



Monitor C&SU

Herstel en veerkracht op school

Voortgangsrapport

December 2024

Michiel van der Grinten

Janne de Roode

Natalie Park

Esther Kamphuis

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inleiding | 4 |
| 1.1 | Achtergrond van het programma Herstel en veerkracht Utrechtse jeugd..... | 4 |
| 1.2 | De aanpak ‘Herstel en veerkracht op school’ van Cultuur & School Utrecht | 5 |
| 1.3 | Onderzoeksoepzet..... | 8 |
| 1.4 | Leeswijzer | 10 |
| 2 | Verloop en activiteiten van het tweede jaar | 11 |
| 2.1 | Verloop contact met scholen en culturele partners..... | 11 |
| 2.2 | Activiteiten en de rol van consultants | 12 |
| 2.3 | Stand van zaken kennisplatform | 15 |
| 2.4 | Stand van zaken werkdrukverlaging en professionalisering..... | 16 |
| 3 | Ervaringen en wensen | 18 |
| 3.1 | Ervaringen scholen: succesfactoren en belemmeringen | 18 |
| 3.2 | Ervaringen culturele partners: succesfactoren en belemmeringen | 21 |
| 3.3 | Ervaringen C&SU: succesfactoren en belemmeringen | 24 |
| 3.4 | Wensen en behoeften | 24 |
| 4 | Meerwaarde en opbrengsten programma Herstel en Veerkracht | 26 |
| 4.1 | Meerwaarde consultants | 26 |
| 4.2 | Meerwaarde kennisplatform en professionalisering | 26 |
| 4.3 | Meerwaarde werkdrukverlaging | 27 |
| 4.4 | Opbrengsten voor leerlingen..... | 28 |
| 5 | Conclusie en aanbevelingen | 29 |
| 5.1 | Conclusie | 29 |
| 5.2 | Aanbevelingen | 31 |

1 Inleiding

Onderzoeks- en adviesbureau Oberon voert in opdracht van de stichting Cultuur & School Utrecht (hierna: C&SU) een driejarige monitor uit in de schooljaren 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025. Met de monitor worden de ervaringen en opbrengsten van de aanpak van C&SU binnen het Utrechtse programma 'Herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd' in beeld gebracht. Deze voortgangsrapportage betreft de uitkomsten van de monitor over het schooljaar 2023-2024.

1.1 Achtergrond van het programma Herstel en veerkracht Utrechtse jeugd

De coronacrisis heeft een grote impact gehad op het leven van Utrechtse kinderen en jongeren. Jonge kinderen hebben tijdens de crisis minder sociale interactie gehad en jongeren zijn door de beperkende maatregelen sterk in hun dagelijks leven geraakt. Er zijn verschillende incidentele middelen beschikbaar om de corona-effecten voor de Utrechtse jeugd te verzachten. De gemeente Utrecht heeft sinds het begin van de pandemie verschillende regelingen ingesteld om de effecten van de coronamaatregelen te verzachten. De gemeente heeft van het ministerie van OCW-middelen ontvangen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPOnderwijs) om activiteiten te ondernemen ter ondersteuning of bevordering van de sociaal emotionele ontwikkeling van jeugdigen na de coronamaatregelen. Om de inzet van de beschikbare middelen verder te richten heeft de gemeente Utrecht samen met partners in de stad de invloed van de coronapandemie op het welbevinden van kinderen en jongeren in kaart gebracht. De resultaten zijn vastgelegd in de Staat van de Utrechtse jeugd (april 2022). Hieruit blijkt dat alle kinderen en jongeren geraakt zijn door de coronapandemie, maar dat veel kinderen en jongeren na het opheffen van de coronamaatregelen hun dagelijkse leven weer konden oppakken. Sommige (jonge) kinderen en jongeren zijn echter extra geraakt en ondervonden veel impact op hun sociaal emotionele ontwikkeling en/of leergroei.

De gemeente Utrecht heeft de middelen gebundeld in één subsidieregeling 'Herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd (2022-2025)'. Daarmee komt de gemeente tegemoet aan de behoefte van een meerjarige en meer integrale aanpak op een beperkt aantal thema's waarop extra inzet nodig is. De subsidieregeling 'Herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd' onderschrijft het belang van een stevige sociale basis met sterke basisvoorzieningen en goede zorg dichtbij en op maat. Niet alle kinderen, jongeren en ouders weten de weg naar voorzieningen te vinden of ervaren drempels om er gebruik van te maken. De regeling richt zich vanuit het principe 'ongelijk investeren voor gelijke kansen' op de doelgroepen die extra ondersteuning het hardste nodig hebben. Laagdrempelige ondersteuning en een collectieve aanpak in de directe leefomgeving helpt bij het vergroten van hun veerkracht. Bijvoorbeeld om hen te helpen met hun mentale gezondheid of met het inhalen van hun sociaal-emotionele achterstand. Op basis van het rapport de Staat van de Utrechtse Jeugd zijn 4 thema's geïdentificeerd voor hulp aan Utrechtse kinderen en jongeren. De vier thema's zijn:

- Versterken gelijke kansen voor jonge kinderen;
- Herstel en veerkracht: Bieden van passende zorg en ondersteuning voor jeugd;
- Versterken van perspectief voor jongeren - versterken mentale gezondheid;
- Herstel en veerkracht op school: verzachten van de corona effecten op de leergroei en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en het verstevigen van de sociale basis op en rond de school.

Binnen de vier thema's biedt de subsidieregeling ruimte voor creatieve aanpakken en (nieuwe) samenwerkingen om op korte termijn een positieve bijdrage te leveren aan herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd. Deze monitoring betreft de aanvraag van Cultuur & School Utrecht voor het thema 'Herstel en veerkracht op school'.

1.2 De aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van Cultuur & School Utrecht

Alle Utrechtse scholen kunnen een beroep doen op financiële ondersteuning van de gemeente voor hun cultuurplannen middels de subsidieregeling: Cultuur voor ieder kind. Deze subsidieregeling die in 2013 werd ingevoerd beoogt cultuureducatie in het onderwijs vraaggestuurd te organiseren zodat de doorgaande leerlijn en de kwaliteit van het cultuuronderwijs in het primair en voortgezet onderwijs wordt versterkt. Door scholen de verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen cultuureducatie, meer ruimte te bieden aan een brede groep van culturele aanbieders en vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen, wordt beoogd de kwaliteit en het rendement van cultuureducatie in de stad te verhogen. Tussen 2018 en 2020 deed gemeente Utrecht een heroriëntatie op de subsidieregeling en het Utrechtse cultuuronderwijs door middel van verschillende onderzoeken en rondetafelgesprekken met het Utrechtse cultuuronderwijsveld. Op basis van de uitkomsten daarvan vroeg gemeente Utrecht in 2020 aan Cultuur & School Utrecht om haar dienstverlening uit te breiden en aan te sluiten bij het gemeentelijk beleid. In haar meerjarenbeleidsplan 2021-2024 *Samen Sterk in Cultuuronderwijs* gaf Cultuur & School Utrecht invulling aan de gewenste uitbreiding van haar dienstverlening door de gemeente en het Utrechtse cultuuronderwijsveld.

C&SU is een onafhankelijke intermediaire organisatie die het Utrechtse culturaanbod verbindt met de vraag van scholen¹. C&SU bestaat sinds 2014 en bemiddelde tot 2020 voor Utrechtse basisscholen alleen het culturaanbod voor leerlingen van 16 culturele instellingen (podia en musea) met aanbod op hun eigen locatie in de stad. Vanaf 2021 is C&SU het coördinatiepunt en kennisplatform voor cultuuronderwijs in de stad Utrecht waarbij het aanbod van partners op locatie is uitgebreid naar activiteiten voor leerlingen en cultuurcoördinatoren van basis- én middelbare scholen die plaatsvinden op school en digitaal. C&SU ondersteunt daarmee alle basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs bij het vormgeven van hun cultuuronderwijs. Vanaf 2025 gaat C&SU ook de rol vervullen van penvoerder en projectleider voor de regeling Cultuureducatie met Kwaliteit (CmK4 2025-2028).

C&SU helpt scholen om behoeften, wensen en ambities in kaart te brengen en ondersteunt hen in het vormgeven ervan. In de visie van C&SU heeft iedere Utrechtse leerling recht op rijk, passend en kwalitatief goed cultuuronderwijs. Cultuur prikkelt de verbeelding, schuurt, verwondert en verbindt. Elke leerling, ongeacht opleiding van ouders, afkomst of thuissituatie, moet kansen krijgen deze waarden van cultuur te ervaren en zijn of haar talenten ten volle te benutten. C&SU hanteert de volgende hoofddoelstellingen:

1. Bemiddelen van het Utrechtse culturaanbod voor Utrechtse leerlingen en het expertiseaanbod voor professionals van Utrechtse scholen²;
2. Versterken en delen van expertise voor professionals van scholen en culturaanbieders en aanjagen van innovatie ten bate van Utrechtse leerlingen;
3. Monitoren en evalueren van de kwaliteit van het culturaanbod voor Utrechtse leerlingen,

¹ Zie ook het [Meerjarenbeleidsplan 2021-2024](#)

² Onder hoofddoelstelling 1 zijn twee doelstellingen samengevoegd. Hierin sluiten we aan op het meerjarenbeleidsplan dat C&SU opstelt, waarin deze twee doelstellingen zijn ook samen worden genomen. De inhoud is niet veranderd.

en expertiseaanbod voor professionals van Utrechtse scholen.

C&SU bemiddelde vanaf de start in 2014 tot aan 2022 alleen voor scholen uit het primair onderwijs. Naar aanleiding van uitkomsten van behoeftepeilingen is vanaf schooljaar 2021-2022 gestart met uitgebreidere dienstverlening voor primair onderwijs en in schooljaar 2022-2023 ook met bemiddeling voor het voortgezet onderwijs.

In 2022 heeft C&SU subsidie toegekend gekregen voor haar aanvraag en een activiteitenplan gebaseerd op die wensen uit het veld en die zijn gericht op het extra ondersteunen en versterken van het Utrechtse cultuuronderwijsveld na corona. Het thema uit de nadere regel waarop dit activiteitenplan aansluit, is ‘Herstel en veerkracht op school’ en heeft als doel het verzachten van de corona-effecten op de leergroei en sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen en het verstevigen van de sociale basis op en rond de school door middel van culturele activiteiten onder schooltijd in samenwerking met het onderwijs gericht op groepsvorming en de sociaal emotionele ontwikkeling (artikel 12.1.b van de subsidieregel). C&SU bouwt met het activiteitenplan voort op de uitkomst van behoeftepeilingen die in de periode 2021 – 2022 zijn uitgevoerd in het Utrechtse scholenveld en bij culturele instellingen. Uit de behoeftepeiling kwam naar voren dat cultuuronderwijs onder druk is komen te staan door de pandemie. Scholen in het primair en voortgezet onderwijs gaven aan – mede onder invloed van de Coronamaatregelen en de toegenomen werkdruk – behoefte te hebben aan kennisdeling, ondersteuning en advies bij het vormgeven van hun cultuuronderwijs. Uit de evaluatiesystematiek van C&SU bleek ook dat het draagvlak voor cultuuronderwijs bij veel Utrechtse leraren en directeuren al vóór corona was afgenomen. Mogelijk speelden ook toen al de toegenomen werkdruk door het lerarentekort een rol. Verschillende scholen gaven op dit punt specifiek aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning door bijvoorbeeld (kunst)vakdocenten van culturele partners om hun eigen werkdruk te verlagen. Ook de culturele instellingen zelf gaven aan behoefte te hebben aan extra ondersteuning en kennisdeling zodat zij hun cultuureducatieve activiteiten nog beter op de wensen van Utrechtse scholen kunnen afstemmen.

C&SU spant zich sinds schooljaar 2022-2023 in om met de activiteiten in het kader van ‘Herstel en veerkracht op school’ op de vragen en behoeften van scholen en instellingen in te spelen. De kernelementen van de aanpak ‘Herstel en veerkracht op school’ zijn:

1. De dialoog voeren en faciliteren

Extra ondersteuning door het voeren van 1-op-1 gesprekken, het faciliteren van bijeenkomsten en het actief aanjagen van de content van het kennisplatform samen met het cultuuronderwijsveld.

Doel: aan het eind van de subsidieperiode heeft elke Utrechtse school volgens de eigen wensen de mogelijkheid gekregen het cultuuronderwijs voor zijn leerlingen te versterken zodat zij zich door middel van passende culturele activiteiten op persoonlijk vlak kunnen ontwikkelen en de leergroei gestimuleerd wordt.

2. Opleiding Cultuurcoördinator onderzoeken, ontwikkelen en aanbieden

Lang niet elke Utrechtse school heeft een opgeleide cultuurcoördinator³. C&SU is door het LKCA gecertificeerd trainer van de opleiding Cultuurcoördinator primair onderwijs en wil deze voor elke school die dat wenst laagdrempelig beschikbaar stellen. Dat geldt ook voor het voortgezet onderwijs.

³ De cultuurcoördinator op school is de spil voor goed cultuuronderwijs voor iedere leerling op school. De cultuurcoördinator maakt en houdt iedereen enthousiast voor cultuur en creativiteit in de klas en is de verbindende schakel tussen school en culturele omgeving (definitie LKCA).

De trainingen sluiten aan bij de door het LKCA gecertificeerde opleiding Cultuurcoördinator en geven cultuurcoördinatoren een stevige basis mee over beleid, visie, cultuurplan, de culturele omgeving en het stimuleren van draagvlak binnen het team.

Doel: door middel van het aanbieden van de opleiding het cultuuronderwijs op Utrechtse scholen duurzamer in te kunnen richten.

