



Monitor C&SU

Herstel en veerkracht op school

Startrapport 2023

December 2023

Janne de Roode
Esther Kamphuis
Michiel van der Grinten

Inhoudsopgave

1. Inleiding	
1.1 Achtergrond programma Herstel & Veerkracht voor de jeugd	5
1.2 Onderzoekopzet: onderzoeksvragen en werkwijze.....	9
1.3 Leeswijzer.....	11
2. Startsituatie en activiteiten eerste jaar	
2.1 Uitgangssituatie en verwachtingen.....	12
2.2 Verloop contact met scholen en culturele partners	13
2.3 Activiteiten en de rol van de consultants	13
2.4 Stand van zaken kennisplatform	15
2.5 Stand van zaken werkdrukverlaging en professionalisering	16
3. Ervaringen en wensen voor de toekomst	
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	22
3.4 Wensen en behoeften.....	23
4. Meerwaarde en opbrengsten programma Herstel en Veerkracht	
4.1 Meerwaarde consultants	25
4.2 Meerwaarde kennisplatform en professionalisering	25
4.3 Meerwaarde werkdrukverlaging.....	26
4.4 Opbrengsten voor leerlingen	26
5. Conclusie en aanbevelingen	
5.1 Conclusie	28
5.2 Aanbevelingen	29

1 Inleiding

Onderzoeks- en adviesbureau Oberon voert in opdracht van Cultuur & School Utrecht 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 Cultuur & School Utrecht binnen het Utrechtse programma 'Herstel en veerkracht voor de Utrechtse jeugd' in beeld gebracht. Deze startrapportage betreft de uitkomsten van de monitor over het eerste schooljaar 2022-2023.

1.1 Achtergrond van het programma Herstel en veerkracht voor de 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.

De stichting Cultuur & School Utrecht (hierna C&SU) is een onafhankelijke intermediaire organisatie die het Utrechtse cultuuraanbod verbindt met de vraag van scholen¹. C&SU bestaat sinds 2014 en bemiddelde tot 2020 voor Utrechtse basisscholen alleen het cultuuraanbod 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.

C&SU helpt scholen om behoeften, wensen en ambities in kaart te brengen en hen ondersteunt 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 cultuuraanbod voor Utrechtse leerlingen;
2. Bemiddelen van expertiseraanbod voor professionals van Utrechtse scholen;
3. Versterken en delen van expertise voor professionals van scholen en cultuuraanbieders en aanjagen van innovatie ten bate van Utrechtse leerlingen;
4. Monitoren en evalueren van de kwaliteit van het cultuuraanbod voor Utrechtse leerlingen, en expertiseraanbod voor professionals van Utrechtse scholen.

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

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 vanaf schooljaar 2022-2023 ook met bemiddeling voor het voortgezet onderwijs (zie hierna).

In 2022 deed C&SU een behoeftepeiling onder scholen en culturele partners naar mogelijke ondersteuningwensen die ontstaan waren gedurende de corona pandemie. C&SU heeft 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 subsidieregulering).

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 geven 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 cultuurcoördinator². C&SU is door het LKCA gecertificeerd train de trainer van de opleiding Cultuurcoördinator primair onderwijs en wil deze voor

² De cultuurcoördinator op school is de spil voor goed cultuuronderwijs voor ieder kind 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).

elke school die dat wenst laagdrempelig beschikbaar stellen. Dat geldt ook voor het voortgezet onderwijs. 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 consulenten 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 consulenten en een allround medewerker die bij gaan dragen aan de ondersteuning van het Utrechtse cultuuronderwijsveld, zodat meer leerlingen van cultuuronderwijs kunnen genieten en hun veerkracht en weerbaarheid worden vergroot. Bij de consulenten ligt het zwaartepunt van de werkzaamheden bij de scholen en de schil om de scholen heen, bij de allround medewerker op het kennisplatform en de ondersteuning van de consulenten. 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 kan C&SU haar activiteiten voor scholen vanaf januari 2023 tot en met 31 juli 2025 verder voortzetten. 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 Onderzoeksopzet

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.

