Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Kandidatuddannelsen i kulturpolitik og kulturledelse

Udskrevet 5. september 2026

Kandidat - Kandidatuddannelsen i kulturpolitik og kulturledelse - Københavns Universitet

Institutionsnavn: Københavns Universitet
Indsendt: 27/01-2017 10:45
Ansøgningsrunde: 2017-1
Status på ansøgning: Afslag
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Ny uddannelse

Udbudssted
København

Kontaktperson for ansøgningen på uddannelsesinstitutionen
Peter Munkebo Hussmann

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Påbegyndt

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?
Nej

Uddannelsestype
Kandidat

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi
Kandidatuddannelsen i kulturpolitik og kulturledelse

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry
Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership

Den uddannedes titel på dansk
Cand.mag. i kulturpolitik og kulturledelse

Den uddannedes titel på engelsk

Master of Arts (MA) in Cultural Policy and Cultural Leadership

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Humaniora

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

The following Bachelor's degrees grant direct admission to the programme in Cultural Policy and Cultural Leadership:

- Art History from University of Copenhagen
- Comparative Literature from University of Copenhagen
- Film and Media Studies from University of Copenhagen
- History from University of Copenhagen
- Information Science and Cultural Communication from University of Copenhagen
- Musicology from University of Copenhagen
- Theatre and Performance Studies from University of Copenhagen
- History from University of Roskilde
- Performance Design from University of Roskilde
- History from University of Southern Denmark
- Library Science and Knowledge Communication from University of Southern Denmark
- Media Studies from University of Southern Denmark
- Sociology and Cultural Analysis from University of Southern Denmark
- Art History from University of Aarhus
- Comparative Literature from University of Aarhus

- Dramaturgy from University of Aarhus
- History from University of Aarhus
- Media Studies from University of Aarhus
- Musicology from University of Aarhus
- Art and Technology from University of Aalborg
- Communication and Digital Media: Interactive Digital Media from University of Aalborg
- History from University of Aalborg
- Musicology from University of Aalborg

Applicants with another Bachelor's degree

Applicants with another Bachelor's degree within the humanities or social sciences from a Nordic or another Non-Danish university (as well as equivalent Danish and Non-Danish research based educations) may be admitted to the Master in Cultural Policy and Cultural Leadership.

Applicants not holding a Bachelor's degree granting them direct admission must also enclose additional documentation with the application for the Faculty of Humanities to be able to assess, whether the Bachelor's degree obtained qualifies the applicant admission to the programme. Among other documentation, the applicant must enclose an account of their fulfillment of the admission requirements.

Assessment criteria

In the event that the number of applicants exceeds the capacity, the applicants will be admitted based on an overall assessment of the following criteria accordingly:

1) Applicants granted direct access

- Grades from the applicant's bachelor's degree

- Length of possible break between graduated bachelor meme and time of application
- Duration of bachelor programme

2) Applicants holding other bachelor's degrees

- Grades from the applicant's bachelor's degree
- Length of possible break between graduated bachelor programme and time of application
- Duration of bachelor programme

3) The applicant’s relevant educational activities

4) Any other relevant experiences described in the Curriculum Vitae (CV)

5) The applicant’s personal statement, including:

- How and why is the applicant’s educational background and experiences and other professional experiences relevant to his or her interest and ability for completing the Master in Cultural Policy and Cultural Leadership.
- What career considerations are leading to the applicant’s interest and application for a Master in Cultural Policy and Cultural Leadership? Which initial plans and ideas has the applicant for the future use of the degree?
- Which learning outcome of special interest does the applicant expect by completing the Master in Cultural Policy and Cultural Leadership and why?
- Which subject could be relevant to address for an assignment as part of the Master in Cultural Policy and Cultural Leadership and why?

Language requirements

Language requirements for the programme should correspond to English at level B as required by the Danish upper secondary school or a IELTS test with a minimum score of 6,5.

Er det et internationalt uddannelsessamarbejde?

Ja

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Uddannelsen er en nordisk kandidatuddannelse (*Nordic Master*). Der er tale om en 'multiple degree', som betyder, at de studerende får et eksamensbevis fra tre forskellige universiteter, i tre forskellige lande.

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

Engelsk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

Nej

ECTS-omfang

120

Beskrivelse af uddannelsen

I januar 2014 godkendte Nordisk Ministerråd en ansøgning om tilskud til udviklingen af en fælles nordisk kandidatuddannelse i Cultural Leadership. De tre partnere i projektet er Högskolan i Borås (HB), Københavns Universitet (KU) og Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN). Uddannelsen er struktureret således, at de studerende opholder sig mindst et semester i hvert land. Således afvikles 1. semester i Norge, 2. semester i Sverige og 3. semester i Danmark. Specialet skriver de studerende ved den institution, hvor de er indskrevet. Baggrunden for tildelingen af midler til udviklingen af uddannelsen er de store forandringer, som i disse år præger den kulturelle sektor, og som medfører et behov for nye kompetencer for professionelle i kulturfeltet. Forandringer så som øget globalisering, digitalisering og ændrede brugsmønstre i kultursektoren slår igennem både i forhold til konsumption, distribution og produktion af kunst og kultur. Mange af disse ændringer har fundet sted relativt hurtigt, hvilket betyder, at ledere og beslutningstagere i den kulturelle sektor i dag står over for markant anderledes udfordringer, end de stod overfor for blot 15 til 20 år siden. For at udøve ledelse i en kulturinstitution i dag er det ikke tilstrækkeligt blot at have en kunstnerisk eller administrativ tilgang. Ud over dette må kulturledere i dag og i fremtiden have viden, kompetencer og en reflekteret tilgang til en række sociale, økonomiske, ledelsesmæssige og kulturpolitiske problemstillinger. Formålet med uddannelsen er således at kunne forsyne den kulturelle sektor i de nordiske lande og i Europa med kandidater, der besidder de nødvendige kompetencer til at kunne agere i forhold til udfordringerne i den kulturelle sektor. Med andre ord, at udvikle en forskningsbaseret og praksisnær uddannelse, som retter sig mod et reelt behov i kultursektoren nu og i fremtiden.

Kompetenceprofil

1. Knowledge and understanding

1.1. Identify and explain key characteristics of cultural policy, cultural theory and the cultural field

1.2. Describe and analyse the role of cultural organisations in contemporary society

1.3. Identify and compare central and different characteristics of leadership in cultural organisations in the Nordic countries and beyond

1.4. Demonstrate specialised methodological knowledge in the cultural policy studies and implement these for strategic development of cultural organisations

2. Skills

2.1. Demonstrate the ability to identify and formulate issues for cultural policy and cultural leadership autonomously as well as to plan and, using appropriate methods, undertake advanced tasks within predetermined time frames

2.2. Demonstrate the ability in speech and writing, in national as well as international contexts, to communicate knowledge related to cultural policy and cultural leadership in dialogue with different audiences

2.3. Demonstrate the ability to transfer and adapt academic theories and concepts to professional contexts so as to initiate development, implement solutions and formulate research-based recommendations for cultural policy and cultural leadership

2.4. Independently initiate and carry out discipline-specific and interdisciplinary collaboration and develop innovative strategies and entrepreneurship in the cultural field.

