

Rapportering af aftager-undersøgelse til prækvalifikation af kandidat-uddannelsen i Market Management Anthropology

14.9. 2014

Søren Askegaard, Ph.D., professor og studieleder, Institut for Marketing & Management

Jeppe Trolle Linnet, Ph.D., Cand. Scient. Anth., Post doc, Institut for Marketing & Management

Indhold

Introduktion	3
Generel konklusion på aftager-undersøgelsen	5
1. MMA´en opfylder et udækket behov på arbejdsmarkedet	10
1.1 MMA leverer kompetencer, der anses for betydningsfulde	10
1.2 MMA leverer innovations-kompetence	12
1.3 MMA retter sig mod at forstå <i>kunder</i> i bred forstand	13
1.4 MMA understøtter det offentlige paradigmeskift	14
1.5 Datamængder skaber stigende efterspørgsel på etnografisk forståelse	15
1.6 Relevans for såvel store som mellemstore (og enkelte mindre) virksomheder	16
2. En unik kombination i forhold til lignende uddannelser	17
2.1 Antropologiens grundlæggende force	18
2.2 MMA´ens grundlæggende business-orientering	19
2.3 Nytænkende med akademisk ballast	20
3. Indholdet matcher aftagernes behov	21
3.1 Tværkulturelt perspektiv og vækstmarkeder	24
3.2 Feltarbejdet kvalificerer	25

3.3 Et kulturelt syn på teknologi og markedsudvikling	26
3.4 Opbakning til fagstrukturens emner og supplerings af bachelor	27
4. Aftagerne prioriterer bevarelse af faglig tyngde	29
5. Aftagernes foreslår operationelle fokuseringer.....	30
5.1 "Makro" og "globalisering" må ikke tage overhånd	30
5.2 Samtænkning af markedsprocesser og ledelse	30
5.3 Træning i appellerende præsentationsteknikker	32
5.4 Entreprenørskab tænkes ind omkring speciale	32
5.5 Den kognitive vinkel på forbrug inkluderes	33
6. Utvetydig opbakning til en kandidat-overbygning.....	33
6.1 Kandidatgraden giver et professionelt løft	35
6.2 Kandidater er klar til internationale karriereforløb	36
6.3 En kandidats højere prestige repræsenterer økonomisk værdi	37
6.4 Arbejdsmarkedet efterspørger i stigende grad MMA-kompetencer.....	37
6.5 Aktuelle behov og invitationer til samarbejde.....	38
6.6 Er der en uddannelsesjungle?.....	39
7. Uddannelsens profil i forhold til beslægtede uddannelser	41
7.1 Sammenligning med danske uddannelser	41
8. Arbejdsmarkedssituationen for dimittender fra beslægtede uddannelser.....	43

Introduktion

Denne aftagerundersøgelse bygger på tre forskellige typer af interaktion med aftagermiljøer i og uden for Danmark.

Interviews

Vi har gennemført en række (14) interviews med repræsentanter for private og offentlige organisationer, der på forskellig måde har interesse i og udgør potentielle aftagere af Market Management Anthropology (MMA)-kandidater, og som har et særligt indblik i uddannelsens jobmarked. De repræsenterer således private virksomheder med outsourcet produktion i tredje verden, globale virksomheder med eksport til en række markeder i hele verden, konsulentfirmaer der bygger på antropologisk viden vedr. produkt- og markedsudvikling, branding m.v., offentlige organisationer der i stigende grad opfatter et behov for antropologisk indsigt samt ngo'er. Målet var at få et indtryk af behovet for uddannelsen, og få kvalificeret input til dens indhold. Disse interviews har varet fra en halv til lidt over en time, og er foretaget med brug af en semistruktureret interview guide, samt, hvor det har været muligt, optaget med informantens godkendelse. Der er foretaget 14 interview med følgende deltagere:

- Anders Bengtsson, managing director, Protobrand, Boston, Mass.
- Sofie Møller Bjerrisgaard, konsulent, Mercuri Urval
- Floris Dreesman, direktør, Markenstrategie, Audi GmbH, Ingolstadt
- Philippe Guéniau, adm. direktør, Rice A/S
- Lars Hedal, adm. direktør, Hedal, Kruse og Brohus
- Pernille Hjortkjær, direktør, PE3A BusinessAntropologi
- Anne Flemmert Jensen, Direktør, Future Lab Insights, LEGO
- Torben Jørgensen, direktør, kultur, erhverv og udvikling, Svendborg Kommune
- Nicolai Mendgaard Larsen, partner, MADE, chefkonsulent i Region Syddanmark

- Jakob Sloth Yigen Madsen, World Diabetes Foundation (i FN regi, grdl. af Novo Nordisk)
- Sanne Dalgaard Madsen, Lead Ethnographer, PeopleGroup
- Morten Elbæk Petersen, direktør for sundhed.dk, den fælles offentlige sundhedsportal
- Jacques-Julien Rième, Consumer & Market Knowledge Manager, Procter & Gamble, Genève
- Lone Stubberup, direktør, kvalitet og miljø, Coloplast A/S

Disse informanter dækker ledere i store internationale (Rième, Dreesman) og nationale (Flemmert Jensen, Stubberup) virksomheder, ledere i mellemstore virksomheder (Gueniau, Hedal), ledere i offentlige organisationer (Jørgensen, Elbæk Petersen) antropologiske konsulenter (Hjortkjær, Mendgaard Larsen, Dalgaard Madsen), ngo'er (Yigen Madsen), rekrutteringsbranchen (Bjerrisgaard) samt leder af international konsulentvirksomhed (Bengtsson). Resultaterne af disse interviews udgør hovedbestanddelen af den følgende rapport, men udgør som sagt kun en delmængde af den information, der er indsamlet.

Survey

Den anden type information, der ligger til grund for rapporten er resultaterne af en survey udsendt blandt medlemsvirksomheder i innovationsnetværket for marked, kommunikation og forbrug (herefter IN). Denne survey har været bygget op med henblik på at kortlægge et mere alment behov for de kompetencer, der ligger i kandidatuddannelsen i Market Management Anthropology (MMA). Cirka 600 virksomheder inviteredes til at besvare spørgeskemaet, og i alt 85 virksomheder deltog, dvs en svarprocent på knap 15. I betragtning af at invitationen til at deltage gik ud til alle medlemsorganisationer i netværket, har en del virksomheder formentlig har fravalgt at svare på spørgeskemaet fordi uddannelsen anses for at have lille eller ingen relevans for den pågældende virksomhed eller branche, og på den baggrund kan en sådan svarprocent anses for tilfredsstillende. De mest repræsenterede brancher var informations- og kommunikationsbranchen, undervisning og konsulenttjeneste, liberal og tekniske tjenesteydelser, fremstillingsvirksomhed, samt "anden virksomhed". To tredjedele af de deltagende virksomheder opererer i en eller anden grad uden for

det danske marked, men det bemærkes at uddannelsen ikke kun retter sig mod forståelse af det internationale men også det nationale marked i form af kompetencer inden for markeds- og brugerbaseret produktudvikling. Tre fjerdedele af de deltagende virksomheder udtrykker ønske om at udvide deres samhandel (indkøb samt eksport) på det europæiske marked og mellem 30 og 45 % udtrykker ønsker om at udvide samhandel (indkøb og eksport) med de forskellige andre verdensdele uden for Europa (Højest ligger Nordamerika med 45 %, lavest Afrika med 31 %). Disse tal vidner i sig selv om en potentiel interesse for medarbejdere med specifikke internationale kompetencer, og vil blive yderligere uddybet i en mere specifik gennemgang af resultaterne af denne survey.

Generel koncept-evaluering

Den sidste type information, vi har brugt i vores arbejde med at kortlægge den potentielle efterspørgsel af MMA kandidater kan bedst betegnes som "generel konceptevaluering". Den består dels af henvendelser til personer, der repræsenterer internationale brancheorganisationer eller projekter, der forener markedsindsigt og antropologi og dels konsultation af den rapport om de klassiske antropologers arbejdsmarked, "Omsat antropologi", der blev udgivet af Institut for Antropologi ved Københavns Universitet. Formålet med disse informationer var mindre at få konkret feedback på enkelte dele af uddannelsen komponenter og sammensætning, og mere at opnå en vurdering af nytten af uddannelsen i mere generel forstand. Resultaterne af denne informationsindsamling indgår derfor også kun i rapportens følgende afsnit, der omhandler den generelle konklusion på aftager-undersøgelsen.

Generel konklusion på aftager-undersøgelsen

Aftagernes vurdering af kandidatuddannelsen Market Management Anthropology (herefter MMA) er absolut positiv, og understøtter det igangværende akkrediteringsarbejde. Hovedkonklusionerne, som udbygges i afsnit 1-6 herunder er i punktform følgende

- Uddannelsen opfylder udækkede behov på arbejdsmarkedet
- Uddannelsen repræsenterer en unik kombination i forhold til lignende uddannelser
- Uddannelsens indhold matcher aftagernes behov
- Aftagerne prioriterer den faglige tyngde, som antropologien giver
- Aftagerne er motiverede for operationelt samarbejde, finjustering af faglig profil m.m.
- Aftagerne udtrykker utvetydig opbakning til en kandidat-overbygning.

Samlet set er der således kvalitativt som kvantitativt belæg for relevansen af uddannelsen og efterspørgslen efter dens kandidater. Hvad angår de centrale kompetencer, der bygges op gennem uddannelsen og som vi har testet gennem vores survey, nemlig forståelse for samspillet mellem teknologi, marked og samfund, indsigt i og forståelse for forbrugerne og deres daglige omgivelser samt solid faglig indsigt i kulturforskelle så vurderer et flertal (til tider over 80 %) af de deltagende virksomheder, at disse kompetencer har stor betydning eller meget stor betydning for såvel forbedring af forretningsmulighederne som konkurrencedygtighed på service- og produktudvikling. Endvidere angiver 50 % eller flere af virksomhederne, at kandidaternes kompetencer har stor eller meget stor betydning i en ansættelsessammenhæng for fire ud af fem af de målte kompetencer. I survey'ens frie kommentar-felt får vi langt overvejende positive kommentarer såsom "super spændende og meget relevant", "særdeles vigtig uddannelse med stort potentiale både for virksomheder og kandidater", og "personligt vil jeg hilse jeres ny uddannelse velkommen". Survey resultaterne gennemgås nøjere i et efterfølgende afsnit.

Samtlige interviewpersoner blandt aftagerne udtrykker stor entusiasme omkring uddannelsen. Ifølge vore interviewdata, så er det helt grundlæggende behov på arbejdsmarkedet, som MMA i aftagernes øjne opfylder, behovet for markedsrettet innovation: At kunne omstille sig og tænke nyt for at matche globaliseringens udfordringer og den hastige udvikling i krav, informationsniveau og elektroniske måder at kommunikere og organisere sig på, som foregår blandt forbrugere og borgere. Denne rapport dokumenterer, at aftagerne anser MMA-kandidater for kompetente i

forhold til at kunne anskue *alle* sider af en virksomheds aktiviteter på nye måder, der kan generere mere værdi, og at kunne omstille offentlig service til helt nye paradigmer om decentraliseret samarbejde, stakeholder-involvering og dialog. Aftagerne kvitterer i flere tilfælde med konkrete invitationer til at inddrage MMA-studerende i praktik-forløb (P&G, Audi,..). Andre udpeger stillinger, der aktuelt er eller har været ledige, hvor de ville ansætte MMA-kandidater, hvis disse fandtes i dag (LEGO, Svendborg Kommune,...).

Alle aftagerne ser behovet for innovation og nytænkning i private og offentlige organisationers servicereaktion til kunder og borgere som det helt centrale parameter, uddannelsen retter sig mod. Årsagen hertil er, at den viden som uddannelsens indhold leverer, og de færdigheder som den træner, anses for (1) at være umiddelbart handlings-rettede, (2) at kunne skabe nye forståelser af og synsvinkler på eksisterende problematikker, samt (3) at kunne gøre forskellige kulturer forståelige for hinanden; at kunne *oversætte* både mellem borgernes dagligdag og kommunens beslutningstagere, og mellem for eksempel danske produktudviklere og den kinesiske middelklasse.

Disse centrale kompetencer udtrykkes også gennem den positive feedback fra internationale sammenslutninger af folk som arbejder med anvendelse af antropologisk viden i markeds- og ledelsesmæssig sammenhæng. Personlig kommunikation mellem centrale medarbejdere ved forskningsenheden, der står bag uddannelsen (bl.a. vores professor i økonomisk antropologi Eric Arnould) og medlemmer af brancheorganisationen EPIC (Ethnographic Praxis in Industry Conference) har understreget denne støtte, men EPIC bakker også officielt op om vores initiativ, som f.eks. gennem følgende citat fra formanden for EPIC, Ken Anderson: "The ideas and competences that drive the proposed MSc degree reflect an urgent demand in the international business environment for the kinds of competences reflected in the work of EPIC participants, their colleagues and clients. The MSc represents a welcome initiative to "put anthropology to work" through a market-oriented curriculum combining practical skills of market-contextualization, market analysis, innovation, entrepreneurship and not least project-based learning with sound social and

anthropological perspectives and insights. This program fosters knowledge and practical competences. These in turn provide enhanced understanding and navigation of competitive social and technological change processes that we in business are all keenly aware, and the rapidly evolving market conditions produced by such change processes, not least in emerging market economies. EPIC fully supports the development of this program and the potential to partnership with it in the future.” Den samlede støtteerklæring er vedlagt i bilag. Det kan i øvrigt nævnes, at samme Ken Anderson har bedt professor i økonomisk antropologi, Eric Arnould, om at varetage en blog vedr. MMA uddannelsen på EPICs hjemmeside, hvilket vidner om den internationale interesse for uddannelsen.

Endvidere har David Prendergast, der er ledende antropolog hos Intel Corp. og en central figur i det internationale ”Smart Cities” projekt udtalt følgende, efter en skype samtale vi havde med ham: “In a world of rapidly changing technologies and socio-technical practices, it is imperative that we train critical thinkers who can design, build, and most importantly imagine across a range of scales from the individual user to meso-level communities to enormous organisations, societies and ecosystems. All too often I come across promising projects that fail to succeed because insufficient attention has been given to identifying sustainable funding models or deeply understanding the value proposition of a product or service for different stakeholders, or indeed the hidden costs of engagement. A program like SDU’s MSc in Market Management Anthropology is a great start towards building these skillsets and preparing entrepreneurs and employees alike for the complex international environments of the future.”