3. Werkdrukverlagend cultuuraanbod onderzoeken, ontwikkelen en aanbieden

C&SU onderzoekt welke kansen er zijn voor culturele partners met betrekking tot werkdrukverlagend cultuuraanbod, bijvoorbeeld door het inzetten van (lesbevoegde) (kunst)vakdocenten. Als er meer zicht is op de kansen, kunnen culturele partners hun aanbod (door)ontwikkelen en kan C&SU onderzoeken welke aanpassingen daarvoor op de website, het plansysteem en in de evaluatiesystematiek nodig zijn. Naar verwachting kunnen scholen vanaf mei 2023 via de website van C&SU het werkdrukverlagend cultuuraanbod boeken voor schooljaar 2023-2024. Vanaf dat schooljaar kunnen culturele partners hun aanbod verder afstemmen en doorontwikkelen voor het schooljaar erop. Dit gebeurt op basis van de opgehaalde feedback van scholen en in combinatie met eventuele deskundigheidsbevordering voor culturele partners. Denk bijvoorbeeld aan bijscholing van culturele partners op het gebied van onderwijsdidactiek en/of -pedagogiek of op het gebied van speciale en/of kwetsbare doelgroepen, zoals leerlingen in het speciaal onderwijs of in kwetsbare wijken.

Doel: Na schooljaar 2024-2025 hebben culturele partners en C&SU samen een goede basis opgebouwd van waaruit werkdrukverlagend cultuuraanbod duurzaam aan scholen kan worden aangeboden.

4. Monitoren van activiteiten

C&SU monitort elk jaar het bereik van de verschillende dienstverleningsvormen via o.a het CRM-systeem en het plansysteem. Met dit overzicht, de uitkomsten uit gesprekken en bijeenkomsten én de overkoepelende onafhankelijke monitoring van onderzoeksbureau Oberon (zie hierna) kan C&SU beter sturen op de specifieke behoeften van scholen en 'witte vlekken' in de eigen dienstverlening signaleren.

Doel: Aan het eind van de subsidieperiode in juli 2025, hebben de consultants alle po- en vo-scholen gesproken en hun ambities en ondersteuningsbehoeften zo goed mogelijk in kaart gebracht en ontstaat er een duidelijk beeld van de meerwaarde van de interventies.

In de opstartfase (juli tot en met december 2022) heeft C&SU het team uitgebreid met extra consultants en een allround medewerker die bijdragen aan de ondersteuning van het Utrechtse cultuuronderwijsveld, zodat meer leerlingen van cultuuronderwijs kunnen genieten en hun veerkracht en weerbaarheid worden vergroot. Bij de consultants ligt het zwaartepunt van de werkzaamheden bij de scholen en de schil om de scholen heen, bij de medewerker met een allroundfunctie op het kennisplatform en de ondersteuning van de consultants. De ondersteuning bestaat uit één-op-één gesprekken, het organiseren van bijeenkomsten en het creëren, beheren en aanjagen van bijbehorende content voor het kennisplatform samen met scholen, cultuuraanbieders, samenwerkingspartners, wijkcultuurcoaches, Brede Schoolcoördinatoren en collega-instellingen in het land. Met het uitgebreide team zet C&SU haar activiteiten voor scholen tot en met 31 juli 2025 verder voort. Deze activiteiten zijn aanvullend en verdiepend op de reguliere activiteiten van C&SU en gericht op het extra ondersteunen en versterken van het Utrechtse cultuuronderwijsveld na corona ten behoeve van Utrechtse leerlingen.

1.3 Onderzoekopzet

Oberon verzorgt in opdracht van C&SU de monitoring van het proces, de resultaten en de waargenomen effecten van de hiervoor beschreven aanpak. De monitor loopt in de periode 2022-2025 gedurende drie schooljaren met de uitvoering van de aanpak mee.

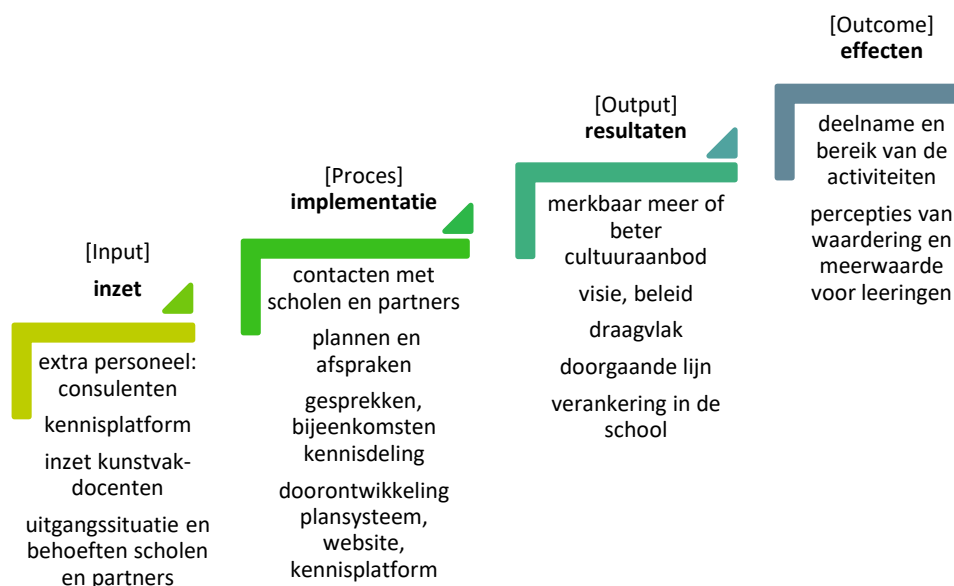
Analysekader en onderzoeksvragen

De hoofdvraag voor de monitor is als volgt geformuleerd:

Wat is de meerwaarde van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU?

Als eerste heeft Oberon een analysekader opgesteld dat richting geeft aan de monitor. Hiervoor maken we gebruik van de zogeheten effectentrap⁴. Een effectentrap gaat er vanuit dat succes op lager niveau voorafgaat en nodig is voor succes op een hoger niveau. De inzet van extra capaciteit (het niveau van de input) maakt een goede uitvoering in de praktijk mogelijk (het procesniveau). Dit is vervolgens weer een vereiste om opbrengsten (output) en effecten op de lange termijn (outcome) te kunnen genereren. De effectentrap moet van rechts naar links gelezen worden. Het gaat uiteindelijk om de opbrengsten van de aanpak. Daaraan voorafgaand wordt gekeken naar wat er nodig is om die opbrengsten mogelijk te maken, naar het proces, de totstandkoming en vormgeving van de werkwijze en hoe dat door de betrokkenen wordt ervaren.

Figuur 1 – Analyse kader: De Effectentrap



De hoofdvraag is uitgewerkt in een aantal deelvragen, gekoppeld aan de bouwstenen van het analysekader:

⁴ Zie o.a Van de Akker (2010). *Building bridges: How research may improve curriculum policies en classroom practices*. En Guskey (2002). *Does it make a difference? Evaluating professional development*.

- Input** Zijn de consultants aangesteld en aan de slag gegaan?
Is het kennisplatform gerealiseerd en operationeel?
Zijn er kunstvakdocenten beschikbaar en inzetbaar?
Wat is de uitgangssituatie op de scholen? Wat zijn de behoeften?
Wat zijn de verwachtingen vooraf ten aanzien van de toegevoegde waarde van de aanpak?
- Proces** Hoe functioneren de consultants, het kennisplatform en de kunstvakdocenten?
Welke doelen en afspraken zijn er geformuleerd?
Hoe loopt het proces op en met de scholen?
Lukt het om acties in gang te zetten? Wat wel en wat niet?
Waar loop je tegenaan en hoe kan dat beter?
- Output** Wat merken de scholen en instellingen van de extra inzet van de extra mensen?
Zijn de scholen en instellingen tevreden?
Welke merkbare meerwaarde genereert de aanpak van C&SU voor scholen, instellingen en professionals?
- Outcome** Wat levert de extra inzet op? Wat zijn in de perceptie van scholen en betrokkenen de opbrengsten voor leerlingen?

Werkwijze

De monitor loopt 3 schooljaren, in de periode 2022 -2025. De opzet van de drie metingen verloopt in nauwe samenwerking tussen Oberon en C&SU telkens volgens hetzelfde stramien:

1. *Documentenanalyse (Oberon en C&SU)*
Selectie en analyse van relevante documentatie.
2. *Groepsinterview met de consultants (Oberon)*
Een groeps gesprek onder leiding van een voorzitter en met een notulist van Oberon aan de hand van een vooraf opgestelde gestructureerde gespreksleidraad.
3. *Screening beschikbare data (C&SU)*
Inventariseren en analyseren van de data uit het C&SU plansysteem en de digitale evaluatiesystematiek die bruikbaar zijn voor de monitoring.
4. *Intervisiesessies (Oberon)*
Online groepsinterviews en individuele gesprekken met deelnemers⁵ van de scholen (zowel primair- als voortgezet onderwijs) en de culturele partners van C&SU. In de groepsinterviews wisselen de deelnemers onder leiding van Oberon informatie en ervaringen uit en worden ze bevraagd aan de hand van een vaste topiclijst.
5. *Analyse en opleveren rapportage (Oberon)*
Beschrijving en analyse van de uitkomsten van de monitor en oplevering van een beknopt jaarlijks monitorrapport.

Uitgangspunt is dat we zo sober mogelijk te werk gaan, mensen en organisaties zo min mogelijk belasten met de monitoring maar wel bruikbare opbrengsten genereren. Onze werkwijze is te beschouwen als een vorm van actieonderzoek: de monitor heeft tot doel om data te verzamelen maar functioneert tegelijkertijd als interventie voor de betrokkenen en genereert uitkomsten die zij kunnen benutten om knelpunten op te lossen en hun aanpak te versterken.

⁵ In dit rapport wordt het woord deelnemers gehanteerd, het gaat hierbij om geïnterviewde cultuurcoördinatoren van po- en vo-scholen en culturele partners.

In de startfase lag de nadruk van de monitor op de input (o.a. Ausgangssituatie, behoeften en verwachtingen). In deze tussenmeting focussen we op proces en output (verloop, successen, knelpunten en oplossingen en eerste opbrengsten voor organisaties en professionals). In de eindmeting (oplevering eindrapport in 2025) gaat het om proces, output en outcome (verloop, merkbare opbrengsten voor organisaties en professionals en percepties van meerwaarde voor leerlingen).

De tussenmeting

De tussenmeting is uitgevoerd in de periode januari tot en met oktober 2024. Voor de gesprekken zijn de gespreksleidraden van de startmeting in 2023 enigszins aangepast. Uit de gespreksleidraad voor consulenten zijn vragen met betrekking tot de verwachtingen voorafgaand aan het programma 'Herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd' en over de start geschrappt. Ook is de structuur van de leidraad aangepast zodat deze in lijn is met de eerder beschreven effectentrap. De gespreksleidraden voor gesprekken met scholen en culturele partners waren al volgens deze structuur opgebouwd. Aan de gespreksleidraad voor cultuurcoördinatoren zijn twee vragen toegevoegd over de ervaringen van scholen met het werkdrukverlagend aanbod en de tevredenheid over het kennisplatform om de aandacht voor deze thema's sterker terug te laten komen in de gesprekken. De gespreksleidraad voor culturele partners is onveranderd gebleven. In de tussenmeting lag de nadruk op proces en output (verloop, successen, knelpunten en oplossingen en eerste opbrengsten voor organisaties en professionals).

De deelnemers aan de gesprekken zijn door C&SU en Oberon geworven voor middel van gerichte benadering zowel via de mail als telefonisch. In totaal hebben 22⁶ betrokkenen input geleverd voor het voortgangsrapport tijdens 4 groeps gesprekken en 5 individuele gesprekken. Eén culturele partner heeft schriftelijke input geleverd. In januari 2024 heeft het gesprek met het team van C&SU plaatsgevonden. De gesprekken met de scholen en cultuur aanbieder vonden plaats in september en begin oktober 2024. Waar mogelijk werden deze gesprekken online en in groepsverband gevoerd. Vanwege de drukke agenda's van de cultuurcoördinatoren werden enkele gesprekken individueel en/of telefonisch gevoerd. De vertegenwoordigers van het po en het vo bestonden voornamelijk uit cultuurcoördinatoren. Bij één groeps gesprek met vertegenwoordigers van het po was een directeur aanwezig. Dit jaar bevonden zich onder de betrokkenen ook één cultuurcoördinator van een sbo-school en één cultuurcoördinator van een vso-school.

Aanvullend zijn de relevante data uit de digitale evaluatiesystematiek over de periode januari – oktober 2024 geïnventariseerd en geanalyseerd. Daarnaast is gebruik gemaakt van de door C&SU aangeleverde gegevens uit het plansysteem.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op het verloop van de activiteiten in het schooljaar 2023-2024 en de stand van zaken met betrekking tot het gebruik van het kennisplatform en de inzet van werkdrukverlagend aanbod en professionalisering (input). In hoofdstuk 3 beschrijven we de ervaringen van de verschillende partijen en hun wensen en behoeften ten aanzien van C&SU (proces). In hoofdstuk 4 worden de meerwaarde van de aanpak 'Herstel en verkracht op school' van C&SU en de percepties van betrokkenen over de opbrengsten van cultuuronderwijs voor leerlingen besproken (output en outcome). Tenslotte worden in hoofdstuk 5 conclusies en aanbevelingen beschreven.

⁶ Het gaat om: 8 medewerkers van C&SU waarvan 5 consulenten; 6 vertegenwoordigers van het po waarvan 1 sbo; 3 vertegenwoordigers van het vo waarvan 1 vso; 5 culturele partners.

2 Verloop en activiteiten van het tweede jaar

In het volgende hoofdstuk beschrijven we het verloop van het contact met scholen en culturele partners en de activiteiten en rol die de consulenten en andere medewerkers van C&SU vervullen. Ook beschrijven we in hoeverre scholen en culturele partners gebruikmaken van het kennisplatform en wat er in de gesprekken is benoemd over werkdrukverlagend cultuuraanbod en professionalisering.

2.1 Verloop contact met scholen en culturele partners

Elke consulent van C&SU heeft de verantwoordelijkheid voor het contact met po-scholen in één tot drie wijken.