3. Competencies

3.1. Understand and critically analyse the role of culture and cultural policy in society, nationally and internationally

3.2. Understand and critically analyse how cultural practices, policies and global megatrends such as digitization, globalization, equality and sustainable development affect cultural organisations

3.3. Demonstrate the ability to make assessments in cultural policy studies informed by relevant disciplinary, social and ethical issues and also to demonstrate awareness of ethical aspects of research and development work

3.4. Demonstrate insight into the possibilities and limitations of research, its role in society and the responsibility of the individual for how it is used

3.5. Demonstrate the ability to identify the personal need for further knowledge and take responsibility for his or her ongoing learning

Content

The main purpose of the Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership is to enhance the student's academic knowledge and skills, and to further develop the theoretical and methodological competences gained at Bachelor's level. The student gains greater independence and academic immersion through the advanced elements of the subject area's disciplines and methods, including training in research work and methodology. The student is given the opportunity to develop and focus his or her competences with a view to future work in specialist functions, including admission to a PhD programme. Successful candidates are given the right to use the title Master in Cultural Policy and Cultural Leadership. How the compliance between the title, the competence profile, objectives and content will be reflected in the study programme will be clarified below.

Cultural policy within this context is understood as the promotion or prohibition of cultural practices and values by governments, corporations, other institutions and individuals. Cultural institutions, particularly within the professional arts, have traditionally been predicated on strong artistic leaderships. Through the arms-length principle, whereby political legislators back away from artistic decisions, a strong cultural leadership based on artistic excellence has developed. However, changing conditions encountered by the cultural sector are challenging its relationship with the wider society. Increased globalization, the offset of digitalization and the rethinking of aesthetic and quality valuations of cultural output imply that new forms of creative leaderships need to be developed; leaderships that cannot exclusively be based on artistic expertise. Hence, cultural leadership, within this context, is understood as the change-making decisions that have an effective impact on cultural production, distribution and consumption. The programme is predicated on the idea that cultural policy and cultural leadership are closely intertwined in the sense that effective cultural leadership in fact is cultural policy since successful and effective cultural leaders are per se cultural policy makers.

The programme combines academic approaches from the humanities and the social sciences to provide graduates with training in interdisciplinary analytic competencies in order to address challenges and opportunities in cultural policy making and cultural leadership, including, but not limited to Cultural Theory, Cultural Policy, the Cultural Field, Applied Research Methods, Cultural Value in a Leadership Context, Leadership and Project Management in cultural organisations and Partnerships and Entrepreneurships. Graduates will be able to critically reflect and transfer theories and methods to a wide range of contexts in order to develop independent solutions and take proactive initiatives in response to cultural policy and cultural leadership challenges and opportunities. Degree holders will be equipped to fill positions in both the private, public and third sectors that require comprehensive knowledge, and reflection, of academic theory and methodologies designed to meet challenges and opportunities in cultural policymaking and cultural leadership.

Uddannelsens konstituerende faglige elementer

Uddannelsens struktur er præsenteret i bilag 1

Study location HSN (Norway) 1. semester

Cultural Theory (compulsory and constituent) 15 ECTS credits

This course is preoccupied with cultural theory in general and more specifically with the intellectual trajectories of cultural studies. It is divided into the following main categories:

Overarching theme: The notion of culture, cultural definitions and cultural theory. The history and theory of the humanities (with main focus on history and literature theory). The history and theory of the social sciences, with emphasis on cultural sociology. Key themes within the cultural studies tradition: identity and modernity.
The course emphasises theoretical perspectives that are common to several disciplines and particularly relevant for interdisciplinary studies. Parts of the course are divided into clear thematic sub-categories. Furthermore, the course will connect general theory to central themes within cultural studies, like identity and modernity. The course will also demonstrate how common theory can be used in specific analytical contexts. In addition to its main focus on key cultural theories, the module will contain a number of seminars linking this to historical and contemporary issues within cultural policy and cultural leadership.

Theory of Science (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

This course will lay the foundation for the scientific and methodological dimension of the entire master programme. Different epistemological approaches will be discussed and analysed. The course will include a historical exposition of different scientific approaches, their development and hegemonic struggle. However, the focus will be on contemporary epistemological debates and methodological approaches. Finally, the course will help the students to position themselves as researchers and cultural practitioners and enable them to reflect on this position and objectivise the focus of their research. The course will continuously relate theories of science to the field of cultural policy and cultural leadership.

Cultural Value in a Leadership perspective (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

This course focuses on developing and employing cultural values underpinning cultural institutions and cultural leadership. Key content of the course will be corporate social responsibility, understood as responsibility for the cultural institutions´ effects on environmental and social wellbeing, legitimation strategies, and cultural value. The concept of cultural value enables students to rethink leadership and cultural institutions' position in a changing world. The course will also focus on cultural institutions' legitimation strategies, which includes valuations of the institutions' core products', their intrinsic value and the instrumental use these, plus the strategies through which the cultural sector aims to be of more relevance to a wider range of constituencies.

Study location HB (Sweden) 2. semester

Cultural Policy (compulsory and constituent) 15 ECTS credits

The content of the course covers an overview over as well as an insight into the history, theory and practice of cultural policy at the local, regional and national levels in selected countries and at the international level. It aims at providing the students with enhanced skills to understand analyse and assess the position and role of culture, cultural leadership and cultural policy in contemporary society. Theoretical perspectives on culture, cultural leadership and cultural policy are combined with practical features in order to sharpen the analytical skills of the students. Since research about cultural policy is a multidisciplinary field the course will contain concepts, theories and methods collected from social sciences and the humanities.

Applied Research Methods (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

This course addresses different aspects of applied research methods such as sampling, data collection, interpretation and analysis. This methodological course will include statistical methods as well as qualitative methods such as interviews, observation and document analysis. Issues of quality in quantitative and qualitative research method applications are in focus. The course gives insight into research context, research design and research ethics. The relation between qualitative and quantitative methods is also treated.

Leadership and project management in cultural organisations (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

This course focuses on leadership and project management as a tool for developing cultural institutions. Practical aspects such as managing, evaluating and documenting a project are considered as well as theoretical aspects of project leadership and organisational theory. Leadership in cultural organisations is connected to sustainable development regarding democracy, work environment, diversity and equality.

Study location UCPH (Denmark) 3. semester

The Cultural Field: Users and Intermediation (optional) 15 ECTS credits.

This course aims to give students both practical and theoretical insights into the cultural field. The course focuses especially on users of cultural institutions and the development of new intermediation and audience development strategies in both physical and digital spaces.

The Cultural Field: Institutions – Changes and Challenges (optional) 15 ECTS credits.

This course aims to give students both practical and theoretical insights into the cultural field. The course focuses especially on cultural institutions and their possibilities to identify, interpret and react upon challenges due to a changing society. The course also focuses on how to develop strategies to meet these challenges.

Leadership and context (Thesis seminar) (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

This course lays the foundation for the students' thesis work in two ways. Firstly, it presents the students for leadership challenges "in the real world" by inviting cultural leaders to give lectures and or workshops. Furthermore the course provides the students with the opportunity to undertake micro-internships in cultural institutions. Secondly the course focuses on the student work with research problems in order to strengthen their thesis proposals.

Partnerships and entrepreneurships (compulsory and constituent) 7,5 ECTS credits

Partnerships and entrepreneurships are important for contemporary cultural institutions There is a growing focus on entrepreneurships and entrepreneurial skills in the cultural field. One of the reasons is the situation on the cultural labour market where people to a wide extent must create their own positions. However, entrepreneurship is not only about management-thinking and economic value and growth. It is also about creating social or cultural value. Likewise partnerships plays an important role for cultural institutions today. The course will focus on devising entrepreneurship strategies and forming different types of partnerships in the cultural field.

Master Thesis (compulsory and constituent) 30 ECTS credits

The aim of the Master Thesis is to enable the graduate student to complete and communicate problem-oriented academic research and thereby demonstrate the ability to think and work academically, as well as to utilize this competence in a future professional context.