Uden at vi på forhånd kunne være klare over det, så repræsenterer MMA uddannelsen på såvel bachelor som på kandidat-niveau i mange henseender et svar på nogle af de problemstillinger, der rejses i rapporten ”Omsat antropologi”¹ om det antropologiske arbejdsmarked i Danmark. Heri konkluderes det, at ca. 70 % af de ”klassiske” antropologiske kandidater fra KU finder arbejde uden for universitets- og forskningsverdenen, hvorfor det må konkluderes at de

¹ Anne-Louise Lysholm Hansen & Steffen Jöncke. *Omsat antropologi. En undersøgelse af det antropologiske arbejdsmarked i Danmark*. Institut for Antropologi, Københavns Universitet, September 2013.

antropologiske kompetencer er efterspurgt på et bredere arbejdsmarked. Rapporten konkluderer imidlertid også, at såvel kandidater som aftagere oplever, at de mange kompetencer, som antropologerne rent faktisk besidder med henblik på at forstå sociale og kulturelle processer i for eksempel ledelses- og markedssammenhænge, med fordel kunne kombineres med en højere grad af forståelse for flere af de betingelser, som det at drive virksomhed generelt er underlagt. Det er netop denne type indsigt, vi på basis af de forskellige erhvervsorienterede forskningsområder, der er involveret i MMA uddannelse, søger at bibringe vore kandidater. Desuden er der qua de obligatoriske feltarbejde på bacheloruddannelsens 5. semester samt praktisk projektledelse på 6. semester, samt det tunge element af feltprojekt på kandidatuddannelsen skabt grundlag for, at kandidater fra MMA uddannelsen vil være veludrustede til at gå direkte ind i den type projekter og den type samarbejdsrelationer, som i almindelighed kendetegner private virksomheder. Som en af respondenterne fra survey undersøgelsen tilføjer sin besvarelse i det åbne tekstfelt: "Jeg er selv uddannet antropolog ved KU og mener at dette er et rigtig godt tiltag. Det er relevant for både studerende og arbejdsmarkedet. Den traditionelle antropologi kan være svær at operationalisere indenfor områder, der ikke er traditionelle antropologiske forskningsområder eller interesse felter."

1. MMA'en opfylder et udækket behov på arbejdsmarkedet

1.1 MMA leverer kompetencer, der anses for betydningsfulde

I dette afsnit gennemgår vi kort resultaterne af den survey, som udsendtes til ca 600 virksomheder i innovationsnetværket for marked, kultur og forbrug, og som indbragte i alt 85 svar. Formålet var generelt at kortlægge betydningen af de kompetencer, som er central for MMA overbygningsuddannelsen. Foruden baggrundsvariable indgår følgende fire overordnede parametre i undersøgelsen: branchens eksisterende kompetencer, betydning af MMA kompetencer for forbedring af forretningsmuligheder, for service- og produktudvikling samt for ansættelse af en ny medarbejder. Hvad angår branchens kompetencer med hensyn til at være rustet til at agere i nye vækstmarkeder erklærer 31 % sig enige eller helt enige i, at branchen mangler sådanne kompetencer mens 39 % siger "både/og". 46 % udtrykker enighed eller fuld enighed i at branchen ikke er godt rustet til at holde øje med forandringer på oversøiske markeder mens 34 % siger "både/og". Kun hvad angår generel produkt og serviceudvikling mener et lille flertal af virksomheder at branchen er rimelig rustet (18 % enige eller helt enige i at der mangler kompetencer, 29 % siger "både/og").

Til gengæld er resultaterne entydigt positive, når det gælder betydningen af MMAernes centrale kompetencer. Hvad angår forbedring af forretningsmulighederne på nye markeder så anses såvel forståelse for samspillet mellem teknologi, marked og samfund (71 %), indsigt og forståelse for brugere og deres daglige omgivelser (86 %) samt solid faglig indsigt i kulturforskelle såvel national som internationalt (69 %) at have stor eller meget stor betydning. Hvad angår konkurrenceevnen på service- og produktudvikling, så vurderes det tilsvarende at forståelse for samspillet mellem marked, teknologi og samfund (69 %), forståelse for forbrugerne og deres daglige omgivelser (80 %) samt solid faglig indsigt i kulturforskelle nationalt såvel som internationalt (64 %) at have stor eller meget stor betydning. For alle disse spørgsmål gælder det, at andelen der tildeler disse kompetencer mindre eller slet ingen betydning ligger på 11 % eller derunder.

Vi stillede endvidere følgende spørgsmål: Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har følgende kompetencer? Dette spørgsmål blev stillet for fire kompetencer, som en færdig MMA kandidat givet vil have samt for en kompetence som en færdig kandidat muligvis kan have afhængig af feltarbejdets og specialets karakter (nemlig erfaring med oversøisk markedsanalyse). Kun for denne sidstnævnte, potentielle, kompetence, var resultatet lidt blandet, med 22 % der udtrykker, at det vil have stor eller meget stor betydning og 23 % der siger "nogen betydning". For de øvrige fire indbyggede kompetencer i MMA uddannelsen var tilkendegivelsen stærkt positiv med hensyn til betydning for ansættelse: erfaring med at indsamle kvalitative data (53 % stor/meget stor betydning, 29 % nogen betydning; solid faglig indsigt i kulturforskelle nationalt og internationalt (50 % stor eller meget stor betydning, 34 % nogen betydning); et globalt perspektiv på muligheder og udfordringer i markedet (54 % stor eller meget stor betydning, 27 % nogen betydning); samt indsigt i kulturforskelle kombineret med ledelse og erhvervsøkonomi (61 % stor eller meget stor betydning, 21 % nogen betydning).

Resultaterne af vores survey peger klart i retning af behov for og efterspørgsel efter de centrale kompetencer, som MMA overbygningsuddannelsen er bygget op om. Andre elementer, som for eksempel entreprenørskab i kombination med kulturindsigt kunne også have været testet, og ville formentlig kun have styrket respondenternes oplevelse af relevans. Men af hensyn til svarprocenten har survey'en været designet så enkelt som muligt. Det er derfor også klart, at en sådan survey nødvendigvis må holdes i ret generelle termer, hvorfor vi har kompletteret den med dybdeinterviews med henblik på en mere specifik vurdering af, hvilke elementer i kandidatuddannelsen, der udgør særlige styrker, og hvordan den eventuelt kan tilrettes med henblik på optimal korrespondance med aftagernes behov. Resultaterne af disse dybdeinterviews udgør den resterende del af denne aftageranalyse, selvom vi enkelte steder også inkluderer tekstbidder fra det

åbne svarfelt, hvor survey-respondenterne kunne dele eventuelle refleksioner og kommentarer vedrørende uddannelsen med os.

1.2 MMA leverer innovations-kompetence

En af survey respondenterne sammenfatter dette punkt således: "Flot initiativ med meget engagerede kræfter bag. Jeg mener bestemt, at kandidaterne vil kunne bidrage med nogle afgørende tværfaglige kompetencer i private og offentlige virksomheder i forbindelse med udvikling af nye produkter og tjenester". MMA-programmet anses generelt for at være i tråd med virksomheders stigende erkendelse af, hvor bredt et felt innovation er, og at det handler om at kigge på hele forretningen i et nyt perspektiv, der bryder med den søjletænkning (separation af ledelse, (corporate) branding, market intelligence, produktudvikling...) der præger eksisterende praksisformer i erhvervsøkonomiske uddannelser. "Det som I fokuserer på, spændingsfeltet mellem marked, innovation, design og forbrugerforståelse, der ligger en masse muligheder". *Anne Flemmert Jensen*

"En virksomhed er bygget op omkring forestillinger om, hvordan ting bør være. Så man skal ind og overbevise en forretning om, at 'I skal tænke på en anden måde'. Den her overbygning kan være en drivende kraft i at skabe kandidater, som kan åbne op for simpelthen at forstå en forretning anderledes – få en virksomhed til at forstå, hvilke spørgsmål den overhovedet skal stille om sit marked, og at den måske ikke engang vidste, *hvad* den ikke vidste. Forstå hvordan du som organisation kan nærme dig dine kunder – og at også offentlige organisationer har kunder. Vi laver meget for Grundfos, og der ses innovation ofte som nye fysiske produkter, hvilket er ret så traditionelt. Men innovation er også at levere produkter til kunder på en ny måde, og kunne gentænke alle stakeholder-relationer". *Nicolai Mendgaard Larsen*

1.3 MMA retter sig mod at forstå *kunder* i bred forstand

Aftagerne udtrykker gennemgående at MMA'en er et lovende tiltag i forhold til at opfylde et stærkt, udækket behov for ansatte, der kan forstå grupper af brugere, kunder og klienter, og som kan drive en reorientering i måden at tænke: "Probably we have lost touch because we have focused on categories like laundry products, while we really need to understand our consumer as a person first" *Jacques-Julien Rieme*. MMA-kandidaterne anses således også for at være relevante for arbejdet med at "forstå brugerne af verdens fremmeste sundhedsportal". *Morten Elbæk Petersen*

MMA'en roses for sin grundlæggende markeds-orientering, hvorved den adskiller sig fra mange andre uddannelser i Danmark (mere om dette nedenfor), og retter sig mod at forstå *kunder* i bred forstand, herunder de borgere som i netop i stigende grad anses for kunder af offentlige organisationer der skal konkurrere på markedsvilkår. "Jeg vil klart mene at I har en styrke i jeres positionering på *market anthropology*: Det er dét, jeg mener med business anthropology, det markeds-vendte". *Sanne Dalgaard*.

Markeds-orienteringen er klart en styrke, udtaler *Jakob Sloth Yigen Madsen* på basis af sin erfaring med internationalt udviklingsarbejde for FN: "At udgå fra den tanke: 'Vi har et produkt'. Det er jo normalt ikke i internationale organisationer man tænker sådan, heller ikke hos FN, men det sker mere og mere kan jeg se, ikke bare i FN. I 2006 var jeg på et kursus mens jeg arbejdede for FN, *Integrated Marketing Communication for Social Change*, hvor tilgangen netop var at tænke på vores målgrupper som en slags kunder. Hvor udgangspunktet er: Hvordan kan man få X procent af verdens befolkning til at drikke Coca Cola, altså hvordan fanden kan det lade sig gøre, også i små landsbyer i Afrika? Så må det også kunne lade sig gøre at få dem til at bruge malarianet eller tage kondom på eller spise en pille, eller hvilken ændring i adfærd det nu handler om. Altså, hvordan får man folk til at gøre et eller andet? Det er fuldstændig de samme mekanismer man forsøger at bruge, for at gøre noget attraktivt for folk, for at ændre deres adfærd simpelthen. Så det er fuldstændig oplagt, at det

at være markeds-orienteret er en god approach at kunne, når man vil at noget skal virke attraktivt for folk.”

Flere aftagere, også i kommentarerne til survey undersøgelsen, påpeger, at uddannelsen har relevans ud over marketing og produkt- og serviceudvikling, og uddannelsen knytter sig på denne måde ikke snævert til marketing funktioner i virksomhederne. ”Uddannelsen er interessant ud over marketing, fordi den også kan relateres til forandringsprocesser og forandringsledelse i andre kulturelle sammenhænge, hvor man for eksempel har etableret produktion. For eksempel i forbindelse med corporate social responsibility, miljø og arbejdsmiljø. Erfaringerne med disse forhold opfattes slet ikke på andre måder andre steder”. *Lone Stubberup*

Også andre nævner anvendeligheden af uddannelsen i forbindelse med CSR fordi det er et af de konkurrenceparametre, danske virksomheder satser på: ”Uddannelsen og dens kritiske vinkel spiller rigtig godt sammen med CSR bølgen – verden er ikke sort og hvid, og indsigten heri er specielt relevant for danske virksomheder”. *Lars Hedal*

1.4 MMA understøtter det offentlige paradigmeskift

Uddannelsen anses også som relevant for behovene på det offentlige arbejdsmarked, i forhold til det paradigme-skift som foregår i kommuners måde at tænke service og relationer til borgerne:

”I den kommunale sektor er vi optaget af dette spørgsmål: Hvordan flytter vi perspektivet fra at være traditionel myndighed til at være sparringspartner? Fra at være reaktiv og afventende til at være proaktiv, og gå ind i en sam-skabelse med de interessenter, vi har omkring os. Fra et borger-klient perspektiv, til at være samarbejdspartner. Hvor kommunen ikke sidder som edderkoppen midt i sit spind, men som del af en rundkreds med folk. Det er en ny måde at tænke på, som vi ikke er skarpe på, og det gør at vi er usikre: Hvordan agerer vi i et horisontalt samfund, hvor alle har lige adgang til information, og den traditionelle autoritet vi havde tidligere, er stærkt faldende? Vi har et erkendt behov vi ikke kan definere nærmere. Her kunne det I kigger på blive rigtig interessant, for I tilbyder den formidler/oversætter kompetence, som måske kunne lukke det hul for os, som vi kan se

er der, men er uklare omkring. Vi har ikke begreberne til at forstå og oversætte, hvad der rører sig derude. Et eksempel er den folkelige bevægelse, der er opstået omkring bevarelsen af Svendborg havn. De har fået lavet bannere og det hele... og vi står billedligt talt inde bag den kommunale mur og tænker 'Hvad har vi gjort forkert, hvorfor er vi overhovedet i opposition?'. Hvordan kan vi forstå hvad de siger, på en måde så vi selv kan kommunikere i de baner, deres mindset befinder sig i? Vi går jævnligt galt i byen fordi vi tror, at den problematik vi adresserer, er den rigtige, men det er den ikke. Der skal noget andet til, og det I har i kikkerten, kunne godt være dét, der hjælper os til at forstå, hvad problematikken er". *Torben Jørgensen*

1.5 Datamængder skaber stigende efterspørgsel på etnografisk forståelse

Træningen i at anvende etnografiske metoder til dataindsamling og formidle analysen heraf, vurderes som værende i tråd med markedsføringens stigende behov for en "storytelling" der kan løse et voksende problem: "How do we make sense of all that data? We recruit people who can handle data, but increasingly we look to the human factor. We are stopping the use of focus groups, and taking a much more ethnographic approach. Procter & Gamble invented market research and we spend 500 million dollar a year on it. We have 1500 people employed in market research. What you do really fits with what P&G market research wants to do – we are looking for skills of human understanding". *Jacques-Julien Rieme*

Det handler her ikke kun om markedsanalyse, men om at mange virksomheder oplever, at den stigende globalisering og de komplekse interkulturelle sammenhænge og markedsrelationer gør det mere og mere påkrævet med at indlejre etnografiske og antropologiske kompetencer med henblik på konkrete markeds- og organisationsudviklings-projekter. "Vi gør nogen forsøg på at få noget kulturtræning, men det ville være bedre med en intern konsulent som kunne træde til i konkrete projektsammenhænge *Lone Stubberup*

1.6 Relevans for såvel store som mellemstore (og enkelte mindre) virksomheder

Aftagerne vurderer, at det primære behov for MMA'ens kandidater ligger i store virksomheder og organisationer samt konsulenthuse, både i Danmark og udlandet: "Jeg tror på et markedspotentiale for det her. Det retter sig mod store virksomheder og konsulenthuse. Virksomheder med internationale markeder. Nu har vi selv lige startet en forretning, hvor vi sælger nogle af de samme kompetencer som ren konsulentydelse til virksomheder. Og nogle af de store konsulenthuse som RED har også forsøgt at udvikle tiltag i den her retning, som en anvendt erhvervsantropologi".