Voor de po-scholen geldt dat de consulent uit eigen initiatief contact opneemt en dat er scholen zijn die zelf contact opnemen met hun consulent. De intensiteit van dit contact verschilt enigszins per school, maar po-scholen lijken intensiever contact te hebben met hun consulent dan vo-scholen. Er worden bijvoorbeeld in overleg activiteiten uitgekozen en de consulenten ondersteunen de cultuurcoördinatoren op verschillende vlakken (zie paragraaf 2.2). De consulenten ervaren dat het op po-scholen makkelijk is om contact te leggen en dat hier vervolgspraken uit voortkomen. Het blijft echter een uitdaging om alle scholen te bereiken. Daarnaast merken de consulenten dat zij voornamelijk benaderd worden voor vragen over planning en activiteiten. Scholen betrekken C&SU minder bij kwesties met betrekking tot visie en beleid, en als scholen een ontwikkeling inzetten door bijvoorbeeld een visie te formuleren, is de consulent niet altijd betrokken bij het vervolg daarop. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat visievorming aanbod komt tijdens de training Cultuurcoördinator. Verschillende deelnemers vertellen namelijk dat zij tijdens de training een kwaliteitskaart of visie hebben opgesteld. Consulenten zien het risico dat cultuureducatie door gebrek aan tijd en budget te veel ad hoc ingevuld wordt. Uit de gesprekken blijkt dat alle po-scholen positief zijn over het verloop van het contact met C&SU: de drempel om contact op te nemen is laag, er wordt snel gereageerd, de bereikbaarheid is goed en er kan snel worden geschakeld. Ook het feit dat de consulent op de school langskomt om mogelijkheden en ideeën te bespreken, helpt daarbij.

Het contact tussen C&SU en vo-scholen is minder intensief. Het is een uitdaging voor de consulenten om een beeld te krijgen van de behoeften van vo-scholen. Maatwerk is in het vo extra van belang. De ict'ers zijn in het vo vaak docenten met een achtergrond in een kunstvak, en hebben dus zelf al veel kennis in huis. Er is echter niet altijd veel uitwisseling tussen de verschillende vaksecties binnen een school, terwijl bij veel vakken mooie koppelingen te maken zijn met kunst- en cultuuraanbod. Het is in het verlengde daarvan soms lastig voor consulenten om de juiste contactpersoon op een school te vinden. Het is voor scholen niet altijd duidelijk hoe divers de dienstverlening van C&SU is. Eén cultuurcoördinator van een vso-school zoekt bijvoorbeeld zelf contact met de consulent om te controleren of een bepaalde activiteit leuk is voor haar bijzondere doelgroep. Eén school blijkt C&SU enigszins te hebben betrokken bij visievorming. Daarentegen zegt een deelnemer van een andere school over het op papier zetten van een visie: *'dat is meer aan ons, ik denk niet dat ik daar snel over zou aankloppen.'* Ook uit deze gesprekken blijkt dat de consulent makkelijk en snel bereikbaar is.

C&SU heeft niet alleen contact met scholen, maar werkte in het schooljaar 2023-2024 ook samen met 60 culturele partners. Elk jaar voert C&SU bemiddelingsgesprekken met de betrokken culturele partners. Tijdens deze gesprekken wordt de voortgang besproken. Alle culturele partners moeten voldoen aan de criteria in de met het veld opgestelde toetsingskaders van C&SU. Hiermee wordt bepaald of een partner

onder meer voldoende (didactische en pedagogische) ervaring heeft om voor een groep of klas te staan of de partner een heldere beschrijving van zijn of haar activiteiten geeft. Wederom verschilt de mate van intensiteit en wederkerigheid van het contact. Zo geeft één culturele partner aan (afgezien van het jaarlijkse gesprek) weinig contact te hebben met de consulent terwijl een ander aangeeft dat de consulent actief contact zoekt en haar bij de les houdt. Over het contact dat er is, is men positief: het hebben van een vast aanspreekpunt, de persoonlijke touch van de consulent en de korte lijntjes worden gewaardeerd. Voor C&SU is het contact met culturele partners zoeken naar een juiste balans: er is een grote hoeveelheid cultureel aanbod beschikbaar in de stad, en daarmee zijn er steeds (aspirant) partners. C&SU is een onafhankelijke partij en wil iedere culturele partner podium bieden. Het risico van het grote aantal partners, en daarmee het grote aanbod, is dat scholen niet meer goed kunnen vinden wat ze zoeken. Daarnaast kunnen consulenten van C&SU niet altijd concrete suggesties of sturing geven aan culturele partners over eventuele aanvullingen in hun aanbod, omdat er met het ruime aanbod meestal al goed voldaan kan worden aan de vraag van scholen.

Zowel het contact met culturele partners als met scholen verloopt deels via de mail. Hoewel de reminders over activiteiten en leestips op het kennisplatform en de mailwisselingen over de planning als prettig worden ervaren, zijn enkele deelnemers van mening dat C&SU te veel e-mails verstuurt.

2.2 Activiteiten en de rol van consulenten

Het afgelopen jaar hebben de consulenten veel positieve opbrengsten gezien van de eerder genomen initiatieven. Consulenten zijn tevreden over activiteiten die zijn georganiseerd en uitgevoerd, en over de groter wordende zichtbaarheid van C&SU. Een aantal zaken zijn veranderd in de rol van de consulenten, met name vanwege de snelle groei van de organisatie de afgelopen tijd. Eerder lag de verantwoordelijkheid voor de vo-scholen duidelijk bij één consulent. Nu is ervoor gekozen deze verantwoordelijkheid te verdelen over twee consulenten. Ook zijn de medewerkers van C&SU begonnen met interne intervisiebijeenkomsten, waarin zaken besproken worden waar consulenten tegenaan lopen. Een voorbeeld hiervan zijn de scholen waarvan consulenten, vooral in drukke periodes, geen reactie krijgen en het gebrek aan een 'stok achter de deur' om gesprekken te plannen met deze scholen. Op dit moment wordt gewerkt aan de overdraagbaarheid en het inzichtelijk maken van alle kennis van consulenten. C&SU is bezig om hulpvragen van scholen in kaart te brengen. Dat geeft inzicht in waar elke school staat omtrent cultuureducatie. Het CRM-systeem wordt hiervoor breder ingezet dan voorheen, waardoor informatie beter geregistreerd wordt en dit ook overdraagbaar is naar anderen. Dat zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers al een beeld hebben van scholen als ze daar nog niet zijn geweest.

In 2023-2024 telde Utrecht 132 unieke⁷ scholen. De consulenten bereikten gedurende dat schooljaar in totaal 68,2% van de unieke scholen met een gesprek voor het schooljaar 2023-2024: 70 po-scholen en 20 vo-scholen. In 2022-2023 bereikte C&SU 97 po- en 16 vo-scholen en 86,9% van de 130 unieke scholen. Er zijn in 2023-2024 weliswaar minder po-scholen bereikt, het aantal vo-scholen is toegenomen. Dat er minder scholen bereikt zijn, heeft te maken met de aard van de gesprekken: waar het in 2022-2023 draaide om kennismakingsgesprekken, lag de focus in 2023-2024 op voortgangsgesprekken en bemiddeling.

⁷ C&SU baseert zich op het aantal unieke scholen, namelijk: 117 po- en 15 vo-scholen. Er zijn echter scholen die bestaan uit meerdere locaties die ieder zelfstandig functioneren. Wanneer we deze locaties los meetellen, zijn er in totaal in Utrecht 151 scholen, namelijk: 125 po- en 26 vo-scholen.

1-op-1 gesprekken

De consulenten voerden in 2023-2024 134⁸ gesprekken met 105 po- en 29 vo-scholen. Het schooljaar daarvoor werden meer gesprekken gevoerd (141), maar met minder scholen (120). Met sommige scholen heeft in 2023-2024 geen gesprek plaatsgevonden, bijvoorbeeld omdat zij naar aanleiding van het eerdere kennismakings- of ambitiegesprek hun weg wisten te vinden of omdat iemand van het team de training Cultuurcoördinator heeft gevolgd. Consulenten van C&SU benoemen dat contactmomenten waarbij de school aangeeft geen gesprek nodig te hebben, ook waardevol zijn: *'dat is ook een contactmoment, dan heb je ook al iets bereikt.'*

Kennisdelingsbijeenkomsten

In totaal namen in het schooljaar 2023-2024 64 unieke scholen deel aan bijeenkomsten: 51 po- en 13 vo-scholen tegenover 32 po- en 4 vo-scholen in 2022-2023. Er zijn verschillende bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd. Voor po-scholen werden een training Cultuurcoördinator po, netwerkbijeenkomsten voor cultuurcoördinatoren en een klankbordgroepbijeenkomst georganiseerd. Met de bijeenkomsten voor po-scholen werden 51 van de 125 scholen (40,8%) bereikt. Voor vo-scholen werden de training Cultuurcoördinator vo, een klankbordgroepbijeenkomst en een kennisdeelbijeenkomst 'Weerbaar met kunst' georganiseerd. Met de bijeenkomsten voor vo-scholen werden 13 van de 26 scholen (46,2%) bereikt. Po- en vo-scholen in de wijken Zuidwest en Oost konden daarnaast deelnemen aan de 'Cultuurthermometer in de wijk'.⁹ Voor culturele partners werden de training Vakmanschap in Cultuuronderwijs en de Basistraining prikkelvriendelijk cultuuronderwijs en de klankbord sessie 'partners over dashboards' georganiseerd. Met de bijeenkomsten voor culturele partners werden 42 van de 60 partners (70%) bereikt. Daarnaast konden po, vo en culturele partners elkaar ontmoeten tijdens de Inspiratiedag (hierbij waren 145 deelnemers aanwezig) en de informatiebijeenkomst en nieuwjaarsborrel van C&SU en Creatief Vermogen Utrecht.

Kennisdeling via kennisplatform

Het kennisplatform bestaat uit de nieuwsbrief en een onderdeel van de website van C&SU. Via de nieuwsbrief worden de informatie, bijeenkomstdata en andere inspiratie, onder de aandacht gebracht van lezers. In 2023-2024 waren er (naast anderen uit het Utrechtse cultuuronderwijsveld) in totaal 106 unieke Utrechtse scholen geabonneerd op de nieuwsbrief: 80,3% van het aantal unieke scholen in Utrecht. Uitgesplitst naar po- en vo-scholen gaat het om respectievelijk 93 en 13 unieke scholen. Het schooljaar daarvoor waren 84 unieke po- en 10 unieke vo-scholen geabonneerd op de nieuwsbrief.

Bemiddeling cultuuraanbod

In schooljaar 2023-2024 bemiddelde C&SU 31.833 leerlingen ten opzichte van 26.461 leerlingen een jaar eerder. De mate waarin scholen cultuur- en/of expertiseaanbod boeken, verschilt erg tussen het po en het vo. Van de 117 unieke po-scholen hebben 84 scholen (73%) cultuur- en/of expertiseaanbod geboekt voor het schooljaar 2023-2024. Voor de 15 unieke vo-scholen geldt dat 5 daarvan (33%) cultuur- en/of expertiseaanbod boekten.

⁸ In dit getal zijn zelfstandige locaties van een school ook meegenomen.

⁹ Dit zijn bijeenkomsten die door C&SU worden georganiseerd waarbij cultuurcoördinatoren en directeuren uit het basis- en voortgezet onderwijs, bredeschoolcoördinatoren, cultuurcoaches en combinatiefunctionarissen cultuur met elkaar in gesprek gaan over de huidige stand van zaken omtrent cultuureducatie en -participatie.

Uit de gesprekken blijkt dat de consultants verschillende vormen van ondersteuning bieden. Voor het po, vo en de culturele partners geldt dat C&SU een grote rol speelt in het faciliteren van contact tussen deze partijen. De consultant fungeert als tussenpersoon of bemiddelingspartner: dit neemt iedereen werk uit handen. Ten eerste hoeven scholen en culturele partners niet telkens zelf contact te leggen en te onderhouden en ten tweede neemt C&SU veel over op het gebied van het inplannen van activiteiten. Zowel scholen als culturele partners maken bovendien graag gebruik van het grote netwerk en de inhoudelijke expertise van C&SU, zowel op het gebied van onderwijs als over kunst en cultuur. Een voorbeeld hiervan is de kennis van consultants over ondersteuningsbehoeften van specifieke doelgroepen. De consultant ondersteunt scholen door aanbod op maat aan te bieden (of hierover mee te denken) via actieve matching. Bij actieve matching koppelen consultants culturele partners aan de school, afhankelijk van waar de school behoefte aan heeft en wat de culturele partner kan bieden. Tegelijkertijd is deze werkwijze helpend voor de culturele partners omdat hun vindbaarheid en bekendheid vergroot worden. Zowel in de gesprekken met het po als met de culturele partners wordt benoemd dat C&SU hen proactief benadert. Dit doet de consultant door mailcontact op te nemen, reminders te versturen over geboekte activiteiten en vragen te stellen. Eén van de cultuuraanbieders zegt hierover het volgende: *'Ik heb altijd een kort lijntje met de consultant. Hij houdt mij bij de les, haalt mij er even bij en vraagt heb je hier nog behoefte aan of wil je dat? In de dagelijkse sleur denk ik ook niet aan alles.'* Als laatste is website van C&SU voor zowel de scholen als de culturele partners ondersteunend: scholen kunnen makkelijk en snel een overzicht van het cultuuraanbod in Utrecht bekijken en culturele partners worden onder de aandacht gebracht en kunnen in hun eigen communicatie verwijzen naar de website.

