

# **Kulturel mangfoldighed på kunstuddannelserne i Danmark**

Pilotundersøgelse om de kunstneriske uddannelsesinstitutioners status, mål og initiativer på området kulturel mangfoldighed.

*Af Jacob Als Thomsen*

## **Indhold:**

### **Kapitel 1: Pilotundersøgelsens baggrund og formål**

- Undersøgelsens baggrund
- Deltagende institutioner
- Begrebet kulturel mangfoldighed og etnisk ligestilling
- Undersøgelsens formål

### **Kapitel 2: Undersøgelsens metode og design**

- Vedr. de statistiske data
- Vedr. spørgeskemaundersøgelsen

### **Kapitel 3: Den etniske sammensætning af studerende og ansatte ved kunstuddannelserne i tal**

- Kommentar til det statistiske materiale
- Beskæftigede med anden etnisk baggrund ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner i tal
- Komparative perspektiver på tallene for beskæftigede
- Studerende med anden etnisk baggrund ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner i tal

### **Kapitel 4: Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte**

- Rekruttering, mulige barrierer og ansættelsespolitik
- Erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund

### **Kapitel 5: Den kulturelle mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter**

- Kulturel mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter
- Vurderinger, visioner, initiativer og behov

### **Kapitel 6: Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af studerende**

- Rekruttering , optagelseskriterier og mulige barrierer
- Studierejser, studenterudveksling og erfaringer med studerende med anden etnisk baggrund.
- De studerendes egen fortolkning af den kulturelle mangfoldighed på kunstuddannelserne.

## **Kapitel 7: Konklusion, kommentarer og forslag til videre undersøgelse**

- Konklusion
- Refleksioner
- Forslag til videre undersøgelse

## **English summary**

- Bilag:**
- Bilag 1.** Spørgeskema I: Spørgeskema henvendt til selvevalueringsgrupperne ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner.
- Bilag 2.** Spørgeskema II. Spørgeskema henvendt til studerende ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner.
- Bilag 3.** Beskæftigede ved kunstuddannelserne samlet set –1996, 1998 og 2000.
- Bilag 4.** Beskæftigede ved de enkelte kunstuddannelser fordelt efter herkomst og arbejdsfunktion – 1996, 1998 og 2000.
- Bilag 5.** Studerende ved kunstuddannelserne fordelt efter herkomst – 1996, 1998 og 2000.
- Bilag 6.** Studerende ved uddannelsesinstitutionerne. Sammenligning af BUE og INTE-tal. 1996, 1998 og 2000.

## **Kolofon tekst til undersøgelsen**

Kulturel mangfoldighed på kunstuddannelserne i Danmark  
© Det Interkulturelle Netværk og Jacob Als Thomsen

Udgivet:  
Marts 2002

Rekvireret af:  
Det Interkulturelle Netværk  
Fokusgruppe for de kunstneriske uddannelser

Udgivet af:  
Det Interkulturelle Netværk  
Nationalmuseet  
Frederiksholms Kanal 12  
DK – 1220  
Tlf.: +45 33 47 32 02  
E-mail: [gavin.clarke@natmus.dk](mailto:gavin.clarke@natmus.dk)

Design/layout:  
Jesper Laier Kann-Christensen

Rapporten på nettet: [www.intercult.dk](http://www.intercult.dk)

**Her kan rapporten læses og downloades**

## Kapitel 1 -

### Pilotundersøgelsens baggrund og formål

#### Undersøgelsens baggrund

Spørgsmålet om kulturel mangfoldighed og integration af etniske minoriteter udgør en af de store udfordringer for Danmark i de kommende år. Kultur- og uddannelsesområdet indtager her en særlig vigtig plads, fordi det i høj grad er her, produktionen af social og kulturel kapital foregår. Integration handler således i høj grad om lige adgang til deltagelse i samfundets kulturelle udtryksformer og uddannelsesmæssige tilbud. En kortlægning og diskussion af spørgsmålet om kulturel mangfoldighed på kultur- og uddannelsesområdet er derfor af største vigtighed. I 1997 gennemførtes undersøgelsen *På vej mod det flerkulturelle samfund*, en kortlægning af det etniske mindretals deltagelse i det danske kulturliv, og i 2001 blev undersøgelsesrapporten *Kulturinstitutionernes bidrag til det kulturelt mangfoldige Danmark* publiceret af Det Interkulturelle Netværk, der også er rekvisit af herværende undersøgelse<sup>1</sup>. Når de kunstneriske uddannelser ikke blev medtaget i ovenstående undersøgelser, skyldes det blandt andet de særskilte vilkår og rammer, som adskiller de kunstneriske uddannelsesinstitutioner. På det uddannelsesmæssige område har Undervisningsministeriet og Rektorkollegiet i løbet af 2001 udarbejdet en række undersøgelsesrapporter og statistiske analyser med afsæt i de videregående uddannelser, heriblandt *Integration af fremmedsprogede studerende på de lange videregående uddannelser* (august 2001), *Etnisk ligestilling blandt de ansatte på universiteterne* (sept. 2001) og *Indvandrere og efterkommere i uddannelsessystemet* (sept. 2001), hvori de kunstneriske uddannelsesinstitutioner heller ikke figurerer.

Det har været ønsket med herværende pilotundersøgelse at rette op på forbigåelsen af de kunstneriske uddannelsesinstitutioner ved de hidtidige undersøgelser. Ved gennemførelsen af

---

<sup>1</sup> Det Interkulturelle Netværk er et netværk for de statslige og statsstøttede kunst- og kulturinstitutioner, kunstneriske uddannelsesinstitutioner, amtskommunale og kommunale kulturforvaltninger og faglige organisationer, der varetager kunstnernes interesser. Netværkets formål er at fremme en kulturelt mangfoldig udvikling i kulturlivet ved at indbyde kunst- og kulturinstitutioner til at være opmærksomme på de muligheder, der ligger i at inddrage etniske minoriteter (som ansatte, samarbejdspartnere, producenter, kunstnere, elever og publikum), samt at afspejle det danske samfunds kulturelt mangfoldige sammensætning og de dertilhørende tværkulturelle kunst- og kulturudtryksformer som en naturlig dimension i institutionernes daglige arbejde. Det er netværkets mål at fremme kompetenceudvikling, erfaringsudveksling, netværksdannelse samt udarbejdelse

en uafhængig undersøgelse har Det Interkulturelle Netværk således ønsket at sætte fokus på kunstuddannelsernes status, mål og initiativer på området kulturel mangfoldighed, særligt med henblik på institutionernes inddragelse af de herboende etniske minoriteter. Ønsket har været dels at kortlægge repræsentationen af indvandrere og efterkommere blandt ansatte og studerende, dels at kortlægge de indsatser og initiativer, der er implementeret af uddannelsesinstitutioner for at fremme en kulturel mangfoldig udvikling, samt beskrive problemstillinger, visioner og behov på området i bred forstand.

Det understreges, at undersøgelsen er en pilotundersøgelse, som indikerer nuværende status, udviklingstendenser over de seneste år, initiativer og overordnede forklaringer herpå, og at undersøgelsen hverken kan betragtes som repræsentativ for alle de kunstneriske uddannelser eller for de enkelte etniske mindretalsgrupper. Undersøgelsen skal betragtes som et redskab, der skal indgå i vurderingerne af behovet for en mere omfattende og repræsentativ undersøgelse på området.

### **Deltagende institutioner**

Udgangspunktet for undersøgelsen har været en definition af *de kunstneriske uddannelsesinstitutioner* som danske uddannelsesinstitutioner med offentlig støtte, der i bred forstand har videregående uddannelse inden for kunst- og kultursektoren som deres område, og som hører ind under Kulturministeriet. Uddannelsesinstitutionerne er desuden blevet udvalgt ud fra et ønske om at sikre både en geografisk spredning samt en spredning inden for forskellige kulturområder. Ud fra disse kriterier er følgende 8 institutioner blevet valgt som grundlag for undersøgelsen:

Kunstakademiets Arkitektskole  
Den Danske Filmskole  
Fynsk Kunstakademi  
Jysk Musikkonservatorium  
Statens Teaterskole  
Rytmask Musikkonservatorium  
Designskolen i Kolding  
Danmarks Journalisthøjskole

---

af handlingsplaner blandt kunst- og kulturinstitutioner på tværs af kulturområderne for at understøtte dette arbejde.

## **Begrebet kulturel mangfoldighed og etnisk ligestilling**

Undersøgelsen har bevidst ikke ville fortolke spørgsmålet om *kulturel mangfoldighed* for snævert, f.eks. som en størrelse der alene refererer til uddannelsernes etniske sammensætning. I herværende undersøgelse defineres begrebet *kulturel mangfoldighed* således ud fra et bredere kulturelt perspektiv, hvor etnisk ligestilling og integration af de etniske mindretalsgrupper (indvandrere, flygtninge og deres efterkommere) ikke anses som udgangspunkt for en kulturel mangfoldigt udvikling, men som en side-effekt af en sådan udvikling. Mere specifikt har pilotundersøgelsen forsøgt *både* at pege sig ind på, hvorvidt og hvordan de herboende etniske minoriteter indgår som en del af uddannelsesinstitutionerne, og se på, hvordan den 'indre' internationalisering i bredere forstand afspejles i uddannelsesinstitutionernes kulturelle horisonter.

## **Undersøgelsens formål**

Det erklærede formål med undersøgelsen har været:

- At kortlægge den nuværende situation mht. den kulturelle mangfoldighed på de udvalgte kunstneriske uddannelsesinstitutioner samt institutionernes eventuelle egne forklaringer på baggrunden herfor. Herunder en kortlægning af hidtidige og nuværende politikker, initiativer og erfaringer.
- At inddrage erfaringer med ansatte og studerende med anden etnisk herkomst end dansk på de kunstneriske uddannelser, herunder en kortlægning af forventninger til uddannelserne og eventuelle barrierer for optagelse og ansættelse.
- At kortlægge institutionernes eventuelle planer for fremtidige initiativer og begrundelserne for og formålene med disse. Herunder at undersøge uddannelsesinstitutionernes ønsker og behov mht. opfyldelsen af egne mål og visioner for at sikre kulturel mangfoldighed i fremtiden.