Nicolai Mendgaard Larsen

Philippe Guineau, direktør for en mellemstor virksomhed, understreger at i RICE skal nye ansatte være *operationelle*, der skal kunne ses en *return on investment* indenfor et år. En fremadrettet konklusion i forhold til SDU's styring af MMA-programmet må således være, at der bør gøres en indsats for at overbevise små og mellemstore virksomheder om MMA-kandidaternes brugbarhed. Et substantielt tiltag som kan gennemføres på uddannelsen er, at de kandidatstuderende bringes til at forstå forskellene på de udfordringer og prioriteter, som gælder for forskellige størrelser af virksomheder. Både fordi det indgår i deres generelle forretningsforståelse, og som strategi for deres orientering mod jobmarkedet.

Men selv om de mellemstore virksomheder byder på visse udfordringer, vurderes det at en MA-kandidat "også for de mellemstore virksomheder kan levere et bedre blik for deres kunder, som en marketing medarbejder" *Nicolai Mendgaard Larsen*. En respondent fra surveyundersøgelsen udtrykker det således: "Specielt små og mellemstore virksomheder har et kompetencegab, når vi taler kulturindsigt - forbrugerindsigt og i det hele taget dybere forståelse for de mekanismer der er afgørende for virksomhedens succes på fremmede markeder. Personligt vil jeg hilse jeres nye uddannelse velkommen. Ingen tvivl om at kompetencen mangler i de små og

mellemstore virksomheder, så hvis I skal have aftagerne involveret i jeres udviklingsproces vil jeg anbefale omtalte målgruppe”.

De mellemstore virksomheder, der har en stærk tilstedeværelse på vækstmarkeder, anser da også selv MMA’ens kulturelle kompetencer for yderst relevante. Med Philippe Guineaus ord, administrerende direktør for den hastigt voksende fynske virksomhed RICE: ”Det er genialt at få folk, der forstår kultur, og ikke kommer med deres danske rammer i hovedet. Det er supervigtigt.”

Interviewer: Er I så orienterede mod dette i jeres ansættelser?

Philippe Guineau: Nej, for kandidater med de evner eksisterer ikke! Derfor er det genialt”.

2. En unik kombination i forhold til lignende uddannelser

I aftagernes vurdering bidrager MMA’en med en ny profil i forhold til lignende uddannelser.

I aftagernes perspektiv har MMA ingen nævneværdige konkurrenter, og at selve den faglige konstellation og især den gennemgående markedsorientering gør MMA til en unik uddannelse.

- “I don’t think you have competition from traditional anthropology programs in terms of placing students. I don’t want someone from traditional anthropology, if I can get someone from SDU, because the risk is too high”. *Jacques-Julien Rieme*
- ”Som censor i antropologi har jeg aldrig set et speciale, der vil forstå forbrugere. Der er ikke ret mange der har gjort det I gør, det kan jeg se. Derfor er det fint med jeres fokus på markedet. Det handler jo om at forstå, hvem er kunden egentlig og hvad er værdien for dem egentlig af en given ydelse? Samt at have blik for forretning: At forstå, om det man sidder og beskæftiger sig med her, overhovedet kan have værdi for nogen”. *Nicolai Mendgaard Larsen*
- ”CBS prøver at hive noget lignende ind, men jeg kan slet ikke se, hvordan der skulle være nogen konkurrence fra CBS: De mangler evne til at redefinere deres tænkning, de er problemløbere, men de gentænker ikke problemstillinger”. *Sanne Dalgaard*

- "Jeg er selv censor indenfor sundheds-IT og forebyggelse i både Aarhus, København og på SDU. Lige præcis den her konstellation har jeg ikke set nogen steder". *Morten Elbæk Petersen*
- "Denne uddannelse er unik i verden – ikke engang her i USA har vi noget tilsvarende, og den afspejler på bedste måde de kompetencer med hensyn til kvalitet i forskning og i samarbejde med erhvervslivet, som eksisterer i det SDU-miljø, der står bag". *Anders Bengtsson*

Mere specifikt vurderer aftagerne, at MMA får sin særlige profil blandt andre uddannelser ved at markere et krydsfelt mellem to skillelinjer: Antropologien og business-orienteringen, som tilsammen gør den til en uddannelse, der er nytænkende med akademisk ballast. For de, der kender miljøet på Institut for Marketing & Management i forvejen, er det tydeligt, at selve det at uddannelsen er indlejret på et erhvervsøkonomisk institut og blandt forskere, der konsekvent og gennem mange år har samarbejdet med erhvervslivet, er en vigtig del af uddannelsens attraktivitet.

2.1 Antropologiens grundlæggende force

Antropologien i sig selv vurderes at kunne bidrage mere til innovation, på basis af en forståelse af konkrete problematikker blandt forbrugere og borgere, end andre socialvidenskabelige discipliner.

- "Vi har allerede 'hyldevaren': Jurister, økonomer, sociologer, markedsundersøgelser – vi har været der og købt t-shirten! Nej, der skal noget andet til. Det attraktive er den del, der handler om antropologi... at kunne lægge den vinkel på for at forstå, hvad der foregår. Det er i virkeligheden dét, der er nyt og interessant". *Torben Jørgensen*
- Det fede er, at disse kan komme ind med nogle helt andre vinkler, se nye muligheder og åbninger. *Lars Hedal*
- "Antropologer har i dag en specialist rolle. Jeg kunne tænke mig at antropologer bliver vice presidents derude. Fordi det her er den bedste måde at gøre tingene på, den kan åbne ens

forretning. Og det kan give antropologer et nyt jobmarked, men du skal have nogen der gør det, så man kan se at det skal gøres. Og det er der ingen, der gør i dag". *Nicolai Mendgaard Larsen*

- "I vores branche har vi nogen tradition for at bruge antropologien til at forstå markedsrelationer og forbrugernes adfærd. Men vi er aldrig rigtig uddannet til det – i få tilfælde er der antropologer, der så må lære sig det erhvervsmæssige, men oftest er der folk fra business schools, der har studeret lidt kvalitativ metode. Det her er den helt rigtige måde at bringe antropologien i spil for erhvervslivet". *Anders Bengtsson*

2.2 MMA'ens grundlæggende business-orientering

MMA'ens fundamentale accept af at gøre antropologiske metoder tilgængelige for firmaers overlevelse og vækst, gør den mere relevant for aftagerne end en ren, klassisk antropologi-uddannelse. Den vurderes at være et nybrud i dansk antropologi, som kan bryde nye jobmarkeder for danske antropologer.

- "Det stærke ved denne uddannelse, er at de færdige kandidater ikke er fra et antropologmiljø men fra et erhvervsøkonomisk institut. Det vil sige, at de både har indsigt, hvordan virksomhederne 'plejer' at tænke kulturer, forbrugere og markeder, men også har nogen spændende ideer til, hvordan det kan gøres anderledes. På den måde kan de gå direkte i dialog og nyttiggøre deres viden meget bedre". *Sofie Møller Bjerrisgaard*

Denne bemærkning fra en konsulent ved Mercuri Urval sammenfatter præcis en af de centrale styrker ved uddannelsen, nemlig at den er udtryk for et stærkt forskningsmiljø i antropologisk analyse og forståelse af markeder og forbrug, der er indlejret i et erhvervsøkonomisk institut og dermed har et erhvervsorienteret anvendelighedsperspektiv bygget ind i selve grundlaget for den forskning og undervisning der foregår, ikke bare på MMA men også på cand.merc., cand.negot., m.v.

- "Man skal ikke bare være antropolog, man skal forstå en forretning. Man skal selvfølgelig kunne sine teorier og sit håndværk. Men det der er supercentralt, er at forstå den organisation, som den her viden skal ind i. Du kan ikke bare designe dig ud af en dårlig forretningside, du er nødt til at være en, der forstår en forretning: Kan den her kunde få de ting du anbefaler, til at ske efterfølgende, kan organisationen handle på det her?". *Nicolai Mendgaard Larsen*
- "I forhold til den antropologi der undervises i på danske universiteter, knytter I jo an til en amerikansk tradition for at man fx går ud i et firma som Intel og arbejder med dem, så tilbage på universitetet. I markerer et opgør med en rigid struktur: Antropologer i Danmark hænger meget fast en i regional specialisering, samt et betændt forhold til kapitalisme: At det er ondt at vide noget om mennesker sådan at du tjener penge på dem. Med den her uddannelse kan den akademiske verden åbne op til erhvervslivet". *Nicolai Mendgaard Larsen*
- "Market anthropologists rising to management and becoming vice presidents in corporations would take all the other skills than pure anthropology – the business mindset that works towards being a consumer-driven organization". *Jacques-Julien Rieme*

2.3 Nytænkende med akademisk ballast

Gennem et helt semesters feltarbejde og sin faglige tyngde af klassisk antropologisk teori skiller MMA'en sig positivt ud indenfor feltet af uddannelser, der kombinerer en erhvervs-orientering med socialvidenskab – især når vi følger aftagernes råd om ikke at lette på den faglige ballast.

- "Andre fag har kapitaliseret på antropologien, designerne har været gode til det. Men designere ser og tænker nogen andre ting end antropologer, de ser meget konkrete løsninger. De ser produkter. Antropologer kan i et bredere perspektiv se udfordringer og behov derude, som man så kan gå hen og forsøge at løse". *Nicolai Mendgaard Larsen*

- "CBS has something with market creation, but I don't think they have much ethnography".
Jacques-Julien Rieme
- "Kandidater fra business-overbygningerne på etnologi og antropologi mangler klassisk ballast: De kan ikke skyde med skarpt. Det er den teoretiske tyngde, der gør folk i stand til at tænke ud over vanetænkning". *Sanne Dalgaard*
- Det jeg godt kan lide, er at disse kandidater vil få en grundlæggende forståelse for samfundsprocesser og ikke bare være specialister i konkret adfærd. Altså det, at uddannelsen går ud over interkulturel kommunikation og de konkrete adfærdsafkodninger".
Lone Stubberup

Denne sidste bemærkning er specielt vigtig set i lyset af, at mange af de konkurrerende uddannelser, der sigter mod lignende stillinger på arbejdsmarkedet netop har karakter af forskellige specialiseringer inden for interkulturel kommunikation.

3. Indholdet matcher aftagernes behov

Der er en stærk sammenhæng mellem den nye uddannelses forventede indhold, og aftagernes beskrevne behov. Overbygningen i Market Anthropology planlægges at dække følgende emner:

Første semester

Advanced Business Anthropology

Economic transformations

Technology, Market and Society

Andet semester:

Advanced Anthropology of Markets

Market based product- and service development

Global economy of symbols

Specialiseringsfag (markedsanalyse, produktudvikling, fjerne vækstmarkeder)

Tredje semester: praktisk projektarbejde

Fjerde semester: speciale

Aftagerne har inden interviewet læst et dokument, der viste ovennævnte skitse af uddannelsen (bemærk hvordan aftagerundersøgelsen har ændret fagbetegnelser en smule samt indført projektforberedende specialiseringsforløb)

4th semester	MSc thesis		
3rd semester	Ethnographic fieldwork		
2nd semester	Technology, mobility and materiality 10 ECTS	Communication, branding and entertainment 10 ECTS	Advanced anthropology of business 10 ECTS
1st semester	Economic transformation 10 ECTS	Product development and design 10 ECTS	Advanced anthropology of markets 10 ECTS

I øvrigt præciserer teksten til aftagerne kompetenceprofilen og det faglige indhold således:

Generelle kompetencer

Markedsantropologen er den ledende medarbejder i virksomheden, der er bedst i stand til at gennemskue de skiftende kulturelle betingelser for optimal håndtering af marked og offentlighed i forbindelse med virksomhedens eller organisationens virke.

En markedsantropolog er en markedsorienteret vidensarbejder, der har blik for makrotrends og greb om kulturel kompleksitet. Markedsantropologer kan identificere relevante problemstillinger for en organisation, og se nye muligheder og åbninger. De kan indhente den viden, der gør handling mulig. De kan analysere hvilke kulturelle forestillinger og historiske forandringer, der skaber menneskers behov og bekymringer, og kan adressere disse. Disse kompetencer ruste dansk erhvervsliv til konkurrencen på nye vækstmarkeder.

Første og andet semester

Uddannelsens første to semestre udgør én obligatorisk helhed, som opgraderer de studerendes konceptuelle og metodiske kompetencer inden for en antropologisk baseret

forståelse for markeds- og ledelsesprocesser. Kurserne videreudvikler de studerendes antropologiske forståelse for følgende centrale makrotendenser og problemstillinger i det 21. århundredes globale marked:

- Forandringer i globale markedsforhold og værdikæder i antropologisk anskuelse
- Emerging markets: Regionalt fokus på nyudviklede og – udviklende markeder især i Afrika, Asien og Latinamerika.
- Stigende krav til markedsbaseret produktudvikling og design i organisationer
- Problematikker omkring det økonomiske vækst-paradigme i forhold til bæredygtighed og finansiel stabilitet
- Oplevelses- og symbol-økonomiens centrale rolle i forbrugskulturen, den stigende betydning af branding på tværs af teknologier og medier
- Teknologiens betydning for menneskers dannelse af sociale relationer, og for samfunds- og markedsudviklingen i bredere forstand

Endvidere koordineres temaer på tværs af kurserne, så centrale emner anskues fra flere vinkler. Ét af disse vil være emnet *Health and Society*: Et fokus på krydsfeltet mellem forbrugskultur og sundhedspolitik.

Tredje semester

Gennem antropologisk feltarbejde specialiserer de studerende sig i et marked, der i særlig grad har deres interesse. De definerer en konkret markeds-antropologisk problemstilling, formulerer forskningsspørgsmål, og designer samt gennemfører en dataindsamling, hvor de ved egen brug af metoder skal indhente ny viden og nye perspektiver på problemstillingen.

Fjerde semester

Her skrives det afsluttende speciale under vejledning af forskere bag uddannelsen. Det vil oftest, enten i større eller mindre omfang, basere sig på den selvstændige dataindsamling, de studerende foretog under 3. semester. Herved knyttes de teorier, som den studerende har mødt tidligere på studiet, til en konkret analyse af daglig praksis blandt forbrugere, ledere, ansatte og/eller entreprenører.