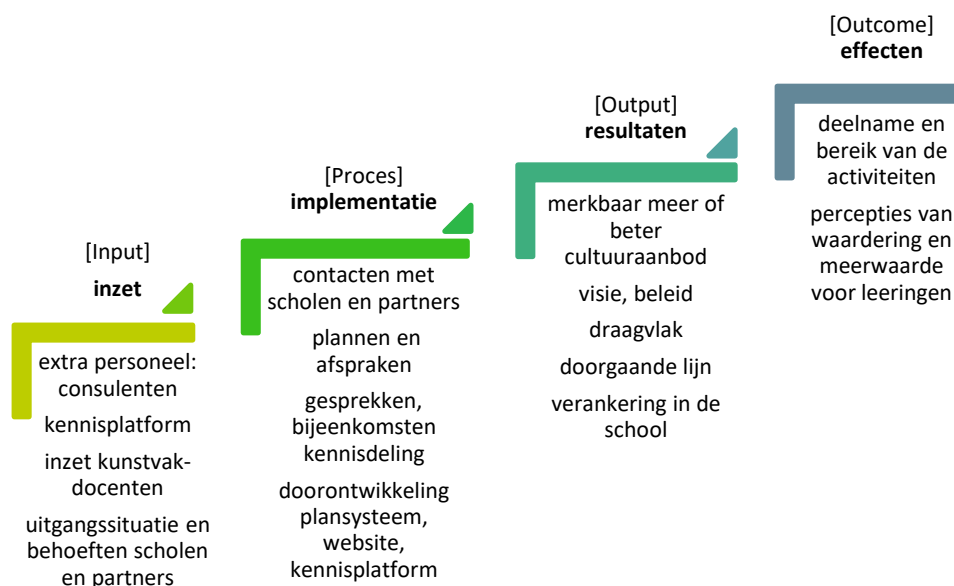
1.3.1 Analyse kader en onderzoeksvragen

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 effectentrap³. 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:

³ 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?

1.3.2 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)*
Drie online groepsinterviews met deelnemers 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 bevroegd 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 intervisie voor de betrokkenen en genereert uitkomsten die zij kunnen benutten om knelpunten op te lossen en hun aanpak te versterken.

In de startfase (oplevering startrapport in 2023) ligt de nadruk van de monitor op de input (o.a. uitgangssituatie, behoeften en verwachtingen). In de tussenmeting (oplevering tussenrapport in 2024) draait het om 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).

1.3.3 De startmeting

De startmeting is uitgevoerd in de periode januari tot en met oktober 2023. In samenspraak met C&SU zijn de gespreksleidraden voor de consultants, de scholen en de culturele partners opgesteld. De focus ligt op de volgende vragen (met daaronder steeds vier tot zeven deelvragen): *Hoe is de start van de aanpak verlopen en welke activiteiten zijn ondernomen? Wat zijn de ervaringen met de aanpak? Welke opbrengsten zijn zichtbaar? Welke effecten zijn er te zien voor de leerlingen?* Deze vragen zijn in de startmeting niet allemaal even uitvoerig aan de orde gekomen. In de startmeting lag de nadruk zoals gezegd op de uitgangssituatie, eerste ervaringen, behoeften en verwachtingen van de betrokkenen.

De deelnemers aan de gesprekken zijn door C&SU geworven door middel van gerichte benadering die zowel via de mail als telefonisch heeft plaatsgevonden. In totaal hebben er drie groepsgesprekken en vier individuele gesprekken plaatsgevonden. In totaal hebben 25⁴ betrokkenen deelgenomen aan de gesprekken waarvan een deel om verschillende redenen⁵ (nog) geen gebruik maakten van de interventies van C&SU. In januari 2023 heeft het gesprek met het team van C&SU plaatsgevonden. De gesprekken met de scholen en de culturele partners vonden plaats in september en begin oktober 2023. Deze gesprekken zijn online uitgevoerd. De gesprekken met het primair onderwijs en de culturele partners zijn in groepsverband uitgevoerd. De vier gesprekken met scholen van het voortgezet onderwijs zijn wegens de drukke agenda's van de scholen afzonderlijk van elkaar gevoerd. Tijdens de gesprekken met de scholen waren voornamelijk de cultuurcoördinatoren van verscheidene scholen aanwezig. Bij het gesprek met de scholen van het primair onderwijs sloten ook een aantal schoolleiders aan.

