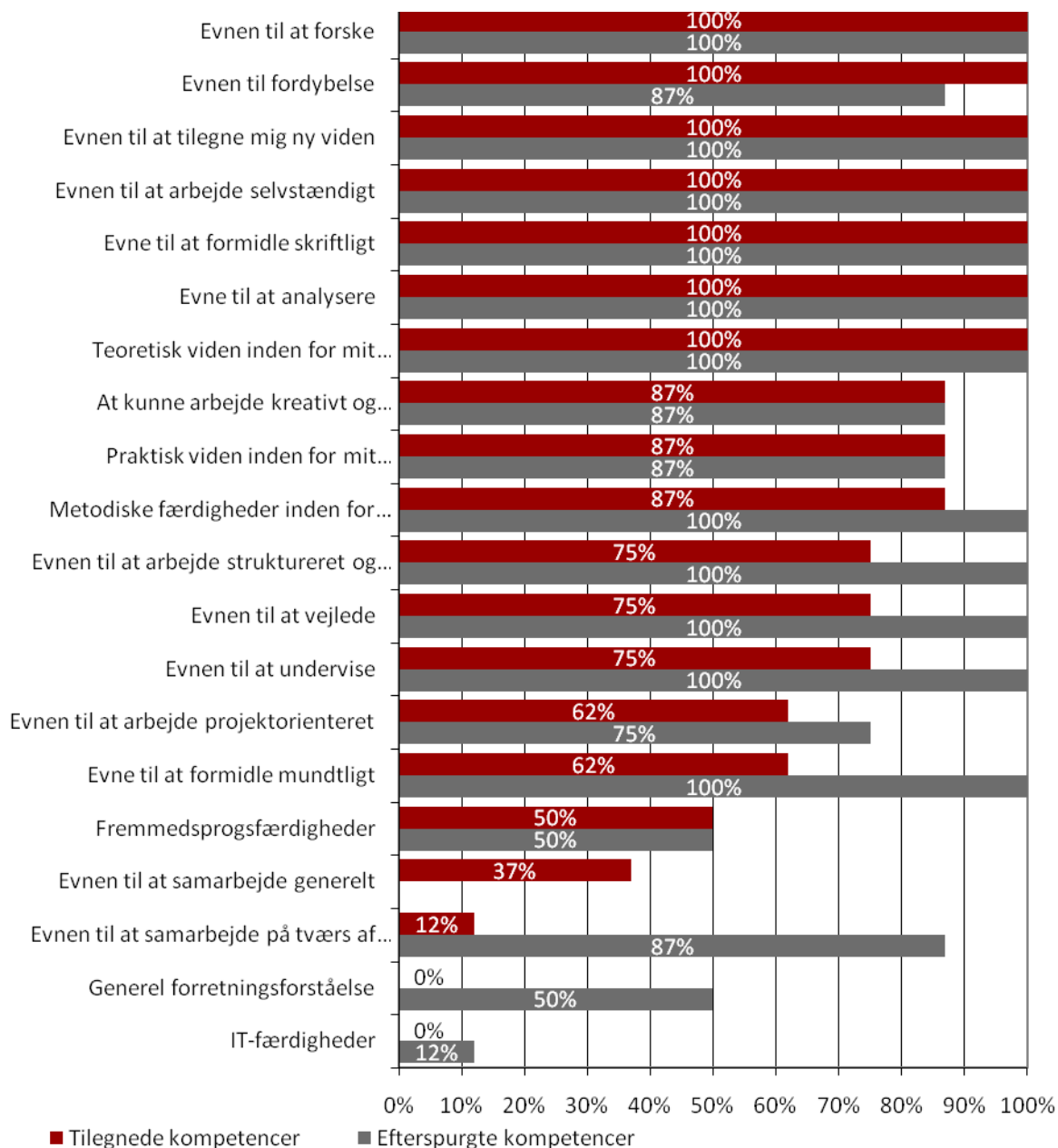
**Figur 9: Tilegnede minus efterspurgte kompetencer (KANDIDATER, alle) (forskul i procentpoint)**



n= 155

Blandt de ph.d.-uddannede har kun otte valgt at svare på dette batteri, hvilket afspejles i de procentvise svarfordelinger. Eksempelvist er 11 ud af 20 kompetencer efterspurgt 100%. I modsætning til blandt kandidaterne er it-færdigheder ikke noget, der efterspørges hos ph.d.-uddannede. Til gengæld er de klassiske akademiske kompetencer i høj grad både efterspurgt og tilegnet. Der tegner sig et billede af, at der i høj grad fokuseres på selvstændige arbejdsopgaver, hvilket egner sig mindre godt til arbejde i team. Således mener kun en ud af de otte at have tilegnet sig kompetencer i at arbejde på tværs af faggrupper, mens alle otte mener, de har tilegnet sig kompetencer til at arbejde selvstændigt. Med hensyn til efterspørgselen er denne næsten lige stor for de to kompetencer.

**Figur 10: Tilegnede og efterspurgte kompetencer (PH.D., alle)**

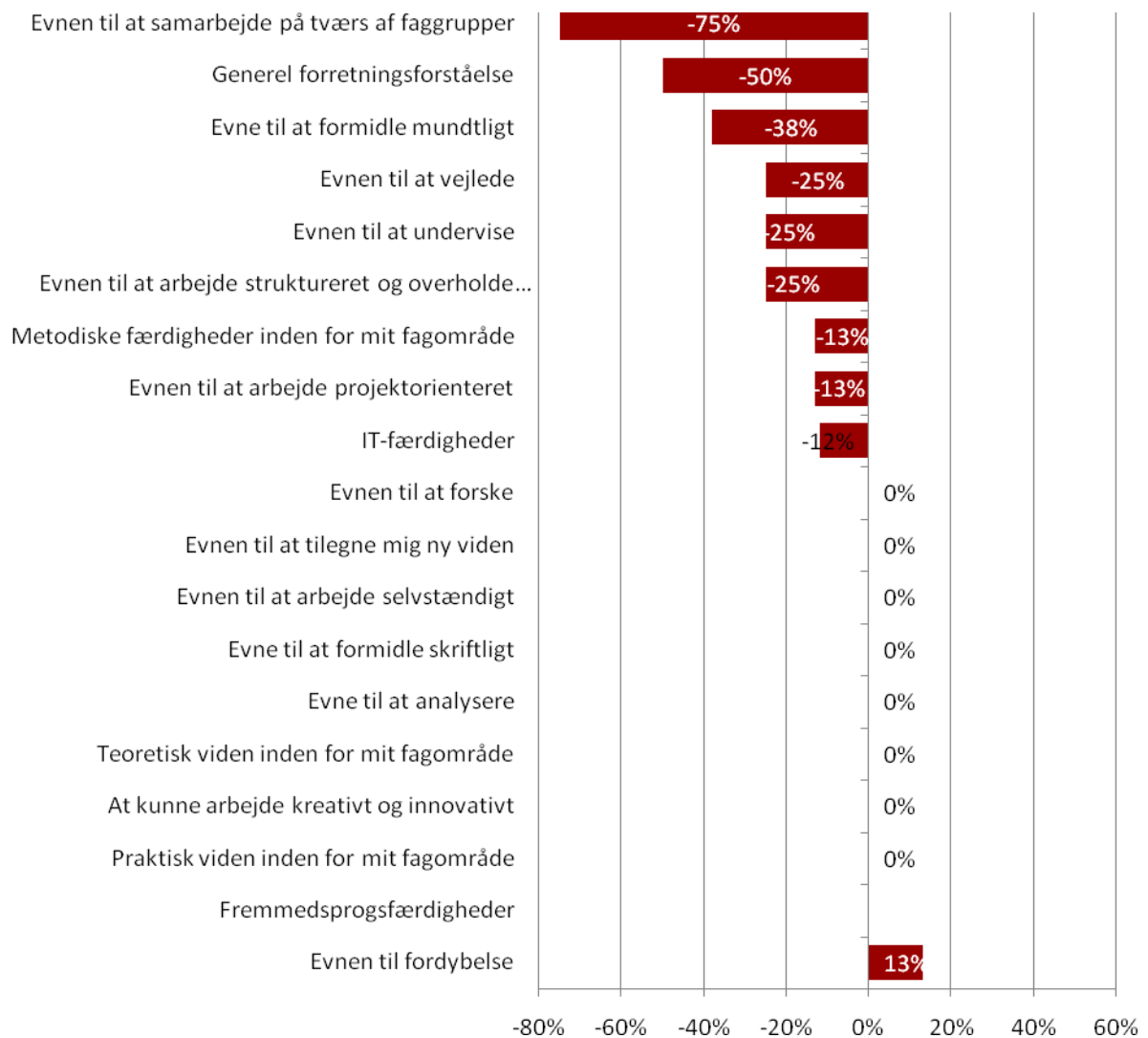


n =8, andelene udtrykker de, som har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