Scholen benaderen C&SU daarnaast actief in het geval van vragen en om te sparren. C&SU wordt bijvoorbeeld ingeschakeld om mee te denken over maatwerk. Dit is met name relevant voor het speciaal onderwijs, scholen met een bijzondere populatie zoals islamitische scholen, scholen die specifieke ideeën hebben met betrekking tot hun cultuuronderwijs en vmbo-scholen. Het kan gaan om het zoeken van passend aanbod, maar ook om het meedenken over integratie van cultuureducatie in de zaakvakken. Op het gebied van planning denken consultants daarnaast mee over de inhoud van de planning. Dit zorgt voor gevarieerd cultuuraanbod op school. Ook denkt C&SU mee op het gebied van financiën: wat is er mogelijk binnen het budget van de school? Scholen kunnen de hulp van C&SU verder inschakelen voor sessies met (een deel van) het team. Bijvoorbeeld om tijdens studiedagen samen in gesprek te gaan over het belang van cultuuronderwijs. Ook meedenken met schoolbeleid is een optie. Daarnaast ondersteunt C&SU scholen door professionaliseringsmogelijkheden aan te bieden, zoals de training Cultuurcoördinator vo. Deze training levert een plan of product op, passend bij de ontwikkelvraag van de school en coördinator. Dit kan bijvoorbeeld een kwaliteits- of ambitiekaart of een cultuurplan zijn. Zowel de opgedane vaardigheden als kennis ondersteunen de cultuurcoördinator vervolgens in zijn of haar werkzaamheden. Ook noemen enkele deelnemende po-cultuurcoördinatoren dat zij een evaluatie van C&SU ontvangen over de activiteiten en activiteiten. Dit geeft niet alleen inzicht in de ervaringen met betrekking tot de ondernomen activiteiten, maar kan tevens als verantwoording voor de subsidie worden gebruikt. Als laatste noemen verschillende deelnemers dat hun consultant, het kennisplatform, de mails of de bijeenkomsten hen inspireren en motiveren.

Culturele partners noemen nog dat C&SU hen inzicht geeft in de behoeften van scholen op het gebied van cultuuronderwijs en -aanbod. Met name voor scholen die zelf weinig contact hebben met scholen, is dit helpend. Door meer inzicht in de behoeften van scholen, kunnen culturele partners hun aanbod beter afstemmen. Daarnaast geven twee culturele partners aan dat zij aan de slag willen met het creëren van

meer/beter passend aanbod voor het speciaal onderwijs en het vmbo. C&SU wordt in dit kader gezien als ondersteunende partij, omdat zij vervoer regelen van en naar cultuuraanbieders. Ook merkt men op dat C&SU momenteel zelf met dit thema bezig is.

2.3 Stand van zaken kennisplatform

In juli 2022 lanceerde C&SU het kennisplatform. Het kennisplatform is opgericht op verzoek van de scholen en culturele partners en is bedoeld om culturele organisaties en scholen te inspireren, informeren en met elkaar te verbinden op het gebied van cultuuronderwijs. De verwachting bij het opzetten van het kennisplatform was dat scholen en culturele partners beter geïnformeerd worden en de mogelijkheid krijgen om actief bij te dragen en met elkaar in contact te komen, en dat lijkt steeds beter te lukken. De content op het kennisplatform komt in samenwerking met scholen, culturele partners en andere cultuureducatieorganisaties tot stand. Bijna iedere maand verstuurt C&SU een nieuwsbrief waarin nieuws en updates worden gedeeld, en waarin dezelfde inspiratie, informatie en bijeenkomstdata te vinden zijn. Deze wordt goed gelezen en er komen steeds meer abonnees bij. Ook worden de bijdragen vanuit het Kennisplatform gedeeld via LinkedIn, waarvan het aantal volgers de afgelopen jaren flink stijgt.

C&SU bouwt de inhoud en functies van het kennisplatform steeds verder uit, zodat het meer gaat leven onder de scholen en culturele partners. C&SU wil het platform verder laten groeien in relevante content en abonnees en dat kost tijd. De serie *Cultuurthermometer in de Wijk* en de videoserie *Cultuur & School, Daarom!* zijn twee voorbeelden van content die sinds 2023 te vinden is op het platform. Daarnaast zijn er de artikelen in de categorieën Nieuws, Inspiratie, Agenda bijeenkomsten en Vraag & Aanbod. Alle artikelen zijn te filteren op po en vo. Ook doen zowel veel culturele partners, cultuureducatiepartners als scholen een bijdrage, en nemen scholen regelmatig rechtstreeks contact op met een bijdrager op het kennisplatform.

Het grootste deel van de scholen maakt gebruik van het kennisplatform door geabonneerd te zijn op de nieuwsbrief: in 2023-2024 waren er 93 po- en 13 vo-scholen geabonneerd. Uit de gesprekken blijkt dat de meeste cultuurcoördinatoren het kennisplatform op de website van C&SU weinig zelf opzoeken, maar hierbij is niet specifiek gevraagd naar het lezen van de nieuwsbrief. Omdat veel cultuurcoördinatoren via de nieuwsbrief de inhoud van het kennisplatform ontvangen, is het niet nodig om het kennisplatform zelf op te zoeken. Via deze weg worden alle artikelen gedeeld en ontvangen ze alle inspiratie, informatie, data van bijeenkomsten en samenwerkingsmogelijkheden in hun mailbox. In het gesprek over het website-deel van het kennisplatform geeft een cultuurcoördinator van een vso-school aan niet op het kennisplatform te kijken omdat de artikelen voornamelijk gaan over het po en vo en weinig over het speciaal onderwijs. De overige deelnemers uit het vo zeggen geen gebruik te maken van het kennisplatform. In het primair onderwijs noemt een aantal deelnemers dat zij gebruikmaken van het kennisplatform. Uit hun toelichtingen blijkt dat zij de website als geheel en het kennisplatform als apart onderdeel van de website met elkaar verwarren. Verschillende deelnemers zeggen bijvoorbeeld op het kennisplatform te kijken voor het cultuuraanbod, terwijl dit op de website onder 'Activiteiten' staat. Zo vertelt één van de cultuurcoördinatoren: *'Ik maak veel gebruik van het kennisplatform. In mei/juni kijk ik of we nog iets kunnen bijboeken.'* Het boeken van activiteiten loopt echter niet via het kennisplatform. Een cultuurcoördinator van een reguliere po-school geeft aan af en toe op het kennisplatform te kijken: *'Als je er eenmaal op zit is het wel heel leuk, het is heel waardevol. [...] Er staan allemaal aanbieders op en vacatures en je kunt er dingen op vragen.'* Deze deelnemer vindt het leuk om te zien wat andere scholen en organisaties doen. Ook kunnen scholen via het kennisplatform een oproep doen voor een vakdocent.

Enkele cultuurcoördinatoren geven aan dat zij door hun consultant soms op een interessant artikel worden gewezen. Een nadeel hiervan is, zo vertelt een cultuurcoördinator, dat men minder snel zelf op het kennisplatform kijkt.

Ook uit gesprekken met de culturele partners blijkt enige verwarring over het kennisplatform. Tijdens het gesprek gaan de deelnemers namelijk in op hun aanbod dat hierop staat en op de website als plek om activiteiten te boeken. Eén culturele partner geeft aan wel eens gebruik te hebben gemaakt van het kennisplatform. Helaas leverde dit geen reacties op. Dezelfde deelnemer zegt over het kennisplatform: *'In alle eerlijkheid ben ik zelf ook niet altijd even alert om actief te kijken naar andermans bijdragen, mits deze voorbijkomen in de nieuwsbrief bijvoorbeeld.'* Hieruit blijkt dat de nieuwsbrief een geschikt middel kan zijn om de inhoud en activiteiten van het kennisplatform onder de aandacht te brengen.

2.4 Stand van zaken werkdrukverlaging en professionalisering

Vanaf schooljaar 2023-2024 kunnen culturele partners werkdrukverlagende culturele activiteiten aanbieden via C&SU. Uit de gesprekken blijkt dat een klein deel van de scholen gebruikmaakt van werkdrukverlagend aanbod. Hetzelfde blijkt uit een vragenlijst die door 414 leerkrachten is ingevuld: 15% van de respondenten geeft aan een activiteit als werkdrukverlagend geboekt te hebben. Een belangrijke opmerking hierbij is dat C&SU niet als doel heeft gesteld om een grote meerderheid van de scholen hiervan gebruik te laten maken. Scholen zetten om verschillende redenen geen werkdrukverlagend aanbod in, bijvoorbeeld omdat hun doelgroep daarvoor niet uitgerust is, maar ook omdat cultuureducatie als volwaardig onderdeel van het curriculum wordt gezien, waarbij juist ook de leerkracht aanwezig zou moeten zijn om samen te kunnen leren.

Voor de v(s)o-scholen lijkt werkdrukverlagend aanbod om verschillende redenen niet relevant (zie paragraaf 4.3). Twee van de zes po-scholen hebben gebruikgemaakt van werkdrukverlagend aanbod. In het sbo blijkt het lastig om een externe voor de klas te zetten. Leerlingen van verschillende klassen kregen elk drie weken techniekles van een leerkracht die enige ervaring zou hebben met speciaal onderwijs. In de praktijk viel dit tegen: *'Pedagogisch gezien kon die leerkracht niet goed omgaan met sommige klassen.'* Hierdoor moest er steeds een collega bij de les aanwezig zijn. Dit gaat ten koste van de werkdrukverlaging. Een ander nadeel dat deze cultuurcoördinator aanstipt is dat het inhuren van een zzp'er een kostbare aangelegenheid is. De cultuurcoördinator van een andere, reguliere, po-school is juist erg tevreden over het inhuren van een externe: *'Voor ons team geeft het juist veel werkdruk om kunstlessen te geven.'* Ook op deze school blijft de groepsleerkracht echter aanwezig bij de les. Toch is er volgens deze cultuurcoördinator sprake van werkdrukverlaging omdat de leerkrachten geen voorbereidingswerk hoeven te doen.

Op het gebied van professionalisering en deskundigheidsbevordering speelt de training tot cultuurcoördinator een grote rol. Met name voor de training voor cultuurcoördinator in het po was veel belangstelling. De training cultuurcoördinator voor het vo is in februari 2024 van start gegaan, en is georganiseerd samen met NEOS Cultuuronderwijs. Verschillende deelnemers geven aan deze training te hebben gevolgd. Bij de training wordt niet alleen aandacht besteed aan kennis en vaardigheden op het gebied van het vormgeven en organiseren van cultuuronderwijs, maar wordt ook ingegaan op financiën, visievorming en het creëren van draagvlak binnen het team. De deelnemers zijn erg positief over de training: *'De training was leuk, het was een feestje om daar steeds heen te gaan.'* Bovendien hebben zij veel aan de training gehad (zie paragraaf 4.2). Voor het vo bestaat sinds het schooljaar 2023-2024 ook een training: één deelnemer uit het vo heeft deze al gedaan en één deelnemer zou deze graag willen

doen. Toch lopen enkele kersverse cultuurcoördinatoren nog tegen uitdagingen aan, bijvoorbeeld als het gaat om een het vormgeven van hun rol binnen het team op school. Hoewel de consultant bereikbaar is in het geval van vragen en kan meedenken, heeft in elk geval één van de cultuurcoördinatoren behoefte aan een vervolstraining of meer begeleiding.

Een andere vorm van professionalisering die door verschillende cultuurcoördinatoren wordt genoemd zijn de netwerkbijeenkomsten die C&SU organiseert. In november 2023 werd bijvoorbeeld een bijeenkomst georganiseerd met als thema vakintegratie: Hoe verbind je cultuuronderwijs op een betekenisvolle manier aan je curriculum? De netwerkbijeenkomsten worden als zeer waardevol ervaren. De cultuurcoördinatoren doen veel van hun werk alleen en op deze manier is het mogelijk om contact te leggen met collega's en samen te sparren. Tot op heden zijn er twee netwerkbijeenkomsten georganiseerd, waarbij de opkomst hoog was. C&SU wordt in de organisatie ondersteund door verschillende Utrechtse schoolbesturen. C&SU hoopt hier een jaarlijks terugkerende bijeenkomst van te maken. Voor het vo zijn in 2024 de netwerkbijeenkomst Weerbaar met kunst georganiseerd voor vo-scholen en cultuuraanbieders uit het vo. Daarnaast is er mede door C&SU een bijeenkomst Kunst in tijden van polarisatie georganiseerd.

Enkele deelnemers noemen tenslotte ook de jaarlijkse Inspiratiedag. Bij de laatste Inspiratiedag in 2024 over duurzaam cultuuronderwijs waren meer dan honderdvijftig onderwijs- en cultuurprofessionals aanwezig. Veel deelnemers hebben dit als een leuke, nuttig en inspirerende dag ervaren.¹⁰ Toch zijn er ook deelnemers die andere verwachtingen hadden. Eén deelnemer vertelt hierover: *'Het was moeilijk te plaatsen, wat daar de meerwaarde van was. [...] Ik had meer verwacht dat we een inkijkje in het aanbod zouden krijgen. Daardoor dacht ik vorig jaar, ik laat hem schieten.'* Deze cultuurcoördinator had de verwachting dat zij tijdens de Inspiratiedag in contact zou worden gebracht met aanbod in de stad. Ook één van de culturele partners geeft aan dat de Inspiratiedag benut zou kunnen worden om het aanbod van de partners op een andere manier dan via de website onder de aandacht te brengen. Zij stelt een cultuurmarkt voor waar culturele instellingen met een kraampje kunnen laten zien wat ze allemaal aanbieden.

Voor culturele partners biedt C&SU ook trainingen aan. Uit een behoeftepeiling bleek dat cultuuraanbieders behoefte hebben aan scholing op het gebied van pedagogische en didactische vaardigheden en op het vlak van klassenmanagement. Samen met Utrecht Leert, HU PABO en de Marnix Academie heeft C&SU daarom een speciale training voor culturele partners aangeboden: Vakmanschap in Cultuuronderwijs. Hierin is gefocust op klassenmanagement, pedagogiek en (kunstvak-)didactiek. Ook wensten culturele partners beter zicht op speciale doelgroepen voor wie cultuuronderwijs niet vanzelfsprekend toegankelijk is. Daarom bood C&SU in samenwerking met Stichting Onbeperkt Genieten in 2023 een training voor culturele partners hierover aan.