Daarnaast zijn de relevante data uit het C&SU plansysteem en de digitale evaluatiesystematiek over de periode januari – oktober 2023 geïnventariseerd en geanalyseerd.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de startsituatie en de ondernomen activiteiten in het schooljaar 2022-2023 besproken (input). In hoofdstuk 3 beschrijven we hoe de verschillende partijen het verloop van het eerste jaar hebben ervaren (proces). In hoofdstuk 4 worden de eerste opbrengsten en de meerwaarde van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU besproken en staan we stil bij de eerste percepties van opbrengsten van de aanpak bij leerlingen (output en outcome). Tot slot zijn de conclusies beschreven in hoofdstuk 5, samen met een aantal aandachtspunten voor de komende periode.

⁴ Het gaat om 9 medewerkers van C&SU (inclusief 5 consultants), 7 vertegenwoordigers van het primair onderwijs, 4 vertegenwoordigers van het voortgezet onderwijs en 6 vertegenwoordigers van culturele partners.

⁵ Denk hierbij aan personeelwisselingen of pas recent gestart contact met C&SU

2 Startsituatie en activiteiten eerste jaar

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

2.1 Uitgangssituatie en verwachtingen

De uitgangssituatie van de scholen verschilt sterk. Dit blijkt zowel uit het gesprek met de consultants van C&SU als uit de gesprekken met po- en vo-scholen. Uit het gesprek met cultuurcoördinatoren uit het primair onderwijs werd duidelijk dat het cultuuronderwijs op sommige scholen een aantal jaar heeft stilgestaan en het nu met de aanstelling van een cultuurcoördinator langzaam op gang komt. Op andere scholen heeft cultuureducatie juist een vaste plek in het curriculum, waardoor nu geprobeerd wordt een stap verder te gaan, bijvoorbeeld door de integratie van kunst en cultuur in de zaakvakken. Uit de gesprekken met vo-scholen werd duidelijk dat cultuureducatie daar per definitie een vastere plek heeft in het curriculum dan in het po, maar dat de aandacht voor kunst en cultuur, en de verwevenheid met de andere vakken wisselend is. De geschiedenis van de respondenten uit het primair onderwijs met C&SU verschilt ook: voor een deel van de respondenten gaat dit terug naar de begintijd van C&SU, nu negen jaar geleden. Bij een ander deel is het contact sinds de start van de onderhavige nieuwe aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU begin dit schooljaar op gang gekomen. Ook uit de gesprekken met vo-scholen komt een gevarieerd beeld naar voren. Sommige scholen hebben al langer een stevig aanbod aan cultuureducatie staan, anderen nog veel minder. Sommige scholen kennen C&SU al langer. Op andere scholen is er recent contact gelegd met C&SU om te verkennen wat zij voor elkaar kunnen betekenen.

Door deze verschillende startsituaties verschillen ook de ondersteuningsvragen van scholen. Scholen die in een beginfase zitten of waar het cultuuraanbod een tijd heeft stilgestaan, kunnen bijvoorbeeld ondersteuning gebruiken bij het opzetten van cultuurbeleid op school of het creëren van draagvlak in de school. Scholen die verder gevorderd zijn, vragen bijvoorbeeld hulp bij het vinden van nieuw en passend aanbod bij de leerlingpopulatie of willen nieuwe samenwerkingen opstarten.

Voor de culturele partners geldt een verschillende uitgangssituatie voor de meer gevestigde en traditionele partners zoals de musea en podia enerzijds en de nieuwere en vaak kleinere initiatieven en organisaties zoals individuele zzp'ers anderzijds. De eerste groep is al jaren onderdeel van het netwerk van C&SU en heeft vertrouwde persoonlijke relaties. De tweede groep is vaak nieuwer in het netwerk en is soms nog aan het onderzoeken wat C&SU voor hen kan betekenen.