## Afstanden mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer

Figur 11 viser forskellen i graden af tilegnede og efterspurgte kompetencer. Den store mængde af kolonner, der har 0%, skyldes, at der ved kun otte besvarelser er relativt stor mulighed for at lande på præcis samme niveau. Ikke desto mindre dannes en lille klynge af kompetencer med negative værdier, der alle omhandler formidling. Vejledning, undervisning og mundtlig formidling er kompetencer, som ifølge antropologerne savnes af arbejdsgiverne. Dette understøtter, at selvstændig opgaveløsning er prioriteret højt i forhold til gruppebaseret caseløsning.

**Figur 11: Tilegnede minus efterspurgte kompetencer (PH.D., alle) (forskul i procentpoint)**



n: 8

## 5. Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

Antropologernes oplevelse af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked udgør et tredje omdrejningspunkt i forhold til det samlede billede, analysen søger at fremstille. Følgende belyses:

- Jobsøgning og overgangsledighed (5.1)
- Ledigheds- og søgemønstre blandt ledige (5.2).

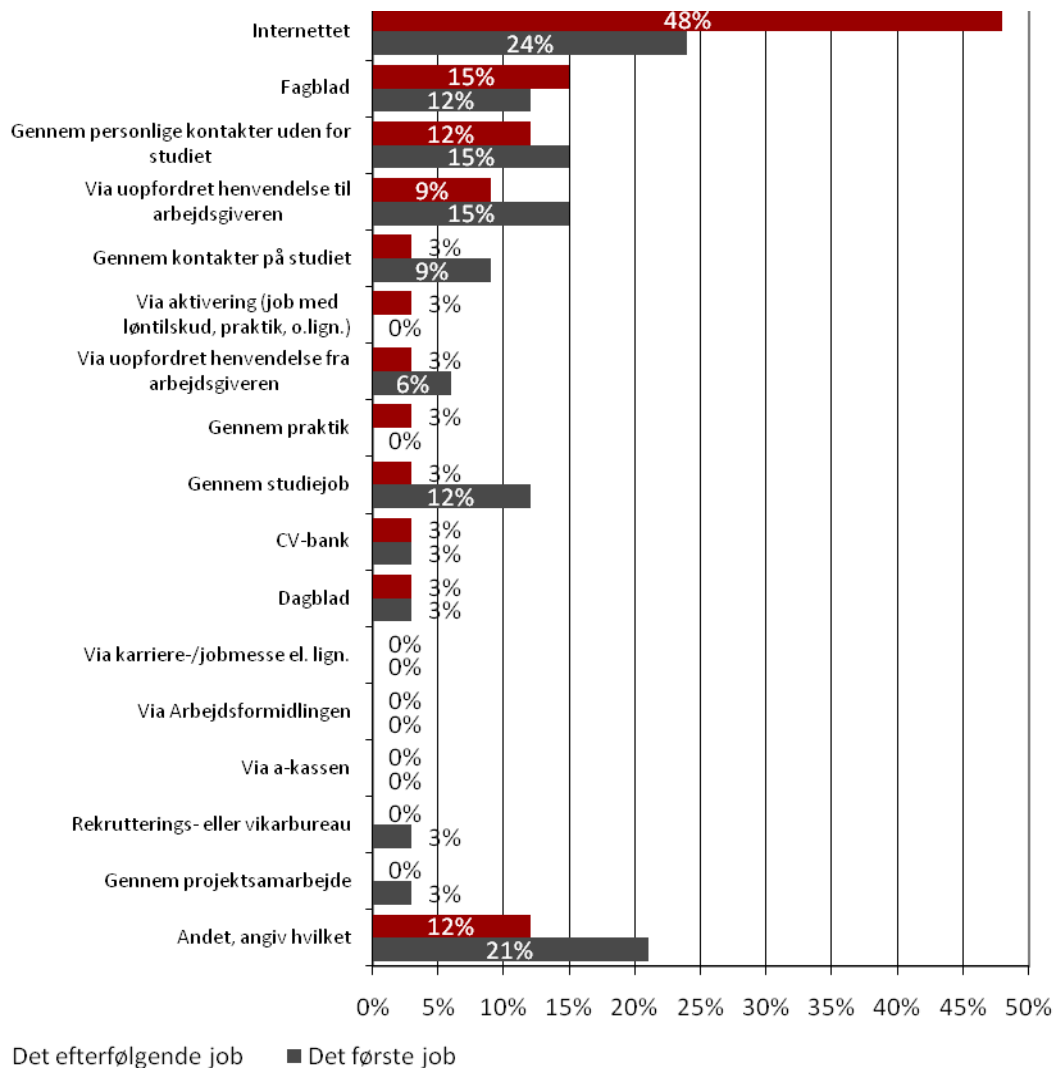
For kapitlet generelt gælder, at fokus for analyserne er at se nærmere på, hvad eventuel ledighed skyldes – ikke at undersøge ledighedsudviklingen som sådan.

### 5.1 Jobsøgning og overgangsledighed

Antropologerne er blevet bedt om at angive, hvordan de fandt deres hhv. første og nuværende job. Hver fjerde fik deres første job via kontakter enten på eller uden for studiet og samme andel via internettet. Desuden svarer 21% 'Andet', men uddyber herefter ved at skrive enten netværk eller internet, hvilket betyder, at de reelle tal er højere for de to 'jobkilder'. Hver tiende får job igennem deres studiejob, og 6 (plus en lille del af dem, der angiver 'Andet') bliver headhuntet (uopfordret henvendelse fra arbejdsgiveren).

Ved ansættelse i det andet job sker der en bevægelse imod internettet, hvor hver anden finder deres arbejde. De øvrige fordeles på grupper svarende til første job, dog med undtagelsen af studiekontakter og studiejob, som færre benytter.

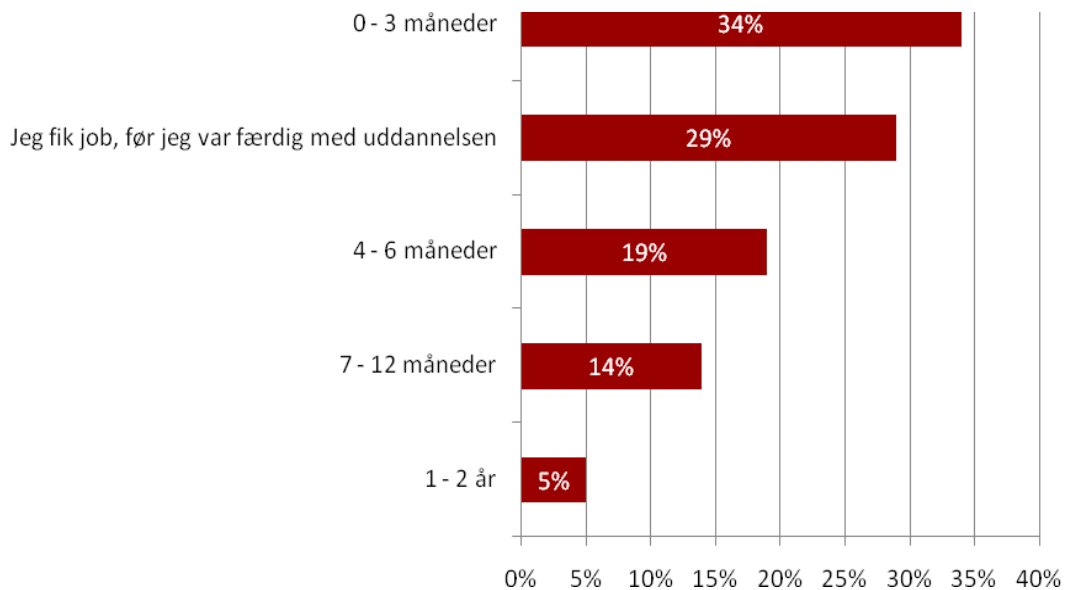
Figur 12: Hvor fandt du dit første henholdsvis nuværende job? (de, som er i arbejde og har haft flere end ét job)