## **Kapitel 2 -**

### **Undersøgelsens metode, design og gennemførelse**

Pilotundersøgelsen gennemførtes i november og december 2001. Undersøgelsen er baseret både på en *kvalitativ* undersøgelse i form af en spørgeskemaundersøgelse blandt institutionernes ledelse (bilag 1) og studerende (bilag 2), samt enkelte uddybende interview, og en *kvantitativ* undersøgelse i form af indsamlede statistiske data over den etniske sammensætning og herkomst hos ansatte og studerende ved hver enkelt institution.

Derudover er der i mindre omfang inddraget dokumentarisk materiale i form af rapporter, handlingsplaner og materiale om kunstneriske produktioner i relation til institutionerne.

### **Kommentarer vedr. de statistiske data**

Undersøgelsens statistiske datamateriale er baseret på tal fra Danmarks Statistik over antallet af studerende og ansatte (hovedbeskæftigede), samlet set, og for hver af de enkelte 8 kunstuddannelsesinstitutioner. I årene 1996, 1998 og 2000 er følgende parametre undersøgt:

- Antallet af ”indvandrere” (personer født uden for Danmark, hvor begge forældre er udenlandske statsborgere eller født i udlandet).
- Antallet af ”efterkommere” (personer født i Danmark af forældre, hvoraf mindst en er ”indvandrer”).
- De ovenfor nævnte kategoriers herkomst fordelt på Norden, andre udviklede lande og mindre udviklede lande.
- Det samlede tal for studerende og ansatte ved kunstuddannelserne for de enkelte institutioner i de 3 udvalgte år.
- De ansattes fordeling på beskæftigelses kategorier.

### **Kommentarer vedr. spørgeskemaundersøgelsen**

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som to separate undersøgelser, den ene henvendt til institutionernes ansatte repræsenteret ved ledelsen (bilag 1), og den anden henvendt til de studerende (bilag 2). Ved udformningen af spørgsmålene blev der lagt vægt på at sikre et dynamisk perspektiv i besvarelserne, dvs. både at få indsamlet viden om hidtidige, nuværende og fremtidige initiativer og politikker. Desuden at undersøge, om der skulle være eventuelle interessekonflikter eller holdningsforskelle mellem forskellige grupper hvad angår spørgsmålet om institutionernes forpligtelse til at sikre kulturel mangfoldighed. Og endelig at der blev indsamlet viden om uddannelsesinstitutionernes egne forklaringer af situationen hidtil samt deres vurderinger af fremtidige behov og ønsker.

I forbindelse med besvarelsen af spørgeskemaet blev institutionerne opfordret til at nedsætte selvevalueringsgrupper bestående af én studerende, én repræsentant for ledelsen og én VIP'er. I stort set alle tilfælde valgte institutionerne imidlertid at forestå besvarelsen via én

besvarer, som oftest institutionens rektor eller en anden repræsentant for ledelsen. Spørgeskemaundersøgelsens resultater er således i meget høj grad baseret på holdninger og udsagn, der repræsenterer institutionernes ledelse. Desuden blev institutionerne opfordret til at vedlægge supplerende materiale i form af bekendtgørelser, studieordninger, handlingsplaner, studenterrapporter fra udenlandsophold eller andet materiale, de måtte finde relevant for besvarelsen af spørgeskemaerne. Meget få institutioner benyttede sig af dette, hvilket sætter visse begrænsninger, hvad angår undersøgelsens mulighed for at formidle et overblik over institutionernes aktiviteter. Endelig må det påpeges, at samtlige institutioner valgte at besvare spørgeskemaerne relativt kortfattet, hvilket har gjort det umuligt at belyse alle undersøgelsens problematikker lige tilfredsstillende.

Hvad angår spørgeskemaet til de studerende (bilag 2) er undersøgelsen baseret på besvarelser fra to studerende ved hver institution. Hvor det har kunnet lade sig gøre, har én af disse haft en anden etnisk baggrund end dansk.

Spørgeskemaet til de ansatte var inddelt i nedenstående 3 hovedtemaer med følgende undertemaer:

*Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte*

- Rekruttering, mulige barrierer og ansættelsespolitik
- Erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund
- Vurderinger, visioner, initiativer og behov

*Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af studerende*

- Rekruttering
- Optagelseskriterier og mulige barrierer
- Erfaringer og initiativer
- Studierejser og udveksling af studerende
- Vurderinger, visioner, initiativer og behov

*Den kulturelle mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter.*

- Studieaktiviteter og undervisningstilbud
- Interesser, forskning og tværkulturelle samarbejder
- Visioner, behov og ønsker for fremtiden

## Kapitel 3 -

### Den etnisk sammensætning af studerende og ansatte ved kunstuddannelserne i tal

#### Kommentar til det statistiske materiale

Følgende tal og beregninger er baseret på en specialkørsel i Danmarks Statistik over antallet af *indvandrere* og *efterkommere* blandt studerende og ansatte ved de 8 undersøgte kunstuddannelsesinstitutioner<sup>2</sup>. Både gruppen af studerende og ansatte indvandrere og efterkommerne er desuden blevet opdelt i tre grupper efter herkomst: *Mindre udviklede lande*, *andre udviklede lande* og *Norden*. Opdelingen følger Danmarks Statistiks standardklassifikationer, hvor de europæiske lande, Nordamerika, Japan, Australien mv. henregnes til de mere udviklede, mens øvrige asiatiske lande samt Tyrkiet, Afrika og Sydamerika i denne sammenhæng betegnes som mindre udviklede.

For de ansattes vedkommende er det tillige blevet undersøgt, hvordan indvandrere og efterkommere fordeler sig på beskæftigelses kategorier. Kilden er Danmarks Statistiks registrerede arbejdsstyrkestatistik (RAS), som registrerer personer efter hovedbeskæftigelse. Som følge af afgrænsningerne i RAS er personer, der alene har bibeskæftigelse, ikke medtaget. Skulle alle bibeskæftigede medregnes, heraf mange deltidslærere, ville antallet af beskæftigede efter al sandsynlighed have været langt højere.

De anvendte beskæftigelses kategorier hos Danmarks Statistik indebærer visse vanskeligheder for undersøgelsens analyse. Som det vil fremgå af bilag 3 og 4 er de anvendte beskæftigelses kategorier opdelt efter arbejdsfunktioner på 11 kategorier og ikke som på de fleste uddannelsesinstitutioner efter teknisk-administrativt materiale (TAB) og videnskabeligt personale (VIP). For herværende undersøgelse er denne kategorisering dog stadig relevant, da langt hoveddelen af de beskæftigede består af lektorer og andre

fuldtidsundervisere, der falder ind under kategori 02 (arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau inden for det pågældende område). Desuden skal det bemærkes, at tallene for beskæftigede inden for rengøring og til dels kantinearbejde er meget usikre i herværende opgørelse, da meget af dette arbejde er ”outsourcet” på uddannelsesområdet og derfor ikke registreres som en del af institutionens medarbejdergruppe.

"Hvad angår talmaterialet fra Danmarks Statistik over antallet af studerende ved de undersøgte institutioner skal der ligeledes tages visse forbehold. For at kunne foretage en undersøgelse med de ønskede parametre er der således anvendt talmateriale fra BUE registret (Befolkningens Uddannelse og Erhverv) som rummer befolkningen pr. 1. januar, og ikke fra INTE registret (integrerede elevregister over personer og deresuddannelsesforhold). Det betyder at det anvendte talmateriale ikke inkluderer personer der ikke har et gyldigt personnummer (samt i øvrigt døde og udvandrede)<sup>2</sup>. Heller ikke personer, der er i gang med flere uddannelser på samme tid er registreret<sup>3</sup>.

For nogle institutioners vedkommende kan der af disse og andre grunde, således være ganske store udsving mellem institutionens egne tal over studerende og de her anvendte<sup>4</sup>. Bilag 6 viser afvigelserne mellem INTE-tallet og BUE-tallet for hver enkelt institution.

Endelig skal det påpeges, at undersøgelsens tal for de mindre institutioners vedkommende skal tages med betydeligt forbehold, da de dækker over meget små absolutte tal.

Danmarks Statistik anvender følgende definitioner af indvandrere og efterkommere:

Indvandrere: Personer født i udlandet, hvor begge forældre (eller den ene, såfremt der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes den pågældende som indvandrer. Indvandrere omfatter også flygtninge,

<sup>2</sup> Hvad angår Kunstakademiets Arkitektskole er der kun tilgængelige tal for de beskæftigede fra 1998 og 2000, og for Designskolen Kolding alene for 2000. Hvad angår det Fynske Kunstakademi er der ikke tilgængelige tal for studerende i hele perioden 1996-2000.

men ikke asylansøgere, da de endnu ikke har fået afgjort ansøgning om opholdstilladelse.

Efterkommere: Personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes den pågældende som efterkommer.

Øvrige: Omfatter alle andre.