Ook aan C&SU zelf is gevraagd naar de verwachtingen van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school'. De consultants hebben een aantal verwachtingen voor de komende jaren. De organisatie wil de komende jaren inzetten op het onderhouden van laagdrempelig contact met de cultuurcoördinatoren, contact leggen met vo-scholen waar dit nog niet gelukt is, en meer zicht krijgen op de vraag van scholen. Daarnaast wordt de komende tijd ingezet op deskundigheidsbevordering door het trainen van meer cultuurcoördinatoren en door ook culturele partners trainingen te bieden die passen bij hun behoeften. Ook hopen de consultants meer scholen te kunnen helpen met het opvangen van hun lerarentekort door het aanbieden van (werkdrukverlagende) culturele activiteiten, en meer scholen en culturele partners kennis te laten maken met het kennisplatform. Wat betreft het contact met scholen verwachten de consultants dat dit in golfbewegingen zal gaan, waar verschillende scholen in verschillende periodes meer

‘aandacht’ zullen krijgen. De ambitie van C&SU is om elke school in ieder geval twee keer per jaar te spreken. Waar nodig gaat C&SU vaker met scholen in gesprek, al is het de vraag of dit wegens de hoge werkdruk op scholen wenselijk is. Met de huidige capaciteit bij C&SU is dat goed mogelijk maar vanzelfsprekend ook afhankelijk van de animo en ruimte die scholen daarvoor hebben en maken. De consulenten verwachten een aantal knelpunten tegen te gaan komen. Dit gaat onder meer om de bereikbaarheid van contactpersonen op scholen en het inplannen van een gesprek waarbij zowel de cultuurcoördinator als de directeur aanwezig is. Daarmee vervlochten is het feit dat de totale regie voor de invulling van het cultuuronderwijs bij de scholen ligt vanuit de subsidieregeling Cultuur voor Ieder Kind. C&SU is daaraan slechts ondersteunend; als een school geen behoefte heeft aan of tijd heeft voor ondersteuning of invulling van het cultuuronderwijs, zal dat op een school ook niet van de grond komen.

2.2 Verloop contact met scholen en culturele partners

In het najaar van 2022 zijn alle scholen in Utrecht door C&SU door middel van een mail benaderd. Hierin hebben de consulenten zichzelf voorgesteld en zijn de diensten van C&SU uitgelicht. Ook zijn de scholen uitgenodigd om een kennismakingsgesprek in te plannen zodat de consulent een beeld kan krijgen van de hulpbehoeften op de scholen. Elke consulent heeft de verantwoordelijkheid voor het contact met poscholen in twee wijken (wat neerkomt op circa dertig scholen). De vo-scholen binnen Utrecht vallen onder de verantwoordelijkheid van één van de consulenten.

Voor de scholen voor primair onderwijs waar sinds vorig jaar contact is met een consulent, is dit voortgekomen uit initiatief van de consulent. Dat initiatief wordt als erg welkom en gewenst ervaren. Er is regelmatig telefonisch en mailcontact met de consulent, die daarnaast op de school langskomt. De consulenten ondersteunen de cultuurcoördinatoren op diverse vlakken (zie paragraaf 2.3).

Uit de gesprekken met cultuurcoördinatoren van vo-scholen komt naar voren dat het contact met de consulent tot nu toe in veel gevallen minder intensief is. Op de scholen die we hebben gesproken is er tenminste een keer in dit schooljaar contact geweest met de consulent, meestal op initiatief van C&SU. Op één van de gesproken scholen is de consulent nog niet fysiek langs geweest, omdat er geen tijd was en er op de school te veel andere zaken speelden. Desondanks is ook hier de ervaring dat de consulent makkelijk te benaderen is.

C&SU heeft contact met een breed scala aan culturele partners. Waar het in schooljaar 2022-2023 54 culturele partners betrof, is dat in schooljaar 2023-2024 verbreed naar 60. Dankzij deze culturele partners is het aanbod aan culturele activiteiten in Utrecht groot. 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. In de keuze of C&SU voor de (nieuwe) partner gaat bemiddelen, is het voor hen van belang dat het aanbod evenwichtig verdeeld blijft over verschillende disciplines en typen aanbieders.