n: 33

Figur 13 viser, hvor lang tid der går, fra antropologerne dimitterer, til de får deres første job. 29% har allerede et job, når de bliver færdige, og 34% får det inden for tre måneder. Således er det lidt over hver tredje antropolog, som går længere end tre måneder uden job, og 5% er arbejdsløse længere end et år. Figuren viser kun de antropologer, der rent faktisk har fået job, hvilket svarer til ca. fem ud af seks.

**Figur 13: Hvor lang tid gik der fra dimission, til du fik dit første job (inkl. job med løntilskud) (alle, som har været i job efter endt uddannelse)**



n: 161

Fordelingen bliver især interessant, når den ses i sammenhæng med, hvorvidt dimittenderne har haft studierelevant job eller lignende forud for deres jobsøgning. I afsnit 8.1. ses nærmere på, hvordan henholdsvis studiejob, praktik og projektsamarbejde påvirker muligheden for at få job (hurtigt) efter studiet.

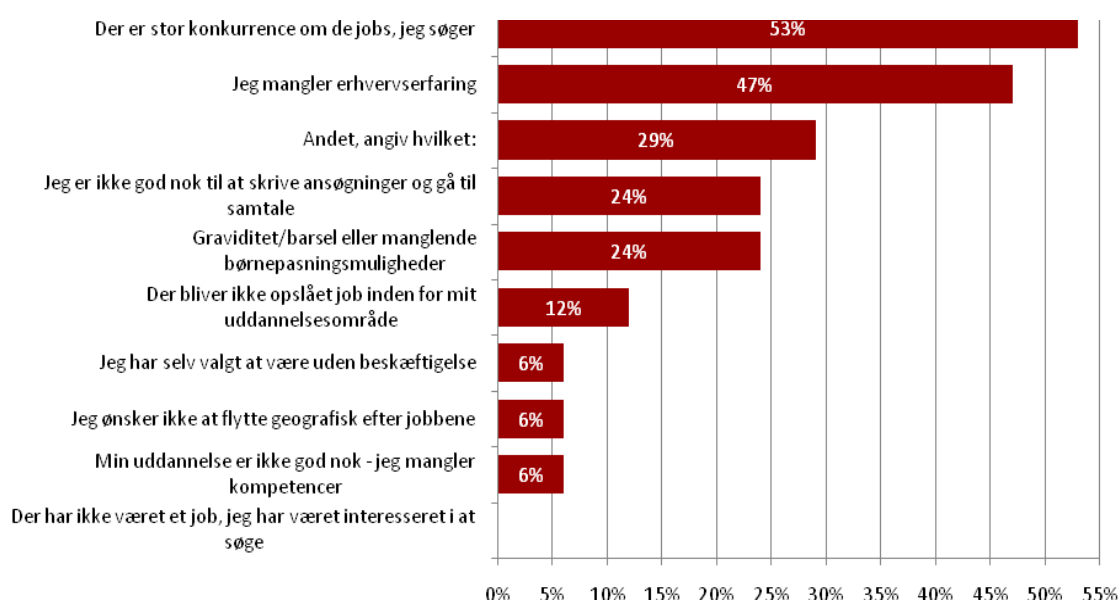
## 5.2 Ledigheds- og søgemønstre blandt ledige

De ledige antropologer er blevet spurgt om, hvorfor de i øjeblikket er uden beskæftigelse, og hvad de prioriterer ved et job.

Figur 14 viser begrundelser for, hvorfor de ledige er uden beskæftigelse og summerer til mere end 100%, fordi det har været muligt at angive flere svar. Halvdelen af de ledige antropologer mener, at deres ledighed bl.a. skyldes, at der er stor konkurrence om de mulige job. Desuden mener halvdelen, at de mangler erhvervs erfaring.

Hver tredje har angivet 'andet', hvilket i de fleste tilfælde dækker over, at de netop er kommet ud af en ansættelse. Kun én af de adspurgte mener, at vedkommendes ledighed skyldes uddannelsens utilstrækkelighed.

Figur 14: Hvorfor mener du, at du i øjeblikket er uden beskæftigelse? (de ledige)

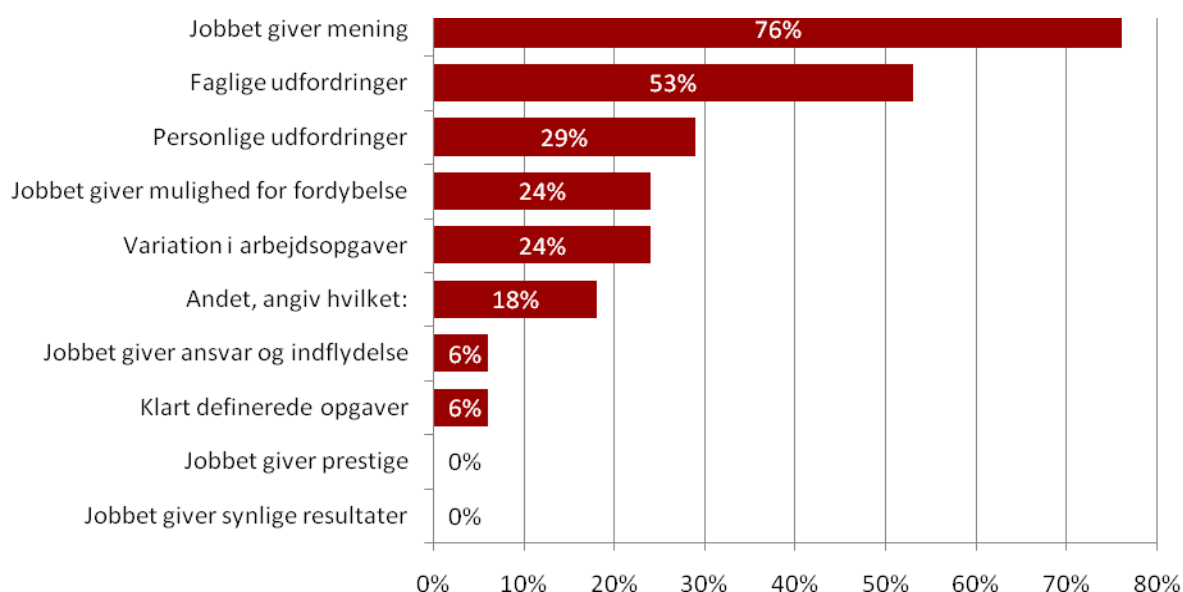


n: 35

De ledige antropologer blev desuden spurgt om, hvad der var det vigtigste ved deres kommende arbejde, når det kom til jobbet indhold (figur 15). Tre ud af fire har i deres søgning især gået efter et job, der 'gav mening'. Desuden mener halvdelen, at faglige udfordringer er vigtige ved et nyt arbejde. De personlige udfordringer er det tredje vigtigste forhold med 29%. 'Andet' svar dækker typisk over dem, der endnu ikke er begyndt at søge grundet sygdom, barsel eller andre forhold.