Når aftagerne forholder sig til ovenstående, skiller flere elementer sig positivt ud: For det første vores faglige fokus på vækstmarkeder, der indgår i fag som *Advanced Anthropology of Markets* og *Global Economy of Symbols*, og vil blive yderligere intensiveret blandt studerende, der skriver

speciale med regional basering i et vækstmarked. Et andet meget efterspurgt element er feltarbejdets sikring af professionel træning og personlige udvikling i forhold til at være mobil, "sparke døre ind" og skaffe viden om konkrete lokale problemstillinger. Endelig nævner flere indblik i samspillet mellem teknologi og marked som en force, fordi faget tager udgangspunkt i, hvordan teknologiske forandringer ændrer betingelser for hverdagspraksis, og altså igen har det efterspurgt konkrete fokus på konsekvenser for forbrugere og virksomheder..

3.1 Tværkulturelt perspektiv og vækstmarkeder

Fokus på vækstmarkeder er absolut et positivt element i MA'en. Aftagerne ser denne uomgængelige orientering som del af en større synergi, idet de kobler vækstmarkeder med MA'ens generelle kulturelle kompetencer. De ser med andre ord den antropologiske tilgang som netop den, der vil kunne give både danske og internationale virksomheder en forståelse for lokale vækstmarkeder, som skaber økonomisk værdi: "These are obviously essential competences when you look at the skills we need. New horizons are coming up in places like Africa and Asia, and you need culture to capture people's values there. We need people who can move in those environments, move from Geneva [Procter & Gamble's hovedkvarter] to Nigeria". *Jacques-Julien Rieme*

"Audi and the whole industry finds itself in changing cultural circumstances as well as new emerging markets, our brand strategy could highly benefit from this expertise". *Floris Dreesman*

Samme anbefaling lyder fra aftagere med kendskab til store danske virksomheder: "Jeres fokus på emergent markets er helt klart centralt, det er i dag en 'black box' i for eksempel Grundfos: At forstå forskellen i, hvordan produkter bliver solgt i forskellige lande" *Nicolai Mendgaard Larsen*. Også i mellemstore virksomheder som oplever succes på vækstmarkeder, er der en bevidsthed om behovet for at være orienteret mod fremtidens markeder: "Afrika, Burma – selv krigsførende lande som Afghanistan kommer op om 20-30 år". *Philippe Guineau*

Den forståelse for lokal kultur som MMA'en findyrker, handler både om at tilfredsstille behov og undgå at træde på de ømme tæer, som så ofte leder til spildte handelsmuligheder: "Vi arbejder konstant på at gøre dansk myndighedsdrevet sundhed til et troværdigt brand. Her må vi forstå vores amerikanske partnere, for ikke at støde dem væk – nogle af dem opfatter central drift af et sundhedsvæsen som nærmest kommunistisk. I Kina er dét jo så en absolut fordel, men når vi skal sælge vores model til dem, må vi være meget bevidste om de enorme regionale variationer indenfor landet". *Morten Elbæk Petersen*

Jo mindre størrelse firmaet har, jo mere konkret bliver dets orientering mod det kulturelle: "Det er så nemt at krænke folk. Derfor er det ultra-vigtigt at forstå, hvordan folk opfatter ting. Når du sælger design, er du nødt til at forstå religion!". *Philippe Guineau*

3.2 Feltarbejdet kvalificerer

"Det er en god idé med stor fokus på empirisk feltarbejde på tredje semester. Der er ingen andre måder at lære det på". *Anne Flemmert Jensen*

Det er feltarbejdet på 3. semester, som sammen med undervisningen i antropologisk teori, leveret af et omfattende og voksende miljø af antropologiske forskere, kvalificerer dette program til titlen Market Anthropology. Træningen i antropologisk feltarbejde giver MA-kandidaten mulighed for at levere en svært tilgængelig form for viden: "Man skal lære de klassiske antropologiske dyder: At opsøge ting selvom det er hårdt, at bevæge sig steder man ellers ikke ville og have det OK med at stille det her spørgsmål, selvom det er en lille smule ubehageligt. Der er det helt klart kompetence-opbyggende at gennemføre et helt feltarbejde". *Nicolai Mendgaard Larsen*

Jacob Sloth Yigen Madsen bakker op: "Det længerevarende feltarbejde er helt nødvendigt. Det er det der gør, at man kan fungere som antropolog. Det er også et kæmpe plus i karrieren, man bliver virkelig grundigt trænet i research-design og så videre. Det kvalificerer en til at bestride alt muligt"

Uanset om de selv har rødder i antropologien eller ej, ser aftagerne en stærk værdi i feltarbejdet. De angiver at det er meget svært at skaffe medarbejdere, som både har attituden, de metodiske redskaber og den praktiske erfaring, der disponerer dem for at søge udenfor kontorets og konsulent-rapporternes komfort-zone, når de søger markeds-viden og innovations-inspiration:

”I erhvervslivet har du ingen beskyttelse, en god medarbejder der rejser ud, skal deltage i livet, og ikke leve som ambassadører. Du betaler med din krop! Så det I har der [feltarbejdet] kan være et plus. Hvis man også har viljen til at sælge eller at købe, som er essensen af erhvervslivet”. *Philippe Guineau* ”

Også i det kommunale paradigmeskift mod en mere aktiv lytten til borgerne, repræsenterer antropologens opsøgende, lokalt orienterede metoder et vigtigt nyt udbud af kompetencer: ”Feltarbejdet opfatter jeg som noget, der kan give en værdi. Et er at du har din faglighed i orden, men du skal også kunne bruge dig selv som redskab, og sparke nogen døre ind. Så det her kan være produktivt for en persons personlig integritet, pondus. Det understøtter den udefra-og-ind tænkning, som kommunerne er ved at se værdien af, i stedet for at tænke indefra og ud. Hvor vi gerne vil kunne undersøge almindelige menneskers kommunikations-mønstre, og oversætte til vores kommunale praksis”. *Torben Jørgensen*

3.3 Et kulturelt syn på teknologi og markedsudvikling

Mange aftagere hæfter sig ved, at uddannelsen også inkluderer en diskussion af samspil mellem markeds- og teknologiudvikling. Som Lars Hedal, direktør for en IT virksomhed udtrykker det, så ”har vi det fint med diplomingeniører” men de kan sjældent ”identificere relevante problemstillinger for virksomhedens strategi, levere en forståelse for langsigtede markedsforandringer. Blikket for kulturelle processer og den måde, teknologien indgår i hverdagen. For eksempel webshop, pinterest og social shopping- hvor kom det fra? [...]Så det er afgørende at få det markeds-mæssige med ind i sine teknologibaserede overvejelser. Vi mangler et analyseapparat til disse forandringer.”

Der er en efterspørgsel efter medarbejdere, der kan bidrage til en dybere forståelse af dynamikken mellem den teknologiske udvikling, forandringer i forbrugernes hverdag og virksomhedernes betingelser for at kunne navigere i sådanne dynamiske omgivelser.

In today's ever faster changing world, educated deep understanding of economic, technologic and thus cultural changes are of crucial importance for internationally run companies. In day-to-day management the implementation of these changes into the overall strategies has to be ensured.

Floris Dreesman

"Teknologien skaber nogen markeds "disruptions" som vi kun har set begyndelsen af. Analyse af trends og tendenser er fint, men arbejdet med innovation kræver noget mere foresigtig for at opnå forståelse af samfundsforandringsprocesser i større perspektiv. Så formulering af en fremskrivning er vigtig, i hvert fald i et femårigt perspektiv. Inklusive bevidstheden om at det kan gå anderledes." *Anne Flemmert Jensen*

3.4 Opbakning til fagstrukturens emner og supplerings af bachelor

Der er generelt opbakning til, at vi med MMA har ramt en fagkombination, der indkredser de områder, hvor de mest grundlæggende udviklinger af globale markeder sker i disse år, og stadig forventes at udspille sig. Det hænger blandt andet sammen med ovennævnte fokus på samspil mellem teknologi og markedsudvikling og de globale økonomiske transformationsmekanismer.

"Uddannelsen er velafbalanceret mellem økonomiske, ledelsesmæssige og antropologiske fag". *Lone Stubberup*

Fagkombinationen lægger op til kompetencer, der skal understøtte en "mere tydelig bevidsthed i virksomheden om at forandringsfremskrivninger er pejlemærker for at formulere visioner og strategiske mulighedsfelter. Det handler om at kunne se mønstre, når vi har denne forretning og disse brand values, hvordan spiller det så sammen med de forandringer vi kan spore i markedet med nye konkurrenter etc og forandringer i kernemålgruppernes hverdagsliv. Nye

mulighedsfelter opstår på basis af nye consumer insights, men også af ny teknologi.

Sammentænkningen af disse felter er derfor rigtig vigtig for at forså de nye muligheder, der opstår på basis af forandringer i teknologi og samfund." *Anne Flemmert Jensen*

"Økonomisk transformation – det ville jeg gerne have haft selv! Med fokus på økonomi både som noget der påvirker os, men også som noget, der kan påvirkes af forbrugeren. Som for eksempel dagens trends mod lavere forbrug og genbrug: Hvordan de påvirker andre sider af vores hverdag, og hvad der sker, når det går hen og bliver politisk". *Pernille Hjortkjær*

Desuden må en generel konklusion være, at aftagerne anser kandidat-delen for at følge op på bachelor-delen med et helt nødvendigt løft i de studerendes kompetencer og status, og uden unødvendige overlap emnemæssigt. Som når Sanne Dalgaard, i forlængelse af udsagnet "det er svært at klare sig i Danmark med en bachelor", konstaterer at "et stærkt kort er synergien i jeres uddannelse, suppleringen af jeres bachelor".

Derfor er der heller ikke gennemgribende forslag til ændringer i indholdet. De gange hvor respondenterne decideret efterspurgte emner, som de ikke kunne se i strukturen, vil man vide, hvis man har nærmere kendskab til bachelor-programmet i Market and Management Anthropology, at disse emner dækkes i bachelor-delens fag. Som for eksempel når Philippe Guineau angiver religion som et vigtigt emne, og beklager at han ikke kan se i diagrammet: Dette dækkes i bachelor-fagene Introduction to Social Anthropology og Global Consumer Cultures. Det samme gælder, når Nicolai Mendgaard Larsen betoner, som et afgørende emne i de studerendes business-forståelse, forskellen mellem Business-to-Business og Business-to-Consumer virksomheders kunderelation: Dette dækkes til fulde af bachelor-faget International b-to-b Marketing. Aftagerne havde af klare grunde ikke tid til at læse fagbeskrivelserne igennem for de ca. 20 fag, som bachelor-delen byder på.

4. Aftagerne prioriterer bevarelse af faglig tyngde

Emnerne i fagene vurderes af aftagerne både implicit og eksplicit at være i tråd med de behov på arbejdsmarkedet, som samfundsudviklingen skaber.

Når talen falder på mulige revisioner af indholdet på uddannelsen, så den endnu bedre kunne imødekomme aftagernes behov, introduceres der ikke helt nye emner. Aftagerne anbefaler snarere en yderligere fokusering på visse eksisterende emner, og advarer mod en nedprioritering. Et af disse emner er selve den klassiske, dybdegående socialvidenskabelige teori, som udgør den faglige tyngde på "Advanced anthropology" kurserne. Det er karakteristisk at aftagere fra store organisationer efterspørger netop denne ballast som det, der genererer evnen til at stille spørgsmål, som skaber nye tænkemåder. Og som gør uddannelsen mere unik i det danske uddannelsesudbud. Projektledelse og traditionelle økonomiske kompetencer er "standard hyldevarer, dem kan vi hurtigt fylde op med" siger Torben Jørgensen, som dog samtidig anerkender at "små og mellemstore virksomheder vil nok kun aftage jeres kandidater, hvis de også kan læse regnskaber" *Torben Jørgensen*. Evnen hertil leveres på bachelor-delen.

Sanne Dalgaard bemærker at det er farligt at skære ned på ballasten af klassisk teori, og kritiserer i den forbindelse de business-rettede overbygninger på etnologi og antropologi i København for at "deres kandidater har for lidt tyngde. Jeg vælger hellere studerende der har en klassisk ballast, så former jeg dem selv angående business" *Sanne Dalgaard*. Hun anbefaler at vi holder fast i den klassiske ballast på Advanced Anthropology kurserne, som gør at vores kandidater vil kunne "skyde med skarpt" som hun siger. Ligeledes understreger hun behovet for en grundlæggende videnskabsteoretisk tyngde. Denne er netop blevet opprioriteret på bachelor-delen ved en mindre revision af fjerde semesters metodefag.

5. Aftagernes foreslår operationelle fokuseringer

5.1 "Makro" og "globalisering" må ikke tage overhånd

Selvom alle aftagere er enige om at MMA'ens gennemgående fokus på globalisering er en styrke, så holder især de mere etnografisk orienterede aftagere på, at det ikke må skygge for den metodiske evne til at afdække detaljerne i en lokal problemstilling: "Jeg ville nok nedtone det makro-orienterede. Nogle gange bliver der lavet de her makrotrends-ting i virksomheder, og de bliver *aldrig* brugt. Det der er det fede ved antropologi, det er det konkrete: At forstå konkrete menneskers problemstilling i en konkret hverdag, og finde konkrete løsninger på det. Det er så *lidt* makro, det er så *så* mikro". *Nicolai Mendgaard Larsen*

I tråd med dette indspark om konkrete kompetencer på arbejdsmarkedet er også en opfordring til at definere en klar "entry mode" ind i erhvervssammenhænge. Som det udtrykkes: "Det er super fint, at disse kandidater kan tænke på tværs af de klassiske organisationelle søjler, fordi det vil der være brug for – men det vil jo ikke være der, de starter. De starter i en eller anden specifik funktion så de skal jo ind i virksomheden med et eller andet mere defineret speciale. *Sofie Møller Bjerrisgaard*. Vi har derfor indført en feltarbejds- og speciale-profilering, hvor de forskellige kompetencer med henblik på forståelse af "konkrete menneskers problemstillinger i en konkret hverdag" fra de første to semestre kanaliseres ind i en af flg. tre specialiseringer: brugerbaseret produktudvikling, markedsforståelse og markedsanalyse, samt nye vækstmarkeder og udviklingsproblematik.

5.2 Samtænkning af markedsprocesser og ledelse

Nogle aftagere opfordrer os til at indtænke selve ledelsesaspektet mere, hvilket synes at være en oplagt mulighed. En survey respondent, der identificerer sig selv, udtrykker det således: "Jeg arbejder for Fazer Food Services A/S. Vi er en del af en større nordisk og - begyndende international organisation. Her spiller det interne "grænseoverskridende" samarbejder en specielt stor rolle, da vi arbejder i en matrix organisation, og en stor del af ledelseslagene har en matrix-reference i et andet

land. Dette betyder et stigende behov for antropologisk / etnografisk baseret viden og en større forståelse og accept af de kulturelle forskelligheder, der er indbygget i vores organisation. I det materiale som jeg har læst, har I defineret udgangspunktet eller omdrejningspunktet som "markedsindsigt". Hvis der i ordet "markedsindsigt" også indgår nogle organisatoriske discipliner omkring forståelse for de interne kulturelle dynamikker, kunne studiet muligvis have en bredere appel. En række af de større danske virksomheder er en del af et internationalt netværk, uden at den enkelte medarbejder i sig selv arbejder med internationalt indkøb eller salg. Men mange medarbejdere i danske virksomheder har mange forskellige typer af internationale samarbejdsrelation hvor kulturel / antropologisk / etnografisk viden er essentiel for at kunne bestride sit arbejde. Held og lykke med den nye uddannelse det lyder meget spændende" *Henrik Boll*

Imidlertid er der allerede uddannelser inden for antropologi og ledelse på KU (se afsnit 7 herunder) og det er der, antropologien har vundet størst udbredelse. Det er derfor afgørende for den selvstændige profil, at vi holder fast i markedsorientering. Det er imidlertid ikke det samme som at indsnævre uddannelsens formål til markedsanalytiske kompetencer. Som vi har set påkræver en samtænkning af marked og innovation påkræver også en ledelsesindsats, og den form for ledelse er en styrke, der allerede er indbygget i MMA uddannelsen og som kan udvikles mere.