2.3 Activiteiten en de rol van de consulenten

In schooljaar 2022-2023 heeft C&SU alle 144 scholen in Utrecht (118 primair onderwijs en 26 voortgezet onderwijs) laten weten dat zij kosteloos in gesprek kunnen met één van de vijf consulenten over ondersteuning bij hun cultuuronderwijs. C&SU wil daarbij ook in kaart brengen welke hulpvraag scholen hebben zodat er meer zicht ontstaat op de ambities van de verschillende scholen en C&SU nog beter bij

hun hulpvraag en ambities kan aansluiten. Er bleek veel animo voor een gesprek (overigens van heel kort tot uitgebreid) en er waren scholen die geen interesse hadden in een gesprek of die ondanks verschillende pogingen niet bereikt konden worden (wat overigens niet wil zeggen dat deze scholen geen gebruik maken van een andere vorm van dienstverlening van C&SU). In 2022-2023 bereikten de consultants in totaal 83% van de scholen met een gesprek: 97 po-scholen en 23 vo-scholen.

Vanaf de start van de interventies vanaf augustus 2022 zijn ten opzichte van het schooljaar ervoor in 2022-2023 alle vormen van dienstverlening gestegen:

1-op-1 gesprekken

De consultants van C&SU voerden in 2022-2023 141 gesprekken met 120 scholen waaruit blijkt dat de verwachting om twee jaarlijks een gesprek te voeren niet is gehaald, mogelijk vanwege de hoge werkdruk op scholen. Desondanks lag het bereik een stuk hoger dan het jaar ervoor: toen spraken de twee consultants van C&SU in totaal 25 scholen.

Kennisdeling via bijeenkomsten

Er zijn in schooljaar 2022-2023 twee klankbordgroepen voor culturele partners georganiseerd waarbij er 52 van de 54 aanwezig waren. Voor scholen zijn er ook twee georganiseerd (een primair onderwijs en een vo) waar respectievelijk negen po- en drie vo-scholen aanwezig waren. Op de Cultuur & School Utrecht Inspiratiedag waren van de 150 deelnemers 57 medewerkers van scholen aanwezig. Vanwege de hoge werkdruk op scholen en de intervisiebijeenkomsten die Oberon namens C&SU organiseerde, plande C&SU zelf geen extra klankbordgroepbijeenkomsten zoals ze wel andere jaren deed. In totaal namen in dat jaar 47 unieke scholen deel aan (kennisdelings)bijeenkomsten: 37 unieke po-scholen en 10 unieke vo-scholen tegenover 32 po-scholen en 8 vo-scholen een jaar eerder.

Kennisdeling via kennisplatform

Bij de start van het kennisplatform in 2021-2022 waren er 13 inschrijvingen van 13 unieke po-scholen en 3 inschrijvingen van 3 unieke vo-scholen. In 2022-2023 werden dat er meer, maar ging C&SU ook over op een nieuw CRM systeem dat dubbelingen van personen of in onbruik geraakte mailadressen eruit filterde. In 2022-2023 waren er (naast anderen uit het Utrechtse cultuuronderwijsveld) in totaal 94 unieke Utrechtse scholen lid van het kennisplatform: 124 mensen van 84 unieke po-scholen en 10 mensen van 10 unieke vo-scholen.

Bemiddeling cultuuraanbod

In schooljaar 2022-2023 bemiddelde C&SU 26.461 leerlingen van 67 scholen ten opzichte van 26.365 leerlingen van 62 scholen een jaar eerder. De aanname van C&SU is dat de effecten van de interventies onder meer zichtbaar zullen worden door deelname van cultuurcoördinatoren aan de extra activiteiten van C&SU en een mogelijk stijging van deelname door leerlingen aan het cultuuraanbod. Daarbij houdt C&SU rekening met het gegeven dat scholen vanuit de regeling Cultuur voor Ieder Kind volledig vrij zijn in hun keuze voor deelname, dat scholen hier om verschillende redenen (o.a. hoge werkdruk en het verloop van cultuurcoördinatoren) geen tijd voor vrij (kunnen) maken en dat de effecten van de interventies in scholen een aanlooperperiode nodig zullen hebben om effecten bij leerlingen te kunnen genereren.