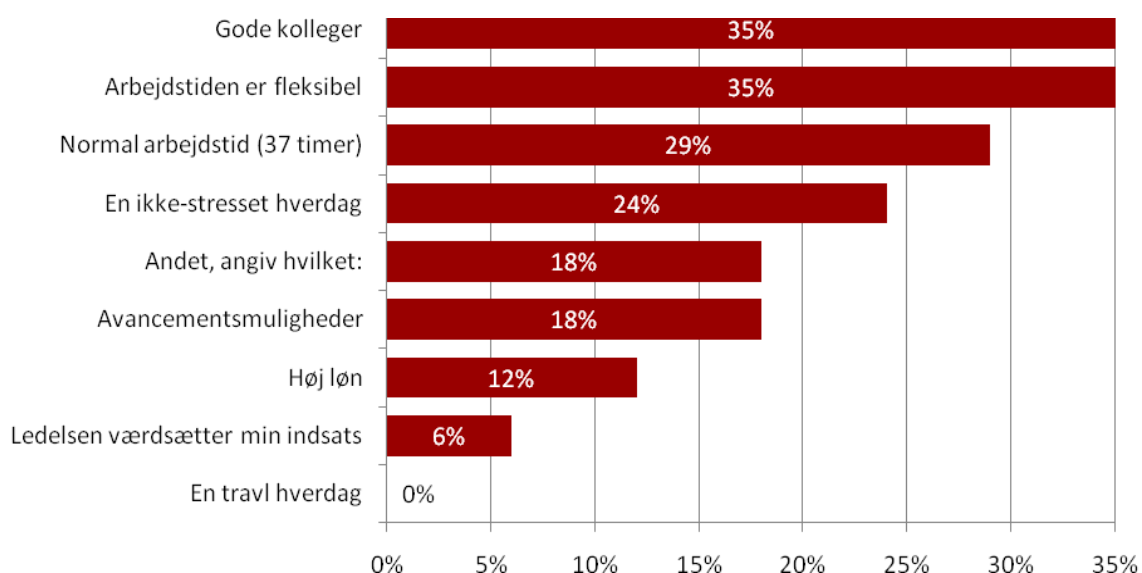
**Figur 15: Da du påbegyndte din nuværende jobsøgning (indhold)**



n: 40

Figur 16 viser de lediges præferencer, når det kommer til rammerne for et job. Her er der ikke på samme måde som ved indholdet en tydelig udskilning i prioriteringen. Således er gode kolleger samt fleksible og/eller normale arbejdstider topscorer (ca. hver tredje). Kun 12% prioriterer en høj løn og 18% avancementsmuligheder.

**Figur 16: Da du påbegyndte din nuværende jobsøgning (rammer)**



n: 30

## 6. Bevægelser på arbejdsmarkedet

Som det fjerde og sidste større omdrejningspunkt for den samlede undersøgelse belyses antropologernes bevægelser på arbejdsmarkedet. Det gælder dels fra første til eventuelt senere job, dels fra uddannelsen til arbejdsmarkedet. Konkret analyseres:

- Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (6.1)
- Flyttevillighed (6.2)
- 'Faglig mobilitet' – sammenhængen mellem uddannelsens faglighed og jobindhold (6.3).

### 6.1 Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (sektorer)

Ved mobilitet mellem delarbejdsmarkeder forstås jobskifte mellem sektorerne: Privat, stat, region/amt, kommune og interesseorganisation.

Som det er blevet beskrevet tidligere i rapporten, og som det ses af tabel 15, har den private sektor relativt set sværest ved at holde på antropologerne. Dette gælder især for interesseorganisationerne, hvor der ikke er nogle af de ti, der har fået nyt job, som igen har valgt job i en interesseorganisation.

Kommunerne er bedst til fastholdelse af antropologerne i forbindelse med jobskifte. Syv ud af ti antropologer vælger at blive inden for den kommunale sektor. Generelt i den offentlige sektor er der en relativt stor intern mobilitet, mens kun en meget lille andel vælger at flytte til den private sektor.

**Tabel 15: Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (de, som er i arbejde og har haft mere end ét job)**

Nuværende	Tidligere	Privat	Stat	Region /amt	Kommune	Udlandet	Interesseorganisation el. lign	Total
Privat (i Danmark)		48%	15%	0%	20%	0%	20%	23%
Stat		39%	54%	20%	10%	50%	30%	39%
Region		4%	8%	40%	0%	0%	10%	7%
Kommune		0%	15%	40%	70%	0%	30%	20%
Arbejdsplads i udlandet		0%	0%	0%	0%	25%	10%	4%
Interesseorganisation		9%	8%	0%	0%	25%	0%	7%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)		23	26	5	10	8	10	82

## 6.2 Mobilitet i form af 'geografisk flyttevillighed'

En anden form for mobilitet er den geografiske – hvor villige er dimittenderne til at søge job, som ligger 'langt væk', og er de rent faktisk også parate til at flytte for at få det?

Til brug for analysen er operationaliseret tre mobilitetsniveauer:

- Man er defineret som 'Ikke mobil', hvis man søger/har fået job i det amt, hvor ens uddannelsesinstitution ligger
- 'Lidt mobil' er man, hvis man søger/har fået job i de omkringliggende amter af, hvor ens uddannelsesinstitution ligger
- Man betegnes som 'Meget mobil', hvis man søger/har fået job længere væk end definitionen af 'lidt mobil'.

Mobilitetskategorierne er gensidigt udelukkende, da det er det højeste mobilitetsniveau, som gælder, i det omfang dimittenderne opfylder mobilitetskravet i mere end én af de tre kategorier.

**Tabel 16: Mobilitet – fra universitetsby til hhv. jobsøgning og ansættelse**

	Jobsøgning	Ansættelse
Ikke mobil	82%	20%
Lidt mobil	2%	68%
Meget mobil	15%	12%
Total	100%	100%
n (total)	124	161

### 6.3 Mobilitet i forhold til fagligt indhold i uddannelse og arbejde

Tabel 17 viser den faglige mobilitet. Som tidligere nævnt er der en bevægelse mod at arbejde med de faglige kompetencer, dog uden for uddannelsens traditionelle fagområde. Mere end ni ud af ti bruger til en vis grad de faglige kompetencer, de har tilegnet sig på studiet. Også de, som i deres første job arbejdede uden nogen sammenhæng med studiet, vender tilbage til de faglige kompetencer. Dette kan skyldes, at de i første omgang ikke har været i stand til at finde et arbejde med tilknytning til fagområdet og derfor har taget et midlertidigt job uden 'studierelevans'.

**Tabel 17: Jobbets faglige indhold i forhold til uddannelse – det første job mod det nuværende job (de, som er i arbejde og har haft mere end ét job)**

Det første job	Jobbet lå i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	Jobbet lå inden for uddannelsens traditionelle fagområde	Jobbet lå uden for uddannelsens fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	Der var ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit første job	Total
Det efterfølgende job					
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	48%	23%	14%	0%	23%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	17%	27%	5%	12%	16%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	30%	41%	76%	69%	52%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	4%	9%	5%	19%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	23	22	21	16	82

## 7. Overvejelser om fremtidig karriere

Som et yderligere bidrag til det samlede billede af antropologernes vej fra uddannelse til arbejdsmarked afdækkes i dette kapitel dimittendernes overvejelser om deres fremtidige karriere. Konkret belyses dimittendernes forventede varighed i nuværende job, det vigtigste ved jobbet indhold samt det vigtigste ved jobbet rammer.

### 7.1 Forventet varighed i nuværende job

Antropologerne har generelt en forventning om at være i deres nuværende job et-fire år. Således er det både hver tredje, der mener, de vil være der i hhv. et-to år eller tre-fire år. Blandt den resterende tredjedel er den mest udbredte forventning, at de vil være i deres nuværende job i kortere tid end et år.

De fuldtidsansatte er i høj grad udtryk for den generelle holdning og viser kun et mindre udsving imod længere ansættelser.