"To ensure a successful execution of these strategies the market anthropologist needs to make sure s/he includes the internal realities as well as the external context in market and culture". *Floris Dreesman*

Denne samtænkning kunne for eksempel tage form af netværksledelse: " Indenfor FN begynder man at ansætte Network Officers, som skal sidde og holde styr på, hvem er det vi netværker med. Det er også bare en meget fed måde at tænke på: Hvor er det vigtigt at skubbe på? For man kan jo se at sådan noget som salg og marked stiger eksponentielt: Får du 7 nye kontakter så får du 400 nye kunder, den slags". *Jacob Sloth Yigen Madsen*

Det er således ønskeligt, at indsigten i markedsforandringer kobles med et ledelsesmæssigt perspektiv, således at det ikke forbliver "død viden" i marketing-afdelingen, men bliver sat i spil i ledelsessammenhæng (hvilket igen understreger behovet for en kandidatgrad): "Noget af det sværeste men også det vigtigste er omformningen af markeds indsigter til innovationsværktøjer eller nye strategiske mulighedsfelter. Det er en disciplin, som kun ganske få mestrer i dag, og det vil være en kæmpe styrke hvis det kan bygges ind i for eksempel pædagogikken eller i udprøvningen". *Anne Flemmert Jensen*

5.3 Træning i appellerende præsentationsteknikker

En del MMA-kandidater vil ende i konsulentfunktioner, enten inhouse eller hos konsulenthuse. Et pragmatisk princip for deres arbejde, som vi foreslås at betone, er at det ikke nødvendigvis er mere og bedre viden, de skal skabe for at skabe mere værdi, men snarere en bedre præsentation: "Our key barrier is often that we do have the answer, 'this is what is happening' we can say, but we cannot bring it to the table of the management. We need better means of presenting, convincing. Because you can understand things well, but how do you convey things to your management, so that they make a decision? Being able to put it together, editing videos from the field, makes you able to move faster to a conclusion". *Jacques-Julien Rieme*

5.4 Entreprenørskab tænkes ind omkring speciale

Det var allerede inden anden runde af aftagerinterviews besluttet at inkludere et element af entreprenørskab i faget Advanced Business Anthropology, idet et sådant element vil klæde de studerende bedre på til at vurdere de forretningsmuligheder, der er knyttet til konkrete markeds- og forbrugsmæssige kontekster. I tråd med dette samt med ovenstående – hvordan den antropologiske viden gøres tilgængelig og relevant for business – opstår der i samtalen med Sanne Dalgaard den idé, at alle MMA-studerende i tillæg til specialet skal producere og præsentere en power point på max

15 slides over specialet, som besvarer følgende spørgsmål: Hvad er det udækkede behov der kan udledes heraf, hvad er forretningsideen der kan udledes af mit speciale? Præsentationen skal rette sig mod en reel, eller tænkt men realistisk aftager-virksomhed, som eventuelt kan være ny virksomhed, den studerende selv etablerer. Flere aftagere, bl.a. Lars Hedal bider mærke i, at uddannelsen bør respektere ”betydningen af et entreprenørskabsgen, ikke mindst for en vækstvirksomhed”. Morten Elbæk Petersen betoner også nødvendigheden af, at de studerende arbejder med cases hvor de udvikler virksomheder på basis af antropologisk indsigt. ”Ja, mere af det: Kombinere antropologisk dybde med iværksætter. I bør dyrke den holdning, at det er livsnødvendigt, at de ikke må give op før de får solgt produktet. Indprent dem at ’I skaber ikke kun viden for videns egen skyld – I skal fandme sælge!’”.

5.5 Den kognitive vinkel på forbrug inkluderes

Som en sidste fokusering af det faglige indhold fra aftagerne, vil forbrugsforskerne bag uddannelsen overveje måder hvorpå en kognitiv neuro-orienteret vinkel på forbrug kan bringes ind som et supplement til den kultur-orienterede, der knytter sig til antropologien. Jacques-Julien Rieme støtter helhjertet vores antropologiske vinkel og den anvendelighed i markeds-research, men angiver samtidig, at dette er ønskeligt ”to know cognitive science around shopper behavior – and be able to combine with ethnography” *Jacques-Julien Rieme*. De to vinkler hviler på forskellige videnskabelige paradigmer, men det er uomtvisteligt, at det vil give MMA-kandidaterne et karrieremæssigt forspring, når de får et kendskab til den kognitive vinkel. Det skal tilføjes, at bachelor faget Global Consumer Cultures allerede nu er omdefinert så det indeholder en introduktion til kognitiv forbrugervidenskab

6. Utvetydig opbakning til en kandidat-overbygning

Som det udtrykkes kort og fyndigt af en af de interviewede: ”Om det er en god idé? Ja for fanden da, det er en skide god idé” *Sofie Møller Bjerrisgaard*. Alle aftagere er enige om, at det er nødvendigt

med en kandidat-overbygning i Market Management Anthropology til at supplere SDU's bachelor-program i Market and Management Anthropology: Primært fordi de to års ekstra studier giver et løft til kandidaternes kompetencer, som vil kunne mærkes i den måde de løser opgaver på. Men også fordi praksis på det akademiske arbejdsmarked i Danmark ville gøre det uansvarligt ikke at tilbyde de studerende en kandidatgrad. Uagtet selve uddannelsens indhold kan behovet for en kandidat-overbygning formuleres så kort og koncist som af Nicolai Mendgaard Larsen: "En bachelor får ikke arbejde i Danmark" – denne opfattelse deles af alle aftagerne.

Pernille Hjortkjær bekræfter: "Der er i hvert fald to ting: Ingen ansætter bachelorer, sådan er det jo bare. Men mere specifikt for jer: Odense skal kunne stå sig i konkurrencen mod København og Århus med en stærk, stærk markedsorientering. Dertil kræves den teoretiske fordybelse og research-træning, som en kandidatgrad giver".

Det er samtidig klart, at ingen af de øvrige kandidatuddannelser, som umiddelbart er mulige for MMA studerende på samme måde opfylder de kriterier, som efterspørges af aftagerne. Vi har allerede set, at selvom MMAere kan optages på de traditionelle antropologiske uddannelser, så er de traditionelle antropologer ikke lige så attraktive på det private arbejdsmarked, da deres overbygningsprofil selv med en business anthropology orientering ikke vil rette sig mod markedet men mere mod organisationskulturen. Andre overbygningsuddannelser, såsom sociologi og kulturanalyse er slet ikke erhvervsrettede. MMAere kan ikke uden supplerende – som ikke længere er mulig – gå ind på cand.merc uddannelserne. Men selvom dette problem skulle kunne løses, så vil cand.merc. som overbygning være u hensigtsmæssig i forhold til de aftager-synspunkter, der netop udtrykker et behov for antropologien som et nyt perspektiv. Endvidere er de cand.merc. linier, som vil være attraktive for MMA bachelorer, ikke attraktive fra et studieøkonomisk perspektiv, da meget af den indlæring, som ligger på disse uddannelser, dækker stof, som MMAerne har været igennem på bacheloruddannelsen: forbrugerkultur, globalisering, etnografisk metode,... Anders Bengtsson uddyber: "Virksomheder national og internationalt har fået øjnene op for anvendt antropologi – se

på artiklen i Harvard Business Review² – så denne uddannelse er på den ene side nyskabende, men på den anden side et præcist svar på behov for nye kandidat typer i erhvervslivet. Vi har cand.merc., MBA,... sådan nogen, der kan *nogen* af de her ting, men vi har ikke nogen der kan det hele og på det samme niveau – og det er det, der er brug for!” En anden af vore informanter (selv cand.merc. i international markedsføring) sammenfatter den ekstra værdi i forhold til eksisterende merkantile uddannelser ganske kort og fyndigt: ”Det er som en cand.merc. i international markedsføring, men på turbo og speed!”, *Lars Hedal*

6.1 Kandidatgraden giver et professionelt løft

Aftagerne leverer en række forskellige grunde til, hvorfor en markedsantropolog bør have en kandidatgrad: Både fordi den giver kompetencer på et niveau, som matcher de opgaver, aftagerne forventer at personen skal løse. Og fordi en kandidatgrad som sådan er nødvendig for at gøre sig relevant som jobsøger. Pernille Hjortkjær understreger kandidaternes øgede gearing til arbejdsmarkedet, fordi ”de er mere fuldendte. Hvis man tænker det som en læringstrappe – at kende, at kunne, at beherske, at være ekspert – så når bachelorer kun de to første. Kandidater kan nå de to sidste. De kan også formidle deres kunnen til andre og være en rollemodel, det er centralt for at være leder. Specialet er helt centralt her: Du har vist at du kan overskue stoffet henimod en deadline ved at skrive det; at du kan koordinere et research projekt, kan selvledelse”.

Selv i den mellemstore virksomhed, hvor fokus normalt ligger på det operationelle og på initiativ og salgs-evner snarere end akademiske grader, ser direktøren evnen til nytænkning som forbundet med et højt uddannelsesniveau, og bekræfter at en markeds-antropolog på kandidat-niveau vil være at

² Madsbjerg, C., & Rasmussen, M. B. (2014). An Anthropologist Walks into a Bar... *Harvard business review*, 92 (3), 80-+.

foretrække fordi "Vi *har* behov for folk der forstår ting hurtigt og kommer med nye vinkler". *Pierre Gueniau*

Som kandidat anses man for bedre udstyret til at løse de opgaver, man stilles overfor: "At være højere uddannet er positivt, for det giver mere overblik. Hvis vi skal kunne bruge folk, så skal de kunne forstå kompleksiteten i de mange og meget forskellige interesser der er i alt, hvad vi beskæftiger os med. Jeg ser gerne at vedkommende har 'stort kørekort', ellers vil jeg ikke hyre dem ind" *Torben Jørgensen*. "Abstraktionsniveauet får sig en tand opad. Og det er jo den dygtighed, du kommer til bordet med, når du går ind til en virksomhed". *Sanne Dalgaard*

Den stærkere kompetence til at overskue kompleksitet gælder også projektledelse: "When you have done your thesis, you know project management: You knew where you wanted to go, and you reached that goal. You can plan how to reach an understanding of an issue. A level of maturity comes with the master, especially if they have international experience" *Jacques-Julien Rieme*. I aftagernes øjne foregår der sammen med skærpnings af færdigheder en opbygning af personens "pondus" og sociale netværk gennem to års kandidat-studier, som er attraktiv for en arbejdsgiver: "Som kandidat har man mere selvindsigt: Ved hvor store datamængder man kan overskue, og er måske også blevet trænet i formidling og undervisning. Man danner kontakter mens man skriver kandidat-speciale for en virksomhed. Og man opbygger en forbindelse til forskerverdenen, som ikke gælder hvis man kun har en bachelor". *Morten Elbæk Petersen*

6.2 Kandidater er klar til internationale karriereforløb

Internationalt vil en kandidatgrad gøre den jobsøgende mere relevant: "We don't recruit at bachelor level. Involving bachelors even as interns is tricky, because after their internship it takes 2-3 years before they become masters and can come to work. So a masters-program is what I need to sell a partnership with SDU within Procter & Gamble. If they do their fieldwork with us as an internship, six months later they will have their degree and can come work for us". *Jacques-Julien Rieme*

6.3 En kandidats højere prestige repræsenterer økonomisk værdi

På det mere symbolske plan vil en højere uddannelse også give en person en status, der i højere grad end en bachelor klæder dem på til at repræsentere en dansk organisation, når der udspiller sig kulturmøder på den globale scene, som business-antropologi retter sig mod: "Man må ikke dykke i kvalitet. Jeg vil hellere have en belæst overkvalificeret. I de andre lande holder de jo heller ikke op med at uddanne folk højt. Når man kommer ud til for eksempel Kina eller Rusland skal man kunne matche folk, der er elitært uddannede i meget hierarkiske systemer – man skal være polstret, også i ens selvforståelse" *Morten Elbæk Petersen*. Selvom man rent principielt kan begræde at bachelorer ikke har muligheder på det danske arbejdsmarked, må man erkende at de ikke har en chance hos arbejdsgivere, der selv sidder med en akademisk orientering. Den arbejdssøgende står med et forklaringsproblem i en dansk kontekst, hvis vedkommende ikke er kandidat: "Hvis du kun møder op med en bachelor i Danmark, tænker man uvilkårligt 'hvad gik der galt?'". Det er ligesom dem, der prioriterede deres erhvervsarbejde over lektierne, da man gik i gymnasiet. Dengang havde de råd til en Ford Escort ja, men de nåede heller aldrig længere". *Morten Elbæk Petersen*

6.4 Arbejdsmarkedet efterspørger i stigende grad MMA-kompetencer

På spørgsmålet om, hvorvidt det arbejdsmarkeds-behov som aftagerne ser kan forventes at stige i fremtiden, svarer både offentlige og private aftagere bekræftende: "Vi kan se tendenser. New Public Management fylder stadig i kommunerne, men der er noget helt andet, der rører sig. Vi kommer til at skifte nogle ingeniører ud over de næste år med nogen, der kan tænke kulturelt" *Torben Jørgensen*. Andre aftagere med særlig indsigt i den offentlige sektors stigende markedsorientering ser også MMA'en som helt i tråd hermed: "Det mindset der handler om markedsføring og et globalt udsyn, det skal være integreret når man er færdig på universitet. I har det nødvendige fokus på produkter der skal udvikles, på design og branding. For selvfølgelig skal man tjene penge som en offentlig virksomhed! Det indgår i regeringens vækstpakke: Vi skal sælge det, vi har brugt så mange skattekrone og privat arbejdskraft på at udvikle: Et førende sundhedssystem. Derfor skal vi forstå

markedet, og selv være helt skarpe på, hvorfor kineserne lige skal vælge os. Man skal forstå teknologien, holde fokus på mobile platforme, kende dens indflydelse på folks liv – det har I også. Og grundsubstansen, at det skal sælges. For vi skal tænke helt om: Vi gambler med skatteborgernes penge hvis vi *ikke* sælger, ikke når vi forsøger at gøre det!". *Morten Elbæk Petersen*