### **Beskæftigede med anden etnisk baggrund ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner i tal**

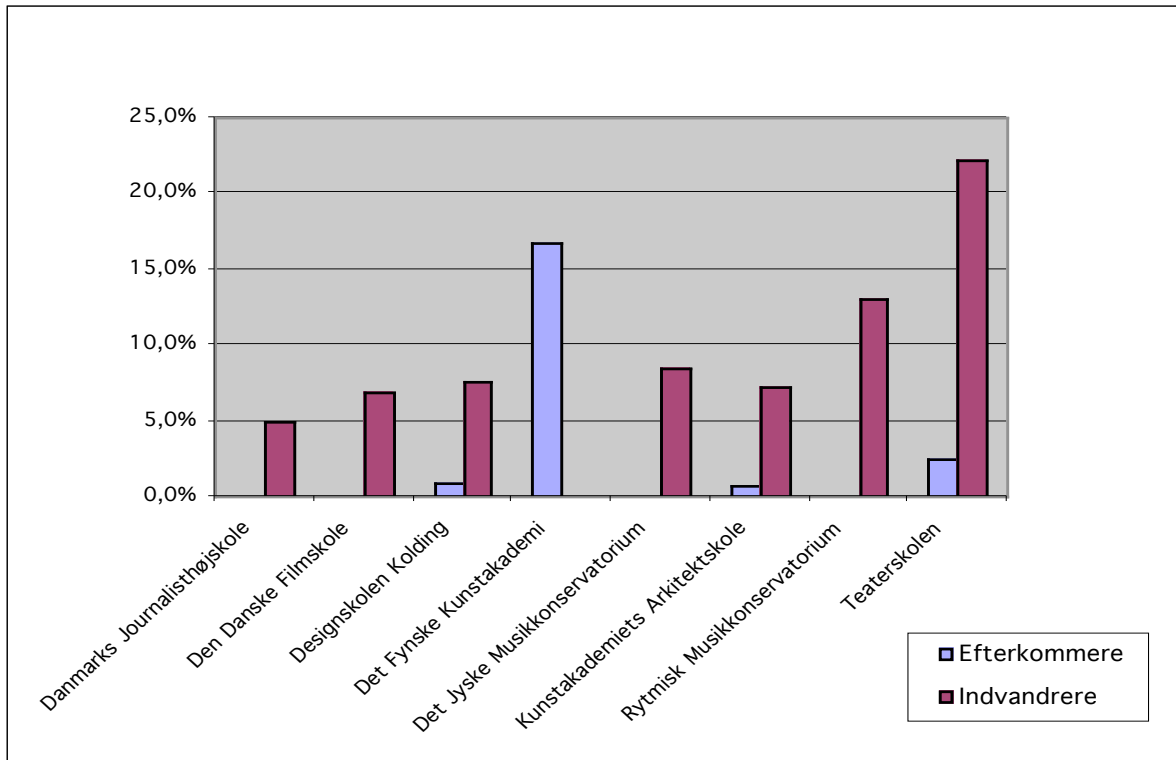
I 2000 var der knap 1000 personer (964) ansat ved de 8 kunstuddannelsesinstitutioner, i øvrigt mere end en fordobling siden 1996, hvor der var 435 (se bilag 3). Af disse 964 personer var 92 *enten indvandrere eller efterkommere, svarende til 9,5% af de ansatte*. Højest var tallet for Teaterskolen med 24,9% og lavest for Danmarks Journalisthøjskole med 4,9% (se bilag 4). Betragter man det samlede tal for alle institutionerne over indvandrere og efterkommere i perioden 1996-2000, har det været jævnt stigende fra 7,1% (1996), 8,1% (1998) til 9,5% (2000).

Ser man på fordelingen mellem indvandrere og efterkommere, viser det sig, at langt hovedparten er indvandrere. I 2000 udgjorde de således 86 af de 92 personer med indvandrer/efterkommer baggrund, svarende til 8,9% af de ansatte. *Sagt på en anden måde var antallet af efterkommere nede på 0,6% af de ansatte*. På halvdelen af institutionerne var der ingen efterkommere ansat overhovedet (Danmarks Journalisthøjskole, Den danske Filmskole, Det Jyske Musikkonservatorium og Rytmask Musikkonservatorium), se i øvrigt figur 1<sup>3</sup>. Set over tidsperioden er der ikke synlige tendenser til, at andelen af efterkommere er stigende, nærmere tværtimod (1996: 0,9%, 1998: 0,4%, 2000: 0,6%). *Stigningen i den samlede gruppe ansatte af indvandrere/efterkommere fra 1996-2000 var m.a.o. alene repræsenteret af indvandrere*.

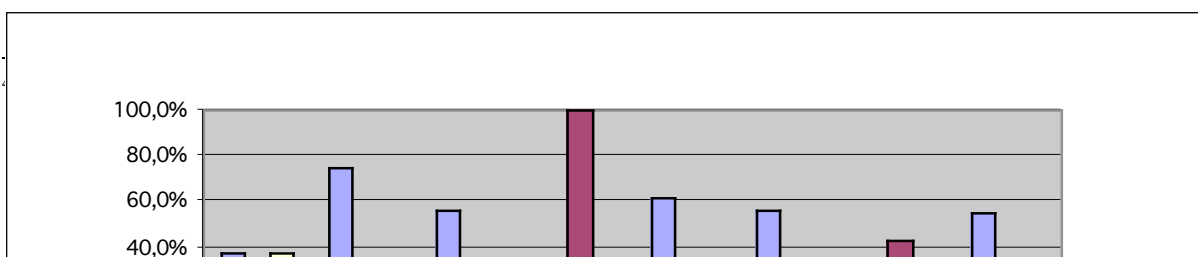
---

<sup>3</sup> En undtagelse her er Det Fynske Kunstakademi, hvor fordelingen mellem indvandrere og efterkommere er omvendt med 100% efterkommer-ansatte, svarende til 16,7%. Tallet repræsenterer imidlertid én person og kan ikke tillægges nogen større statistisk værdi.

**Figur 1. Indvandrere og efterkommere i procent af samlet antal ansatte ( januar, 2000)**



Ser man på gruppen af indvandrere/efterkommere efter herkomst, kommer stort set alle fra andre udviklede lande eller Norden (se figur 2). I 2000 var ca. 80% af gruppen af indvandrere/efterkommer-ansatte således fra Norden eller andre udviklede lande. Af disse var ca. en tredjedel fra Norden. Sagt på en anden måde var *antallet af indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande meget lille, svarende til 2% af de ansatte*. Lavest var tallet for Filmskolen, hvor der i år 2000 (som i de andre år) ikke var ansat nogen indvandrere eller efterkommere fra mindre udviklede lande. Højest var tallet for Rytmsk Musikkonservatorium med 5,6%<sup>4</sup>. Det samlede tal for institutionerne set over tidsperioden viser imidlertid, at *gruppen af indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande er tidoblet (i procentpoint) i perioden fra 0,2% i 1996 til de nævnte 2,0% i 2000*. Samtidig kan man spore et fald i andelen af indvandrere/efterkommer-ansatte fra Norden og fra andre udviklede lande: 1996: 96,8%, 1998: 88,1% og 2000: 79,3%.



## **Figur 2. Indvandrere og efterkommere inddelt efter herkomst (januar, 2000).**

Hvad angår gruppen af indvandrere/efterkommer-ansattes fordeling på arbejdsfunktioner er der generelt ingen stor forskel set i forhold til øvrige (danskere), se bilag 3 og 4. Også de indvandrere/efterkommer-ansatte er primært beskæftiget i kategorierne 0.2. og til dels 0.3, der dækker arbejde, der forudsætter færdigheder på respektivt højeste og mellemniveau. Både blandt indvandrere/efterkommere og blandt gruppen af øvrige var ca. 2/3 ansat i kategorien 0.2, der i denne sammenhæng primært repræsenterer gruppen af fuldtidsundervisere. Ser man på andelen af ansatte i kategori 0.2 er der dog endnu færre indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande end generelt for institutionerne, i 2000 1,2% mod det generelle tal på 2,0%. Hvad angår kategori 0.1, der dækker ledelsesansatte, har man først fra 2000 haft indvandrere ansat, hvor 4 ud af 34 personer har en indvandrer/efterkommer baggrund. Af disse er alle fra Norden eller andre udviklede lande. På ledelsesområdet skal der gøres opmærksom på, at der er tale om meget små absolutte tal.

Som nævnt tidligere er tallene for indvandrer/efterkommer-beskæftigede sandsynligvis farvet af, at de ikke inkluderer 'out sourced' områder, herunder rengøringsområdet. Til sammenligning har tal for universitetsområdet vist, at 39% af universiteternes rengøringspersonale i 2000 bestod af indvandrere fra mindre udviklede lande.

### **Komparative perspektiver på tallene for beskæftigede**

Af interesse for en komparation med relevante tal fra universitetsområdet kan det være interessant at se nærmere på tallene for indvandrere alene og deres fordeling på andre udviklede og mindre udviklede lande. Ifølge beregninger fra Danmarks Statistik og Undervisningsministeriet var andelen af indvandrere ansat ved universitetslovsinstitutionerne den 1. januar 2000 som følger:

*8% af de universitetsansatte var indvandrere fra mere udviklede lande, mens gruppen af indvandrere fra mindre udviklede lande udgjorde 2,7%. De tilsvarende tal for kunstuddannelserne var i år 2000 henholdsvis 4,9% og 1,8%. M.a.o. var det noget sværere at blive ansat med en indvandrerbaggrund på kunstuddannelserne sammenlignet med universiteterne.*

Hvis man sammenligner de 1,8%, der var ansat ved kunstuddannelserne, og som er indvandrere fra mindre udviklede lande, med tallet for den samlede befolkning af 24-64 årige, så udgør andelen af indvandrere fra mindre udviklede lande 4,6% af den samlede befolkning. Kunstuddannelserne har m.a.o. en klar underrepræsentation af indvandrere fra mindre udviklede lande. Ser man til gengæld på tallene for kunstuddannelserne over perioden, så kan man konstatere en voldsom stigning om end fra et meget lavt udgangspunkt, nemlig 0 i 1996: 1996: 0,0%, 1998: 0,9%, 2000: 1,8%.