In de gesprekken met cultuurcoördinatoren van po- en vo-scholen komen een aantal vormen van ondersteuning naar voren die door de consultants geboden worden. Zo schakelen verschillende respondenten de hulp van C&SU in bij het vinden van passend cultuuraanbod, soms ook voor een

specifieke leerlingpopulatie van een school zoals leerlingen met gedragsproblemen of specifieke fysieke beperkingen. Daarnaast wordt er door cultuurcoördinatoren uit het primair onderwijs aangegeven dat de consulent ondersteunt bij de praktische zaken ter voorbereiding van culturele activiteiten en bij het schrijven van een cultuurbeleidsplan, kennis deelt over subsidiemogelijkheden en geldstromen, adviseert over de koppeling van culturele activiteiten aan de zaakvakken, en zoekt naar een kunstvakdocent die de school een dagdeel in de week kan inzetten. Daarnaast vervult de consulent soms de functie van spreekbuis naar de rest van het personeel van de school, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij een teamvergadering en om plannen en ideeën toe te lichten en zo meer draagvlak voor cultuureducatie op de school te creëren. In het voortgezet onderwijs wisselt de rol van de consulent per school, afhankelijk van de behoeften van scholen. Bij de ene school is er voornamelijk telefonisch contact of leest de consulent via de cc van mailwisselingen mee met de aanvragen van nieuwe subsidies. Bij andere scholen is de consulent actiever en intensiever betrokken, bijvoorbeeld door het aandragen van passend cultuur aanbod.

Verder is door nagenoeg alle respondenten genoemd dat de consulent hen op ideeën brengt, tips geeft, knopen helpt doorhakken, initiatief neemt en daarmee de scholen in beweging brengt. De consulent functioneert als sparringpartner van de cultuurcoördinator, deelt kennis, gebruikt het omvangrijke netwerk van C&SU en neemt de cultuurcoördinator praktisch werk uit handen.

De culturele partners geven aan dat de consulent ook voor hen de rol van sparringpartner vervult. Hoewel zij meer te maken hebben met de gehele organisatie van C&SU en de website, zien zij de consulent ook als iemand die kan meedenken en door zijn of haar affiniteit en bekendheid met zowel de onderwijswereld als de kunst- en cultuursector een goede intermediair is.

Het principe van actieve matching waarbij consulenten culturele partners aan de school koppelen, afhankelijk van waar de school behoefte aan heeft en wat de culturele partner kan bieden, werkt goed. Culturele partners geven daarbij aan dat dit om een zorgvuldige aanpak vraagt omdat het voor hen vanzelfsprekend van belang is dat elke partner gelijke kansen krijgt zodat de neutraliteit en onpartijdigheid van C&SU gewaarborgd blijft.

2.4 Stand van zaken kennisplatform

Sinds mei 2022 heeft C&SU het kennisplatform gelanceerd. Het kennisplatform is opgericht op verzoek van de scholen en culturele partners. Het platform is bedoeld om culturele organisaties en scholen met elkaar te verbinden, om samenwerking te stimuleren, om inspiratie te bieden en om informatie te verschaffen over inhoudelijke en praktische zaken. Bijna iedere maand wordt door C&SU een nieuwsbrief via het kennisplatform verstuurd. Daarnaast worden ook mailings met informatie verstuurd naar scholen en culturele partners. C&SU streeft ernaar dat dit platform gaat leven onder de gebruikers: dat zij artikelen lezen, erop reageren en een eigen bijdrage gaan leveren. Dit vormt wel een uitdaging, en dat blijkt ook uit de gesprekken met cultuurcoördinatoren en culturele partners. Geen van de po-respondenten geeft aan bewust ervaring met het kennisplatform te hebben of er actief gebruik van te maken. Respondenten geven aan dat het woord 'kennisplatform' het beeld oproept van het vergroten van de eigen kennis en vaardigheden, en ze het daarom meer associëren met professionaliseringsaanbod. Ook vo-scholen geven aan nog weinig gebruik te maken van kennisplatform. De website en het kennisplatform worden wel als nuttig ervaren. De keren dat er van het platform gebruik is gemaakt, kwam de respondent er bij toeval terecht maar was de ervaring wel positief en verrassend: er bleek veel zinvolle informatie te vinden.