Begrundet forslag til taxameterindplacering

Det foreslås, at uddannelsen placeres på takst 1, da den er humanistisk/samfundsvidenskabelig.

Forslag til censorkorps

Den danske del af uddannelsen foreslås tilknyttet Censorkorpset for Bibliotekskundskab og Informationsvidenskab.

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 30 sider. Der kan kun uploades én fil.

Ansøgning_NordicMaster.pdf

Kort redegørelse for behovet for den nye uddannelse

Der er i 2014 udarbejdet en grundig kvalitativ arbejdsmarkedsundersøgelse, som kan rekvireres i sin fulde form. Arbejdsmarkedsundersøgelsen har inddraget i alt 25 kulturledere og potentielle aftagere (4 svenske, 4 norske og 17 danske). Hovedkonklusionerne fra undersøgelsen er, at uddannelsen vurderes som relevant, og at kultursektorens aktører efterspørger de kompetencer, som uddannelsen vil bibringe kandidaterne. Undersøgelsen viser, at behovet for en ny uddannelse i kulturledelse er relateret særligt til tre udfordringer, som kultursektoren står overfor. Det drejer sig om 1) udfordringer relateret til ny teknologi, medier og distributionsformer, 2) udfordringer knyttet til kultursektorens traditionelle ledelsesstruktur og 3) udfordringer i relation til kulturinstitutionernes forhold til det omkringliggende samfund. Undersøgelsen har endvidere afdækket en række kompetencebehov i kultursektoren, som er blevet indarbejdet i studieordningen. Sluttelig har arbejdsmarkedsundersøgelsen vist, at uddannelsens kandidater kan få mange forskellige jobs i kultursektoren. Der er således behov for kandidaterne både i kulturinstitutioner og i forskellige typer af offentlig forvaltning.

Underbygget skøn over det samlede behov for dimittender

Uddannelsen vil være attraktiv for danske, nordiske og sandsynligvis også andre internationale studerende, idet undervisningen vil foregå på engelsk. Målgruppen for det danske optag er primært danske studerende med en humanistisk eller samfundsvidenskabelig bachelor. Med et forventet optag på 42 studerende fordelt ligeligt på de tre partnerinstitutioner forventes det, at der årligt vil blive uddannet ca. 36 kandidater (ud fra et estimeret frafald på ca. 15%), heraf 12 i Danmark. Grundlaget for den forventede kandidatproduktion bygger på dokumentationen for behovet for kandidater med denne uddannelse, der er blevet belyst via behovsundersøgelsen, som forefindes i det vedlagte appendiks. Det er i den forbindelse vigtigt at påpege, at denne kandidatuddannelse er relevant for arbejdsmarkedet i kultursektoren, fordi denne sektor nu og i de kommende år står overfor store og nye ledelsesmæssige udfordringer, og fordi der ikke i de nordiske lande findes andre kandidatuddannelser, der samlet set giver kompetencer til at adressere disse udfordringer.

Hvilke aftagere/aftagerorganisationer har været inddraget i behovsundersøgelsen?

Med afsæt i kompetenceprofilen for dimittender fra Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership er følgende aftagergrupper i Danmark identificeret. Parenteserne angiver, hvilke konkrete organisationer der er inddraget i arbejdsmarkedsanalysen. Hvor der er tale om norske eller svenske organisationer, er dette også angivet.

Entreprenører og virksomheder: (Have kommunikation, Urgent Agency, Ordskælv, Etank.nu, Wonderful Copenhagen)
Museer: (Museum Ragnarock - Museet for pop, rock og ungdomskultur, Designmuseum Danmark)
Biblioteker: (Det Kongelige Bibliotek, Deichmannske bibliotek i Oslo (NO), Roskilde Bibliotek)
Festivaler & events: (Golden Days, Aarhus Festuge, Oslo World Music Festival (NO))
Teatre: (Hotel Pro Forma, Det Kongelige Teater)
Kulturhuse: (Folkets hus og Parker (SE), Sentralen (NO), Kultur Valby)
Kulturpolitik og offentlige styrelser (Kulturministeriet, Kulturstyrelsen, Norrbottens landsting (SE), Region Skåne(SE))
NGOer: (Kulturverkstan, Nätverkstan (SE), Bibliotekschefforeningen, Norske Kunsthåndverkere (NO))

Hvordan er det sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov?

Fra den første skitse af uddannelsens kompetenceprofil til den færdige ansøgning er en lang række interessenter blevet inddraget, for at sikre et match mellem uddannelsen og det påviste behov. I den uploadede rapport, der dokumenterer efterspørgslen, beskrives den fremgangsmåde faggruppen har benyttet sig af. Uddannelseskonceptet er således blevet til i tæt samarbejde med potentielle interessenter dels igennem en interviewbaseret arbejdsmarkedsundersøgelse og dels i den dialog med en særligt udvalgt gruppe af interessenter fra både Norge Sverige og Danmark. I den vedhæftede undersøgelse kan det ses hvilke udfordringer aftagerene i feltet har formuleret, og hvordan uddannelsens kompetenceprofil svarer på det af udfordringerne afledte behov.
Som led i udviklingen af uddannelsen har uddannelsesforslaget desuden været forelagt Københavns Universitets Uddannelsesstrategiske Råd (KUUR), der netop rådgiver i uddannelsesstrategiske spørgsmål. Uddannelsesforslaget er blevet behandlet i KUUR i efteråret 2016, og således er den aktuelle ansøgning resultatet af justeringer foretaget på baggrund af feedback fra KUUR.

Sammenhæng med eksisterende uddannelser

Der eksisterer ikke, hverken i Danmark eller i de øvrige nordiske lande, en kandidatuddannelse, der modsvarer Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership. De uddannelsestilbud, som det er relevant at sammenligne uddannelsen med, er alle karakteriseret ved at være enkeltstående kurser, være tilvalgsfag, være på bachelorniveau eller ved enten at fokusere på kulturelle/kulturpolitiske eller på ledelsesmæssige/administrative elementer.

I forhold til særligt de danske kandidatuddannelser, som kunne tænkes at konkurrere med Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership (Moderne Kultur og kulturformidling ved KU, Kultur og Formidling ved SDU og Æstetik og Kultur ved AU,) adskiller uddannelsen sig væsentligt fra disse. Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership er således forankret i et nordisk fagmiljø og har kulturteori, kulturpolitik og kulturledelse som sit genstandsfelt samtidigt med, at den fokuserer på praksis gennem konkrete kompetencer i forhold til ledelse, marketing, partnerskabelse og entreprenørskab. Hertil kommer, at den udbydes på engelsk og herved kan rekruttere internationalt. Se bilag 2 for en uddybende analyse af sammenhængen med eksisterende uddannelser i Danmark, Norden og internationalt.

Rekrutteringsgrundlag

Uddannelsen vil være attraktiv for danske, nordiske og sandsynligvis også internationale studerende, idet undervisningen vil foregå på engelsk. Målgruppen for det danske optag er primært danske studerende med en humanistisk eller samfundsvidenskabelig bachelor. På uddannelsen forventes et optag på ca. 42 studerende fordelt ligeligt mellem de tre deltagende lande.

Forventet optag

Antallet af studiepladser på uddannelsen er begrænset. På kandidatuddannelsen Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership er der en kapacitet på 42 studiepladser, hvoraf de 14 pladser er i Danmark, og de 28 i Norge og Sverige. Der skal være min. 36 kvalificerede ansøgere før uddannelsen oprettes.