Blandt de projektansatte forventer ni ud af ti, at de vil være der nul-fire år. Hver fjerde mener, at de kun er ansat i deres nuværende stilling i under et år. Projekterne kunne således forventes typisk at have en længde på et-to år, dog med lige store udsving imod projekter af kortere og længere varighed.

De ledige er blevet bedt om at vurdere, hvor længe de forventer at være ansat i deres førstkommande job. Det skal pointeres, at der kun er 17 respondenter i denne kategori, hvoraf 41% har svaret "Ved ikke". Blandt resten er der dog en markant tendens hen imod at forvente længere ansættelser end de beskæftigede. Dette kan skyldes, at de, der er i job, måske vil være tilbøjelige til at være 'på udkig efter noget bedre', hvorimod de ledige blot ønsker at få et job og i sagens natur er mindre optaget af at 'komme videre'.

**Table 18: How long do you expect to stay in your current position? (all)**

	Alle i arbejde	Projekt-ansatte	Fuldtids-ansatte	Selv-stændige	Ledige*	I gang med en fuldtidsuddannelse	Total
Under 1 år	15%	26%	13%	29%	18%	8%	16%
1-2 år	31%	44%	32%	0%	18%	42%	32%
3-4 år	33%	26%	34%	43%	24%	42%	33%
5-7 år	11%	4%	12%	0%	41%	0%	9%
Mere end 8 år	2%	0%	2%	0%	0%	0%	1%
Ved ikke	8%	5%	8%	29%	41%	8%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	135	39	119	7	17	12	152

\* De ledige har svaret ud fra, hvor længe de forventer at være i deres førstkommande job.

## 7.2 Jobbets indhold

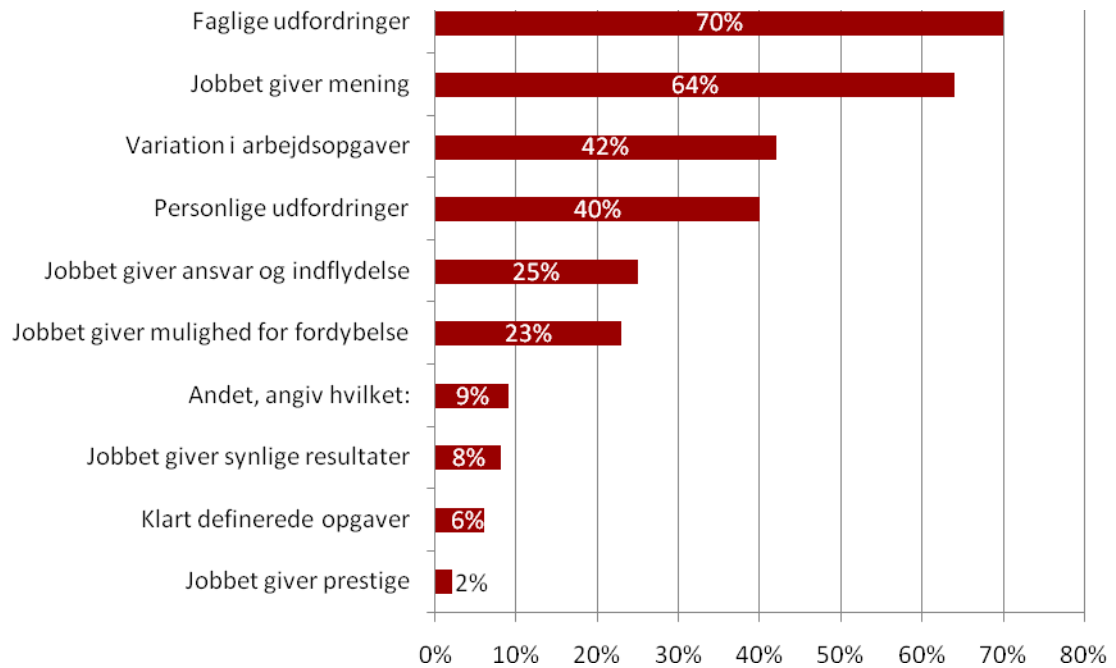
Antropologerne er blevet bedt om, at prioritere de faktorer, der er vigtigst for dem, når det kommer til jobbets indhold. Spørgsmålet er stillet alle respondenter og inkluderer altså både privatansatte og offentligt ansatte samt de ledige.

Figur 17 summerer til mere end 100%, da det har været muligt at afkrydse flere faktorer. Syv ud af ti mener, at de faglige udfordringer er det vigtigste i jobbets indhold. 64% mener derudover, at det er vigtigt, at jobbet 'Giver mening'. Disse to faktorer har altså byttet plads, i forhold til hvad der var vigtigst, da de ledige søgte job. Det er altså for de beskæftigede vigtigere, at jobbet er fagligt udfordrende, frem for at jobbet giver mening.

Den største højdespringer i forhold til prioriteringen ved de lediges ansøgninger er dog 'variation i arbejdsopgaver'. Næsten halvdelen af de beskæftigede mener, at dette er vigtigt i deres nuværende job, hvor kun hver fjerde blandt de ledige tænkte over dette i deres ansøgninger. Mulighed for ansvar og indflydelse har også rykket sig markant – fra 6% til 25%.

Beskæftigede antropologer har generelt en opprioritering af håndgribelige ting som ansvar og udfordringer frem for de mere ideologiske præferencer, som prioriteres af de ledige.

Figur 17: Hvilke faktorer prioriterer du højest i dit arbejdsliv i forhold til jobbets indhold? (alle)



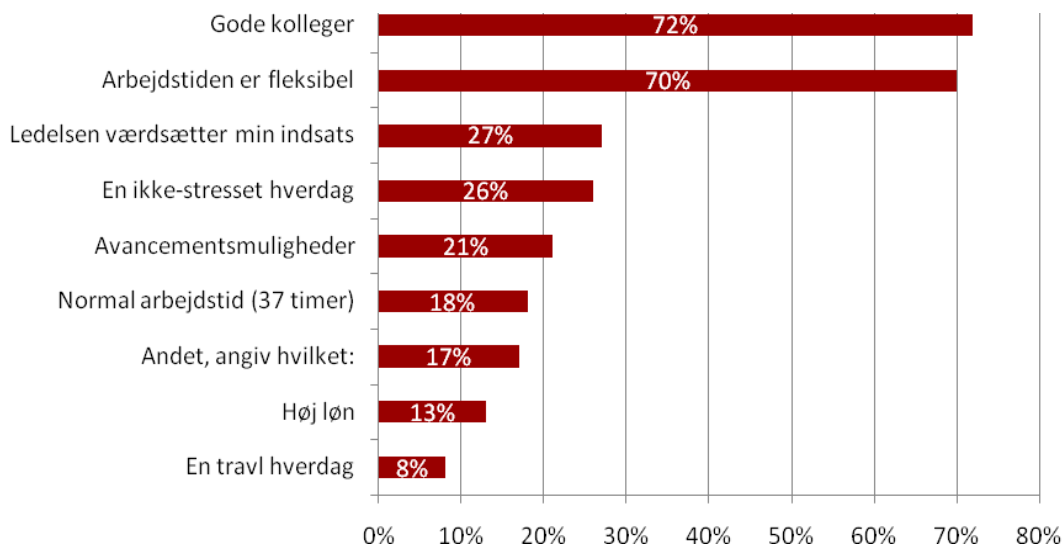
n: 152

### 7.3 Jobbets rammer

Figur 18 viser, hvordan antropologerne prioriterer rammerne for deres nuværende job. Ligesom for indholdet kan resultaterne sammenlignes med præferencerne i forbindelse med de lediges jobsøgning for at finde eventuelle begrundelser.

Gode kolleger og arbejdstidernes fleksibilitet er også her de to faktorer, der prioriteres højest. Men hvor det for de ledige var hver tredje, som prioriterede disse ved jobsøgning, bliver de af de beskæftigede prioriteret af syv ud af ti. For de beskæftigede skiller disse to faktorer sig meget markant ud i forhold til de øvrige.