Overigens is de ervaring van C&SU dat veel gebruikers van het kennisplatform – ondanks de berichtgeving daarover van C&SU – niet op de hoogte zijn van het feit dat het kennisplatform in 2022 de nieuwsbrief van C&SU heeft vervangen waarop ze zich kunnen abonneren. Veel voormalige nieuwsbriefabonnees zijn dan ook lid van het kennisplatform maar weten niet dat de nieuwsbrief ‘kennisplatform’ heet.

2.5 Stand van zaken werkdrukverlaging en professionalisering

Vanaf schooljaar 2023-2024 kunnen culturele partners van C&SU werkdrukverlagende culturele activiteiten aanbieden via C&SU. In schooljaar 2022-2023 heeft C&SU middels een behoeftepeiling bij partners opgehaald wat hun wensen en behoeften zijn om dit kunnen aanbieden, zodat de kwaliteit van het aanbod volgens de wensen van scholen geborgd is en blijft. Culturele partners gaven aan behoefte te hebben aan extra 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 biedt C&SU daarom dit schooljaar een speciale training voor culturele partners aan: Vakmanschap in Cultuuronderwijs. Daarnaast was er behoefte om beter zicht te krijgen op speciale doelgroepen voor wie cultuuronderwijs niet vanzelfsprekend toegankelijk is. Ook daar bood C&SU in samenwerking met Stichting Onbeperkt Genieten in 2023 een training voor culturele partners voor aan.

Het inzetten van kunst- en cultuuraanbod om daarmee de werkdruk in het onderwijs te verlagen, staat bij de meeste respondenten goed op het netvlies. Respondenten geven aan dat ze zich bewust zijn van de mogelijkheid van werkdrukverlagend aanbod, omdat dit nadrukkelijk wordt benoemd in mails van C&SU. Een school geeft aan subsidie vanuit de Experimenteerregeling te hebben aangevraagd voor werkdrukverlagend aanbod, waarbij de consultant actief betrokken is geweest. De school is op zoek naar een vakdocent voor culturele activiteit die schoolbreed ingezet kan worden. De betrokken consultant heeft naar aanleiding van deze vraag actief bemiddeld bij de zoektocht naar een geschikte kandidaat. Op een andere school wordt de optie overwogen, omdat er een aantal leraren met pensioen gaat en het moeilijk is om nieuw personeel te vinden. De cultuurcoördinator is hierover in overleg met de schooldirectie. Weer een andere school is niet op zoek naar een structurele kracht, maar zou liever iemand kunnen inzetten voor gehele dagen tijdens de drukke weken zoals de rapportenperiode.

Tot op heden hebben de consultants van C&SU vijf po-scholen ondersteund bij het aanvragen van de Experimenteerregeling en hebben er zes scholen ingeschreven op 35 werkdrukverlagende culturele activiteiten. Overigens kan een school ook een ‘reguliere’ activiteit inzetten als werkdrukverlagende activiteit zonder dat dat bij C&SU bekend is.

Een vereiste voor het slagen van dergelijk initiatieven, is volgens de respondenten de didactische kwaliteit van de in te zetten mensen. Een respondent geeft aan ervan uit te gaan dat C&SU alleen vakdocenten aandraagt waarvan zij weten dat deze persoon over de nodige didactische kwaliteit beschikt. Dat sluit aan bij de inzet van C&SU om culturele partners extra te ondersteunen bij hun didactische en pedagogische vaardigheden samen met de HU PABO, Marnix Academie en Utrecht Leert.

In het speciaal onderwijs vraagt werkdrukverlagend aanbod extra aandacht. Een respondent geeft aan dat het op so scholen in de meeste gevallen nodig blijft om als groepsleerkracht aanwezig te zijn bij de activiteit. Daarnaast vergt het lesgeven aan deze doelgroepen andere en soms extra vaardigheden ten opzichte van lesgeven in het regulier onderwijs. Het inzetten van vakspecialisten op zichzelf leidt voor deze scholen dus niet automatisch tot minder werkdruk.