¹⁰ Cultuur & School Utrecht. (2024, 19 september). *Impressie Cultuur & School Utrecht Inspiratiedag 2024*.
<https://cultuurenschoolutrecht.nl/kennisplatform/inspiratie/terugblik-cultuur-school-utrecht-inspiratiedag-2024/>

3 Ervaringen en wensen

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van scholen, culturele partners en de medewerkers van C&SU met de verschillende vormen van dienstverlening van C&SU het afgelopen jaar. We gaan in op successen en bevorderende factoren voor cultuureducatie en de onderlinge samenwerking. Daarnaast bespreken we belemmeringen, knelpunten en dilemma's die een rol spelen voor de verschillende partijen. Uit de gesprekken met scholen en culturele partners kwam een aantal gemeenschappelijke thema's naar voren. Deze thema's worden in de beschrijving hieronder aangehouden.

3.1 Ervaringen scholen: succesfactoren en belemmeringen

Bereikbaar en persoonlijk

C&SU zet zich in om zo veel mogelijk scholen in Utrecht te bereiken. Alle scholen die deelnamen aan de interviews hebben op enig moment contact gehad met een consulent van C&SU. Zij weten allemaal 'hun' consulent te vinden. Men is zeer te spreken over de bereikbaarheid van de consulenten per telefoon en mail en de snelheid waarmee op berichten wordt gereageerd. Eén cultuurcoördinator van een po-school zegt hierover: *'Ik ben zelf van het snel schakelen en doorpakken en dat zijn zij [de consulent en de medewerker die de planning regelt] ook. Ik krijg vaak dezelfde dag of de volgende dag een reactie.'* De medewerkers van C&SU zeggen hierover dat het hen lukt om een plan in korte tijd tot uitvoering te brengen: de omvang van de organisatie is groot genoeg om snel iets op te zetten en veel contacten te hebben, en klein genoeg om snel te schakelen. Dit is een succesfactor die het tot stand komen van cultuureducatie bevordert.

Ook het feit dat C&SU werkt met een vaste consulent per wijk, werkt bevorderend. Enkele deelnemers geven in de interviews aan dat zij het idee hebben dat de consulent hun school beter leert kennen na verloop van tijd. De cultuurcoördinatoren geven ook aan dat zij het persoonlijke contact waarderen. Veel deelnemers ervaren hierdoor een lage drempel om contact op te nemen met hun consulent. Dat sommigen hun consulent kennen via bijvoorbeeld de icc-training of het culturele veld, draagt hieraan bij.

Wederkerigheid van contact

Uit de interviews blijkt dat de mate waarin scholen contact hebben met C&SU verschilt. In het po lijken scholen intensiever contact te hebben met hun consulent dan in het vo. De helft van de deelnemers uit het po geeft aan cultuuronderwijs en/of culturele activiteiten in samenspraak met de consulent vorm te geven. Het contact komt in die gevallen van twee richtingen. Zo wordt bijvoorbeeld overlegd over passend aanbod of komt de consulent langs om de opgestelde lijst van potentiële activiteiten door te nemen. De andere po-scholen zoeken minder proactief contact met hun consulent. In die gevallen komt het contact vooral vanuit C&SU. Bij vragen weten ook deze scholen hun consulent te vinden. Voor vo-scholen geldt dat minder vaak contact wordt gezocht met de consulent, mogelijk omdat hier minder behoefte aan is. Het contact lijkt voornamelijk vanuit C&SU te komen.

De mate van contact is voor C&SU een aandachtspunt. In het vo vormt de organisatiestructuur een obstakel. De consulenten signaleren dat docenten met name binnen hun sectie samenwerken, hierdoor is er weinig onderlinge uitwisseling en is men niet altijd op de hoogte van de plannen van een ander. Ook heeft niet elke school een cultuurcoördinator. Hierdoor is het lastig om de juiste contactpersoon te vinden. De afstand tussen C&SU en het vo lijkt daarom groter dan met het po.

Ook in het po kan het lastig zijn om contact tot stand te brengen en te onderhouden. De medewerkers van C&SU noemen als belemmeringen werkdruk en personeelwisselingen. Omdat het contact door die wisselingen steeds opnieuw opgebouwd moet worden, belemmert dit mogelijk de effectiviteit en diepgang van de dienstverlening.

Passend aanbod en maatwerk

Diepgang in het contact en kennis van scholen en de doelgroep van scholen is nodig om passend aanbod en maatwerk te kunnen leveren. Volgens verschillende deelnemers lukt het de consultants om hierin te voorzien. Een cultuurcoördinator vertelt bijvoorbeeld dat de consultant weet welke specifieke docent de school fijn vindt en dat de consultant vervolgens kijkt of deze docent beschikbaar is: *'Je wordt echt op maat bediend.'* Een cultuurcoördinator uit het vo vertelt: *'Ik heb iemand nodig die in ons thema meegaat en een specifiek iets gaat verzorgen. Wij hebben meer maatwerk nodig. Ik heb mensen nodig waarvan hij [de consultant] inschat die zijn geïnteresseerd, die zou je kunnen vragen.'* Uit dit citaat komt een belangrijke succesfactor naar voren: vertrouwen. Deze cultuurcoördinator heeft de overtuiging dat de consultant een juiste inschatting kan maken. Dit blijkt ook uit het volgende citaat: *'Ze [C&SU] begrijpen wat een school is en hoe een school werkt.'* Vanuit die gedachte wordt graag gebruikgemaakt van het netwerk van de consultant.

Het is voor scholen een risico om te werken met een (voor hen onbekende) culturele partner en om de consultant een rol te geven in het selecteren van mogelijk passende aanbieders. Slechte ervaringen met culturele partners of externe leerkrachten kunnen voor scholen belemmerend werken. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het gesprek met een cultuurcoördinator van een vo-school: *'Werken met externe leerkrachten geeft negen van de tien keer niet wat we gehoopt hadden, dus we doen veel dingen zelf.'* Deze cultuurcoördinator geeft aan op school liever te werken met enkele vaste activiteiten die regelmatig worden ingekocht.

Positieve ervaringen met een consultant of een cultuuraanbieder die passend aanbod weet te leveren, bevorderen het onderlinge vertrouwen. Dezelfde cultuurcoördinator uit het vo die hierboven werd genoemd, zegt ook: *'Wij hebben een kringetje om ons heen van vaste dingen waar we naartoe gaan.'* Overigens worden deze activiteiten niet via C&SU geboekt, maar blijkt uit dit citaat evengoed het belang van vertrouwen. Daarnaast laat het citaat een spanning zien die in verschillende gesprekken naar voren kwam: enerzijds biedt C&SU een breed aanbod van activiteiten van 60 verschillende culturele partners en is iedere culturele partner gebaat bij voldoende afname van het eigen aanbod, anderzijds vinden scholen het fijn om met een vaste partner in zee te gaan.

Voor het speciaal onderwijs, met name voor het vso, is het momenteel nog lastig om passend aanbod te vinden. Dit heeft te maken met een kloof tussen de didactische en daadwerkelijke leeftijd van leerlingen. Daarnaast zijn nog niet alle culturele instellingen even goed voorbereid op deze doelgroep: *'Wij komen vaak tegen dat instellingen en voorstellingen niet goed weten hoe ze dit moeten oppakken. Het juiste aanbod vinden is lastig.'* Deze cultuurcoördinator zoekt contact met haar consultant om te bespreken of een aanbieder geschikt is: *'Ik heb met hen [C&SU] snel contact als er iets nieuws is, dan kijken zij of het leuk is'* en *'Het is fijn dat ze specifiek met ons meedenken op ons niveau.'*

De consultant als tussenpersoon

De consultant fungeert voor scholen als bemiddelaar. Dit is fijn omdat het hen werk uit handen neemt en daarmee tijd bespaart. Scholen hoeven niet zelf contacten te leggen en te onderhouden met

culturaanbieders. Ook speelt C&SU, zoals hierboven beschreven, een rol in het afstemmen van vraag en aanbod. De meeste scholen zijn erg te spreken over deze rol van C&SU als tussenpersoon: *‘De consulent helpt mij bij het zoeken, dit scheelt mij zoveel werk’* en *‘Aanbod voor elk jaar samenstellen, die contacten moeten ook gebeuren, dat is een belangrijke rol die zij [C&SU] vervullen’* en *‘In principe zetten wij zelf contacten met externen op, maar de consulent brengt ons in contact.’*

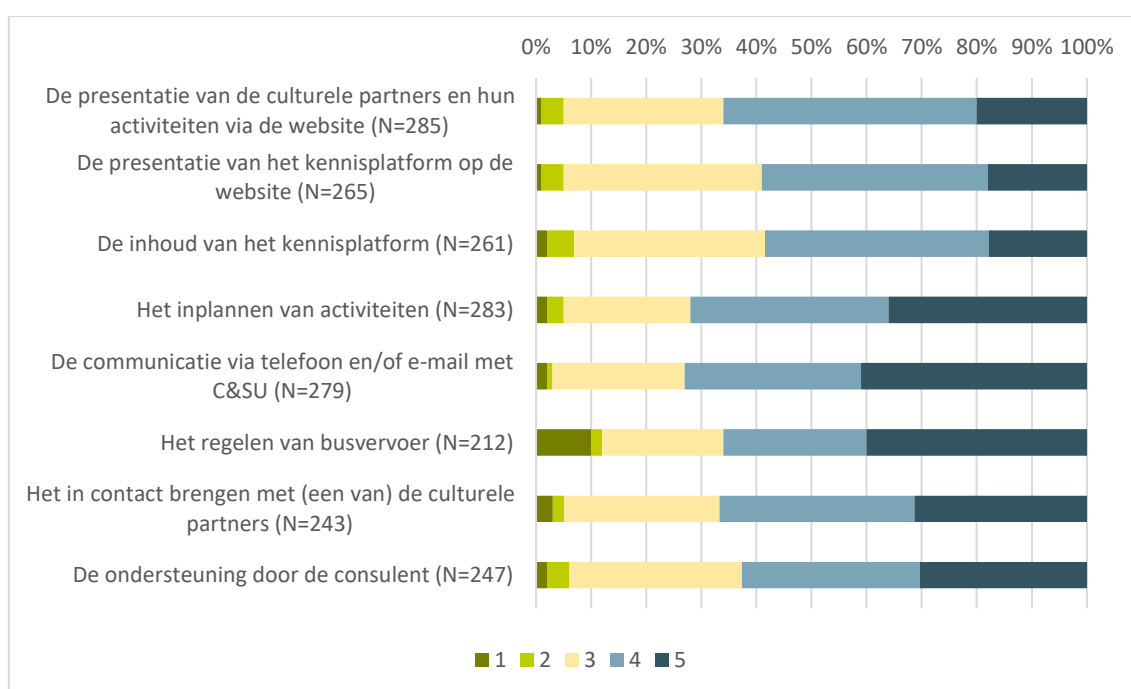
Een enkeling wijst in de interviews ook op een keerzijde van de consulent als tussenpersoon. Een cultuurcoördinator van een vo-school met een grotendeels islamitische populatie geeft aan dat de school liever zelf een inschatting maakt van passende activiteiten en geschikte workshopdocenten omdat zij dit beter zelf denken te kunnen inschatten: *‘Ik denk dat wij goed kunnen inschatten of dingen erbij passen. Als ik één-op-één met iemand zit, weet ik snel of iets past. Als je met een tussenpersoon werkt, ben je daarvan afhankelijk.’*

Evaluatie C&SU

De data uit de evaluatiesystematiek geven een beeld van de waardering van de scholen voor de dienstverlening van C&SU. In figuur 2 wordt de waardering van leerkrachten uit het po weergegeven. Een kanttekening hierbij is dat leerkrachten niet altijd ervaring hebben met alle diensten van C&SU, die vaker worden afgenomen door de cultuurcoördinator.

Figuur 2 – Waardering po-leerkrachten voor de dienstverlening van C&SU (schooljaar 2023-2024)

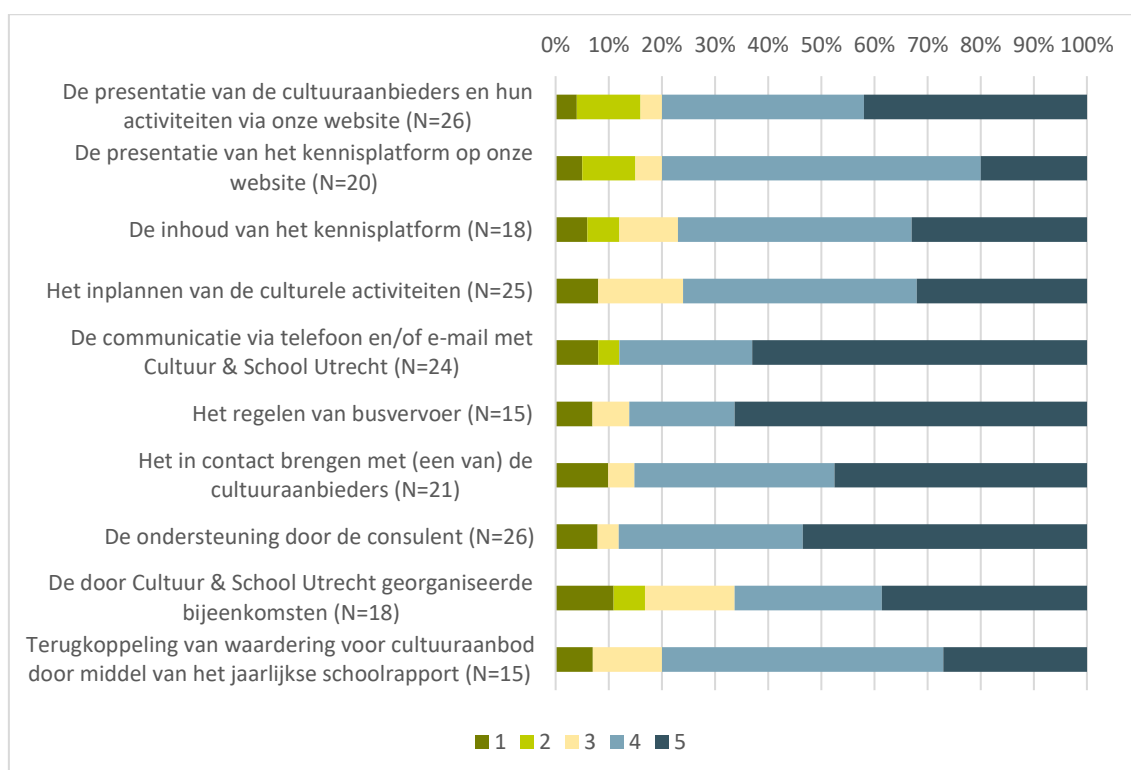
Hoe tevreden ben je over de volgende onderdelen van Cultuur & School Utrecht? (1 = 1 ster, 5 = 5 sterren)



Het beeld dat naar voren komt is overwegend positief. Veruit de meeste leerkrachten geven de verschillende vormen van dienstverlening door C&SU 3, 4 of zelfs 5 sterren. Het meest positief is men over de communicatie via telefoon en/of e-mail. Het minst positief is men over het kennisplatform.