Hvis relevant: forventede praktikaftaler

I faget Leadership and context vil de studerende få tilbud om at deltage i et projektorienteret forløb, som på uddannelsen kaldes et praksisorienteret forløb - dvs. et ophold af mindre end en uges varighed i forskellige kulturinstitutioner og virksomheder. Der er foreløbig indgået aftaler med Ordskælv, Urgent Agency, Det Kongelige Bibliotek, Udviklingsplatformen for Scenekunst samt Museum Ragnarock – Museet for pop, rock og ungdomskultur herom.

Hermed erklæres, at ansøgning om prækvalifikation er godkendt af institutionens rektor

Ja

Status på ansøgningen

Afslag

Ansøgningsrunde

2017-1

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

A1 - Udkast til afslag på godkendelse - KA i Kulturpolitik og kulturledelse - KU.pdf

Samlet godkendelsesbrev

KØBENHAVNS UNIVERSITET

Uddannelses- og forskningsminister Søren Pind
Ministeriet for Forskning og Videregående Uddannelser

Prækvalifikation og godkendelse af ny uddannelse pr. februar 2017

26. JANUAR 2017

REKTOR

NØRREGADE 10
1017 KØBENHAVN K

TLF 35322626
DIR 35322612

rektor@adm.ku.dk

Københavns Universitet søger hermed om prækvalifikation og godkendelse af ny kandidatuddannelse i Cultural Policy and Cultural Leadership.

For yderligere oplysninger om uddannelsen henvises til den separate ansøgning inklusive bilag.

Med venlig hilsen

Ralf Hemmingsen
Rektor

Bilag 1: Oversigt over uddannelsen Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership

Semester	Study location	Module (part of the programme)
1.	Department of Humanities and Cultural Studies, Telemark University College, Bø in Telemark, Norway.	1: Cultural Theory (compulsory) 15 ECTS credits
		2: Theory of science (compulsory) 7,5 ECTS credits
		3. Cultural Value in a Leadership Context (compulsory) 7,5 ECTS credits
2.	Swedish School of Library and Information Science, University of Borås, Borås, Sweden.	4: Cultural Policy (compulsory) 15 ECTS credits
		5: Applied Research Methods (compulsory) 7,5 ECTS credits
		6. Project leadership & management (compulsory) 7,5 ECTS credits
3.	Royal School of Information and Library Science, Copenhagen University, Copenhaven, Denmark.	7a. The Cultural Field: Users and Intermediation (optional) 15 ECTS credits
		7b. The Cultural Field: Institutions – Changes and Challenges (optional) 15 ECTS credits
		8. Leadership and Context - Thesis Seminar (compulsory) 7,5 ECTS credits
		9. Partnerships and Entrepreneurships (compulsory) 7,5 ECTS credits
4.	Study location depends on institution of enrollment	14: Master's Thesis (compulsory) 30 ECTS credits

Bilag 2: Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership

- Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil

1. Behov for uddannelsen

1.1. Redegørelse for uddannelsens erhvervssigte og identifikation af aftagere for kommende dimittender.

Med afsæt i en foreløbig kompetenceprofil for dimittender fra *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* er følgende aftagergrupper i Danmark identificeret. Parenteserne angiver, hvilke konkrete organisationer der er inddraget i arbejdsmarkedsanalysen. Hvor der er tale om norske eller svenske organisationer, er dette også angivet.

Entreprenører og virksomheder (Have kommunikation, Urgent agency, Ordskælv, Etank.nu, Wonderful Copenhagen)

Museer: (Museum Ragnarock - Museet for pop, rock og ungdomskultur, Designmuseum Danmark)

Biblioteker: (Det Kongelige Bibliotek, Deichmannske bibliotek i Oslo (NO), Roskilde Bibliotek)

Festivaler & events (Golden Days, Aarhus Festuge, Oslo World Music Festival (NO))

Teatre (Hotel Pro Forma, Det Kongelige Teater)

Kulturhuse (Folkets hus og Parker (SE), Sentralen (NO), Kultur Valby)

Kulturpolitik og offentlige styrelser (Kulturministeriet, Kulturstyrelsen, Norrbottens landsting (SE), Region Skåne(SE))

NGOer: (Kulturverkstan, Nätverkstan (SE), Bibliotekschefforeningen, Norske Kunsthåndverkere (NO))

Foruden de identificerede aftagergrupper ovenfor arbejder en række internationale institutioner og organisationer som EU, UNESCO mfl. indenfor kultursektoren, og disse er også potentielle aftagere af uddannelsens kandidater. I forbindelse med afdækning af behovet for *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* på arbejdsmarkedet, og udviklingen af samme, har fokus imidlertid været rettet mod aftagere på primært det danske arbejdsmarked og sekundært på det norske og svenske arbejdsmarked.

1.2. Redegørelse for involvering af relevante aftagere

På baggrund af identifikationen af aftagere for kommende dimittender er der ultimo 2014 foretaget en arbejdsmarkedsanalyse med henblik på at sandsynliggøre behovet for kandidater fra *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*.

Dataindsamlingen er foregået i to tempi.

I september 2014 afholdtes et todages seminar med 12 nøgleaktører fra det norske, svenske og danske kulturliv. Inden seminaret fik deltagerne tilsendt en foreløbig udgave af kompetenceprofilen. Diskussionerne på seminaret drejede sig om "Cultural Leadership" og relevante kompetencer for at kunne agere i det kulturelle felt. De inviterede deltagere repræsenterede dels de tre lande og dels forskellige

sektorer. Ved udvælgelsen lagdes der vægt på, at deltagerne skulle repræsentere innovative og fornyende kulturledere snarere end ledere for store institutioner.

I efteråret 2016 afholdtes et seminar, som modsvarede det første seminar i 2014. Deltagerne var samme gruppe nøgleaktører fra Norge, Sverige og Danmark. På dette seminar præsenteredes den eksisterende kompetenceprofil, som blev modtaget meget positivt. Det diskuteredes hvordan de organisationer som nøgleaktørerne repræsenterede, kunne inddrages i uddannelsen, så de studerendes forløb hele tiden sikres en tæt tilknytning til praksis. En aftale om korte ulønnede ophold i kulturinstitutionerne blev indgået med flere aktører, både i offentlige og private kulturorganisationer.

Fra november 2014-februar 2015 er der blevet udført en kvalitativ interviewundersøgelse af, hvilken viden og hvilke færdigheder og kompetencer hos kandidater der efterlyses af relevante aftagere. Denne del af undersøgelsen fokuserede på det danske arbejdsmarked. Yderligere 13 danske kulturledere blev således interviewet individuelt i november/december 2014. Ved udvælgelsen af informanter er der i denne del lagt vægt på, at de skulle repræsentere større organisationer. Interviewene fandt sted efter, at aftagerne havde fået tilsendt en foreløbig beskrivelse af uddannelen inklusive de enkelte kurser heri. Lydfiler kan rekvireres hos Nanna Kann-Rasmussen, IVA.

Formålet med de to dele af arbejdsmarkedsundersøgelsen var at etablere en dialog med fremtidige aftagere af kandidater for dels at *undersøge behovet* for kandidater i kulturpolitik og kulturledelse, dels at få *mere viden om, hvad dette behov nærmere bestemt består i*, for derigennem at målrette uddannelsen til de reelle udfordringer, som kultursektoren står overfor.