Indenfor private virksomheders efterspørgsel på videns- og ledelses-kompetencer foregår også en bevægelse, der åbner jobmarkedet for MMA. Konsulenthuse leder i stigende grad efter ansatte "der dels kan tænke bagom den etablerede tænkning på et felt, og redefinere den, dels kan føre den viden ind i forretningsverdenen, og oversætte den" *Sanne Dalgaard*. Således er der basis for at MA-kandidaterne kan bidrage til den udvikling som Nicolai Mendgaard Larsen efterspørger; at antropologer ikke blot bliver virksomhedernes dygtige markedsførings-specialister men også rykker ind som vice presidents med beslutningskraft: "Markedsføringsafdelingerne får mere magt, men ansatte med forbrugerforståelse rykker samtidig ud ad markedsføringsafdelingen og helt i front. De får vigtigere roller, og kommer ind hvor beslutninger træffes". *Sanne Dalgaard*

MMA'en anses for et pioner-lignende tiltag, som dels har chancen for at være med i første geled, når der rekrutteres en type vidensarbejdere, og dels selv vil udgøre en skabende kraft der former sit eget arbejdsmarked ved, i kraft af sin anseelige størrelse og SDU's markedsføring, at bevidstgøre arbejdsgivere om relevansen af business-antropologer. "Om behovet vil stige? Ja, det tror jeg man kan regne med. Jeres program vil få den der ketchup-effekt, bam! Så kommer det væltende. Erkendelsen af behovet for den her slags kompetencer vil stige, men der er jo altid nogen, der skal gå foran" *Torben Jørgensen*

6.5 Aktuelle behov og invitationer til samarbejde

Enkelte aftagere går så vidt, at de udpeger et akut behov for personer med en baggrund, der tilsvarende MMA. Disse behov henviser i reglen til værdien af en 'anvendt antropologi'. "Det jeg godt kan lide at det har et meget stærkt præg af anvendelsesorientering. At det netop hedder markedsantropologi, også for kandidaternes muligheder på arbejdsmarkedet. Jeg har lige haft en

stilling ledig hvor en del antropologer søgte, men jeg endte med at sortere de klassiske antropologer fra, fordi de manglede et markedspektiv". *Anne Flemmert Jensen*

"Om vi kunne ansætte en MMA? Ja, det kunne vi absolut, specielt i den her situation med yderligere international ekspansion". *Lars Hedal*

I manglen på færdige kandidater tilbyder de konkrete, fremtidige samarbejder med uddannelsen. Jacques-Julien Rieme foreslår som citeret ovenfor et partnerskab mellem SDU og Procter & Gamble, verdens største aftager af markeds-research. Corina Fehlner og Floris Dreesman fra Audi har ligeledes diskuteret en sådan mulighed med repræsentanter fra studiet. Også fra den offentlige sektor strækkes hånden frem: "Jeg kan sige at helt konkret står vi og mangler en med den profil i hvert fald et år frem, og ville kunne ansætte en af jeres, hvis I havde været lidt længere fremme. Og får I nogle studerende der er kommet længere i studiet og vil ind hos os i et praktikophold, så vil vi tage imod det med kyshånd. Jeg kunne godt se for mig, at nogen af jeres kandidat-studerende får en træningsplan hos os. Vi kan bidrage med den ikke-faglige del, og vil være interesserede i at gøre det". *Torben Jørgensen*

6.6 Er der en uddannelsesjungle?

Det er interessant, set i lyset af den aktuelle uddannelsespolitiske debat, at kun ganske få respondenter fra survey undersøgelsen bringer den mediemæssigt meget synlige problematik om, hvad der anses for at være en jungle af uigennemskuelige uddannelses tilbud på bane. En enkelt henviser direkte til denne problematik og ønsker sig færre uddannelser men med større variation i fagsammensætning, mens en anden stiller spørgsmålet, om der med MMA uddannelsen er tale om "gammel vin på nye flasker", idet kulturindsigt og antropologi jo allerede findes som uddannelses tilbud. Men langt størsteparten af survey respondenterne og samtlige interviewede hilser tværtimod den distinkte profil velkommen. Antropologien repræsenterer, som vi har set, et velkomment nyt redskab i dansk erhvervslivs kompetenceopbygning til den globale

konkurrencesituation. Den særlige titel opfattes derfor ikke som forvirrende, men som opklarende, netop fordi antropologien bibringer et særligt sæt af kompetencer, sådan som vi har skitseret i nærværende rapport. Som Lars Hedal udtrykker det: " Jeg er ikke så nervøs for det med de mange titler - Hvad er du? Jeg er markedsantropolog! - det er fuldt ud forståeligt".

7. Uddannelsens profil i forhold til beslægtede uddannelser

Det følgende afsnit omhandler ikke aftagernes opfattelser, men leverer kontekst for disse, idet teamet bag uddannelsen her selv angiver, hvordan uddannelsen profilerer sig i forhold til beslægtede uddannelser.

Ved at rette sig mod et antropologisk perspektiv på markedet udfylder denne MSc et vakuum på både det danske og det internationale uddannelses-marked. Dens kombination tilbydes ikke hverken af andre kombinations-uddannelser, socialvidenskabelige grunddiscipliner som antropologi og sociologi eller af de merkantile uddannelser.

7.1 Sammenligning med danske uddannelser

I følgende afsnit undersøges det danske uddannelsesmarked for konkurrerende uddannelser, som sammenlignes med kandidat-programmet i Market Anthropology. Selvom uddannelserne nedenfor er opdelt efter udbyder, falder de groft sagt i tre grupper:

1. Den ene gruppe deler den antropologiske/den mere humanistiske orienterede tilgang, men har *ikke* globale markeder som fokus.
2. Den anden gruppe deler fokus på management og globale markeder men har en mere instrumentel tilgang, f.eks. ingeniørorienteret. Den har *ikke* det kulturanalytiske perspektiv, ej heller etnografisk metode.
3. I den tredje gruppe findes en del erhvervsøkonomisk orienterede uddannelser der mangler et gennemgående tema indenfor globalisering og antropologi.

Ved hver uddannelse nedenfor angives både fællestræk og forskelle med den her ansøgte kandidatuddannelse.

Blandt de relevante uddannelser på SDU findes hovedsageligt økonomisk orienterede uddannelser, samt kulturfokuserede kombinationsuddannelser.

Negot i engelsk/spansk/tysk/arabisk

- Fællestræk: Indeholder introduktion til hovedparten af de økonomiske discipliner, samt kulturforståelse og en delvis introduktion til kvalitativ metode.
- Forskelle: Globalisering er kun nærværende i enkelte fagelementer. Ingen antropologisk tilgang.

European Studies

- Fællestræk: Dækker i nogen grad markedsforståelse, og har et globaliseret/internationalt tilsnit i kraft af det europæiske fokus. Herudover en mindre indføring i kvalitative metoder og kulturforståelse.
- Forskelle: Har politisk tilgang til mange fag, fremfor den antropologiske tilgang fra MMA.

Sociologi og kulturanalyse

- Fællestræk: I kraft af at være en sociologisk uddannelse dækkes meget af den antropologiske tilgang. Herudover introduktion til globalisering.
- Forskelle: Mangler fuldstændig den erhvervsøkonomiske, ledelsesmæssige og markedsorienterede dimension.

Copenhagen Business School

CBS udbyder flere to-faglige kombinationsuddannelser, hvoraf hovedparten består af erhvervsøkonomi som det ene ben og et humanistisk område som det andet. Derudover udbydes også en mængde uddannelser på engelsk.

Business, Language and Culture (BLC)

- Fællestræk: Indeholder fag i markedsforståelse og derudover kulturforståelse og globalisering i kraft af et valg af regionsspecifikke studier.
- Forskelle: Mangler fokus på MMA's antropologifag. Ydermere mangler etnografisk/kvalitativ metode, som kun introduceres i mindre grad i et videnskabsteoretisk grundkursus.

Københavns Universitet

MSc Business and Organisational Anthropology

Denne uddannelse har antropologien og feltarbejdet som fællestræk med SDU's MMA-program, men dens vinkel på business-antropologi er meget anderledes: Hvor SDU's program fokuserer på det marked som organisationen retter sig imod, fokuserer København Universitet i høj grad på organisationens interne verden som et selvstændigt univers.

Aalborg Universitet(AAU) <http://www.studieguide.aau.dk/uddannelser/kandidat/39665/>

AAU tilbyder som eneste universitet på listen en to-faglig kombinationsuddannelse med antropologi som det ene ben.

Teknoantropologi

- Fællestræk: Antropologi i kombination med et andet hovedområde.
- Forskelle: Markedsforståelse og globalisering er fraværende.

8. Arbejdsmarkedssituationen for dimittender fra beslægtede uddannelser

Det følgende afsnit omhandler ligesom det foregående ikke aftagernes opfattelser. Her leveres en oversigt over arbejdsmarkedssituationen for dimittender fra beslægtede uddannelser.

I forhold til beslægtede uddannelser placerer *Market Anthropology* sig mellem de merkantile og økonomisk orienterede uddannelser på ene side (cand.merc., cand.negot.), og på den anden side kultur- og samfundsvidenskaber (antropologi, sociologi, økonomi/statsvidenskab, statskundskab/forvaltning). Arbejdsmarkedssituationen for disse beskrives i tallene for beslægtede uddannelser fra FIVU: *Nyuddannedes aktivitet 4-19 måneder efter fuldførelse*.

For de "blødere" samfundsvidenskaber som antropologi og sociologi ses en beskæftigelse på hhv. 79 og 85 %, mens den stiger til over 90 % for de to udgaver af statskundskab; økonomi og forvaltning. Hos de merkantile uddannelser ligger cand.merc. på over 90 % mens cand.negot. svinger fra 94% (2007) til 85% (2008).

Tallene antyder at antropologi og sociologi som "rene" grunddiscipliner ikke i samme grad har en klar og synlig karrierevej, som de socialvidenskaber der traditionelt retter sig mod offentlige myndigheder, som fx statskundskab. Antropologi er i de senere år blevet profileret som et mere "anvendeligt" fag, og har herved opnået højere beskæftigelse, jvf også KU-rapporten "Omsat Antropologi", der blev omtalt indledningsvis. Det giver god mening for dets signalværdi i forhold til arbejdsmarkedet at forbinde det med problemfelter, som aftagerne anerkender som centrale for det at drive virksomhed, og som samtidig virker som en forlængelse af disciplinens grundkompetence, og det den er kendt for: kulturforståelsen. MMA-programmet har en sådan profilering som udgangspunkt. Markedsorienteringen tilfører antropologien en association med anvendelighed, soliditet og kommerciel forretningsforståelse – og antropologien giver det merkantile *kant*.

Vores aftagerrapport dokumenterer talrige udsagn om det højt efterspurgt og efter aftagernes vurdering "fremtidssikrede" i denne kombination af kulturel indsigt, globalt udsyn og merkantil fokusering. Interviewene viser også at flere aftagere med gode karrierer indenfor marketing og forretningsudvikling tilskriver deres succes i erhvervslivet netop det at kunne sætte spørgsmål ind i en større social og økonomisk sammenhæng; at kunne se en problemstilling fra det kulturelle perspektiv som deres kunder anlægger på den; og at kunne vurdere hvilket behov for

viden og metodiske tilgange, som en given problemstilling kalder på. Vi er derfor overbeviste om, at MMA kandidater hurtigt vil vinde fodfæste på såvel det nationale som det internationale jobmarked.

Bilag 1 Kopi af EPIC støtte erklæring

February 28, 2014

Board of Directors

President

Maria Bezaitis
Intel Corporation
Professor Søren Askegaard,
Head of Studies, MMA Program
Department of Marketing and Management
University of Southern Denmark

Secretary

ken anderson
Intel Corporation
55 Campusvej,
5230 M Odense
Denmark

Treasurer

Alexander Mack
Pitney Bowes

Dear Professor Askegaard,

The Board of Directors of the Ethnographic Praxis in Industry Conference (EPIC) heartily support the MSc degree proposed by the Department of Marketing and Management, Faculty of Business and Social Sciences, University of Southern Denmark for approval by the Ministry of Science.

2014 Conference

Chairs

Tim Malefyt
Fordham University
Rogerio de Paula
IBM Corporation

EPIC is the premier international forum bringing together anthropologists and other social scientists with artists, computer scientists, designers, marketers, academics, and advertisers to discuss recent developments and future advances around ethnographic praxis. The EPIC Conference promotes the use of ethnographic investigations and principles in the study of human behavior as they are applied in business settings. In its first 8 years the conference has gathered a strong international audience. Indeed, our second and third years were partially funded by the Danish government, with EPIC2007 being held in Copenhagen. Participants come from academia, small businesses, corporations and governmental and non-governmental organizations. Attendance has averaged over 300 participants.

The ideas and competences that drive the proposed MSc degree reflect an urgent demand in the international business environment for the kinds of competences reflected in the work of EPIC participants, their colleagues and clients. The MSc represents a welcome initiative to “put anthropology to work” through a market-oriented curriculum combining practical skills of market-contextualization, market analysis, innovation, entrepreneurship and not least project-based learning with sound social and anthropological perspectives and insights. This program fosters knowledge and practical competences. These in turn provide enhanced understanding and navigation of competitive social and technological change processes that we in business are all keenly aware, and the rapidly evolving market conditions produced by such change processes, not least in emerging market economies.

EPIC fully supports the development of this program and the potential to partnership with it in the future.