### **Studerende med anden etnisk baggrund ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner i tal**

Ved de 8 kunstneriske uddannelser samlet set var der i år 2000 i alt indskrevet 3022 studerende, af hvilke 180 enten var indvandrere eller efterkommere, svarende til 6,0% (se bilag 5). Dette tal var dog betydeligt lavere for to af institutionerne, Danmarks Journalisthøjskole (1,2%) og Rytmask Musikkonservatorium (0,8%). Dette var gennemgående for de to pågældende institutioner set over perioden, hvor de i alle tre udvalgte år havde under 2,0% indvandrere/efterkommer-studerende. I toppen set over perioden ligger Den Danske Filmskole og Kunstakademiets Arkitektskole (Arkitektskolen: 1996: 7,6%, 1998: 8,8%, 2000: 10%, Den Danske Filmskole: 1996: 10,8%, 1998: 16,4%, 2000: 9,2%).

Ser man på fordelingen mellem indvandrere og efterkommere for institutionerne samlet set, er det karakteristisk, at der *overvejende er tale om indvandrere*. Af de 6,0% indvandrere/efterkommer-studerende var de 5,1% således indvandrere. Ingen af institutionerne adskiller sig fra dette generelle billede.

Undersøger man gruppen af indvandrere/efterkommere efter herkomst, tegner de studerende fra Norden og andre udviklede lande sig for langt hovedparten. Af de 180 indvandrere/efterkommer-studerende i 2000 var de 143 fra Norden eller andre udviklede lande, svarende til 5,1% af det samlede studentertal og svarende til 79% af den samlede gruppe af indvandrere/efterkommer-studerende. Dette tal er relativt stabilt gennem perioden 1996-2000. Ligeledes er andelen af indvandrere/efterkommer-studerende, der kommer fra Norden, relativt stabilt gennem perioden, nemlig knap 50%. Sagt på en anden måde er

andelen af indvandrere/efterkommer-studerende fra mindre udviklede lande meget lille for institutionerne samlet set, dog med en svagt stigende tendens: 1996: 0,8%, 1998: 1,0% og 2000: 1,2%. Ser man på de enkelte institutioner i år 2000, ligger Teaterskolen et stykke over gennemsnittet med 3,9%, og i bunden ligger Rytmask Musikkonservatorium med 0%. Set over perioden skiller Danmarks Journalisthøjskole og Rytmask Musikkonservatorium sig dog ud ved i alle tre udvalgte år at have en andel indvandrere/efterkommer-studerende fra mindre udviklede lande på mellem 0 og 0,2%.

Generelt kan man dog konkludere, at der for området samlet set - og uden markante undtagelser for nogen af de 8 institutioner - er tale om meget få indvandrere/efterkommer-studerende fra mindre udviklede lande, som nævnt 1,2% i 2000. Hvis man sammenholder dette tal med andelen af indvandrere/efterkommere fra mindre udviklede lande i befolkningen generelt i den studieaktive aldersgruppe (20-25 årige) er det på 5,7% pr. 1. januar 2001<sup>5</sup>. Der er med andre ord tale om en markant underrepræsentation af denne gruppe ved de undersøgte institutioner.

## **Kapitel 4 -**

### **Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte**

Kapitel 4 og 5 er baseret på en analyse og sammenfatning af de 8 undersøgte institutioners besvarelser af *Spørgeskema 1* (se bilag 1). Spørgeskemaundersøgelsen gennemførtes uafhængigt af den statistiske analyse, hvilket betyder, at besvarerne ikke har haft det fremlagte talmateriale til rådighed for besvarelsen.

#### **Rekruttering, ansættelsespolitik og mulige barrierer for ansættelse**

Institutionerne blev i spørgeskemaundersøgelsen spurgt, om de havde "et ønske om at øge antallet af ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk", og i givet fald "hvorfor og hvordan tænkes dette ønske bedst opfyldt". Endvidere blev de spurgt, om de havde "haft

---

<sup>5</sup> Tallene for andelen af indvandrere/efterkommere i den samlede befolkning i aldersgruppen 20-25 år er hentet fra "Befolkningsudviklingen 2001-2021 - mulige udviklingsforløb", udgivet af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, København: 2002.

konkrete behov eller ønsker om at ansætte personer med særlige tværkulturelle kompetencer eller med en anden etnisk baggrund end dansk, der ikke har kunnet opfyldes". Af besvarelsene fremgår det, institutionerne i udgangspunktet generelt stiller sig positive mht. ansættelse af indvandrere, men ikke betragter dette som et mål i sig selv. I den forbindelse er det generelle synspunkt, at *faglige kvalifikationer alene bør diktere ansættelseskriterierne frem for særlige ansættelsespolitiske hensyn*. Således har heller ingen af institutionerne en ansættelsespolitik med særligt henblik på ansættelse af herboende etniske minoriteter eller planer om nogen. Enkelte nævner i den forbindelse, at man henholder sig til Kulturministeriets politik på området, der foreskriver, at man "opfordrer alle uanset etnisk baggrund til at søge stillingerne". På spørgsmålet om "hvordan man bedst i fremtiden sikrer en kulturel mangfoldighed i gruppen af ansatte", er der således en generel enighed om, at dette *ikke skal ske via ansættelsespolitiske anvisninger, men gennem en selvforvaltet "åbenhed" hos de enkelte institutioner*. Enkelte peger her på behovet for at få "flere udenlandske ansøgere til ledige stillinger", andre på nødvendigheden af at "knytte internationale kontakter, både med henblik på at udbygge netværk med lærere i andre lande, og forbedre mulighederne for udenlandsophold for egne ansatte". Flere peger på økonomien som en begrænsning i forhold til at udvikle og pleje sådanne kontakter.

Der er karakteristisk, at kun to institutioner mener, at det i sig selv kunne være berigende at have en større kulturel mangfoldighed blandt de ansatte. Man regner m.a.o. ikke med, at der ligger uudnyttede faglige ressourcer, der betinges af en anden kulturel baggrund. I forlængelse af dette er det ikke overraskende, at ingen af institutionerne tilsyneladende har haft konkrete ønsker eller behov for at ansætte personer med særlige tværkulturelle kompetencer eller med en anden etnisk baggrund end dansk, der ikke har kunnet opfyldes. Kun en institution svarer her bekræftende og har forgæves søgt efter "undervisere med anden europæisk baggrund". Det er bemærkelsesværdigt i denne sammenhæng, at lidt over halvdelen af institutionerne ikke regner med, at de i fremtiden vil få behov for særlige tværkulturelle kompetencer, der ikke dækkes af den nuværende gruppe af ansatte".

Institutionerne blev ligeledes spurgt, om de vurderer, "at der er særlige problemer med, eller eventuelle barrierer for, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund". Flere påpegede her mulige sproglige problemer, men mente ellers ikke, at der var "princielle problemer". En enkelt nævner "den tavse viden – baseret på kropssprog og indforståede kulturelle

normer” som en barriere for ansættelse, en anden ”problemet med at finde ansøgere med den rette faglige kompetence”. Hvad angår spørgsmålet om institutionerne har taget ”særlige initiativer rettet mod forøgelsen af den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte (f.eks. særlige stillingsbeskrivelser rettet mod herboende etniske minoriteter, ansættelser særligt rettet mod varetagelse af tværkulturelle temaer, oplysningsinitiativer om uddannelsen henvendt til herboende etniske minoriteter, internationale stillingsopslag, undersøgelser af kompetencerne blandt herboende etniske minoriteter etc.) er besvarelsene også meget entydige. Ingen af institutionerne har således taget sådanne initiativer, bortset fra en enkelt, der specifikt har søgt efter at ansætte personer med en europæisk og nordisk baggrund.

### **Erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund**

Hvad angår erfaringer med ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk gør samtlige institutioner opmærksom på, at disse er yderst begrænsede, hvad angår personer fra mindre udviklede lande andet end som gæstelærere, hvilket også talmaterialet i kapitel 3 viser. Bortset fra en enkelt institution, der har haft problemer med en iransk flygtning ansat på særlige vilkår, hvis faglige niveau ikke var højt nok, giver alle institutioner udtryk for meget positive erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund. Bortset fra en enkelt, der fremhæver en ”kulturel autensitet i formidlingen af andre etniske kulturers musikformer” som en særlig kulturelt betinget kvalitet, er det karakteristisk for besvarelsene, at de positive erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund ikke betragtes som værende betinget af deres kulturelle baggrund, men alene af deres faglige kvalifikationer.

Hvad angår brugen af gæstelærere (siden 1996) har alle institutioner i større eller mindre omfang benyttet sig af sådanne. For institutionerne samlet set har disse overvejende været fra Amerika eller fra Europæiske lande, men flere institutioner har også benyttet sig af gæstelærere fra afrikanske, mellemøstlige og sydamerikanske lande. Erfaringerne med disse vurderes for alle institutioners vedkommende som positive.

På spørgsmålet om institutionen har ”oplevet særlige kulturelt betingede behov hos, eller ønsker fra, ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk” og om der ”er blevet iværksat særlige initiativer for at imødekomme disse ønsker og behov”, har ingen institutioner oplevet sådanne behov ud over behovet for sproglig hjælp. Flere institutioner har i den forbindelse formidlet kontakt til sprogskoler.

## **Kapitel 5 -**

### **Den kulturelle mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter**

#### **Kulturel mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter**

I spørgeskemaundersøgelsen blev institutionerne på flere forskellige måder spurgt om, hvordan de vurderer de multikulturelle udviklingstendensers påvirkning af indholdet i institutionens faglige orientering og visioner for fremtiden (f.eks. i forhold til undervisningstilbud, forskning og målsætninger for fremtiden), herunder hvordan dette har manifesteret sig konkret i deres hidtidige virke.