1.3. Sammenfatning af arbejdsmarkedsanalysens resultater

Det er en præmis for analysen af arbejdsmarkedsundersøgelsen, at kandidaterne i *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* er relevante for arbejdsmarkedet i kultursektoren, fordi denne sektor står overfor nye udfordringer. *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* skal således afhjælpe et eksisterende behov. Arbejdsmarkedsundersøgelsen viste, at kultursektorens behov for nye kandidater knytter sig til tre aktuelle udfordringer.

1.3.1 Udfordringer relateret til ny teknologi, medier og distributionsformer

Overalt i kultursektoren er de gamle distributionssystemer under opbrud. Det gælder særligt i forhold til film, musik og bøger, som traditionelt har været distribueret via fysiske eksemplarer, men som i dag kan distribueres via helt nye forretningsmodeller (så som Netflix, Spotify, Mofibo etc.).

Dette sætter de traditionelle kulturinstitutioner i en ny konkurrencesituation. Det er værd at notere sig, at denne bevægelse ikke er et udtryk for, at borgerne er uinteresserede i kultur. Undersøgelser (fx den seneste kulturvaneundersøgelse fra 2012) viser, at der aldrig har været så stor efterspørgsel på kultur samlet set, men at brugerne også vælger kommercielle tilbud og kultur, som er tilgængelige via elektroniske medier[1]. Samtidig er de sociale medier med til at skabe nye fora for kulturel udveksling og deltagelse. Internettet, særligt web 2.0., opløser i stigende grad grænserne mellem producenter og konsumenter, skaber nye kunstnertyper, nye kunstformer og nye former for kulturel kommunikation og identitetsskabelse. Disse forandringer er, ifølge undersøgelsens informanter, en væsentlig udfordring for hele kultursektoren, men særligt for traditionelle kulturinstitutioner, uanset størrelse. Undersøgelsen viser,

[1] http://kum.dk/uploads/tx_templavoila/endelig_danskernes_kulturvaner_pdfa.pdf

at der er brug for nye aktører, der både kan analysere den nye situation, men også navigere i det forandrede landskab og sætte tiltag i gang, som kan føre kulturinstitutionerne igennem forandringerne. Dette er nødvendigt for, at kulturinstitutionerne kan blive ved med at være relevante for brugerne og for samfundet som helhed. Dette leder frem til den næste udfordring, som arbejdsmarkedsundersøgelsen pegede på, nemlig kulturinstitutionernes traditionelle ledelsesstruktur.

1.3.2. Udfordringer knyttet til kultursektorens traditionelle ledelsesstruktur

Kultursektoren er traditionelt blevet ledet af fagfolk. Nogle steder opereres desuden med en todelt ledelse, en kunstnerisk/faglig og en administrativ ledelse. Typisk har kulturledere været udpeget efter *primus inter pares* princippet, det vil sige, at lederne traditionelt har været dygtige fagfolk, fx forskere, bibliotekarer eller kunstnere, som har taget ledelseshvervet på sig. Denne rekrutteringsmåde er ifølge flere informanter problematisk i relation til de udfordringer, som kultursektoren står overfor i dag. Mange eksisterende ledere i kulturområdet har således en mindre ledelsesmæssig ballast end rollen, som kulturleder kalder på. Dette gælder både i topledelsen og i andre stillinger lidt længere nede i hierarkiet. Dette fremhæves, fordi de ovennævnte udfordringer, som sektoren står overfor, ikke kan løses "indefra". Den virkelighed, som kulturinstitutionerne befinder sig i, kalder på ledere, der kan håndtere en omverden, som stiller mange forskelligartede og nogle gange modstridende krav. Ligesom alle andre institutioner i dag må også kulturinstitutionerne arbejde med synlighed dokumentere effekter og argumentere for deres samfundsværdi, men herudover bliver det stadig vigtigere, at kulturinstitutionerne er i stand til at samarbejde og åbne sig, dels over for dem, som finansierer deres virksomhed (både offentlige og private midler), dels over for brugerne, hvilket leder frem til den sidste udfordring, der er relateret til kulturens rolle i samfundet.

1.3.3. Udfordringer i relation til kulturinstitutionernes forhold til det omkringliggende samfund

Samtlige informanter i arbejdsmarkedsundersøgelsen peger på vigtigheden af at kunne argumentere for kulturens og kulturinstitutionernes eksistensberettigelse. Tidligere har kunsten og kulturens rolle i samfundet ikke været til diskussion i samme grad som nu, forstået på den måde, at der var enighed om, hvad museernes, bibliotekernes og teatrenes samfundsopdrag var. Men i dag peger informanterne på, at en stor del af deres opgave som kulturleder handler om at være i dialog opad med de aktører i feltet, som "ejer" og finansierer kulturen. I forhold til kulturledernes relation til kulturpolitikerne gælder det om at kunne argumentere både for kulturens værdi og for, at den institution, som man repræsenterer, leverer sit relevante bidrag. I forhold til brugerne er den store udfordring at fange deres opmærksomhed. Også her oplever kultursektoren konkurrence fra det enorme udbud af muligheder, der er for borgerne i dag ("*Vores største konkurrent er ikke de andre teatre i København, det er Netflix / MH – direktør for Det Kongelige Teater*). Herudover skal kulturinstitutionerne formidle på nye måder, fordi brugernes præferencer bevæger sig i retning af mere oplevelsespræget og mere inddragende formidling. I dag går man ikke på museum eller i teatret, fordi man "bør". Man gør det, i følge informanterne kun, hvis tilbuddet opleves som relevant og konkurrencedygtigt.

1.4. Kompetencebehov identificeret i undersøgelsen.

Kultursektorens overordnede udfordringer leder frem til 5 konkrete behov for viden, færdigheder og kompetencer i kultursektoren. Nedenfor uddybes og eksemplificeres disse 5 behov.

Kompetencer til omsætning af teoretisk viden i praksis

Kandidater fra *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* skal kunne omsætte teorier til praksis. For det første i forhold til analyser, som skal bygge på teoretisk viden, men være anvendelige i en konkret virkelighed. For det andet, at kandidaterne på baggrund af praksisnær viden skal kunne arbejde løsningsorienteret. Mange informanter peger desuden på, at projektforståelse er en relevant og vigtig kompetence.

Kompetencer til partnerskaber, netværk og dialog

Som det fremgår af ovenstående, skal kandidaterne arbejde i en virkelighed, hvor partnerskaber og dialog spiller en væsentlig rolle. Kulturfeltet efterspørger kandidater, der tydeligt kan kommunikere institutionens bidrag i mange forskellige kontekster og bidrage til samskabelse ud fra en forståelse af, at kulturinstitutionerne ikke kan løse alle opgaver uafhængigt af fx brugere, frivillige, andre kulturinstitutioner, virksomheder, fonde etc.

Viden om forskellige finansieringsformer og opdragsgivere

Kulturinstitutionernes økonomi er i dag afhængig af flere forskellige typer finasiering. I undersøgelsen pegede mange informanter på, at det var vigtigt, at fremtidige kandidater har en dyb forståelse for at være i en bevillingsøkonomi og kan håndtere flere former for tilskud (fx fra fonde eller projektmidler). Der er ikke tale om, at arbejdsmarkedet forventer viden på administratorniveau, men kandidaterne skal have en forståelse af, hvilken økonomisk situation de befinder sig i, og skal kunne lave simple budgetter.

Viden om kulturens samfundsmæssige værdi og kulturinstitutionernes rolle i samfundet

Som det fremgår ovenfor, er en af de vigtigste kompetencer, at kandidater fra *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* skal besidde evnen til at skabe fortællingen, der viser kulturens eksistensberettigelse. Denne kompetence skal anvendes i forhold til opdragsgivere og partnere (fx i forhold til det politiske niveau og alternative finasieringskilder), fordi der ikke nødvendigvis er enighed om, hvad kulturens rolle i samfundet er. Hvis man i dag skal kunne agere i kultursektoren, må man have et kvalificeret bud på dette.