Sincerely,

ken anderson
EPIC Secretary on behalf of the Board of Directors

Bilag 2

Statistisk udtræk fra surveyundersøgelsen

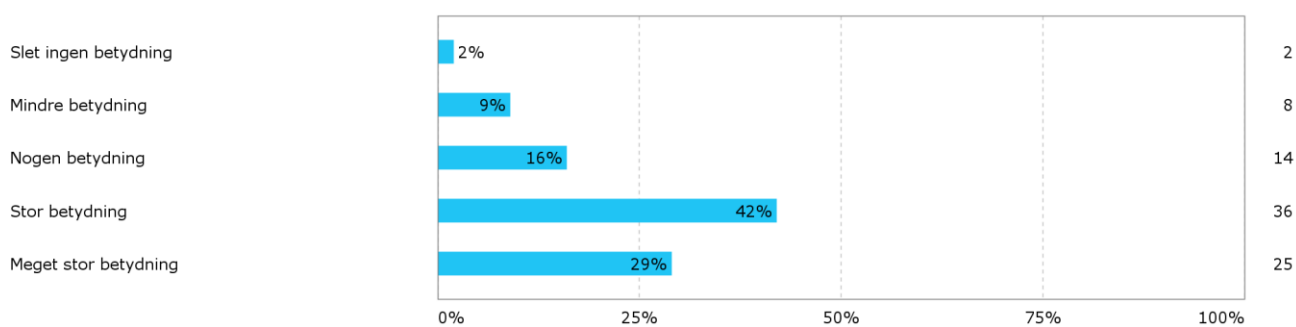
Mål for graden af betydning af central kompetencer i MSc uddannelsen i Market Management

Anthropology

Samt kommentarer fra åbent kommentar-felt

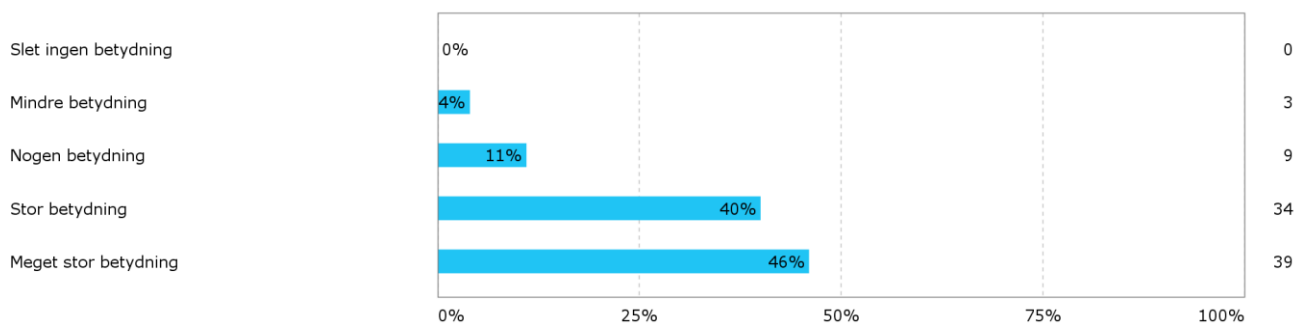
Når virksomheder i jeres branche skal forbedre forretningsmulighederne på nye markeder, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

- Forståelse for samspillet mellem teknologi, marked og samfund



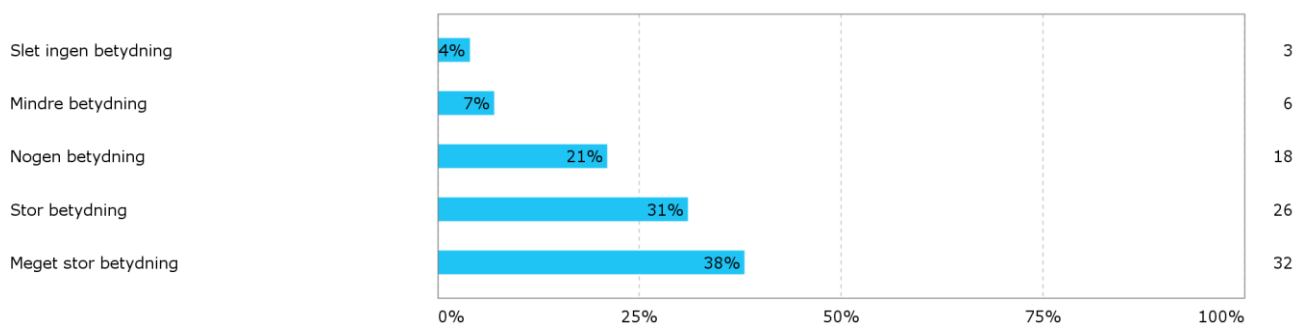
Når virksomheder i jeres branche skal forbedre forretningsmulighederne på nye markeder, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

- Indsigt/forståelse for brugerne og deres daglige omgivelser



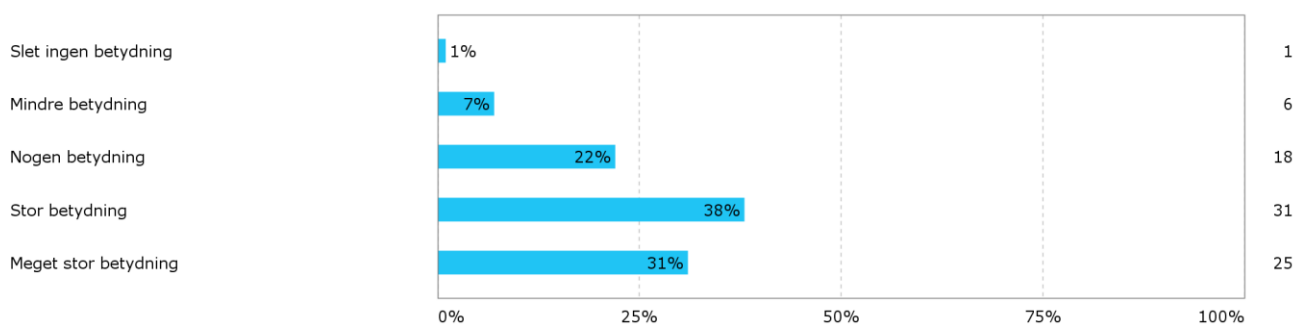
Når virksomheder i jeres branche skal forbedre forretningsmulighederne på nye markeder, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

- Solid faglig indsigt i kulturforskelle, såvel nationalt som internationalt



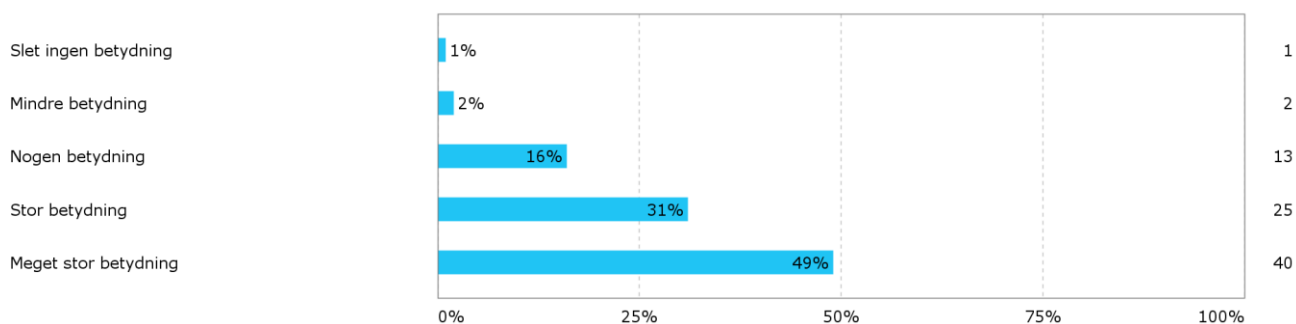
Når virksomheder i jeres branche skal konkurrere på produkt-/serviceudvikling, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

- Forståelse for samspillet mellem teknologi, marked og samfund



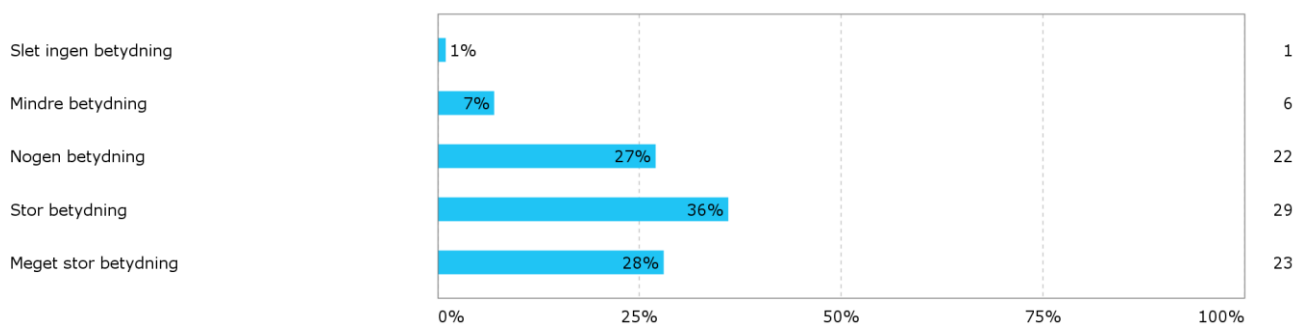
Når virksomheder i jeres branche skal konkurrere på produkt-/serviceudvikling, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

- Forståelse for brugerne og deres daglige omgivelser

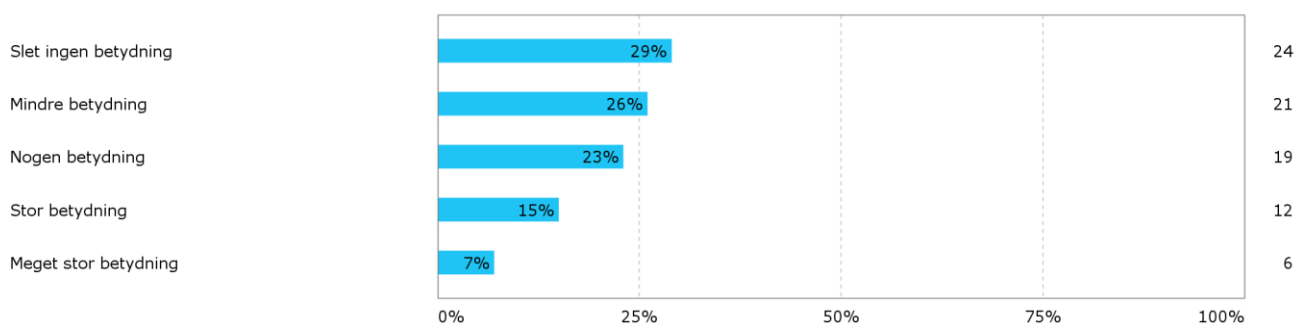


Når virksomheder i jeres branche skal konkurrere på produkt-/serviceudvikling, hvor stor betydning har så nedenstående kompetencer?

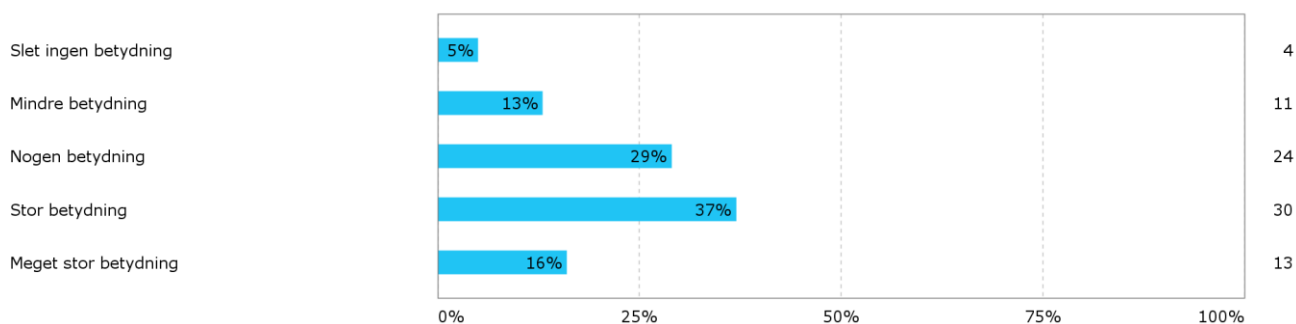
- Solid faglig indsigt i kulturforskelle, såvel nationalt som internationalt



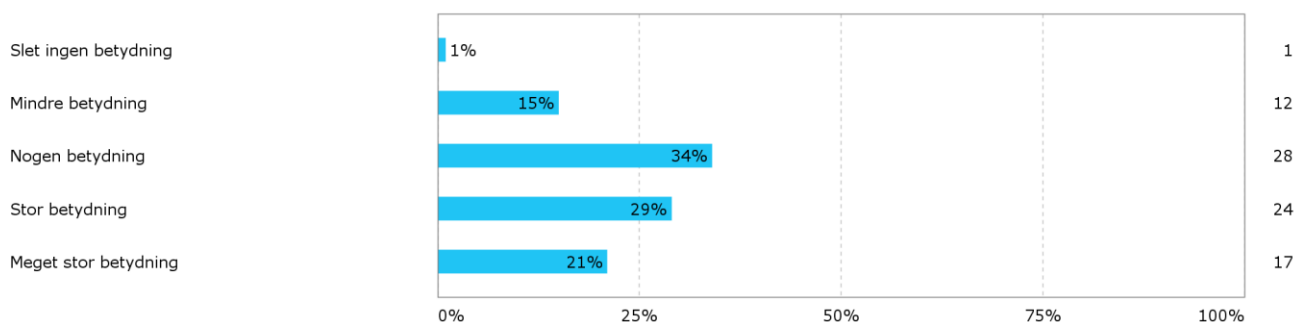
Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har nedenstående kompetencer? - Erfaring med oversøisk markedsanalyse



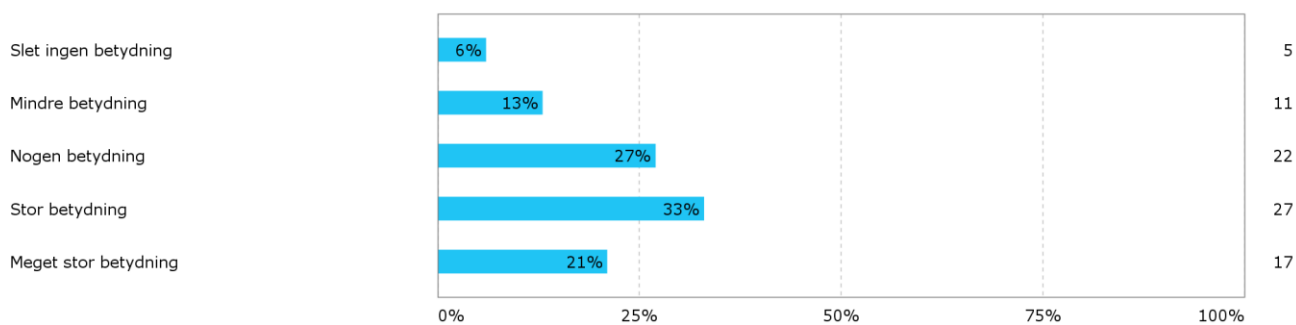
Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har nedenstående kompetencer? - Erfaring med at indsamle kvalitative data



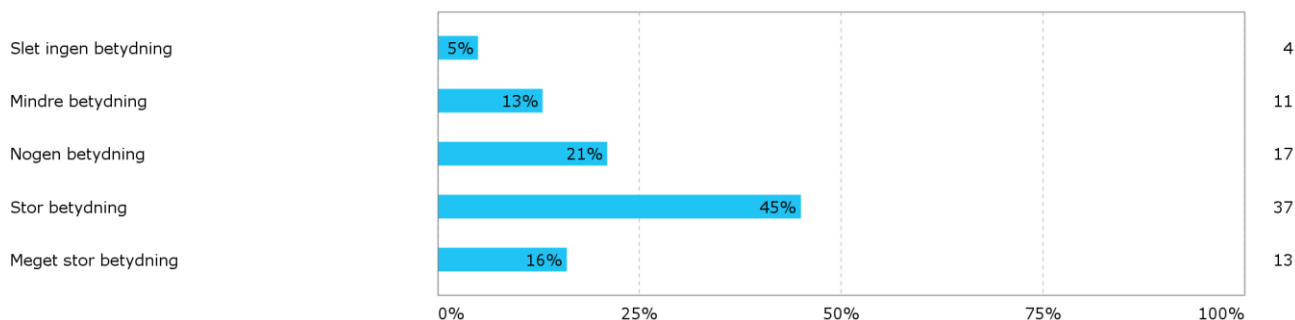
Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har nedenstående kompetencer? - Solid faglig indsigt i kulturforskelle, såvel nationalt som internationalt



Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har nedenstående kompetencer? - Et globalt perspektiv på muligheder og udfordringer i markedet



Hvis jeres virksomhed skulle ansætte en medarbejder, som kunne være et aktiv for virksomhedens produkt-/serviceudvikling og/eller udforskning af nye markeder, hvor stor betydning vil det så have, at medarbejderen har nedenstående kompetencer? - En uddannelse hvor indsigt i kulturforskelle er kombineret med ledelse og erhvervsøkonomi



Afslutningsvis vil vi gerne høre din mening om vores initiativ til oprettelse af en bacheloruddannelse i markeds- og ledelsesantropologi samt den nævnte overbygning til denne. Hvor stort er behovet for en sådan uddannelse? Hvilke særlige kompetencer forventer du at uddannelse giver de studerende? Er der elementer, som du synes man skal være særlig opmærksom på i uddannelsesforløbet? etc.