Figuur 3 hieronder geeft inzicht in de waardering van cultuurcoördinatoren voor de dienstverlening van C&SU. In vergelijking met leerkrachten, zijn zij over elke vorm van dienstverlening door C&SU positiever (getuige het hogere percentage 4- en 5-scores). Het meest positief is men over de ondersteuning door de consulent. Ook de communicatie, het regelen van busvervoer en het in contact brengen met cultuuraanbieders waardeert meer dan 80% van de respondenten als (zeer) goed/tevreden.

Figuur 3 – Waardering cultuurcoördinatoren voor de dienstverlening van C&SU (schooljaar 2023-2024)
Hoe tevreden ben je over de volgende onderdelen van Cultuur & School Utrecht? (1 = zeer slecht/ontevreden, 5 = zeer goed/tevreden)



In vergelijking met het vorige meetmoment¹¹ lijkt men in 2023-2024 over enkele vormen van ondersteuning, zoals de door C&SU georganiseerde bijeenkomsten, iets minder positief. Men is wel positiever over de terugkoppeling van waardering voor cultuuraanbod door middel van het jaarlijkse schoolrapport en over de ondersteuning door de consulent.

3.2 Ervaringen culturele partners: succesfactoren en belemmeringen

Bereikbaar en persoonlijk

Net als de cultuurcoördinatoren zijn de culturele partners zeer te spreken over de bereikbaarheid van en het contact met C&SU. Alle deelnemers geven aan op enig moment contact te hebben gehad met een consulent en ze beschikken over een vast aanspreekpunt. Dit wordt als zeer prettig ervaren. Sommige partners en consultants werken al lange tijd samen en kennen elkaar intussen goed. Ook uit deze gesprekken komt naar voren dat het persoonlijke contact met de consulent een belangrijke succesfactor

¹¹ Zie Monitor C&SU. Herstel en veerkracht op school. Startrapport. Oberon, 2023.

is: *'Het persoonlijke dat achter de website zit, werkt super goed.'* De cultuuraanbieders beamen dat C&SU snel reageert en handelt. Bovendien zijn de medewerkers van C&SU behulpzaam en wordt er actief meegedacht met de situatie of het vraagstuk van de culturele partner. De cultuuraanbieders hebben niet alleen contact met de consultants met C&SU, maar ook regelmatig met de medewerker die de planning regelt. Ook hierover is men positief.

Wederkerigheid van contact

Uit de interviews blijkt dat de mate waarin culturele partners contact hebben met C&SU verschilt. De ene culturele partner heeft naar tevredenheid jaarlijks contact met C&SU terwijl de ander op regelmatige basis afspreekt en het op prijs stelt dat zij door de consultant *'bij de les wordt gehouden'*. Dit verschil in de hoeveelheid contact zou te maken kunnen hebben met de mate waarin cultuuraanbieders afhankelijk zijn van of leunen op de dienstverlening van C&SU. Enkele cultuuraanbieders geven namelijk aan dat zij zelf contact met scholen leggen en dat er weinig boekingen binnenkomen via C&SU. In dergelijke situaties is er weinig noodzaak voor contact. Een andere culturele partner zegt juist zeer weinig contact te hebben met scholen omdat veel via C&SU loopt. Logischerwijze heeft die instelling daarom meer te maken met C&SU.

Passend aanbod

De consultants en C&SU besteden aandacht aan de afstemming van vraag en aanbod. Eén cultuuraanbieder merkt bijvoorbeeld dat C&SU contact opneemt om te bespreken of een bepaalde voorstelling geschikt is voor een specifieke groep leerlingen. Enkele deelnemers geven aan dat zij de komende tijd aan de slag willen gaan met het creëren van passend aanbod en het bereiken van specifieke doelgroepen. Zij ervaren dit echter als veel werk. Een uitdaging die wordt genoemd is het winnen van het vertrouwen van scholen voor speciaal onderwijs. Eén culturele partner geeft aan C&SU hier als ondersteunende partij bij te willen betrekken. C&SU speelt een belangrijke rol in de matching van scholen en culturele partners. Om goed te kunnen matchen is het belangrijk dat de consultants zicht hebben op het aanbod en op de wensen van scholen. Samen werken aan het creëren van meer en/of beter passend aanbod voor speciale doelgroepen, kan een succesfactor zijn.

De consultant als 'tussenpersoon'

In overeenstemming met de cultuurcoördinatoren, merken culturele partners op dat C&SU een rol speelt als bemiddelaar. Wederom zijn er twee kanten van de medaille: enerzijds neemt dit de culturele partners veel werk uit handen, met name op het gebied van contact met scholen en planning, anderzijds hebben cultuuraanbieders hierdoor minder zicht op de wensen en behoeften van scholen. Dit laatste zou mogelijk een belemmering kunnen zijn als het gaat om het goed afstemmen van vraag en aanbod.

Spanning tussen bemiddelen en promoten

Enkele culturele partners stippen actieve matching en de website aan. C&SU biedt de activiteiten van de culturele partners aan via hun website, bovendien stellen zij soms bepaalde culturele partners voor aan scholen via actieve matching. In hoeverre culturele partners hiervan de vruchten plukken, verschilt erg. Eén van de culturele partners vertelt bijvoorbeeld dat er weinig doorverwijzingen binnenkomen. Zij vraagt zich af hoe dit kan.

Een andere partner heeft zorgen over het (zeer ruime) aanbod dat allemaal op dezelfde webpagina wordt aangeboden: *'Hoe moet een school snappen wat de verschillen [tussen de activiteiten] zijn? Ik vind het heel erg goed dat er verschillende soorten aanbod zijn, maar ik vind het ook belangrijk dat interne*

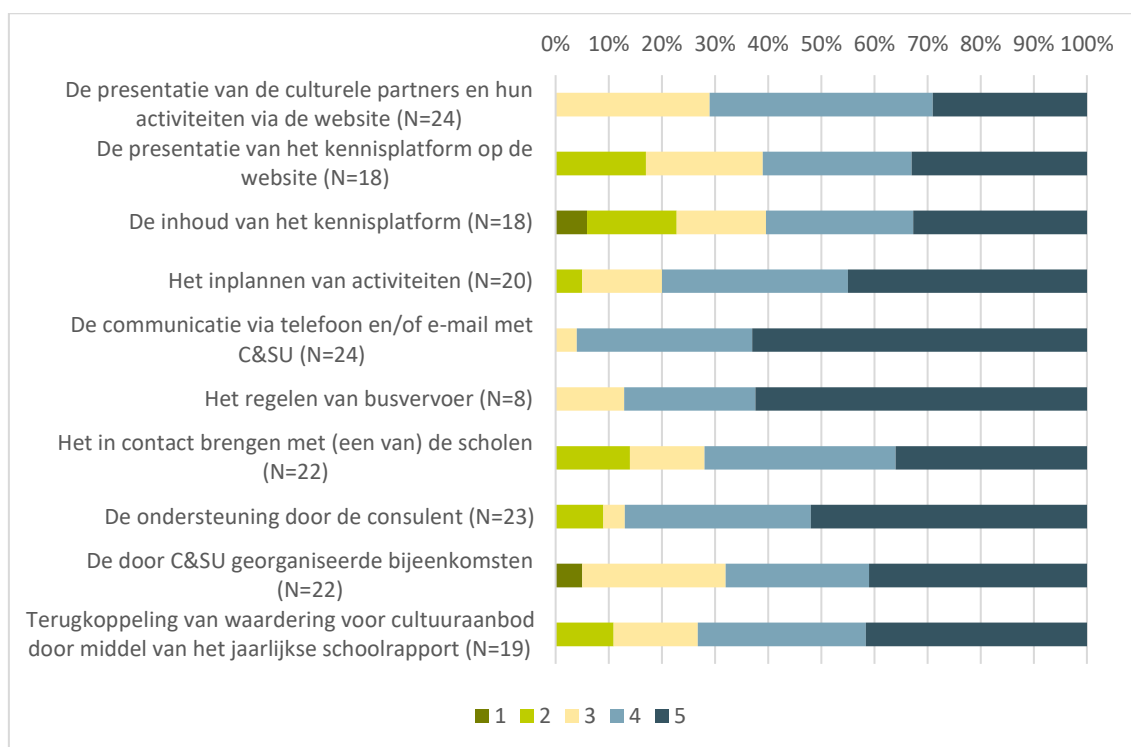
cultuurcoördinatoren [...] geholpen worden in waar ze naar kijken en wat ze boeken.’ C&SU speelt hierin een rol als bemiddelaar, maar tegelijkertijd kunnen zij ook niet alles weten over het aanbod en mogen zij geen instellingen promoten. Deze culturele partner loopt ertegenaan dat scholen vaker voor losse activiteiten kiezen die aansluiten bij het thema dan dat zij weloverwogen keuzes maken voor een uitgebalanceerd aanbod verdeeld over verschillende disciplines en thema’s. Een culturele instelling die meer vanuit de kunstenaar werkt heeft dan een nadeel ten opzichte van ‘een organisatie die in het leven geroepen is om een brug te slaan tussen onderwijsdoelen en kunst als middel.’

Evaluatie C&SU

De data uit de evaluatiesystematiek geven een beeld van de waardering van de scholen voor de dienstverlening van C&SU. In figuur 4 wordt de waardering van culturele partners weergegeven.

Figuur 4 – Waardering culturele partners voor de dienstverlening van C&SU (schooljaar 2023-2024)

Hoe tevreden ben je over de volgende onderdelen van Cultuur & School Utrecht? (1 = zeer slecht/ontevreden, 5 = zeer goed/tevreden)



Met name over de communicatie, het regelen van busvervoer, de ondersteuning van de consulent en het inplannen van activiteiten zijn de culturele partners erg positief. Het minst positief is men over het kennisplatform en over de door C&SU georganiseerde bijeenkomsten.

Uit de evaluatiesystematiek van C&SU blijkt dat alle partijen positief oordelen over de diensten van C&SU. De leerkrachten binnen het po geven de dienstverlening van C&SU een gemiddelde score van 7,7. De cultuurcoördinatoren uit het po en het vo beoordelen de diensten gemiddeld met een 8,1. De culturele partners geven een gemiddelde score van 8,2. Dat het cijfer en de waardering van leerkrachten

iets minder hoog ligt, heeft mogelijk te maken met hun grotere afstand tot C&SU en haar diensten in vergelijking met cultuurcoördinatoren en culturele partners.

3.3 Ervaringen C&SU: succesfactoren en belemmeringen

De medewerkers van C&SU geven in het interview aan erg tevreden te zijn over de opbrengsten van het afgelopen jaar: de consultants zijn tevreden over de activiteiten die georganiseerd en uitgevoerd zijn en de zichtbaarheid van C&SU als organisatie is toegenomen. Vanaf januari 2025 zal C&SU ook penvoeder zijn van de vierde 'Cultuureducatie met Kwaliteit'-regeling (CmK). Bij deze toegenomen verantwoordelijkheid komen meer taken, maar ook meer mogelijkheden kijken. De organisatie is de afgelopen tijd al gegroeid, maar dankzij de gestructureerde werkwijze (bijvoorbeeld door de consultants slechts aan een beperkt aantal wijken te koppelen), weet C&SU goed persoonlijk contact te onderhouden met scholen en culturele partners en is het mogelijk om snel te schakelen.

Het bereiken van zoveel mogelijk scholen blijft een aandachtspunt. Vooral met het vo liggen er nog kansen. Een belemmering is de organisatiestructuur in het vo met secties die zelfstandig opereren. Een ander punt is dat nog niet elke school een cultuurcoördinator heeft. Daarom kan het moeilijk zijn om de juiste contactpersoon te vinden.

In het po is het voor C&SU makkelijker om contact te leggen. Sommige scholen zijn moeilijker bereikbaar vanwege werkdruk, wisselingen in cultuurcoördinatoren en directies. Over het algemeen wordt C&SU benaderd met vragen over planning en activiteiten. Scholen betrekken C&SU minder bij vragen over visie en beleid. Het kan zijn dat scholen geen behoefte hebben aan hulp, maar uit de interviews met scholen blijkt ook dat scholen misschien niet goed weten dat C&SU hen hier óók mee kan helpen.

Op het gebied van professionalisering zijn de trainingen die C&SU (in samenwerking met andere partners) aanbiedt een groot succes. De trainingen zitten vol en er is veel animo voor. Uit de gesprekken met scholen blijkt dat de trainingen in de praktijk daadwerkelijk impact hebben.