Hvad angår ”de ansattes interesse og kompetence i tværkulturelle problematikker” svarede institutionerne meget forskelligt. Den ene halvdel mente sig ikke i stand til at vide noget om dette spørgsmål eller mente, at de ansatte ”ingen særlig interesse, hverken positiv eller negativ” havde i tværkulturelle problematikker. Den anden halvdel af besvarelserne fremhævede deres kunstområdes tværkulturelle karakter og anså ”tværkulturelle temaer som en naturlig og uundgåelig del af institutionens undervisning”. Andre påpegede behovet for at engagere sig i tværkulturelle problematikker for at udvikle sine kunstneriske interesser og kompetencer. Som udtryk og baggrund for denne interesse nævntes tværkulturelle workshops og seminarer samt studierejser og kulturudvekslingsrejser. Også i mængden af kunstneriske produktioner viser denne interesse i tværkulturelle tematikker sig især for ca. halvdelen af institutionerne sig.

Alle institutioner, på nær en, vurderer, at de seneste årtiers globalisering og kulturelle differentiering af det danske samfund og af den øvrige verden har påvirket institutionernes kulturelle horisonter og undervisningsmæssige virke i relativt høj grad. Dette er kommet til udtryk for de fleste af institutionerne i en mængde undervisningsmæssige initiativer omhandlende tværkulturelle problematikker, f.eks. i form af workshops, seminarer og kunstproduktioner. Dette har været en tendens, der både synes foranlediget af inspiration fra internationalt samarbejde med kunstnere, studerende og undervisere fra andre lande og af globaliseringen og kreoliseringen af kunsten generelt. For ingen institutioners vedkommende har disse aktiviteter været rettet specifikt mod studerende med anden etnisk baggrund (der er meget få på institutionerne), men ofte har de involveret udenlandske kunstnere og lærere og i mindre omfang herboende etniske minoriteter.

På baggrund af besvarelserne er det svært at vurdere, om denne interesse i tværkulturelle udtryk og problematikker er kendetegnende for institutionernes undervisning generelt eller mere har karakter af parenteser eller særinitiativer. Umiddelbart må man dog konstatere, at interessen for multikulturelle udtryksformer har manifesteret sig både i en mængde konkrete projekter og initiativer og i form af kontaktnetværk til udenlandske institutioner omkring udvekslinger af lærerkræfter.

### **Vurderinger, visioner, initiativer og behov**

Institutionerne blev i undersøgelsen også bedt om at vurdere deres fremtidige behov og ønsker som kunstuddannelse i et multikulturelt samfund, herunder hvordan de ser deres egen rolle som kunstuddannelsesinstitution i et kulturelt pluralistisk samfund. Stort set alle institutioner gav i den forbindelse udtryk for, at de ønsker at udvide deres samarbejde med kunstnere og kunstuddannelsesinstitutioner i udlandet og anser dette som væsentligt for at kunne bevare kvaliteten af deres faglighed i fremtiden. Alle synes således at betragte en international dimension som meget væsentlig for uddannelsernes fremtidige evne til at kunne udvikle deres udtryk og bibeholde en høj faglig standard. Flere efterlyste i den forbindelse en forbedring af de økonomiske rammer som afgørende for at opfylde dette ønske.

Interessant er det imidlertid, at kun to af institutionerne i deres vurdering af fremtidige ønsker og behov nævner ansættelsen af herboende etniske minoriteter som relevant for institutionernes fremtidige evne til at udvikle, fortolke og formidle kulturelle og kunstneriske

tendenser i en globaliseret verden. Kun to institutioner udtrykker således eksplicit, at de anser det som centralt for deres fremtidige rolle som kunstuddannelsesinstitution at indoptage herboende undervisere med anden etnisk baggrund. Disse to institutioner skiller sig således ud ved som de eneste at mene, at ansatte med anden etnisk baggrund kan ”berige” institutionernes faglighed qua deres anderledes kulturelle baggrund. Den dominerende holdning for institutionerne samlet set synes således at være, at man ønsker at styrke den internationale dimension ved uddannelserne i fremtiden, men at dette ikke inkluderer et behov for egentlige ansættelser af herboende etniske minoriteter. Denne holdning er i overensstemmelse med det faktum, at få af institutionerne betragtede de herboende etniske minoriteter som en ressource, eller mente, at de fik brug for andre kulturelle kompetencer i fremtiden.

## **Kapitel 6 -**

### **Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af studerende**

#### **Rekruttering , optagelseskriterier og mulige barrierer**

Som det fremgår af tallene i kapitel 3, er der relativt få indvandrere og efterkommere, der studerer ved de undersøgte institutioner. 6% af de studerende er enten indvandrere eller efterkommere og kommer primært fra andre udviklede lande. Kun 1,2% af de studerende var således indvandrere eller efterkommere fra mindre udviklede lande i år 2000. Af besvarelsenerne fremgår det, at samtlige institutioner, på nær én, principielt ønsker at øge antallet af studerende med anden etnisk baggrund. Samtlige institutioner understreger, at dette bedst sikres gennem ”almen integration” og stiller sig dermed afvisende over for kvoteordninger eller andre former for positiv særbehandling som et middel til at nå dette mål. Den generelle holdning er, at herboende etniske minoriteter skal optages under ”lige vilkår” og ud fra ”samme faglige faglige/kunstneriske optagelseskriterier som øvrige studerende”.

Hvad angår rekrutteringen af studerende med anden etnisk baggrund er det ligeledes karakteristisk, at ingen af institutionerne har taget konkrete initiativer møntet på at øge

antallet af studieansøgere med en anden etnisk baggrund end dansk (f.eks. i form af oplysningsmateriale, hvervekampagner eller markedsføring af uddannelsesstilbud særligt henvendt til herboende etniske minoriteter). En enkelt har dog sendt informationsmateriale til en lokal sprogskole, og flere henviser til, at de har engelsksprogede hjemmesider. To institutioner har imidlertid konkrete planer om at øge interessen og optagelsesmulighederne særligt for personer med anden etnisk baggrund. I det ene tilfælde indebærer dette oprettelsen af en særlig diplomuddannelse for 16 studerende med anden etnisk baggrund end dansk med planlagt start 1. november 2002.

Hvad angår optagelseskriterierne for uddannelserne blev institutionerne spurgt, om de ”havde gjort sig nogen principielle eller konkrete overvejelser over forholdet mellem institutionens optagelseskriterier og ansøgernes kulturelle forudsætninger”. De blev endvidere spurgt, om de vurderer ”at der er særlige problemer eller eventuelle barrierer mht. optagelsen af studerende med anden kulturel baggrund end dansk”. De fleste institutioner havde gjort sig sådanne overvejelser og alle vurderer, at der var kulturelt betingede barrierer i forbindelse med optagelseskriteriernes udformning. Næsten alle fremhævede i den forbindelse særligt sproglige problemer, og enkelte pegede på ”kendskab til kunsttraditioner” og ”indforståede kulturelle normer” som væsentlige barrierer. Kun en enkelt institution mente, at der var behov for ”en grundlæggende holdningsdiskussion” på dette område. Interessant er det i denne forbindelse, at ingen, på nær den ovennævnte institution med planer om en særlig diplomuddannelse, havde taget initiativer til at nedbryde eller afhjælpe disse optagelsesmæssige barrierer. For samtlige institutioners vedkommende var diskussionerne af dette problem endt med, at man valgte at fastholde optagelseskriterierne for at sikre en lige og fair faglig bedømmelse. Ingen institutioner har tilsyneladende planer om at ændre denne praksis og flere peger på, at indoptagelsen af etniske studerende må ”løse sig selv” gennem en ”almen samfundsmæssig integration” og gennem et ”aktivt tilvalg” af dansk kultur. En enkelt institution peger dog på nødvendigheden af ”særlige foranstaltninger i en ”overgangsperiode”, en anden på ”målrettet talentsøgning”, mens flere peger på bedre oplysning og information.

Det er nærliggende at sammenligne institutionernes syn på optagelseskriteriernes barrierer og deres mulige løsning med spørgsmålet om, hvordan institutionerne betragter deres ”forpligtelse til at sikre en kunstnerisk kvalitet og deres rolle som bærere af en dansk kulturel

tradition". Til dette spørgsmål peger flere på, at den danske kultur altid har været i et gensidigt udvekslingsforhold med andre kulturer, og ingen ser et modsætningsforhold mellem kunstnerisk kvalitet og øget kulturel mangfoldighed. Enkelte fremhæver dog nødvendigheden af at "dyrke dansk tradition og selvforståelse" og af at "tage afsæt i en tradition". Kun én institution giver eksplicit udtryk for, at det er kunstuddannelsernes forpligtelse at afspejle ændringer i den danske kulturelle tradition og at man i den forbindelse "bør intensivere sine anstrengelser for at sikre en kulturel mangfoldighed".

### **Studierejser, studenterudveksling og erfaringer med studerende med anden etnisk baggrund**

Stort set alle de undersøgte institutioner har i stort omfang benyttet sig af studierejser til udlandet og til dels længerevarende udenlandsophold for studerende. Rejserne er primært gået til andre europæiske lande eller USA, men også til mellemøstlige lande, Afrika og Asien. I enkelte tilfælde har 80-90% af de studerende deltaget i sådanne initiativer og for de flestes institutioner ligger tallet relativt højt. Et egentligt overblik over frekvensen er imidlertid svært at kortlægge på baggrund af det foreliggende materiale. Alle institutioner fremhæver vigtigheden af sådanne initiativer, og mange betragter det som en naturlig og central del af uddannelsen.

Ligeledes har langt de fleste skoler modtaget gæstestuderende fra et bredt udsnit af verden, fra udviklede såvel som mindre udviklede lande, både som studerende på sommerskoler og som mere regulære studerende. Alle fremhæver også her, at der alt overvejende har været tale om positive erfaringer, og at det er noget, man prioriterer relativt højt.