**Figur 18: Hvilke faktorer prioriterer du højest i dit arbejdsliv i forhold til jobbets rammer (alle)**





## 8. Arbejdsmarkedsorientering

Som sidste element i undersøgelsen ser dette kapitel nærmere på antropologernes arbejdsmarkedsorientering undervejs i deres studie. Dette gøres ved at se nærmere på faktorer som relevant studiejob, praktikforløb og projektsamarbejde samt overvejelser om job og karriere.

### 8.1 Omfang af studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde

Tabel 19 viser, hvordan studiejob, praktik og projektsamarbejde påvirker muligheden for at få job efter studiet.

Der er en tydelig forbedret mulighed for at få et arbejde, såfremt man har haft enten studiejob, praktikplads eller projektsamarbejde. I alle tre kategorier har minimum 10 procentpoint flere fået job efter tre måneder. Det bemærkes, at den store andel i 7-12 måneders kategorien blandt de, der ikke har relevant studiejob, er baseret på et meget lavt n, hvilket øger risikoen for skævvridning. Ikke desto mindre er tendensen tydelig for effekten af et studiejob.

Indbyrdes imellem de tre kategorier er studiejobbet det, der tilsyneladende giver den mindste fordel, hvorimod de to andre kategorier påvirker muligheden for job i lige høj grad.

**Tabel 19: Sammenhæng mellem relevant studiejob, praktikforløb eller projektsamarbejde og efterfølgende startledighed**

	Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen	0-3 mdr.	4-6 mdr.	7-12 mdr.	1-2 år	Total
Relevant studiejob	27,3%	33,6%	22,7%	10,9%	5,5%	100,0%
Ikke relevant studiejob	26,3%	21,1%	5,3%	42,1%	5,3%	100,0%
Praktik	36,4%	30,3%	21,2%	9,1%	3,0%	100,0%
Ikke praktik	24,6%	32,5%	20,2%	16,7%	6,1%	100,0%
Projektsamarbejde	36,8%	28,9%	21,1%	7,9%	5,3%	100,0%
Ikke projektsamarbejde	23,9%	33,0%	20,2%	17,4%	5,5%	100,0%

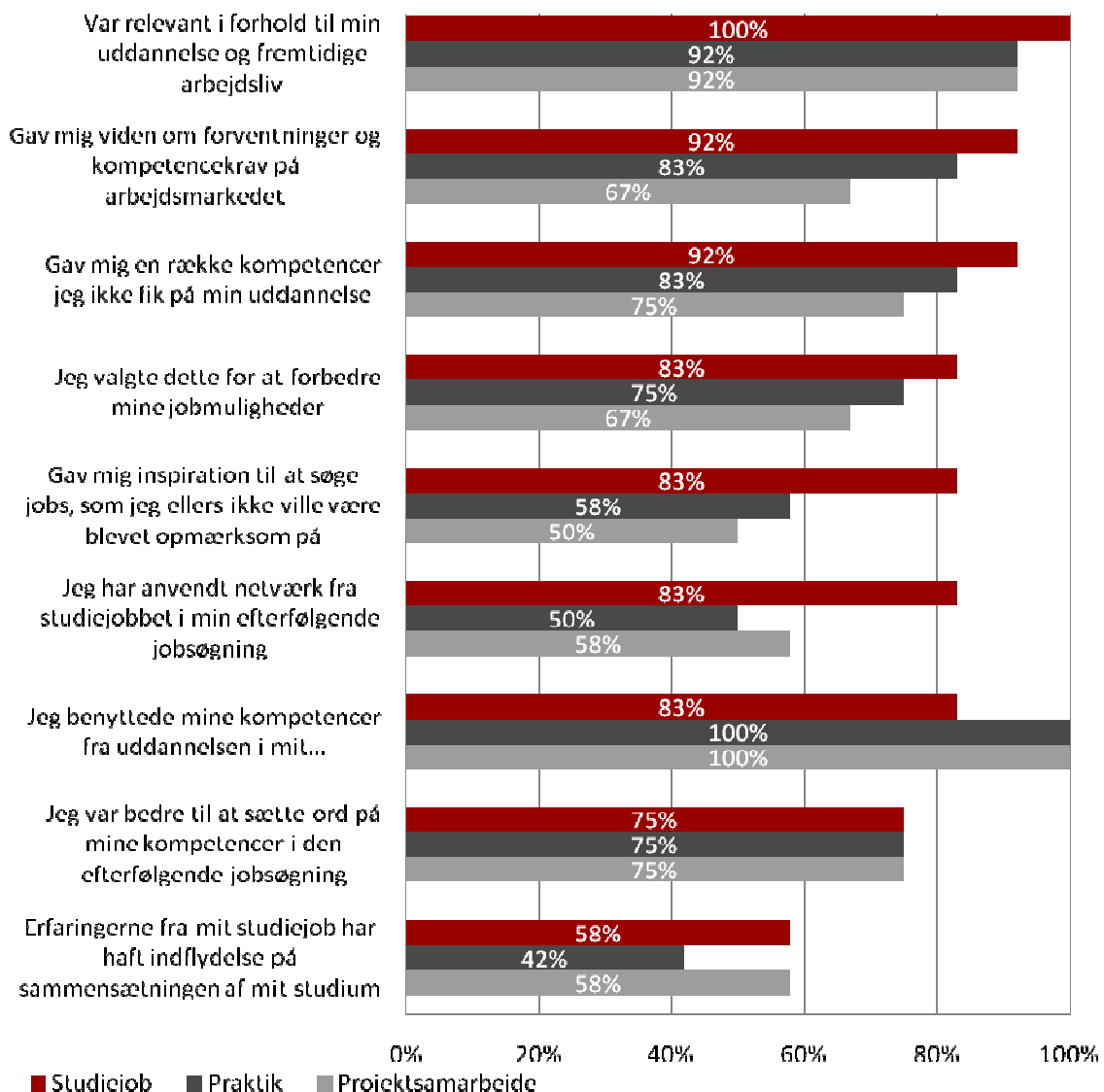
n (studiejob): 147 n (praktik): 147, n (projektsamarbejde): 147

## 8.2 Betydning af studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde

Figur 19 viser betydningen af hhv. studiejob, praktikophold og projektsamarbejde i forhold til forskellige aspekter af udfordringer på arbejdsmarkedet.

Selv om studiejob var den af kategorierne, der gav den relativt mindste fordel ved jobsøgning, scorer denne alligevel højest i størstedelen af kategorierne. På samme måde opnår praktikforløbet generelt en bedre vurdering end projektsamarbejde. Samlet kan siges om de tre kategorier, at de alle giver en række fordele for den studerende. Det øger den enkelte studerendes viden om arbejdsmarkedet, fagområdet og jobmulighederne.

**Figur 19: Vurdering af betydningen af studiejob, praktikforløb og projektsamarbejde (de, som har haft studiejob, praktik eller projektsamarbejde)**



n (studiejob): 135, n (praktik): 34, n (projektsamarbejde): 39, baseret på dem, som har svaret 'i høj grad' og 'i nogen grad'.