3.4 Wensen en behoeften

Uit de gesprekken met scholen, culturele partners en de medewerkers van C&SU komen verschillende wensen en behoeften naar voren. Een thema dat bij alle partijen naar voren komt is aanbod voor het speciaal onderwijs en specifieke doelgroepen zoals vmbo-leerlingen of islamitische scholen: scholen zijn op zoek naar passend aanbod en C&SU en culturele partners willen hun aanbod uitbreiden. Om dit tot stand te brengen, zullen C&SU en de culturele partners maatwerk moeten leveren en korte lijnen moeten houden met de doelgroep over hun wensen en beperkingen. C&SU kan hierin een rol als bemiddelaar en als kartrekker op zich nemen. Met name voor het speciaal onderwijs is het huidige aanbod nog mager en niet altijd even geschikt voor de doelgroep.

Zowel scholen als culturele partners uiten de wens om een andere invulling te geven aan de Inspiratiedag waardoor er meer aandacht komt voor het presenteren van aanbod door culturele partners. Eén culturele partner stelt daarom een 'cultuurmarkt' voor: hier zouden culturele partners hun aanbod aan de man kunnen brengen en met scholen direct in gesprek kunnen gaan over hun behoeften en dit zou scholen meer inzicht in het aanbod opleveren. Dit speelt ook in op een behoefte die in elk geval één van de

culturele partners heeft, namelijk: meer inzicht in de behoeften van scholen. Door de rol van C&SU als tussenpersoon, heeft deze culturele partner weinig direct contact met scholen waardoor de afstand tot scholen toeneemt. C&SU zélf zou meer inzicht willen krijgen in de behoeften van vo-scholen. Daarom wordt overwogen om een netwerkbijeenkomst voor het vo te organiseren en blijft het de komende tijd belangrijk om contact te leggen en te onderhouden met deze scholen.

C&SU heeft de wens om meer grip te krijgen op de kwaliteit van cultuureducatie op scholen. Momenteel ontbreekt hiervoor echter mandaat omdat de regie bij scholen ligt. Scholen moeten weliswaar een plan indienen bij de gemeente, maar de gemeente heeft te weinig mankracht om alle plannen goed door te lichten. C&SU zou hierin een rol kunnen en willen spelen en denkt nu na over de manier waarop dat in het proces zou kunnen.

Met de komst van CmK-4 hoopt C&SU meer lange termijn projecten te kunnen opzetten. Net als de culturele partners, merken zij dat scholen steeds meer losse activiteiten boeken. Ook vragen scholen voornamelijk om kort advies, bijvoorbeeld over de planning, en minder om breder of diepgaander advies op het gebied van beleid of visie. De consultants worden nog niet altijd betrokken bij een vervolg en in sommige gevallen wordt een ingezette ontwikkeling niet afgemaakt. Niet alle bestaande mogelijkheden worden dus nog benut. C&SU zou daarom afspraken willen maken over langere trajecten zodat er meer continuïteit ontstaat in het cultuuronderwijs voor leerlingen.

4 Meerwaarde en opbrengsten programma Herstel en Veerkracht

4.1 Meerwaarde consulenten

Een bijzondere kracht van C&SU is het persoonlijke aspect van hun dienstverlening in de vorm van een vaste consulent per school en culturele partner. Een culturele partner geeft aan dat *'het persoonlijke supergoed werkt'*. De deelnemers geven aan dat de consulenten goed bereikbaar zijn en dat de drempel om contact op te nemen laag is. Met vragen over de planning, beschikbaarheid en geschiktheid van activiteiten weten de deelnemers C&SU dan ook goed te vinden. Verschillende deelnemers geven daarnaast aan het uitgebreide netwerk van hun consulent zeer te waarderen en hier graag gebruik van te maken. Een cultuurcoördinator uit het vo zegt hierover: *'Ik heb een onderwerp en ik vraag of hij [de consulent] iemand in zijn/haar netwerk heeft die hierbij aansluit.'* Enkele cultuurcoördinatoren merken ook op dat de consulent hun school steeds beter leert kennen. Hierdoor kan het cultuuraanbod nog beter worden afgestemd.

Een voordeel dat deelnemers van hun samenwerking met C&SU ervaren, is dat de consulent hen veel werk uit handen neemt. Scholen en culturele partners hoeven bijvoorbeeld niet zelf de contacten te leggen en te onderhouden. Dit scheelt hen veel tijd. Op scholen waar de consulent meedenkt over geschikte activiteiten en een voorselectie maakt, zorgt dit ervoor dat de cultuurcoördinator een breder aanbod kan creëren. Niet elke cultuurcoördinator krijgt hier namelijk uren voor, voor sommige leerkrachten is dit een rol die zij naast hun andere taken vervullen. C&SU biedt met name in deze gevallen verlichting van de tijds- en werkdruk. Cultuurcoördinatoren en cultuuraanbieders waarderen daarnaast de expertise en het brede netwerk van C&SU. Zo worden ze door hun consulent op de hoogte gehouden van interessante en relevante ontwikkelingen in het culturele veld en weet de consulent partners en scholen aan elkaar te verbinden.

4.2 Meerwaarde kennisplatform en professionalisering

Er wordt hard gewerkt aan de uitbreiding van het kennisplatform en de nieuwsbrief wordt goed gelezen, waardoor de inhoud van het kennisplatform bij veel scholen onder de aandacht wordt gebracht. Wel bestaat er onduidelijkheid over het kennisplatform. Deelnemers verwarren het kennisplatform en de overige onderdelen van de website van C&SU. Daarnaast maken zij weinig actief gebruik van het kennisplatform door artikelen leuk te vinden of te reageren. De input van scholen en culturele partners is al groot, maar kan nog verder groeien. Er worden regelmatig artikelen gedeeld door scholen, culturele partners en cultuureducatiepartners en scholen leggen naar aanleiding daarvan contact met partners of melden zich via deze weg aan voor activiteiten, maar op het platform zelf is nog niet altijd veel interactie. De doelstelling om een *'levendig en interactief platform'*¹² te creëren wordt dus niet in alle opzichten volledig bereikt. Desondanks is de tevredenheid met het platform goed. Een overgrote meerderheid van de leerkrachten, cultuurcoördinatoren en culturele partners, zo blijkt uit de evaluatiesystematiek, is tevreden over de presentatie en inhoud van het kennisplatform.¹³ Desalniettemin zijn er vraagtekens te

¹² Zie <https://cultuurenschoolutrecht.nl/kennisplatform/nieuws/ontdek-het-vernieuwde-kennisplatform/>

¹³ Daarbij is het de vraag in hoeverre deze respondenten goed wisten dat het kennisplatform niet hetzelfde is als de informatie die onder 'Activiteiten' staat.

plaatsen bij de meerwaarde die in de praktijk op dit moment wordt ervaren van het kennisplatform, mede door de verwarring over wat het kennisplatform behelst.

De trainingen die C&SU aanbiedt, zijn duidelijk van meerwaarde: *‘eerst was ik aan het zwemmen’*. Zowel de trainingen voor scholen als voor culturele partners waren het afgelopen schooljaar vol. Tijdens de cultuurcoördinator-training krijgen aanstaande of beginnende cultuurcoördinatoren onder andere handvatten om hun rol op school vorm te geven en om een visie op te stellen middels een kwaliteitskaart of cultuurplan. Ook leren ze over de financiering van cultuuronderwijs. Een andere kracht van de training is dat aanstaande cultuurcoördinatoren met elkaar in contact worden gebracht. Sommigen houden na afloop van de training contact. Dat is waardevol omdat cultuurcoördinatoren vaak zelfstandig werken op hun school en hierdoor geen directe sparringpartner hebben. Een ander voordeel is dat de aanstaande cultuurcoördinatoren tijdens de training al in contact komen met consultants; dit verlaagt de drempel om in de toekomst contact op te nemen. Het contact tussen cultuurcoördinatoren en consultants en tussen cultuurcoördinatoren onderling wordt daarnaast gestimuleerd door de netwerkbijeenkomsten die C&SU organiseert. Deze worden als waardevol ervaren en verschillende deelnemers geven aan hier graag bij aanwezig te zijn. Het is motiverend en inspirerend om verhalen van collega’s uit het veld te horen. Daarnaast is het waardevol om in gesprek te gaan met en te sparren met collega’s.

4.3 Meerwaarde werkdrukverlaging

Slechts enkele deelnemers hebben ervaring met werkdrukverlagend aanbod. Veel scholen maken er momenteel (nog) geen gebruik van. Zij geven hier verschillende redenen voor:

- Een leerkracht van een po-school geeft aan dat er voornamelijk activiteiten buiten de deur georganiseerd worden. Daarbij moet (en wil) de leerkracht aanwezig zijn. Op deze po-school wordt daarom niet gewerkt met werkdrukverlagend aanbod.
- De cultuurcoördinator van dezelfde school geeft aan dat leerkrachten op haar school graag aanwezig zijn bij de gastlessen en activiteiten die door externen worden verzorgd. Zij doen hierbij namelijk inspiratie op: *‘Zo is er een keer iemand komen boetseren en dit inspireerde de leerkrachten. Zij kregen het gevoel dat zij zoiets ook zelf kunnen doen.’*
- Een aantal cultuurcoördinatoren in het po is van mening dat de groepsleerkracht bij de activiteiten aanwezig moet zijn. *‘Omdat je niet iemand met een pedagogische achtergrond binnenhaalt. Het is vaak vrijer en zorgt vaak voor meer onrust. [...] Soms is dat heel leuk, maar soms minder en dan realiseer je je dat docent zijn wel echt een vak is.’* Ook door deelnemers uit het speciaal onderwijs wordt dit knelpunt benoemd.
- Een andere reden die verschillende deelnemers noemen om geen gebruik te maken van werkdrukverlagend aanbod is de prijs.

Scholen kunnen dus verschillende redenen hebben om bewust geen werkdrukverlagend aanbod in te zetten. De doelstelling van C&SU is dan ook niet om zo veel mogelijk scholen hiervan gebruik te laten maken. Van de deelnemers die ervaring hebben met werkdrukverlagende activiteiten zijn sommigen positief over deze ervaring en anderen hadden er meer van verwacht. In de praktijk blijkt inderdaad dat leerkrachten vaak aanwezig blijven bij de activiteiten; soms uit vrije wil en soms omdat zij zien dat de externe leerkracht de groep niet onder controle heeft. Uit de gegevens van het plansysteem blijkt dat 93% van de leerkrachten tijdens de volledige activiteit aanwezig was. Bij activiteiten die als werkdrukverlagend geboekt zijn, was 87% van de leerkrachten de volledige activiteit aanwezig. Dit betekent niet dat een activiteit van een externe géén werkdrukvermindering kan opleveren.

Bij vergelijking van de werkdrukverlagende activiteiten die als dusdanig zijn geboekt met de reguliere activiteiten, dan blijkt dat 68% van de leerkrachten de werkdrukverlagende activiteiten daadwerkelijk als werkdrukverlagend ervaart. Ten aanzien van de reguliere activiteiten geeft slechts 20% aan werkdrukverlagend te ervaren. Dit geeft, in tegenstelling tot de interviews, een beeld van de meerwaarde van werkdrukverlagende activiteiten.

Uit het bovenstaande blijkt dat werkdrukverlagende activiteiten meerwaarde kunnen hebben omdat ze de door leerkrachten ervaren werkdruk inderdaad enigszins (tijdelijk) kunnen verlagen. Wel heerst er nog enige scepsis. Een cultuurcoördinator uit het po zegt hierover het volgende: *'Ik heb mijn twijfels erbij, of het [werkdrukverlagend aanbod] wenselijk is. Ik moet het bij een andere school zien om het te ervaren.'*

4.4 Opbrengsten voor leerlingen

Alle deelnemers hebben in de gesprekken toegelicht welke opbrengsten zij zien bij leerlingen van investeringen in cultuureducatie. Deze zijn overigens niet zonder meer direct aan de extra inzet van C&SU toe te schrijven, maar het is wel aannemelijk dat deze inzet daaraan een belangrijke bijdrage levert.

Opbrengsten die worden genoemd hebben deels te maken met de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Zo groeit bijvoorbeeld hun zelfvertrouwen, durven zij meer en ervaren zij trots. Ook op het gebied van burgerschap signaleren de deelnemers opbrengsten: leerlingen leren dat iedereen cultuur op een andere manier ervaart, complexe en maatschappelijke onderwerpen komen aan bod en leerlingen leren wat er van hen verwacht wordt als ze naar een voorstelling of een museum gaan. Daarnaast is in verschillende gesprekken naar voren gekomen dat de wereld van leerlingen verbreed en verrijkt wordt: *'er gaat een wereld voor ze open'*. Het gaat daarbij niet alleen om kennismaking met de kunst- en cultuurdisciplines op zich, maar ook om een verbreding van het toekomstperspectief van leerlingen: *'als er een paar kinderen zijn die geprikkeld worden en erachter komen dat dit ook iets is wat een beroepsrichting is, dan is mijn doel geslaagd. Ze zien dat deze beroepen ook bestaan en opties zijn.'*

Dit is met name belangrijk voor bepaalde leerlingen die door hun thuisomgeving niet in aanraking worden gebracht met kunst en cultuur. Twee cultuurcoördinatoren op verschillende po-scholen geven hier voorbeelden van:

'Onze school heeft echt een wijkpopulatie, veel leerlingen leven onder de armoedegrens. Kinderen gaan niet in het weekend naar een museum. Alle cultuurinput komt van school.'

'Wij gaan altijd met de trein naar het Spoorwegmuseum. Er is altijd een handjevol dat nog nooit in een trein is geweest. [...] Dan komen ze terug met rode konen en mooie verhalen. Dat hoort bij wat je ze mee wil geven, dat de wereld groter is.'

Ook op het gebied van vaardigheden ontwikkelen leerlingen zich. Ze komen bijvoorbeeld in aanraking met andere materialen dan er doorgaans op school beschikbaar zijn.

5 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk reflecteren we aan de hand van het analysekader (zie figuur 1) op de uitkomsten van de tussenmeting van het programma ‘Herstel en veerkracht op school’. Ten opzichte van de startmeting verschuift de aandacht in het tweede schooljaar 2023-2024 van de monitoring van deze aanpak van de eerste treden (input en proces) naar de volgende treden van de effectentrap (proces, output en in beperkte mate ook outcome).