### **De studerendes fortolkning af den kulturelle mangfoldighed på kunstuddannelserne**

Som en del af undersøgelsen blev to studerende ved hver af de 8 uddannelser bedt om at besvare et spørgeskema om deres erfaringer og synspunkter mht. den kulturelle mangfoldighed på deres uddannelsesinstitution (se bilag 2). Ca. 1/3 del af disse besvarelser blev foretaget af studerende med en anden etnisk baggrund end dansk, hvilket imidlertid ikke synes at have haft betydning for besvarelsen.

De studerende blev bedt om at vurdere deres erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. Halvdelen af de studerende svarede her, at de ikke havde nogen erfaringer med undervisere af anden etnisk baggrund end dansk. Hos den halvdel, der havde sådanne erfaringer, var de kun positive. Flere fremhævede det berigende i at få inspiration udefra og påpegede det gode med gæstelærere fra udlandet. I den forbindelse fremhæver flere, at lærernes manglende kendskab til det danske sprog ikke udgør et problem. Hvad angår de studerendes vurdering af de ansattes interesse og kompetence i tværkulturelle problematikker mener langt hovedparten, at både interessen og kompetencen er høj blandt institutionens lærere. To mente ikke, at tværkulturelle problematikker ”var noget emne på stedet”, mens resten er enige om, at undervisningen generelt var præget af stor åbenhed.

De studerende blev ligeledes spurgt, om de mener, ”der bør være flere ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk på institutionen”. Langt hovedparten svarede ja, med henvisning til, at det ville øge den kulturelle åbenhed og diversitet i undervisningen. Næsten alle understreger dog samtidig, at dette alene skal ske, hvis disse er de bedst kvalificerede. Lidt paradoksalt mener de færreste studerende imidlertid, at ”man i fremtiden ville få behov for særlige tværkulturelle kompetencer, der ikke dækkes af den nuværende gruppe af ansatte”. Bortset fra et udbredt ønske om flere gæstelærere med en anden kulturel baggrund mener de fleste, at institutionens nuværende ansatte har tilstrækkelig kompetence i forhold til tværkulturelle problematikker.

Hvad angår spørgsmålet om institutionen burde arbejde på forøge antallet af studerende med en anden etnisk baggrund end dansk, mener kun få, at dette bør være et mål i sig selv. Alle understreger i den forbindelse, at de er imod enhver form for positiv særbehandling i forbindelse med optagelsesprøverne. Næsten alle mener imidlertid, at institutionerne bør gøre bedre reklame for sig selv blandt gruppen af indvandrere. Hvad angår de studerendes syn på mulige kulturelt betingende barrierer for optagelse af studerende med anden etnisk baggrund end dansk (f.eks. i forhold til rekruttering og optagelseskriterier) fremhæver ca. halvdelen sproget som et problem. Den anden halvdel mente ikke, der var særlige problemer.

Hvad angår de studerendes erfaringer med studerende med en anden etnisk baggrund end dansk fremhæver alle (der har erfaringer) disse som positive. Flere nævner, at disse klarer sig godt både i undervisningen og i studiemiljøet. I den forbindelse svarer ca. halvdelen af de

adspurgte studerende, at de ikke mener, der er særlige problemer for gruppen af studerende med anden kulturel baggrund. Den anden halvdel peger på sproget som et muligt problem. Flere peger på det fornuftige i at have særlige tilbud om hjælp til sprogproblemer.

De studerende blev også spurgt om, hvordan de vurderede betydningen af længerevarende udlandsophold for de studerendes kulturelle horisonter og kunstneriske interesser. Alle mener, at disse er af meget stor betydning og bidrager til at udvide den kulturelle horisont og nuancere synet på ens egen kulturelle tradition. Hvad angår de danske studerendes erfaringer med udvekslingsstuderende fra udlandet og hvilken betydning, disse har for lærernes og de danske studerendes kulturelle horisonter, var alle (der havde erfaringer) også meget positive i deres vurdering. Flere sidestillede dette med inspirationen fra udenlandske gæstelærere.

Når man spørger de studerende om, hvordan de mener, de multikulturelle udviklingstendenser i det danske samfund i de seneste årtier har påvirket indholdet i institutionens faglige orientering, mener hovedparten, at en sådan påvirkning er sket i form af tværkulturelle temaer og diskussioner, der er gledet ind i undervisningen. I den forbindelse svarer ca. 1/3, at de inden for de seneste 2 år har gennemført kursusforløb, der særligt har omhandlet etniske minoritetsgruppers kunst eller kultur.

Hvad angår de studerendes vurdering af deres institutions fremtidige behov som kunstudannelsesinstitution i et kulturelt pluralistisk samfund udtrykker ca. halvdelen af de adspurgte studerende, at det bliver væsentligt at øge antallet af studerende med anden etnisk baggrund i fremtiden, dog uden at ændre på optagelseskriterierne. Enkelte peger på institutionernes forpligtelse til at bevare en dansk tradition, men hvad angår institutionernes faglige orientering mht. kulturel mangfoldighed mener hovedparten ikke, at der bliver behov for de store forandringer.

## **Kapitel 7-**

### **Konklusioner, refleksioner og forslag til videre undersøgelser**

## **Konklusioner**

Undersøgelsen viser, at kunstuddannelserne generelt har en vis underrepræsentation af ansatte og studerende med indvandrer/efterkommer-baggrund set i forhold til befolkningssammensætningen generelt (se kapitel 3). For de ansattes vedkommende er 9,5% indvandrere/efterkommere, og for de studerendes vedkommende er der tale om 6%. Særlig markant er denne underrepræsentation imidlertid, hvis man ser på antallet af ansatte og studerende fra mindre udviklede lande, hvor andelen er henholdsvis 1,2% for de studerende og 2,0% for de ansatte. I den forstand bekræfter undersøgelsen i høj grad kunstuddannelserne ry for at være eliteskoler.

Ser man på institutionernes holdning til spørgsmålet om integration af studerende og ansatte med anden etnisk baggrund, mener de fleste både studerende og ansatte, at det principielt ville være gavnligt med flere studerende og ansatte med anden etnisk baggrund. Alle er imidlertid enige om, at dette ikke må indebære en nedprioritering af de faglige kvalifikationskrav, og fraråder dermed alle former for positiv særbehandling. Skønt mange både studerende og ansatte mener, at optagelseskriterierne indebærer visse kulturelt betingede barrierer, særlig af sproglig karakter, er stort set alle i den forbindelse enige om ikke at ændre på optagelsespraksis.

Hvad angår rekrutteringen af mulige ansøgere og studerende med anden etnisk baggrund er det karakteristisk for institutionerne, at de ikke (med enkelte undtagelser) har iværksat særlige initiativer for at komme i kontakt med denne gruppe. Mange studerende peger i den forbindelse på, at kunstuddannelserne bør forbedre deres markedsføring og informationspolitik i forhold til indvandrer/efterkommer-gruppen. En mulig forklaring på, hvorfor skolerne ikke har været mere opsøgende, ligger muligvis i det faktum, at søgningen til kunstuddannelserne er meget høj, hvilket betyder, at institutionerne generelt ikke har problemer med at skaffe ansøgere, uanset herkomst og baggrund. Ser man på uddannelsesområdet generelt, er det således karakteristisk, at de uddannelser, der har iværksat særlige initiativer for at hverve studerende og ansatte fra indvandrer/efterkommer-gruppen, ofte har manglet ansøgere (f.eks. sundhedsområdet og det naturvidenskabelige område generelt).

Hvad angår interessen for kunst og kultur fra andre lande, inklusive egentlige tværkulturelle problematikker, er dette på næsten alle institutioner en del af den undervisningsmæssige dagsorden på forskellig måde. Set i forhold til både de studerendes og lærernes interesser er kunstuddannelserne således i høj grad åbne for nye kulturelle indtryk og impulser. Denne åbenhed viser sig også ved institutionernes udbredte brug af udenlandske gæstelærere, studieture og de studerendes længerevarende udenlandsophold.

## **Refleksioner**

Sat lidt på spidsen synes det generelle synspunkt på kunstuddannelserne at være, at ansvaret for integrationen af indvandrere og efterkommere på uddannelserne og i samfundet i øvrigt er en samfundsmæssig opgave, der ikke påhviler institutionerne i snæver forstand.

Integrationen af studerende og ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk på institutionerne skal m.a.o. ske gennem en forbedret almen integration. Hvis institutionerne i deres egen selvforståelse har et ansvar for at bidrage til en løsning af integrationsspørgsmålet, ligger det på to områder: a) Gennem en forpligtelse til at være åbne og fair igennem en ikke diskriminerende praksis ved vurderingen af studerende og ansøgere til ledige stillinger og b) gennem en forpligtelse til at behandle og interessere sig for kulturelle problematikker, der ligger uden for den danske tradition. I denne tankegang adskiller kunstuddannelserne sig nok ikke væsentligt fra f.eks. universitetsområdet og mange andre uddannelsesmæssige områder. Dog er det bemærkelsesværdigt, at ingen af kunstuddannelsesinstitutionerne har udarbejdet en politik, handlingsplan, et mål eller andet i forhold til etnisk ligestilling blandt de ansatte. Til sammenligning er dette sket på halvdelen af landets universiteter, mens den overvejende del af de resterende har planer om dette<sup>6</sup>.