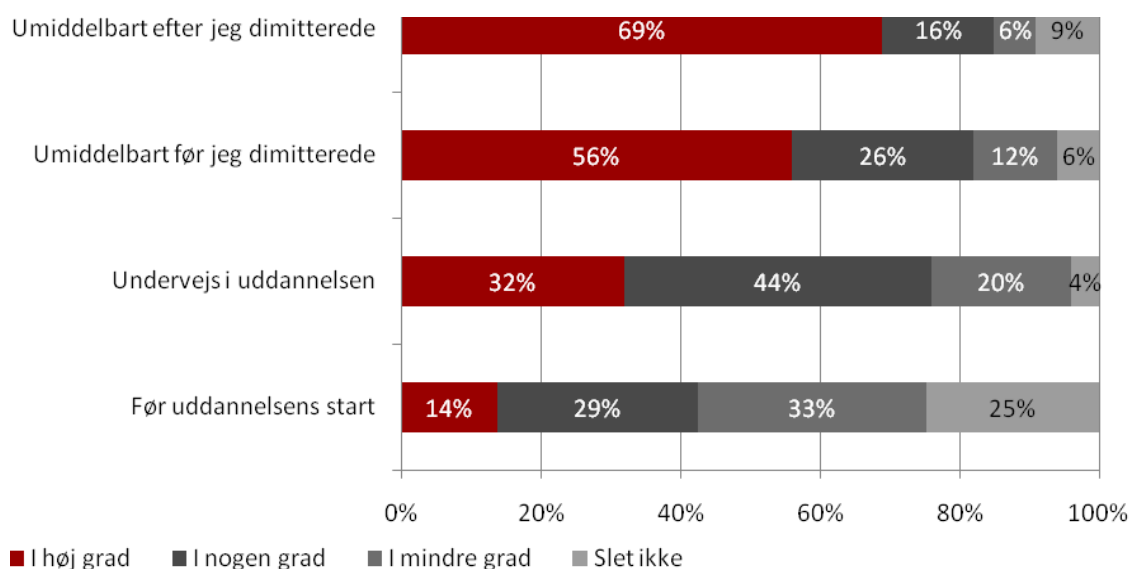
Bemærk: Når studiejob scorer 100% på 'var relevant i forhold til min uddannelse og fremtidige arbejdsliv', er det, fordi det relevante studiejob netop er defineret ud fra denne variabel.

## 8.3 Overvejelser om job og karriere under uddannelsen

Figur 20 viser udviklingen over tid i forhold til overvejelser af fremtidig karriere. Som det kunne forventes, er konklusionen, at jo længere henne på studiet man er, i desto højere grad overvejes fremtiden.

Under halvdelen af antropologerne har i høj eller nogen grad overvejet, hvilket job uddannelsen fører til, inden de starter på studiet. Med tiden forøges fokus, men efter dimission er der stadig 15%, der i mindre grad eller slet ikke har overvejet, hvilket job uddannelsen fører til.

Figur 20: Hvornår og i hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket job din uddannelse skulle føre til? (alle)



n = 171

### Kilder til overvejelser om job i løbet af uddannelsen

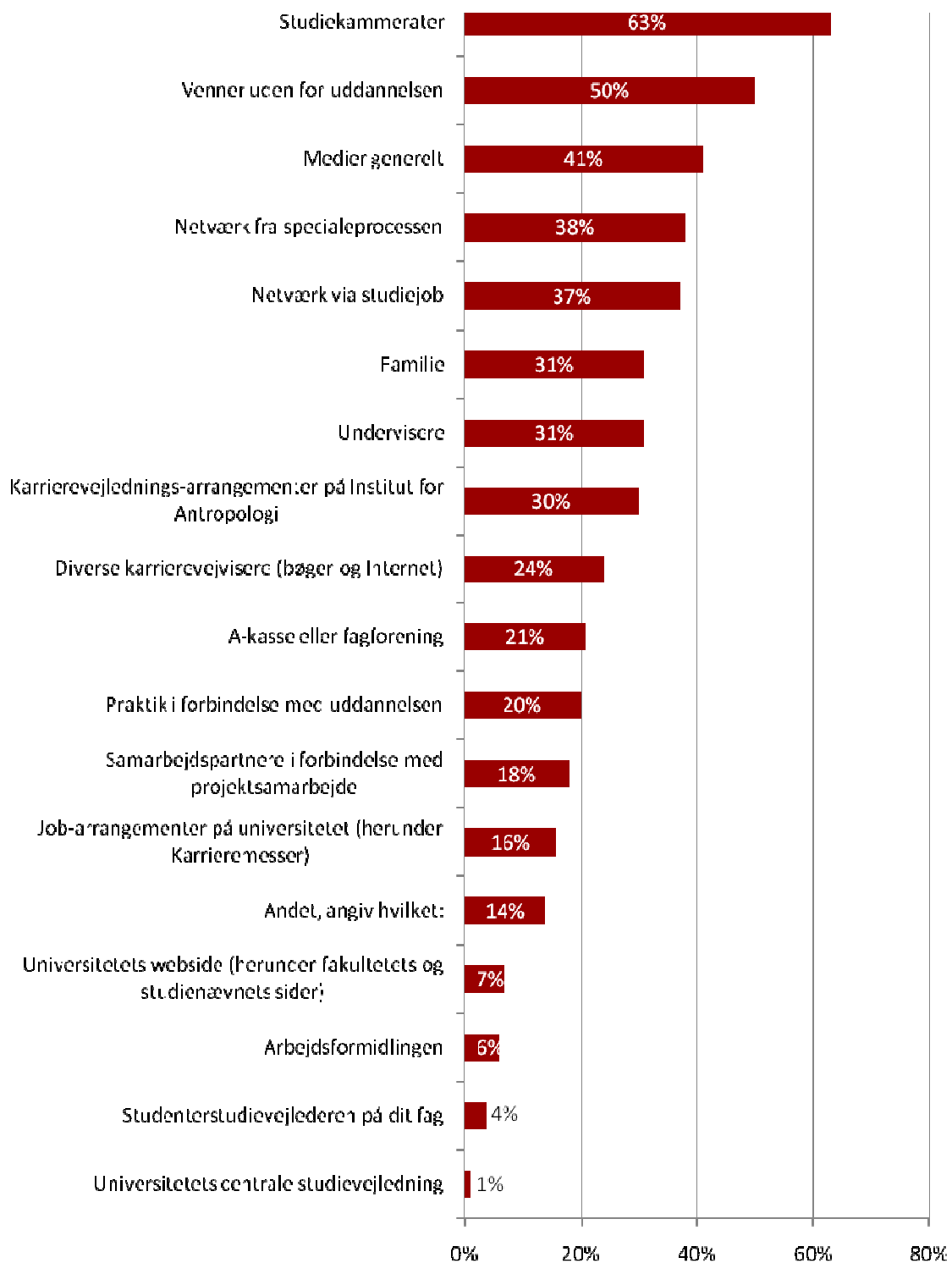
Afsnittet er opdelt i to figurer – for hhv. kandidater (figur 21) og ph.d.-studerende (figur 22).

Som det fremgår af figur 21, er det især studiekammeraterne, der bruges som sparringspartnere (kilder), når det gælder overvejelser af jobmuligheder. Herudover benyttes venner uden for uddannelsen og medierne generelt.

De syv mest brugte kilder i forbindelse med overvejelserne er alle sammen under kategorien 'Personligt netværk'. 30% angiver karrierevejledningsarrangementer på Institut for Antropologi som en af deres kilder. Studievejlederne på studiet scorer næst lavest med 4%.