5.1 Conclusie

De uitkomsten van de tussenmeting maken duidelijk dat de extra inzet van C&SU in het kader van ‘Herstel en veerkracht op school’ toegevoegde waarde creëert. C&SU vervult in Utrecht een belangrijke rol als schakel tussen scholen en cultuuraanbieders, verbindt beide groepen, stemt vraag en aanbod af en vergroot de expertise op scholen. Het brede netwerk, de langdurige ervaring waar C&SU over beschikt en de kennisfunctie van C&SU spelen daarbij een belangrijke rol. De deelnemers zijn enthousiast over de extra inzet van de consulenten van C&SU. Maar ook de inzet van C&SU op professionalisering, netwerkbijeenkomsten en de kennisdeling en in beperkte mate ook werkdrukverlaging worden positief gewaardeerd. Aanvullend op deze hoofdconclusie formuleren we ten aanzien van input, proces en de beoogde opbrengst van ‘Herstel en veerkracht op school’ de volgende deelconclusies.

Input De input is met de startmeting¹⁴ reeds in kaart gebracht en betrof hoofdzakelijk de aanstelling van extra consulenten en de inrichting en het aanjagen van het kennisplatform. In het tweede schooljaar is deze inzet gecontinueerd.

Proces Wat het proces betreft is er in het schooljaar 2023-2024 op alle onderdelen van het programma ‘Herstel en veerkracht op school’ in belangrijke mate voortgang geboekt. Tegelijkertijd zijn er her en der ook nog belemmeringen te overwinnen en mogelijkheden om de aanpak verder te versterken.

- *De dialoog voeren en faciliteren*

De 1-op-1 benadering van de scholen door de consulenten wordt door de scholen zeer gewaardeerd. Zij stellen de proactieve werkwijze en de goede bereikbaarheid van de consulenten op prijs en achten hen deskundig en professioneel. De vaste koppeling van consulenten aan scholen is een sterk punt en bevordert de samenwerking. Ook de cultuuraanbieders zijn positief over de consulenten en de bemiddelende rol die zij spelen. Ondertussen blijft het voor de consulenten een uitdaging om alle scholen te bereiken. Met name in het voortgezet onderwijs maar ook in het primair onderwijs blijven er scholen die niet of moeilijk aangehaakt kunnen worden. Belangrijk om hierbij op te merken is dat het vo anders georganiseerd is dan het po, en dat het bereiken van de juiste personen op een vo-school van de consulenten een andere aanpak vergt, waarbij zij zo veel mogelijk maatwerk inzetten. Daarnaast speelt bij het bereiken van zowel po- als vo-scholen een complex van factoren, waaronder het lerarentekort en de werkdruk op scholen. Veel scholen hebben te maken met personeelwisselingen. Dat maakt het moeilijk om (langdurige) samenwerking op te zetten. Ook culturele partners lopen hier tegenaan: ‘Er is

¹⁴ Zie Monitor C&SU. Herstel en veerkracht op school. Startrapport. Oberon, 2023.

elke keer weer een andere cultuurcoördinator waar contact mee gelegd moet worden' en 'scholen komen telkens met nieuwe plannen'.

De kennisfunctie van C&SU is voor scholen en culturele partners evident. Het kennisplatform inclusief de nieuwsbrief maakt daar deel van uit. De nieuwsbrief wordt goed gevonden en gelezen, maar het kennisplatform wordt niet door iedereen als apart onderdeel van de website herkend. Hoewel zowel scholen, culturele partners als cultuureducatiepartners bijdragen leveren aan het kennisplatform en dit regelmatig zorgt voor bijvoorbeeld aanmeldingen voor bijeenkomsten, blijft het een uitdaging om gebruikers zelf content te laten genereren en interactie te stimuleren. In bredere zin worden de netwerkfunctie van C&SU en de uitwisseling ondersteund met de netwerkbijeenkomsten en de jaarlijkse Inspiratiedag die C&SU organiseert.

- *Opleiding cultuurcoördinator onderzoeken, ontwikkelen en aanbieden*
De trainingen cultuurcoördinator po en vanaf 2024 ook vo worden door de deelnemers zeer positief gewaardeerd. De training biedt veel informatie en helpt hen om hun rol als cultuurcoördinator op de school vorm te geven. Daarnaast brengen de trainingen de deelnemers met elkaar en met de consultants in contact. Dat werkt drempelverlagend en maakt het gemakkelijker om ook na de training contact te houden.
- *Werkdrukverlagend cultuuraanbod onderzoeken, ontwikkelen en aanbieden*
De ontwikkeling van werkdrukverlagend cultuuraanbod is ingezet. Hier en daar zijn de eerste successen geboekt. Een werkzame factor daarbij is de opbouw van een vaste relatie tussen school en cultuuraanbieder. In algemene zin concluderen we dat het werkdrukverlagend cultuuraanbod voor scholen nog verder versterkt kan worden. Aandachtspunten zijn het klassenmanagement en de pedagogische en didactische vaardigheden van de uitvoerende cultuuraanbieders. Daarmee staat of valt de meerwaarde in termen van werkdruk voor leraren en de school. Om daar in te voorzien heeft C&SU in samenwerking met de lerarenopleidingen in Utrecht de training vakmanschap voor cultuurprofessionals opgezet en uitgevoerd.

Output Al met al concluderen we dat de inzet van C&SU in het kader van het programma 'Herstel en veerkracht op school' in het schooljaar 2023-2024 belangrijke meerwaarde heeft gegenereerd voor het cultuuronderwijs in Utrecht. Op basis van de hiervoor beschreven positieve waardering van scholen en cultuuraanbieders voor de inzet van consultants, de trainingen en de kennisdeling van C&SU is het aannemelijk dat het cultuuronderwijs op Utrechtse scholen voor primair en voortgezet onderwijs is en wordt versterkt. Kwantitatieve gegevens daarover zijn beperkt voorhanden. Daaruit blijkt dat veel maar nog niet alle scholen worden bereikt en dat het bereik onder leerlingen is gegroeid. In kwalitatieve zin zijn er voldoende aanwijzingen dat onderwijs- en cultuurprofessionals worden ondersteund in hun werk en dat mede daardoor het draagvlak voor, de visie op en de kwaliteit en verankering van het cultuuraanbod voor leerlingen worden bevorderd.

Outcome De effecten van het programma 'Herstel en veerkracht op school' op leerlingen zijn niet zonder meer vast te stellen en zeker niet in causale zin in verband te brengen met de extra inzet. Maar in bredere zin bevestigen de resultaten van deze monitor in combinatie met de uitkomsten van de evaluatiesystematiek van C&SU wel dat leerlingen positief reageren op het brede aanbod aan culturele activiteiten in Utrecht en dat dat zichtbaar bijdraagt aan hun zelfvertrouwen, persoonlijke ontwikkeling en burgerschapsvaardigheden. De horizon van leerlingen wordt verbreed waardoor ook hun

toekomstperspectief ruimer wordt. Dit geldt specifiek voor leerlingen die thuis weinig kennismaken met kunst en cultuur.

5.2 Aanbevelingen

De uitkomsten van de tussenmeting geven voldoende aanleiding om de werkwijze die is ontwikkeld met het programma 'Herstel en veerkracht op school' de komende periode verder door te zetten en te versterken. In de beleving van de geraadpleegde deelnemers biedt de nieuwe positie van C&SU als penvoerder en projectleider van Cultuureducatie met Kwaliteit (CmK4 2025-2028) een uitstekende basis om daar samen met culturele partners, scholen, schoolbesturen en gemeente vorm aan te geven. Het pleidooi is wel om te midden van de eventuele bijbehorende schaalvergroting de huidige persoonlijke benadering vast te houden. Doorzetten betekent in ieder geval de hiervoor genoemde werkzame factoren en successen vasthouden. Daarnaast levert de tussenmeting een aantal aanbevelingen op voor verdere versterking.

➤ *Het bereik onder scholen verder uitbouwen*

In algemene zin is er inspanning vereist om achterblijvers en nieuwe scholen (of scholen met een nieuwe cultuurcoördinator) te bereiken. Daarnaast is er inzet nodig om maatwerk voor specifieke doelgroepen te kunnen leveren, met inzicht in welk aanbod passend is voor de leerlingen en wat de behoeften zijn van de betreffende scholen. Meer specifiek gaat het dan onder meer om versterking en uitbouw van de verschillende vormen van dienstverlening en bereik van:

- Het voortgezet onderwijs, met specifieke aandacht voor het vmbo;
- Scholen met een grote populatie leerlingen met een migratieachtergrond, voor basis- en voortgezet onderwijs;
- Inclusief cultuuronderwijs: leerlingen op scholen voor (voortgezet) speciaal (basis)onderwijs én leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften in het reguliere onderwijs vragen specifiek maatwerk. Denk aan leerlingen met een visuele, auditieve en/of verstandelijke beperking en leerlingen met complexe gedragsproblematiek. Welk activiteitenaanbod is voor hen passend? Welke pedagogische/didactische vaardigheden vraagt dit van cultuurprofessionals? En hoe kan het leerlingenvervoer naar en van culturele instellingen worden georganiseerd?
- Het middelbaar beroepsonderwijs: dit valt buiten de scope van de monitor, maar we geven hier vanuit onze landelijke expertise toch graag een aanbeveling over mee. Landelijk gezien staat cultuuronderwijs in het mbo in Nederland nog in de kinderschoenen. Maar er komt wel steeds maar draagvlak voor. Daar liggen kansen, ook in de regio Utrecht en er zijn ook al enkele goede voorbeelden beschikbaar, onder meer in het kader van burgerschapsonderwijs.

➤ *De positie van cultuurcoördinatoren versterken*

De training van cultuurcoördinatoren heeft veel scholen in beweging gebracht. Een sterk punt van de opleiding is dat daar een kwaliteitskaart/cultuurplan wordt opgesteld. Maar de positie van cultuurcoördinator is kwetsbaar, zo zijn er veel personele wisselingen en krijgen cultuurcoördinatoren lang niet altijd uren om hun taken te vervullen. Draagvlak in het team en support van schoolleiding en schoolbestuur zijn daarom belangrijk. In het vo vragen de inbedding in het team, schoolbeleid, visie en doorlopende leerlijnen voor cultuuronderwijs

aandacht. Ook een goede jaarplanning is gewenst, alleen al om te voorkomen dat scholen teveel ad hoc activiteiten aanvragen. C&SU kan een rol in spelen in het versterken van de positie van de cultuurcoördinator door op school aan te schuiven bij een gesprek tussen de cultuurcoördinator en de schoolleiding om het te hebben over de rol (en benodigde uren) van de cultuurcoördinator. Ook het samenbrengen van cultuurcoördinatoren middels netwerkbijeenkomsten is helpend, ook in het vo. Daarnaast zou C&SU kunnen nadenken over een vervolgtraining voor cultuurcoördinatoren.

➤ *Scholen handvaten bieden om extra financieringsbronnen aan te spreken*

Het argument van scholen is nu vaak dat er te weinig budget is om cultuuronderwijs te handhaven of uit te bouwen tot doorgaande leerlijnen. Cultuureducatie dreigt ad hoc te worden omdat C&SU wordt benaderd voor kort advies of bijvoorbeeld aan het einde van het schooljaar als het geld bijna op is en scholen de restjes op het laatste moment via C&SU willen uitgeven. Het pleidooi is om in de ondersteuning van scholen meer aandacht te besteden aan concrete financieringsmogelijkheden en om langere trajecten aan te gaan met scholen. Dat C&SU penvoerder wordt van CmK is hierbij helpend.

➤ *Doorontwikkelen werkdrukverlagend aanbod*

Dit vraagt langdurigere en meerjarige inspanning. De eerste stappen zijn gezet, maar er is meer nodig. Het delen van de ervaringen en goede voorbeelden kan daar bij helpen. Eén van de succesfactoren is het werken met een vaste culturele partner. Dat vraagt overigens wel om bezinning op het spanningsveld tussen zo'n vaste aanbieder met vertrouwde gezichten die weet wat de school en de leerlingen nodig hebben versus een breed gevarieerd aanbod waarin alle disciplines en meerdere aanbieders aan bod komen.

➤ *Verhelderen presentatie kennisplatform*

Hoewel de inhoud van het kennisplatform via verschillende kanalen veel scholen en culturele partners bereikt, bestaat er onduidelijkheid over wat het kennisplatform behelst. Dat het kennisplatform ook de nieuwsbrief omvat is voor veel betrokkenen niet duidelijk. Daarnaast verwarren zij de website als geheel met het kennisplatform als apart onderdeel van de website. Deze onduidelijkheid bemoeilijkt het inzichtelijk maken van de meerwaarde van het kennisplatform. Het zou daarom zowel voor C&SU als voor scholen en culturele partners behulpzaam zijn als C&SU het kennisplatform anders presenteert, bijvoorbeeld door een andere term te gebruiken of duidelijker te maken wat het kennisplatform behelst.

➤ *De bredere impact van cultuuronderwijs*

Uit de monitor (en ander onderzoek¹⁵) komt naar voren dat cultuuronderwijs een positieve impact heeft op het zelfbeeld, zelfvertrouwen en het welbevinden van leerlingen. Dat is de komende jaren van wezenlijk belang gezien de druk op de zorgketen en de zoektocht naar mogelijkheden om leerlingen in de vertrouwde omgeving van de school meer ondersteuning te bieden¹⁶. Natuurlijk, goed cultuuronderwijs is een doel op zich. Maar door cultuuronderwijs te verbinden aan de basisinfrastructuur van scholen voor de ondersteuning van leerlingen, kan de inbedding van cultuuronderwijs in de schoolorganisatie wel verder worden versterkt.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld <https://www.lkca.nl/artikel/europese-studie/>

¹⁶ Zie onder andere <https://www.gelijke-kansen.nl/brugfunctionaris>

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, december 2024

In opdracht van Cultuur & School Utrecht