Evne til at kunne argumentere kvantitativt og evidensbaseret

I kultursektoren, ligesom i mange andre sektorer, er kvantitative metoder og evidensbaserede beslutninger i højere grad blevet et krav. Informanterne peger på, at denne kompetence er vigtig, dels i kommunikationen udadtil, (man skal kunne dokumentere både *outputs og outcomes*), dels indadtil hvor målinger kan anvendes som værktøj til at blive klogere på, hvad det er, man gør. Kandidaterne skal derfor kunne igangsætte og forstå effektmålinger i forskellig størrelsesorden.

Nedenfor ses i skemaform hvordan disse kompetencebehov er afspejlet i uddannelsens studieordning.

Identificerede kompetencebehov	**Modul /Institution**	**Eksempel på Kompetencemål**	**Eksempel på Kompetencemål**
Kompetencer til omsætning af teoretisk viden i praksis	Leadership and Context - Thesis Seminar/IVA	Critically and independently formulate projects and tasks	Articulate leadership through the work on a real cultural project

	Leadership and project management in cultural organisations/HB	related to cultural policy and cultural leadership Construct a project plan, including personnel and budget, and break down the different components of a project	Reflect on expectations on the role of the leader and the relations to employer and co-workers in relation to sustainable development
Kompetencer til partnerskaber, netværk og dialog	Partnerships and Entrepreneurships/IVA Cultural Value in a Leadership perspective /HSN	How to create partnerships with actors from state, market and civic society Transfer and adjust strategies on cultural sustainability and cultural diversity in different professional and strategic contexts	How to devise entrepreneurship strategies and strategies to form partnerships in the cultural field
Viden om forskellige finansieringsformer og opdragsgivere	Cultural Policy /HB Partnerships and Entrepreneurships/IVA	Describe different models for the public administration of culture in the Nordic countries and beyond How to create partnerships with actors from state, market and civic society	Analyse various relations between politics, policy, culture and professionals within the cultural field
Viden om kulturens samfundsmæssige værdi og kulturinstitutionernes rolle i samfundet	Cultural Value in a Leadership perspective /HSN	Explain and characterise cultural value in strategies for corporate social responsibility of cultural institutions	Device legitimation strategies for cultural institutions, by way of reference to both core cultural and instrumental values and uses,

	The Cultural Field/IVA	Knowledge and understanding of key scientific theories and perspectives related to users and institutions of the cultural field	including cultural sustainability and cultural diversity. Theoretical and practical issues related to the development of new intermediation and audience development strategies in both physical and digital spaces
Evne til at kunne argumentere kvantitativt og evidensbaseret	Applied Research Methods/HB	Use qualitative and quantitative scientific methods for data collection and analysis of complex problems	Construct a small evaluation of a project

1.5. Relevansvurdering og bud på jobtyper identificeret i undersøgelsen

Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership reflekterer, hvad angår både uddannelsens opbygning og modulernes kompetencebeskrivelser, den viden og de kompetencer, der ifølge arbejdsmarkedsanalysen efterspørges i kultursektoren. Dette udgør en væsentlig del af begrundelsen for at forvente, at arbejdsmarkedet vil efterspørge uddannelsens kandidater. Det er i den forbindelse desuden værd at notere sig, at alle de involverede aftagere gav udtryk for, at det i fremtiden er relevant at ansætte kandidater fra *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* i deres respektive organisationer. Nogle udvalgte citater fra aftagerne kan yderligere belyse behovet for uddannelsens kandidater:

"*Kulturledere skal have kompetencer inden for både det faglige/kulturelle og kunne håndtere det politiske niveau. Den kombination, som uddannelsen har, vil give lige den type lederskab, som behøves. I har tænkt rigtigt! Der findes et stort behov for disse kompetencer. Så jeg ser virkelig frem imod, at uddannelsen starter; at den behøves er jeg helt overbevist om*". (Kamilla Rydahl, Region Skåne (SE) oversat)

*"I forhold til, om der er behov [*for uddannelsen*], er mit svar et meget meget stort JA, og det er ud fra de klare udfordringer, som der er i forhold til ledelse i kultursektoren. De er jo blevet mangedoblet her de sidste 10-15 år".* (Christian Have, Kreativ direktør for Have Kommunikation samt bestyrelsesmedlem i adskillige kulturinstitutioner bl.a. Kgl. Teater og Copenhagen Jazz Festival)

"Formel ledelse er én ting, det findes der allerede særlige uddannelser for. Men den kompetence vi talte om her, som kan opnås i netop den kombination, som I viser, gør, at denne her uddannelse er betydningsfuld og vigtig. Der findes ikke nogen, der ligner" (Calle Nathanson Direktør for Folkets hus og parker (SE) oversat)

"Hovedsporet i uddannelsen [kulturteori, kulturpolitik og kulturformidling], det vil være rigtig relevant kombineret med anvendt forskningsmetode […], det vil give nogle kandidater, som har en dybde, som kultursektoren i dag mangler". (Elsebeth Tank, selvstændig ledelseskonsulent, tidl. Formand for Bibliotekarforbundet, tidl. chef for NOTA samt Malmø Stadsbibliotek)

"*Der er mange steder, de (kandidaterne) ville kunne sidde: kulturkonsulenter i kommuner, og i det hele taget alle de steder, hvor man har behov for at få mange til at arbejde sammen om kulturpolitiske tiltag. Jeg kunne også sagtens se dem på forskellige kulturinstitutioner. Alle de steder, hvor man har brug for nogle gode organisationsmennesker, der ikke kun er der for at være dem, der vil laver det fede indhold, men bidrage med noget rammesætning og struktur. Det er der mangel på i det kulturelle felt*". Anni Mogensen (Formidlingschef, Nationalmuseet, tidl. Kommunikationschef, Golden Days)

"Når jeg ser ned over planen, tænker jeg, at jeg ville ønske, at jeg selv kunne tage denne her uddannelse" Ulrich Amundsen, (Eventchef Wonderful Copenhagen)

I fase 2 af arbejdsmarkedsundersøgelsen (interviewene) bad vi informanterne om at give bud på konkrete job. Mange informanter gav udtryk for, at det var den uddannelse de selv manglede, og på den måde peger uddannelsen på fremtidens kulturledere. På den anden side var alle enige om, at man sandsynligvis ikke bliver kulturleder i sit første job. Som det fremgår af de ovenstående citater, pegede informanterne på nødvendigheden af og manglen på "gode organisationsmennesker", som ikke primært identificerer sig med de kunstneriske og faglige opgaver, men som vil være med til at skabe rammer for kulturens udvikling i morgendagens kulturliv. Informanterne pegede på følgende jobtyper som mulige første jobs for uddannelsens kandidater: kulturkonsulent (i kommuner) konsulent/sagsbehandler (i Kulturstyrelsen) udviklingsmedarbejdere eller formidlere, mellem- eller teamledere (i kulturinstitutioner). Ligeledes pegede mange på at nyuddannede kandidater ville være oplagte projektledere eller projektkoordinatorer i alle dele af kultursektoren.