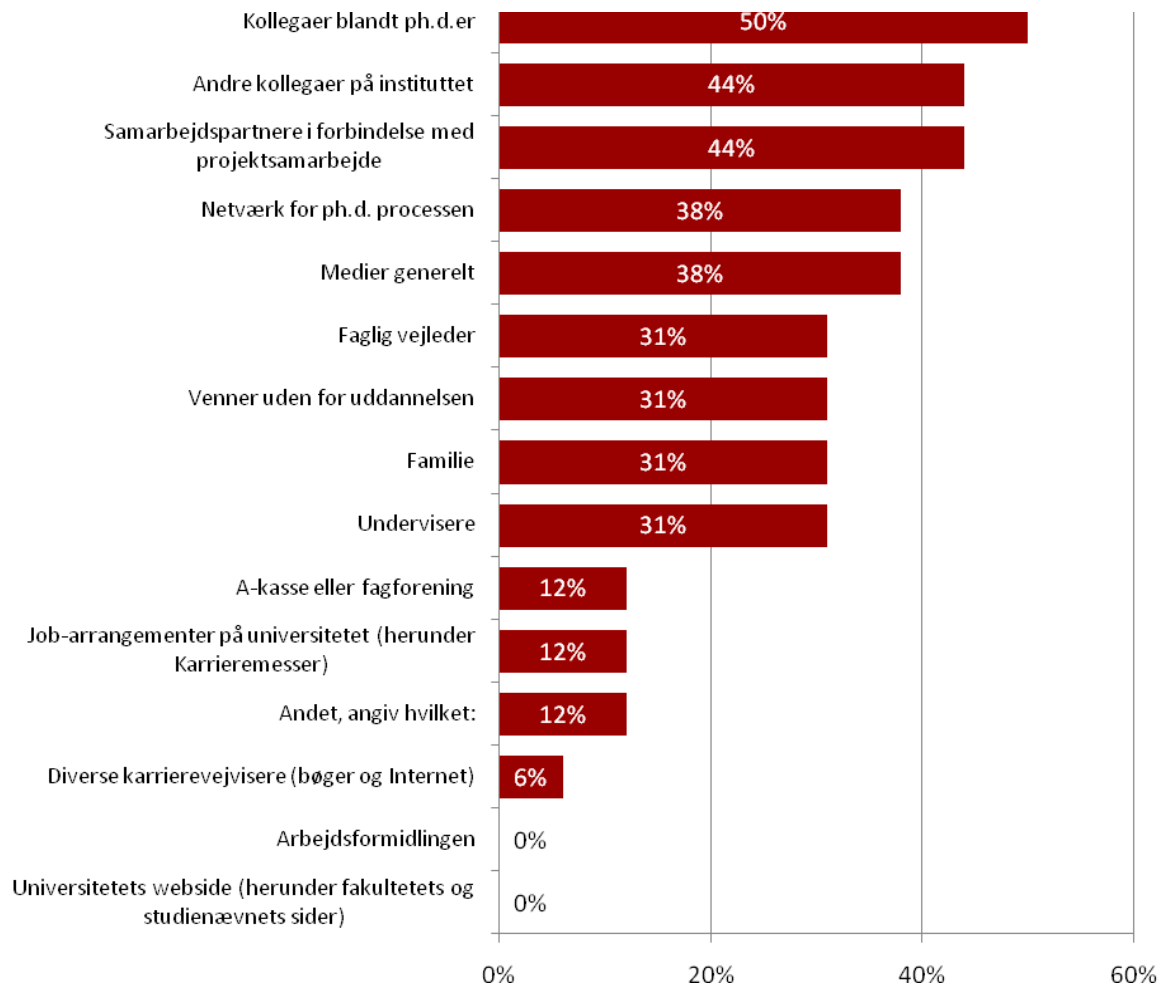
Figur 22 viser ph.d.ernes brug af kilder i løbet af studiet. Her benyttes netværket i lige så høj grad som hos kandidaterne. Her er forskellen blot, at de benytter sig af det netværk, der er blevet etableret i forbindelse med ph.d.en. Kolleger, samarbejdspartnere og vejledere bruges alle som kilder.

Figur 21: Hvilke kilder brugte du undervejs i uddannelsen til at overveje jobmuligheder? (KANDIDAT, alle)



n: 155

Figur 22: Hvilke kilder brugte du undervejs i uddannelsen til at overveje jobmuligheder? (PH.D., alle)



n: 16

## 8.4 Universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder

Tabel 20 og 21 viser antropologernes vurdering af universitetets karriereinformation. En positiv PDI-score er udtryk for en overvejende positiv holdning og omvendt for en negativ score. Kendskabet viser andelen af kandidater/ph.d.er, der kendte til det pågældende tilbud. Der er ikke en signifikant sammenhæng mellem vurderingen og kendskabet.

Kandidaterne er ifølge tabel 20 overvejende tilfredse med 'Næsten kandidatseminarer' og 'Karrieredage'. Til gengæld vurderes hhv. studievejledning og informationsmateriale fra universitet og især instituttet overvejende dårligt.

Kendskabet til de forskellige tiltag er blandt kandidaterne ret lavt. De fire interne instituttiltag opnår en gennemsnitlig kendskabsscore på 58%, men universitetets materialer er dårligere kendt, da kun en ud af fire har kendskab til disse.

**Tabel 20: Oversigt over universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder. PDI = Andelen, der har svaret god, minus andelen, der har svaret ringe. (KANDIDAT)**

	Tilfredshed (PDI)	Kendskab
Næsten kandidatseminarer (jobsøgningskursus) på Institut for Antropologi	10	59%
Karrieredage (information om mulige veje på arbejdsmarkedet) på Institut for Antropologi	4	46%
Universitetets fælles studie- og erhvervsvejledning/karrierecenter	-14	28%
Universitetets fælles informationsmateriale	-17	36%
Institut for Antropologis studievejledning	-25	64%
Institut for Antropologis informationsmateriale	-28	62%

Tabel 21 er en oversigt over ph.d.ernes vurdering af karrierevejledningen. Tabellen vidner om, at der generelt er en lav grad af tilfredshed med karriereinformation og rådgivning. Respondenterne vurderer de forskellige initiativer ens, hvilket tyder på, at de ikke er i stand til at skelne initiativerne og derfor svarer ud fra deres generelle holdning. Det bemærkes, at der ligger besvarelser fra kun 16 respondenter til grund for denne tabel.

På trods af det lave antal respondenter giver den manglende evne til adskillelse, det lave kendskab og den relativt lave vurdering et indtryk af en dårligt fungerende informations- og rådgivningsservice.

**Tabel 21: Oversigt over universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder. PDI = Andelen, der har svaret god, minus andelen, der har svaret ringe. (PH.D.)**

	Tilfredshed (PDI)	Kendskab
Universitetets fælles informationsmateriale	-6	25%
Universitetets fælles studie- og erhvervsvejledning/karrierecenter	-6	25%
Institut for Antropologis informationsmateriale	-6	25%
Institut for Antropologis studievejledning	-6	31%

De underliggende procentvise andele til beregning af PDI-scoren er vist nedenfor i tabel 22-31.

**Tabel 22: Universitetets fælles informationsmateriale (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	1%
Middel	17%
Ringe	18%
Havde ikke kendskab til dette	64%
n (total)	155

**Tabel 23: Universitetets fælles studie- og erhvervsvejledning/karrierecenter (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	1%
Middel	12%
Ringe	15%
Havde ikke kendskab til dette	72%
n (total)	155

**Tabel 24: Institut for Antropologis informationsmateriale (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	4%
Middel	25%
Ringe	32%
Havde ikke kendskab til dette	38%
n (total)	155

**Tabel 25: Institut for Antropologis studievejledning (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	3%
Middel	34%
Ringe	28%
Havde ikke kendskab til dette	36%
n (total)	155

**Tabel 26: Næsten kandidatseminarer (jobsøgningskursus) på Institut for Antropologi (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	23%
Middel	24%
Ringe	13%
Havde ikke kendskab til dette	41%
n (total)	155

**Tabel 27: Karrieredage (information om mulige veje på arbejdsmarkedet) på Institut for Antropologi (KANDIDAT)**

	Procentandel
God	14%
Middel	21%
Ringe	10%
Havde ikke kendskab til dette	54%
n (total)	155

**Tabel 28: Universitetets fælles informationsmateriale (PH.D.)**

	Procentandel
Middel	19%
Ringe	6%
Havde ikke kendskab til dette	75%
n (total)	16

**Tabel 29: Universitetets fælles studie- og erhvervsvejledning/karrierecenter (PH.D.)**

	Procentandel
Middel	19%
Ringe	6%
Havde ikke kendskab til dette	75%
n (total)	16



**Tabel 30: Institut for Antropologis informationsmateriale (PH.D.)**

	Procentandel
Middel	19%
Ringe	6%
Havde ikke kendskab til dette	75%
n (total)	16

**Tabel 31: Institut for Antropologis studievejledning (PH.D.)**

	Procentandel
Middel	25%
Ringe	6%
Havde ikke kendskab til dette	69%
n (total)	16