

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



Prækvalifikation og godkendelse af ny uddannelse pr. februar 2017

26. JANUAR 2017

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

REKTOR

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

NØRREGADE 10

1017 KØBENHAVN K

Med venlig hilsen

TLF 35322626

DIR 35322612

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ralf Hemmingsen', written over a horizontal line.

Ralf Hemmingsen
Rektor

rektor@adm.ku.dk

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, Copenhagen, 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 erhvervsigte 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.

Entrepenører 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 uddannelsen 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 medier¹. 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 kulturpolitikere 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 finansiering. 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 finansieringskilder), 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	Devise 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:

"Kulturbedere 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 lave 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 kursusafgifterne 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 Management*, 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 teoriens 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 Entrepreneurship* 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
Genstandsfelt	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 kulturfænomener

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 Informationsvidenskabelige Akademi, KU Høgskolan i Borås, Høgskolen i Sørøst-Norge	Institut for Kunst og Kulturvidenskab, KU	Institut for Kulturvidenskaber, SDU	Institut for Æstetik og Kommunikation, AU

2.4. Optagelse og kapacitet på beslægtede uddannelser

Kapacitet og optagelse på ovennævnte, tilsvarende danske uddannelser

2013 2015 2016 2017 2018

		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