Som nævnt kan man ikke konkludere, at kunstuddannelserne er lukkede over for multikulturelle udtryksformer og tematikker; både igennem undervisningen og i deres almene kulturelle orienteringer og kunstneriske produktioner er de således med til at sætte multikulturelle udviklingstendenser på dagsordenen. Paradoksalt er det imidlertid, at fortolkningen og formidlingen af multikulturelle udtryk på kunstuddannelserne

---

<sup>6</sup> "Etnisk ligestilling blandt de ansatte på universiteterne", Undervisningsministeriet, 2001. Det skal i den forbindelse nævnes, at det ifølge loven er op til den enkelte institution at fortolke Finansministeriets cirkulære om formuleringen af stillingsopslag, hvori det fremgår, at opslag af stillinger som udgangspunkt skal indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til

tilsyneladende kun i meget begrænset omfang inkluderer en af de mest konkrete manifestationer af denne multikulturelle globale virkelighed: Indvandrerne i det danske samfund. Man kunne ydermere hævde, at netop adgangen til produktionen af kulturelle betydninger og kunstneriske udtryk er af største vigtighed for et samfunds evne til indoptage og integrere personer fra andre kulturer på demokratisk vis. En sådan ”etnisk demokratisering” af adgangen til kulturel kapital kunne kunstuddannelsesinstitutionerne muligvis lette gennem en omfortolkning af optagelsesprøverne, der lagde mindre vægt på kulturbundne kriterier, såsom sprog, eller gennem et mere opsøgende rekrutteringsarbejde. Den udtalte underrepræsentation af indvandrere og efterkommere ved kunstuddannelserne taget i betragtning må man under alle omstændigheder konkludere, at den nuværende praksis kun meget langsomt bidrager til en ”etnisk demokratisering” af kunstuddannelsesområdet, hvis der med dette forstås en inklusion af herboende etniske minoriteter også fra mindre udviklede lande.

Bag disse ovennævnte problematikker ligger det fundamentale politiske spørgsmål om fortolkningen af, hvad ”lige adgang” til samfundets ressourcer indebærer. Sagt med andre ord handler det om, hvorvidt lige adgang forudsætter positiv forskelsbehandling for grupper med et ringere udgangspunkt for reelt at være lige, hvilket i sidste instans er et politiske spørgsmål. I deres fortolkning af denne problematik adskiller kunstuddannelserne sig ikke fra den generelle praksis i Danmark, hvor man som nævnt generelt har begrænset sig til lovgivning om diskrimination og kun i meget begrænset omfang har benyttet sig af positiv diskrimination, bortset fra på det kønspolitiske område. Denne praksis står (i øvrigt) i skarp kontrast til holdningen hos *Nævnet for Etnisk Ligestilling*, der som udgangspunkt mener, at etnisk ligestilling opnås mest effektivt, ”...når mennesker med samme baggrund behandles lige, og mennesker med forskellige udgangspunkter behandles individuelt og forskelligt. Det betyder dels, at personer ikke udelukkes på grund af deres etniske baggrund – og dels, at folk behandles forskelligt efter deres behov for dermed at opnå lige muligheder for alle til at udfolde deres talenter og livsmuligheder”<sup>7</sup>. Hvorvidt denne tankegang er relevant for kunstuddannelsesinstitutionerne er det uden for denne rapports rammer at diskutere. Dybest set bunder dette i kunstuddannelserne opfattelse af deres egne rolle og ansvar for almene samfundsmæssige problematikker.

---

at søge stillingen. Loven om forbud mod forskelsbehandling forhindrer dog egentlig positiv forskelsbehandling, medmindre der gives dispensation.

<sup>7</sup> ”Nye perspektiver for et demokratisk og mangfoldigt samfund”, Nævnet for etnisk Ligestilling, 1999.

### **Forslag til videre undersøgelse**

Herværende undersøgelse har karakter af en pilotundersøgelse og er som sådan belagt med en række begrænsninger hvad angår repræsentativitet og mulighederne for større komparationer. Som nævnt indledningsvis er det her anvendte talmateriale over antallet af studerende behæftet med en usikkerhed, der skyldes registreringsmæssige begrænsninger i Danmarks Statistiks opgørelser. En mere præcis opgørelse over den etniske sammensætning af studerende, ville således indebære en større anlagt undersøgelse, baseret på anden registreringsmetode.

Ved en større anlagt undersøgelse ville det være interessant at undersøge flere forhold, herunder den kønsmæssige fordeling blandt institutionernes studerende med en anden etnisk baggrund end dansk og den etniske sammensætning af ansøgergruppen til ledige stillinger og studiepladser. Også opfattelsen af og informationsniveauet hos de etniske minoriteter hvad angår kunstuddannelsernes tilbud ville være værd at kikke nærmere på.

Særlig interessant ville det være at sammenligne de danske kunstuddannelsesinstitutioners håndtering af spørgsmålet om integration af udenlandske studerende, og i bredere forstand deres selvforståelse som kunstuddannelser i et kulturelt pluralistisk samfund, med andre kunstuddannelsesinstitutioner i udlandet. Oplagt i den forbindelse vil det være at undersøge, hvilke sammenhænge der kan påpeges mellem uddannelsesinstitutionernes holdninger til indoptagelsen af studerende fra andre kulturer og de forskellige integrationsmodeller, der findes i forskellige europæiske lande. Sprogets forskellige roller i den nationale selvforståelse i de europæiske lande er i den forbindelse særlig interessant.

## **Bilag 1**

# **Spørgeskema I**

### **Spørgeskema henvendt til selvevalueringsgrupperne ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner**

Uddannelsesinstitutionens navn:

Uddannelsesinstitutionens adresse:

Selvevalueringsgruppens medlemmer, med angivelse af navn og stilling:

Selvevalueringsgruppens kontaktperson, inkl. tlf.nr.:

Kort om i hvilket omfang besvarelsen af spørgeskemaet har involveret andre end selvevalueringsgruppens medlemmer:

Oversigt over vedlagte bilag:

# I - Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte

## Rekruttering, mulige barrierer og ansættelsespolitik

- a) Har institutionen et ønske om at øge antallet af ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk? Hvis ja, hvorfor og hvordan tænkes dette ønske opfyldt?
- b) Har institutionen haft konkrete behov eller ønsker om at ansætte personer med særlige tværkulturelle kompetencer eller med en anden etnisk baggrund end dansk, der ikke har kunnet opfyldes?
- c) Vurderer I, at der er særlige problemer med, eller eventuelle barrierer for, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund på institutionen? Hvis ja, hvilke (f.eks. i forhold til: ansøgenes sproglige eller faglige kompetencer, ansøgenes viden om institutionens virke, institutionens rekrutteringspraksis, institutionens behov, formelle og uformelle kriterier for ansættelse etc.)? Beskriv eventuelle erfaringer.
- d) Har institutionen en formuleret ansættelsespolitik med særligt henblik på ansættelse af herboende etniske minoriteter? Hvis ja, beskriv denne og hvilke erfaringer, der er gjort hidtil.
- e) Er der taget andre særlige initiativer rettet mod forøgelsen af den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af ansatte (f.eks. særlige stillingsbeskrivelser rettet mod herboende etniske minoriteter, ansættelser særligt rettet mod varetagelse af tværkulturelle temaer, oplysningsinitiativer om uddannelsen henvendt til herboende etniske minoriteter, internationale stillingsopslag, undersøgelser af kompetencerne blandt herboende etniske minoriteter etc.)? Hvis ja, hvilke?
- f) I hvilket omfang har institutionen benyttet sig af gæstelærere fra udlandet siden 1996? Fra hvilke lande har de været?

## Erfaringer

- g) Hvis institutionen har/eller har haft ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk, hvilke positive og negative erfaringer er der da gjort?
- h) Har institutionen oplevet særlige kulturelt betingede behov hos, eller ønsker fra, ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk? Hvis ja, hvilke og er der blevet iværksat særlige initiativer for at imødekomme disse ønsker og behov (f.eks. sprogkurser eller andet)?
- i) Hvordan vurderer institutionen de ansattes interesse og kompetence i tværkulturelle tematikker? Hvordan viser denne eventuelle kompetence og interesse sig?

## **Vurderinger, visioner, initiativer og behov**

j) Har institutionen konkrete planer om ansættelsespolitiske eller andre former for initiativer særligt møntet på at øge antallet af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk i fremtiden? Hvis ja, hvilke og hvorfor?

k) Hvordan mener institutionen bedst, at man sikrer kulturel mangfoldighed blandt gruppen af ansatte i fremtiden? Hvilken rolle bør institutionen spille i den forbindelse?

l) Skønner institutionen, at man i fremtiden vil få behov for særlige tværkulturelle kompetencer, der ikke dækkes af den nuværende gruppe af ansatte? Hvis ja, hvordan vurderer man, at disse behov bedst kan opfyldes?

## **II - Den kulturelle mangfoldighed blandt gruppen af studerende**

### **Rekruttering**

a) Har institutionen et ønske om at øge antallet af studerende med en anden etnisk baggrund end dansk? Hvis ja, hvorfor og hvordan tænkes dette ønske opfyldt?

b) Har institutionen taget konkrete initiativer møntet på at øge antallet af studieansøgere med en anden etnisk baggrund end dansk (f.eks. mht. oplysningsmateriale, hvervekampagner eller markedsføring af uddannelses tilbud særligt henvendt til herboende etniske minoriteter)? Hvis ja, hvilke initiativer er der tale om og hvilke erfaringer er der gjort?

### **Optagelseskriterier og mulige barrierer**

c) Har institutionen gjort sig nogle principielle eller konkrete overvejelser om forholdet mellem institutionens optagelseskriterier og ansøgernes kulturelle forudsætninger? Hvis ja, hvilke?

d) Vurderer I, at der for jeres særlige type af uddannelse er særlige problemer eller eventuelle barrierer mht. optagelsen af studerende med anden kulturel baggrund end dansk? Hvis ja, hvilke? Beskriv eventuelle erfaringer.

e) Er der taget særlige initiativer til at afhjælpe eller imødegå disse eventuelle optagelsesbarrierer (f.eks. sproglig assistance, oversættelser af materialer, særlig studievejledning etc.)?