2. Uddannelsens særkende i forhold til beslægtede uddannelser

I det følgende sættes *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* i relation til beslægtede uddannelser i Norden. Slægtskabet er dog størst med forskellige britiske kandidatuddannelser, hvorfor disse indledningsvis også beskrives. Afslutningsvis redegøres der i skematisk form for forskelle og ligheder mellem *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* og de danske kandidatuddannelser, der – i større eller mindre omfang – beskæftiger sig med lignende genstandsfelter og således kunne tænkes at være konkurrerende uddannelser. Dette gælder *Moderne Kultur og Kulturformidling* på KU, *Kultur og Formidling* på SDU og *Æstetik og Kultur* på AU.

2.1. Beslægtede ikke-nordiske uddannelser

Som tidligere anført eksisterer der i dag ikke, i hverken Danmark eller i de øvrige nordiske lande, en uddannelse på kandidatniveau, der modsvarer *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*. De kandidatuddannelser, der indholdsmæssigt kommer nærmest, finder vi Storbritannien hvor master-studier i *cultural policy* og *cultural management* har en lang historie. De mest tydelige eksempler på sådanne britiske uddannelser er *International Cultural Policy and Management, MA,* ved University of Warwick, *Culture, Policy and Management MA*, ved City University i London, *Arts and Cultural Management, MA,* ved King's College London og Culture, Creativity and Entrepreneurship, MA ved University of Leeds. Alle disse kurser udbydes som betalingsuddannelser, de varer i 12 måneder og kursusafgiftene varierer fra £ 5.500 til £ 10 000 for UK/EU studerende og fra £14 000 til £ 17 250 for studerende fra andre lande end EU. I lighed med *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* er genstandsfeltet kultur, politik og ledelse, og uddannelserne rummer discipliner som kulturpolitik, ledelse af organisationer, publikum og marketing, brugerinddragelse, fundraising, regnskabsforståelse og entreprenørskab. Herudover har hver af uddannelserne sin særlige indgang til dette felt, hvilket reflekteres i kursus-titlerne. Som det også gælder for *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership* er målet, at de færdige kandidater først og fremmest finder beskæftigelse i offentlige og private organisationer og virksomheder inden for de respektive kulturområder, men i modsætning til *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*, indeholder uddannelserne ikke et tydeligt fokus på kulturelt lederskab således som dette er præsenteret i første del af denne redegørelse. Fælles for alle de britiske uddannelser er, at de i højere grad har *management* fokus end et fokus på kulturelt lederskab forstået som der, hvor kulturpolitik, kulturledelse og det kulturfaglige mødes. Dette gælder også for uddannelsen *Master of Management in International Arts Mangement*, der udbydes som et samarbejde mellem Southern Methodist University i Dallas, USA, HEC Montréal, Canada og SDA Bocconi School of Management, Italien.

2.2. Beslægtede nordiske uddannelser

Vendes blikket alene mod de nordiske lande, udbyder Department of Social Sciences and Philosophy på University of Jyväskylä i Finland en *Master Degree in Cultural Policy*. Fokus er her på kulturpolitik, og skønt uddannelsen indeholder visse administrative elementer, er der ikke tale om den særlige kombination af kulturteori, kulturpolitik og ledelse, der karakteriserer *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*. Denne kombination findes heller ikke i *Degree Programme in Cultural Management* ved Humak University of Applied Sciences, der modsat ikke vægter det kulturteoretiske og kulturpolitiske perspektiv.

De uddannelser, der i dag udbydes i henholdsvis Norge og Sverige, og som har genstandsfelt – eller væsentlige dele heraf – til fælles med *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*, er alle på bachelorniveau, eller også udbydes de som en betalingsefteruddannelse i form af et masterforløb. I Norge udbyder Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) således en bachelorgrad i kulturledelse, der rummer discipliner som kulturledelse, kulturentreprenørskab, økonomi, markedsføring, publikumsudvikling og projektstyring.

Denne uddannelse er tæt beslægtet med *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*, men i modsætning til denne altså ikke på kandidatniveau. Ligeledes i Norge udbyder BI - Handelshøyskolen en bachelor i kultur og ledelse. Denne kombinerer indsigt i de forskellige kulturbrancher med indsigt i virksomhedsøkonomi og administration. Sidstnævnte udgør halvdelen af studiet, og studiet sigter mod at uddanne bachelorer med administrativ indsigt inden for specifikke kulturbrancher som forlag, teatre, museer etc. BI – Handelshøyskolen udbyder fra foråret 2016 også et Master of Management Programme i Kulturledelse med fire ugesamlinger i løbet af studieåret og en kursusafgift på ca. 80.000 nkr.

I Sverige udbyder Södertörn University (Södertörns Högskola) en bachelor i kunst, kultur og økonomi. Indholdet er også her en kombination af virksomhedsøkonomi og indsigt i de konkrete kulturbrancher. Såvel uddannelsen på BI - Handelshøyskolen som på Södertörn University er uddannelser, der internationalt vil blive betegnet som 'Cultural Management', det vil sige uddannelser, der vægter konkrete administrative kompetencer frem for kulturteoretisk og kulturpolitisk indsigt.

2.3. Beslægtede danske uddannelser

I Danmark findes i dag hverken kandidat- eller bacheloruddannelser, der modsvarer de beskrevne norske og svenske uddannelser. Dog er der forskellige kurser og tilvalgsfag på både kandidat- og bachelorniveau, der tilbyder indsigt i administrative og kulturpolitiske forhold inden for kultursektoren.

På kandidatniveau udbyder Institut for Kunst og Kulturvidenskab på KU kurset *Music/Arts Management*, som fokuserer på forhold vedrørende produktionen af kunstneriske og kulturelle produkter, og herunder først og fremmest på musikalske produkter i kulturlivets institutioner. I forbindelse med kandidatuddannelsen i æstetik og kultur tilbyder Institut for Æstetik og Kommunikation på AU et kursus i *kultur og organisationsanalyse*, hvor fokus er på teoriers analytiske anvendelse på samtidskunstens praksisser og institutioner. Endelig tilbyder Institut for Kulturvidenskaber på SDU et kursus i kulturformidling og forvaltning i relation til kandidatuddannelsen i kultur og formidling. Dette kursus søger at omsætte analytiske kompetencer til kulturpolitiske målsætninger og strategier, kulturel iværksættelse, kulturelt projektdesign og formidling af kulturelle projekter.

På bachelorniveau udbyder Institut for Innovation og Organisationsøkonomi på CBS kurset BSc i *Business Administration and Service Management* med mulighed for specialisering inden for *Arts and Culture* med fokus på *Arts And Cultural Marketing*, *Cultural Economics and Politics*, *Management of Cultural Projects, Processes and Organisations*, *Cultural Entrepreneuship* og *Management of Creative Processes*, som basis introduktion til ledelsesmæssige udfordringer og metoder I relation til offentlige og private kulturelle institutioner og underholdningsindustrier. Ligeledes på bachelorniveau udbyder KU med koordinering af Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab et studiemønster i Kulturformidling, hvor den studerende har mulighed for at følge op til 45 ECTS-point, der relaterer sig til kulturjournalistik, kulturlivets institutioner og praktisk kulturformidling.

Afslutningsvis skal det nævnes, at Odsherred Teaterskole, under fagligt ansvar af University College Sjælland, udbyder et diplomkursus med titlen *Ledelse – Kunst og Kultur*. Der er her tale om en lederuddannelse med fokus på ledelsesøkonomi og markedsføringsredskaber inden for det kunstneriske og kulturelle felt. Som diplomuddannelse henvender denne sig til nuværende og kommende administratorer, der allerede er beskæftiget inden for feltet.

Som indledningsvis beskrevet er der flere danske kandidatuddannelser, der i større eller mindre omgang beskæftiger sig med kulturpolitik, og som således kunne tænkes at være konkurrerende uddannelser i

forhold til *Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership*. På denne baggrund opstilles forskelle og ligheder i skematisk form nedenfor.

	Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership	**Moderne Kultur og kultur-formidling**	**Kultur og Formidling**	***Æstetik og Kultur***
Uddannelse	KA (120 ECTS-point)	KA (120 ECTS-point)	KA (120 ECTS-point)	KA (120 ECTS-point)
Adgangskrav	Humanistisk eller samfundsvidenskabelig BA	Humanistisk eller samfundsvidenskabelig BA	Humanistisk, samfundsfaglig, (sundheds- eller naturvidenskabelig) BA	BA i Æstetik og Kultur eller anden BA med tilvalg i Æstetik og Kultur
Sprog	Engelsk	Dansk	Dansk	Dansk
Genstands-felt	Kulturpolitik og kulturledelse	Kulturmønstre Politiske og institutionelle betingelser	Hverdagskulturelle fænomener Kunst og medier	Kunstens og andre æstetiske fænomeners rolle i samtidskulturen
Metoder	Både kvantitative og kvalitative. Humanistiske og samfundsvidenskabelige metoder som f.eks. diskursanalyse, deltagerobservation og dokumentstudier	Primært kvalitative. Historiske og antropologiske metoder Æstetiske analyser af værker og andre kulturfænomener	Primært kvalitative	Primært kvalitative Æstetiske analyser af værker og andre kultur-fænomener

Discipliner	Discipliner med fokus på kulturpolitik, kulturteori, kultursociologi, kulturformidling, ledelse, organisationsteori, marketing, publikumsudvikling, partnerskaber og entreprenørskab	Primært discipliner med fokus på forståelse af kulturmønstre, værker, kulturpolitik og kulturinstitutioner historisk og aktuelt.	Primært discipliner med fokus på Kulturteori, kulturhistorie og kulturpolitik	Primært discipliner med fokus på kunstens rolle og æstetiske fænomener og kulturpolitiske rammer
Fagligt miljø	Det Informationsvidenska-belige Akademi, KU Høgskolan i Borås, Høgskolen i Sørøst-Norge	Institut for Kunst og Kulturvidenskab, KU	Institut for Kultur videnskaber, SDU	Institut for Æstetik og Kommunika-tion, AU

2.4. Optagelse og kapacitet på beslægtede uddannelser

Kapacitet og optagelse på ovennævnte, tilsvarende danske uddannelser		2013	2015	2016	2017	2018
Moderne kultur og kulturformidling	KU	73	73	90	90	82
Kultur og formidling	SDU	59	59	59	59	30
Æstetik og kultur	AU	44	44	44	44	41

Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Københavns Universitet
E-mail: ku@ku.dk

Udkast til afslag på godkendelse

4. april 2017

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Professions- og Erhvervsrettede Videregående Uddannelser

Bredgade 40
1260 København K
Tel. 3544 6200
Fax 3544 6201
Mail sfu@ufm.dk
Web www.ufm.dk

CVR-nr. 1991 8440

Sagsbehandler
Jørgen Prosper Sørensen
Tel. 72 31 90 01
Mail jso@ufm.dk

Ref.-nr. 17/006995-14

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af Københavns Universitets ansøgning om prækvalifikation af ny uddannelse truffet følgende afgørelse:

Afslag på godkendelse af (Nordic Master) kandidatuddannelse i kulturpolitik og kulturledelse

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). Vurderingen er vedlagt som bilag.

Ministeren har ved afslaget lagt vægt på, at RUVU har vurderet, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne for prækvalifikation, som fastsat i bekendtgørelse nr. 852 af 3. juli 2015, bilag 4.

Uddannelsesinstitutionen kan gøre indsigelse senest 10 hverdage efter modtagelsen af afgørelsen. Indsigelser indgives skriftligt til pkf@uds.dk

Såfremt ministeriet ikke har modtaget en indsigelse inden den fastsatte tidsfrist betragtes afslaget som endeligt.

Med venlig hilsen

J. Sørensen

Jørgen Sørensen
Chefkonsulent

Nr. A1 - Ny uddannelse – prækvalifikation (forår 2017)		**Status på ansøgningen:** *Afslag*	
Ansøger og udbudssted:	København Universitet		
Uddannelsens type/navn (fagbetegnelse):	- Nordic Master in Cultural Policy and Cultural Leadership - Kandidatuddannelsen i kulturpolitik og kulturledelse.		
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- Cand.mag. i kulturpolitik og kulturledelse - Master of Arts (MA) in Cultural Policy and Cultural Leadership		
Hovedområde:	Humaniora	**Genansøgning:** *(ja/nej)*	Nej
Sprog:	Engelsk	**Antal ECTS:**	120 ECTS
Link til ansøgning på http://pkf.ufm.dk:	http://pkf.ufm.dk/flows/3704d145882a4305254cb3e2d11cb756		
Om uddannelsen: indhold og erhvervssigte	**Beskrivelse af den nye uddannelse, dens konstituerende elementer/struktur, erhvervssigte og adgangskrav**		
Beskrivelse af uddannelsen:	Der er tale om en ny toårig nordisk kandidatuddannelse (nordisk master), hvor den studerende får en multiple degree. "Multiple degree" betyder, at de studerende får et eksamensbevis fra tre forskellige universiteter - i tre forskellige lande (DK, N og S). Udgangspunktet for uddannelsen er, at forandringer som f.eks. øget globalisering, digitalisering og ændrede brugsmønstre i kultursektoren har slået igennem både i forhold til konsumption, distribution og produktion af kunst og kultur. Ifølge ansøgningen stiller disse ændringer nye krav til kulturinstitutionerne og ikke mindst til deres ledelser. Kulturinstitutioner har traditionelt været baseret på en stærk kunstnerisk/fagfaglig ledelse, hvilket ifølge ansøgning, ikke længere er nok. Kulturledere skal i dag og i fremtiden også have viden, kompetencer og en reflekteret tilgang til en række sociale, økonomiske, ledelsesmæssige og kulturpolitiske problemstillinger. Formålet med uddannelsen er således at forsyne den kulturelle sektor i de nordiske lande og i Europa med kandidater, der besidder de nødvendige kompetencer til at kunne agere i forhold til udfordringerne i den kulturelle sektor. Udover generelle metodiske og videnskabsteoretiske kurser består uddannelsen af kurser om kulturteori, kulturpolitik og kulturledelse. Dette giver, ifølge ansøgningen, interdisciplinære analytiske kompetencer, som kandidaterne kan bruge til at adressere udfordringer og muligheder i skabelsen kulturpolitik og i kulturelt lederskab.		
RUVU's vurdering på møde d. 7. marts 2017:	RUVU vurderer, at ansøgningen ikke opfylder kriterierne, som fastsat i bekendtgørelse nr. 852 af 3. juli 2015, bilag 4. RUVU har noteret sig, at uddannelsen retter sig mod en række ledelsesfunktioner indenfor det kunstneriske felt, men udvalget er ikke overbevist om efterspørgslen efter uddannelsens dimittender. Det bemærkes i den forbindelse, at uddannelsens dimittender ikke vurderes at kunne finde direkte ansættelse i lederfunktioner efter endt uddannelse. Det anføres i forlængelse heraf, at uddannelse og opkvalificering af ledere indenfor det kunstneriske felt med fordel kan ske via de eksisterende efter- og videreuddannelser på området. RUVU finder det desuden væsentligt, at der er ringe beskæftigelse på beslægtede uddannelser, og at mange af disse uddannelser er underlagt dimensionering.		