- Det er exceptionelt vigtigt at den kommercielle tænkning fremstår som den fundamentale base. Forståelse af kultur er noget der skal bygge ovenpå det. Hvis antropologien bliver basen og det kommercielle "det andet" så bliver uddannelsen ligeså ligegyldig ift. fremtidige ansatte som skal drive forretningsudvikling som almindelig antropologi, europæisk etnologi eller lignende.
- En hel del af spørgsmålene er måske lidt svære at relaterer til restaurationsbranchen
- Jeg synes det lyder super spændende og meget relevant. Det virker som en kombination der ikke er mange af i forvejen, men som favner mange af de aspekter vores mere og mere komplekse og globale samfund udfordres af dagligt. Jeg underviser selv på en uddannelsesinstitution, med et uddannelsesprogram hvor spændingsfeltet mellem design og business er i fokus. Det ruste vores studerende til at møde et erhvervsliv med både "bløde" og "hårde" kompetencer og indsigter, hvilket differentierer dimittenderne i forbindelse med jobsøgning. Vi har gode erfaringer med, at netop kombinationen af en kommerciel og kreativ tankegang, er noget virksomhederne i dag efterspørger. Jeg tror jeres kommende bachelorer og kandidater vil stå i samme positive situation. Glæder mig til at følge jeres uddannelser i fremtiden. Held og lykke med projektet.

- Det er muligt at der er et behov for en sådan uddannelse, men navnet er ganske forfærdeligt. Giv uddannelsen et navn der svarer til de behov der efterlyses i erhvervslivet, navnet lyder som noget meget støvet, forskeragtigt og akademisk, og bestemt ikke noget der kan bruges i erhvervslivet. - Kompetencerne kan helt sikkert anvendes, - men antroposofi, filosofi og den slags er ikke noget der står øverst på ønskelisten i erhvervslivet. Så hvis de også skal have jobs vil det være en stor hjælp at kalde uddannelsen for noget med global markeds - og ledelses kompetence. Uddannelsen skal i høj grad forkuseres på kompetencer der kan anvendes direkte i erhvervslivet og dermed skabe øget omsætning og afsætning. Forbrugeradfærd, afdækning af kulturelle barrierer m.m.

Antropologi = læren om mennesket

- Godt initiativ, der med fordel kan koordineres med andre beslægtede uddannelser - både på SDU og på eksempelvis erhvervsakademiet. (Endnu) en anledning til at arbejde for at akademineiveauet højnes - så vi kan sende de bedste studerende videre. Stærkere samarbejde, bedre koordination og udveksling. Højere niveau og tættere tilknytning /bedre relationer til erhvervslivet.
- Lyder interessant og relevant...
- Super...

I takt med globaliseringen vil behovet øges for uddannelsen, så det er rigtigt set af jer.

Mht forventning: Det forekommer mig vigtigt, at uddannelsen kan levere en STÆRK kompetence i at administrere mixet imellem den kulturelle forståelse og de metoder, der knyttet til dette paradigme og det ledelsesmæssige/økonomiske paradigme og de metoder knytter sig hertil. Der er i dag ikke så mange, der magter at skræve over denne hybrid, idet de fleste bliver hængende i det paradigme, de har lært som grundparadigme på den uddannelse de har taget. Hvad enten det er økonomerne eller de kulturelle. Dette betyder bl.a at de kulturelt uddannede let får en underordnet position i forhold til fastlæggelsen af en virksomheds strategi, markedsudvikling og ledelse, da de ikke har den fulde forståelse af de økonomiske konsekvenser som deres indsigter har, ligesom deres rådgivning ofte begrænses ved ikke at medtage den fulde situation (økonomiske, strategisk og markeds-mæssigt) for virksomheden

- ideer er god.skål kunne håndtereder det som noget der kan øge resultatet.
- Jeg tror, at det er en særdeles vigtig uddannelse med stort potentiale for både virksomheder og kandidater.
Særlig den antropologiske indgang til nye kundegrupper er væsentlig - forenet med en solid forretningsforståelse.
- Jeg ser ikke et behov for at oprette flere nye uddannelser tværtimod, ser jeg et behov for at konsolidere til færre uddannelser med mulighed for at styrke special fag/kompetencer i studieplanen.
Som arbejdsaftager synes jeg det er en jungle at finde ud af hvilke kvalifikationer/kompetencer nye studerende fra nye og "gamle" uddannelser reelt besidder.
En ny bacheloruddannelse vil blot være endnu en uddannelse i den store mængde der tilbydes. Spørgsmålet er om disse disse uddannelser bliver oprettet for lærerne/universiteternes skyld/behov for at få fondet nye penge/budgetter til løn m.m. eller bliver de reelt oprettet for de studerende? Hvorfor kan man ikke blot revidere, opdatere studieplaner og fagligt indhold på eksisterende uddannelser og skære ned i mængden af uddannelsesudbud. Det vil set herfra gøre det nemmere for os arbejdstagere at overskue... bilder jeg mig selv ind, velvidende at dette er komplekst, og ny viden altid er et ønske.
- Jeg arbejder for Fazer Food Services A/S. Vi er en del af en større nordisk og - begyndende international organisation. Her spiller det interne "grænseoverskridende" samarbejder en specielt stor rolle, da vi arbejder i en matrix organisation, og en stor del af ledelseslagene har en matrix-reference i et andet land. Dette betyder et stigende behov for antropologisk / etnografisk baseret viden og en større forståelse og accept af de kulturelle forskelligheder, der

er indbygget i vores organisation. I det materiale som jeg har læst, har I defineret udgangspunktet eller omdrejningspunktet som "markedsindsigt". Hvis der i ordet "markedsindsigt" også indgår nogle organisatoriske discipliner omkring forståelse for de interne kulturelle dynamikker, kunne studiet muligvis have en bredere appel. En række af de større danske virksomheder er en del af et internationalt netværk, uden at den enkelte medarbejder i sig selv arbejder med internationalt indkøb eller salg. Men mange medarbejdere i danske virksomheder har mange forskellige typer af internationale samarbejdsrelation hvor kulturel / antropologisk / etnografisk viden er essentiel for at kunne bestride sit arbejde. Held og lykke med den nye uddannelse det lyder meget spændende - MVH Henrik Boll

- Reelle værktøjer, stærk integration af humanistiske og merkantile fag, en klar profil
- flot initiativ med meget engagerede kræfter bag.
Jeg mener bestemt at kandidaterne vil kunne bidrage med afgørende tværfaglige kompetencer i private og offentlige virksomheder i forbindelse med udvikling af nye produkter og nye tjenester.
- Jeg mener, behovet er stigende, fordi "verden bliver mindre". Samtidig har der ikke været fokuseret særlig meget på netop den vinkel tidligere.
En medarbejder med ovenstående kvalifikationer vil være en stor gevinst, fordi vedkommende kan nå et langt bredere marked; men det er MEGET vigtigt, at der tages højde for kulturelle forskelle - herunder konventioner og afkodning af signalværdi.
Derfor bør et fag som SEMIOTIK have en fremskudt plads på studiet.
- Det er vigtigt at kunne skabe et stærkt link mellem de "bløde" emner som ledelsesantropologi og konkrete finansielle resultater. Hvis virksomheder ikke kan se den klare bundlinie i disse kompetencer risikere man et støvet akademisk image (selvom dette ikke er fair)
- Er lidt i tvivl om det er "gammel vin på nye flasker"??
Den antropologiske tilgang benyttes jo allerede idag af de klassiske erhversøkonomiske kandidater i deres jobfunktioner i internationale/globale virksomheder. Altså klassisk markedsanalyse omfatter også disse elementer....
Til gengæld er det godt for antropologer at lære noget om økonomi ;-))
- Det er et initiativ - og dækker et område med behov.
- Meget interessant.
Vigtigt at komme tæt på forbrugsmønstre og kunne de det kommercielle potentiale.
- Vi er en næsten 100 % hjemmemarkedsvirksomhed, hvilket ligger i vores branches natur. Så det kan jeg simpelthen ikke svære fornuftigt på.
- Som en vækstvirksomhed med fokus på nye markeder er det en forudsætning at have medarbejdere med international udsyn og forståelse. Vi har medarbejdere med baggrund i Europa, Nordamerika og Asien og denne mangfoldighed er en klar styrke i bestræbelserne på at udvikle vores forretning i nye markeder. Jeg håber, at den nye uddannelse kan være med til at styrke forretningsudviklingen gennem nye perspektiver på markeder.
- Lyder som en spændende uddannelse.
Kunne godt se en værdi i forhold til udvikling af nye produkter, for bestemte markeder.
- Jeg betragter det som en nicheuddannelse. Jeg tror, det bliver svært for uddannede at forklare, hvad de kan - og hvorfor det er en bedre og mere relevant uddannelse end mange meget beslægtede uddannelser.
- Vi arbejder med dyr på naturarealer og har derfor behov for at få afsat vores kødprodukter og dyr til avl.
Indenfor vores område ser jeg ikke det store behov for oprettelse af en bacheloruddannelse i markeds- og ledelsesantropologi.
- Det kan sikkert være fint med tiltaget og en overbygning.
Det vigtigste for os at se er, at der i uddannelsen indtænkes relationer og mulighed for erfaringsopsamling fra praksis. Ideelt ville det være, at der var krav om praktisk erfaring, før en BA'er kunne gå ombord i en overbygning på. Det ville sikre koblingen til virksomhedernes reelle

behov og give de kandidatstuderende mulighed for at arbejde med konkrete problemstillinger - igen ideelt set - som en del af deres undervisning, så de hele tiden havde en eller flere virksomheder på sidelinjen under deres kandidatstudie. Det kunne fint kobles op til f.eks. ledelsesteorier og helt sikkert også de øvrige fag på overbygningen

Jeg kunne fint byde en studerende velkommen her som min "skygge" i mit job som HR-udviklingschef, hvor jeg har fokus på og selv kører strategi-, værdi- og udviklingsprocesser (både internt og til eksterne kunder), er sparringspartner for mine chefkolleger i ledelsesspørgsmål, er inspirator/indpisker i markedsføringssammenhænge osv. osv. Jeg sidder i direktionen, deltager i bestyrelsesmøder i firmaet, træner i øvrigt bestyrelser i forskellige sammenhænge og arbejder selv i en fondsbestyrelse.

Kontkt mig evt. gerne for yderligere dialog Lillian Hundahl Mobil 2042 3013

- Umiddelbart kan jeg sagtens se en niche med et voksende globalt marked og i de fleste virksomheder er kendskab til andre kulturer forskellen mellem succes og fiasko. Så ja, jeg tror bestemt konceptet holdet.
- Det lyder som en super spændende og relevant uddannelse.
Jeg håber de studerende får lov at opleve nogle af de mekanismer de skal kunne omsætte, og ikke kun læse om dem i faglitteratur.
- Jeg læser selv antropologi og har fået ledelsesdelen gennem egne erfaring eller ekstra kurser. Men mangler fagfæller at spare med - så synes det er et herre godt initiativ.
- Jeg har svært ved at vurdere potentialet i etableringen i en sådan uddannelse. Umiddelbart vil jeg dog tro, at potentialet og dermed behovet for den viden uddannelsen genererer er stort. Jeg vil mene, at dataindsamling og -generering samt kommunikative kompetencer er vigtige.
- For at få forretningsmæssigt udbytte af antropologi skal man være knivskarp og erfaren. Så kvaliteten af kandidaterne er funktion af kvaliteten af underviserne som skal have prøvet det før ikke bare i et akademisk miljø.
- Jeg kunne frygte at uddannelsen bliver for antropologisk orienteret og for lidt konkret og praktisk forretningsorienteret, dvs omsætte det kulturelle til konkrete foreetningsmæssige fordele, ikke blot betragte det som en akademisk øvelse. Det kræver i mine øjne solid praktisk erfaring, og ikke blot en teoretisk uddannelse.
- Absolut relevant uddannelse for et lille land som DK, der er så afhængig af samhandel med udlandet.
Element, der skal indgå i uddannelsen: Tvungen praktisk forløb i udlandet af minimum 6 mdr. varighed!
- Jeg er selv uddannet antropolog ved KU og mener at dette er et rigtig godt tiltag. Det er relevant for både studerende og arbejdsmarkedet. Den traditionelle antropologi kan være svær at operationalisere indenfor områder, der ikke er traditionelle antropologiske forskningsområder eller interesse felter.
- Jeg tænker at ideen er god og relevant, og at virksomheder, som er større en vores, kunne få gavn af sådanne kompetencer. Jeg har ingen anelse om behovet for en sådan uddannelse.
- Det lyder som om et eller flere udlandsophold undervejs er nødvendige - men det bliver vanskeligt at dække ledelses-delen i disse ophold, når de studerende netop blot er studerende på enten bachelor eller kandidat linjen.
- Specielt små og mellemstore virksomheder har et kompetancegab, når vi taler kulturindsigt - forbrugerindsigt og i det hele taget dybere forståelse for de mekanismer der er afgørende for virksomhedens succes på fremmede markeder.
Personligt vil jeg hilse jeres nye uddannelse velkommen.

Ingen tvivl om at kompetencen mangler i de små og mellemstore virksomheder, så hvis I skal have aftagerne involveret i jeres udviklingsprocess vil jeg anbefale omtalte målgruppe