### **Erfaringer og initiativer**

f) Har uddannelsesinstitutionen diskuteret og indsamlet oplysninger om de hidtidige erfaringer med studerende af anden etnisk herkomst (f.eks. gennemførselsprocenten,

sproglige problemer, den faglig kompetence etc.)? Hvis ja, hvilke positive og negative erfaringer er der gjort?

g) Har institutionen oplevet, at der er særlige problemer med studerende med anden kulturel baggrund end dansk (f.eks. angående sproglig kompetence, den sociale integration i det danske studiemiljø, undervisnings- og eksamensformen etc.)? Hvis, ja, hvordan er disse problemer eventuelt blevet imødekommet (f.eks. i form af sprogkurser, særlig studievejledning, vejledning i studieteknik, særlige tilbud om indføring i danske forhold/kultur/historie/traditioner etc.)?

### **Studierejser og udveksling af studerende**

h) I hvilket omfang har institutionens studerende været på længerevarende udlandsophold (hvor mange procent af de studerende og hvortil, i årene 1996, 1998, 2000, giv eventuelt et overslag)? Beskriv de generelle erfaringer, herunder hvilken betydning I vurderer, udlandsopholdet har haft for de studerendes kulturelle horisonter og kunstneriske interesser.

i) I hvilket omfang har institutionen haft udvekslingsstuderende (hvor mange og hvorfra, i årene 1996, 1998, 2000)? Beskriv de generelle erfaringer og vurder, hvilken betydning udlandsopholdet har haft for lærernes og de danske studerendes kulturelle horisonter og kunstneriske interesser.

j) I hvilket omfang benytter institutionen sig af studierejser? Hvilke lande er de gået til de senere år (siden 1996)?

### **Vurderinger, visioner, initiativer og behov**

k) Har institutionen konkrete planer om initiativer særligt møntet på at øge antallet af studerende med en anden etnisk baggrund end dansk (f.eks. mht. oplysningskampagner, optagelseskriterier, særlige tilbud om studieteknik eller sproglig assistance)? Hvis ja, hvilke?

l) Hvordan forholder institutionen sig principielt til spørgsmålet om kulturel mangfoldighed ved de danske uddannelsesinstitutioner set i forhold til kunstuddannelsernes forpligtelse til at sikre en kunstnerisk kvalitet og deres rolle som bærere af en dansk kulturel tradition?

m) Hvordan vurderer institutionen, at man i fremtiden bedst sikrer kulturel mangfoldighed blandt gruppen af studerende (f.eks.: gennem kvoteordninger, bedre oplysning om uddannelsen, særlige hjælpeforanstaltninger til studerende med anden etnisk baggrund end dansk, ændrede optagelseskriterier, gennem almen integration etc.)?

## **III - Den kulturelle mangfoldighed i kunstuddannelsernes faglige indhold og kulturelle horisonter.**

## **Studieaktiviteter og undervisningstilbud**

a) Har de multikulturelle udviklingstendenser i det danske samfund i de seneste årtier påvirket indholdet i institutionens faglige orientering (f.eks. i forhold til undervisningstilbud, studieplaner og øvrige aktiviteter)? Vurder overordnet og kom gerne med konkrete eksempler.

b) Har institutionen inden for de seneste 2 år udbudt undervisningsemner særligt henvendt til studerende med en anden kulturel baggrund end dansk eller gennemført kursusforløb, der særligt har omhandlet etniske minoritetsgruppers kunst eller kultur? Hvis ja, hvilke, og hvem har været initiativtager (lærere, studerende, ledelsen)? Hvilke erfaringer er der blevet gjort? Har disse aktiviteter "sat sig spor" i det generelle udbud af undervisning ?

## **Interesser, forskning og tværkulturelle samarbejder**

c) Har den stigende kulturelle mangfoldighed i det danske samfund de seneste årtier afspejlet sig i forandringer i: a) lærernes interesser, b) de studerendes interesser, krav og behov, c) de kulturpolitiske krav udefra og d) institutionens politik hvad angår satsningsområder og fortolkningen af sin rolle som kunstuddannelsesinstitution? Har der været modstridende interesser eller konflikter mellem de nævnte grupper hvad angår synet på indoptagelsen af nye kulturelle tendenser i undervisningen?

d) Hvilken rolle har tværkulturelle temaer spillet i institutionens forskningsmæssige aktiviteter de senere år? Beskriv gerne konkrete initiativer og projekter siden 1996.

e) Beskriv og vurder den "tværkulturelle karakter" af institutionens relation til det omgivende samfund og til andre institutioner (f.eks. samarbejde med ikke danske institutioner eller kunstnere)?

## **Visioner, behov og ønsker for fremtiden**

f) Har institutionen konkrete visioner eller planer om initiativer af tværkulturel karakter i de kommende år (mht. undervisning, forskning, samarbejder, netværksdannelser etc.)?

g) Hvordan vurderer institutionen sine fremtidige behov og ønsker i forhold til sin rolle som kunstuddannelsesinstitution i et kulturelt pluralistisk samfund (problemer, behov og ønsker for fremtiden)?

## **Andet:**

## **Bilag 2**

# **Spørgeskema II**

## **Spørgeskema henvendt til studerende ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner**

Uddannelsesinstitutionens navn:

Uddannelsesinstitutionens adresse:

Den studerendes navn, tlf.nr., studieår og etnisk-kulturelle baggrund:

Oversigt over vedlagte bilag:

## **Erfaringer med institutionen og lærerkorpset**

- a) Hvis institutionen har/eller har haft ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk, hvilke positive og negative erfaringer mener du, der er gjort?
- b) Hvordan vurderer du de ansattes interesse og kompetence i tværkulturelle tematikker? Hvordan viser denne eventuelle kompetence og interesse sig, og er den tilstrækkelig efter din mening?
- c) Mener du, der bør være flere ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk på institutionen? Begrund svaret.
- d) Skønner du, at man i fremtiden vil få behov for særlige tværkulturelle kompetencer, der ikke dækkes af den nuværende gruppe af ansatte? Hvis ja, hvordan vurderer du, at disse behov bedst kan opfyldes?

## **Rekruttering af studerende, optagelseskriterier og mulige barrierer**

- e) Mener du, at antallet af studerende med en anden etnisk baggrund end dansk bør forøges i fremtiden? Hvis ja, hvorfor og hvordan kan dette ønske bedst opfyldes (f.eks. gennem oplysningsmateriale, hvervekampagner eller markedsføring af uddannelses tilbud særligt henvendt til herboende etniske minoriteter, ændrede optagelseskriterier, kvoteordninger etc.)?
- f) Mener du, at der for jeres særlige type af uddannelse er særlige problemer eller eventuelle barrierer mht. optagelsen af studerende med anden kulturel baggrund end dansk (f.eks. i forhold til rekrutteringen, optagelseskriterierne etc.)? Hvis ja, hvilke? Beskriv eventuelle erfaringer.
- g) Hvis ja i spørgsmål f, mener du, at institutionen har gjort nok for at imødegå eventuelle problemer i forbindelse med eventuelle optagelsesbarrierer?

## **Erfaringer og initiativer**

- h) Hvordan vurderer du de hidtidige positive og negative erfaringer med studerende af anden etnisk herkomst (f.eks. gennemførselsprocenten, sproglig og faglig kompetence, deres sociale integration i studiemiljøet etc.)?
- i) Mener du, at der er særlige problemer for studerende med anden kulturel baggrund end dansk på institutionen (f.eks. angående sproglig kompetence, den sociale integration i det danske studiemiljø, undervisnings- og eksamensform etc.), der bør imødekommes med særlige tilbud fra institutionens side (f.eks. sprogkurser, særlig studievejledning, vejledning i studieteknik, særlig tilbud om indføring i danske forhold/kultur/historie/traditioner etc.)?

j) Hvis ja i spørgsmål i, hvordan mener du, at institutionen og de danske medstuderende har tacklet disse eventuelle problemer?

### **Studierejser og udveksling af studerende**

k) Hvilken betydning vurderer du, at længerevarende udlandsophold har for de studerendes kulturelle horisonter og kunstneriske interesser?

l) Beskriv de danske studerendes erfaringer med udvekslingsstuderende fra udlandet, og hvilken betydning disse har haft for lærernes og de danske studerendes kulturelle horisonter og kunstneriske interesser.

### **Studieaktiviteter og undervisningstilbud**

m) Hvordan mener du, de multikulturelle udviklingstendenser i det danske samfund i de seneste årtier har påvirket indholdet i institutionens faglige orientering (f.eks. i forhold til undervisningstilbud, studieplaner og øvrige aktiviteter)? Vurder overordnet og kom gerne med konkrete eksempler.

n) Har institutionen inden for de seneste 2 år udbudt undervisningsemner særligt henvendt til studerende med en anden kulturel baggrund end dansk eller gennemført kursusforløb, der særligt har omhandlet etniske minoritetsgruppers kunst eller kultur? Hvis ja, hvilke, og hvem har været initiativtager (lærere, studerende, ledelsen)? Hvilke erfaringer er der blevet gjort? Har disse aktiviteter "sat sig spor" i det generelle udbud af undervisning ?

### **Interesser, forskning og tværkulturelle samarbejder**

o) Har den stigende kulturelle mangfoldighed i det danske samfund i de seneste årtier afspejlet sig i forandringer i: a) lærernes interesser, b) de studerendes interesser, krav og behov og c) institutionens politik hvad angår satsningsområder og fortolkningen af sin rolle som kunstuddannelsesinstitution? Har der været modstridende interesser eller konflikter mellem de nævnte grupper hvad angår synet på indoptagelsen af nye kulturelle tendenser i undervisningen?

### **Visioner, behov og ønsker for fremtiden**

q) Hvordan vurderer du institutionens fremtidige behov som kunstuddannelsesinstitution i et kulturelt pluralistisk samfund (problemer, behov og ønsker for fremtiden)?

**Andet:**