Bij de culturele partners werkt momenteel een aantal medewerkers een deel van de week op een school als leerkrachtvervanging. Dit lijkt vooral een aantrekkelijke optie voor zzp'ers. Grotere culturele partners zoals musea werken (nog) niet met werkdrukverlagend aanbod omdat dit niet past bij hun aanbod en manier van werken.

Uit de gesprekken komt naar voren dat professionalisering voor scholen een minder groot en urgent thema is. Veel deelnemers aan het gesprek hebben de opleiding tot cultuurcoördinator al gevolgd of gaan daar binnenkort mee beginnen. Enkele respondenten kennen ook de mogelijkheden om via andere activiteiten van C&SU, zoals klankbordgroepen, uit te wisselen over *best practices* met andere cultuurcoördinatoren. In het gesprek met consultants van C&SU is benoemd dat een goede cultuurcoördinator van belang is voor de kwaliteit van cultuureducatie, en dat het lijkt alsof steeds minder cultuurcoördinatoren de training hebben gedaan. Zij benadrukken dat cultuurcoördinatoren met training wel sterker staan en meer kennis hebben over bijvoorbeeld mogelijkheden en vragen die er spelen rondom cultuuronderwijs en over de bouwstenen ervan.

Dat er veel animo is voor de training voor cultuurcoördinator blijkt wel uit het aantal aanmeldingen. In totaal schreven meer dan het maximaal aantal deelnemers van 15 ict'ers (po) zich in voor de training die startte aan het begin van het schooljaar. De 'overinschrijvingen' staan op de wachtlijst voor de training van volgend jaar. Voor de training cultuurcoördinator voortgezet onderwijs die C&SU samen met Neos in Amersfoort vanaf 1 februari 2024 aanbiedt, zijn er momenteel 8 inschrijvingen waarvan 7 uit Utrecht. Er worden nog meer inschrijvingen verwacht omdat de werving nog loopt (maximaal aantal dat kan deelnemen is 10).

De culturele partners geven aan zich bewust te zijn van het belang van kennis en vaardigheden in didactiek, pedagogiek en klassenmanagement bij het aanbieden van culturele activiteiten aan scholieren. Zij waarderen de inzet van C&SU hierop. Sommige respondenten zien zichzelf overigens niet als doelgroep hiervoor omdat zij denken dat ze de benodigde kennis en vaardigheden al in huis hebben. Uit een eerdere klankbordgroep van C&SU met culturele partners kwam juist naar voren dat zij nog te weinig vaardigheden hadden. De training Vakmanschap in Cultuuronderwijs die C&SU in vervolg daarop samen met de Hogeschool Utrecht, Marnix Academie en Utrecht Leert heeft opgezet, is in najaar 2023 vanwege het grote aantal inschrijvingen twee keer aangeboden (in totaal deden 31 medewerkers van culturele partners mee). Er was ook veel belangstelling voor de training Prikkelvriendelijke Cultuureducatie in samenwerking met de Stichting Onbeperkt Genieten die daarom ook twee keer werd aangeboden voor in totaal 23 medewerkers van culturele partners van C&SU.

3 Ervaringen en wensen voor de toekomst

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van scholen, culturele partners en de consultants van C&SU zelf 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.

3.1 Ervaringen scholen: succesfactoren en belemmeringen

Voor po-scholen geldt dat de ondersteuning door de consultants op alle eerdergenoemde gebieden door de scholen als prettig en zeer ondersteunend wordt ervaren. Het meedenken geeft cultuurcoördinatoren het gevoel dat ze er niet alleen voor staan en dan hen werk uit handen wordt genomen, wat de werkdruk verlaagt: *"Het scheelde mij tijd, een deel van mijn taken werd overgenomen."* Daarnaast draagt de consultant veel bij door kennis te delen die anders op de school niet aanwezig is, bijvoorbeeld over financiële mogelijkheden, subsidieregelingen, cultureel aanbod en beleidsplannen. Ook benoemen respondenten de kennis van consultants over specifieke typen onderwijs en de bijbehorende manier van werken, en dat bevalt: *"ze kent de school, de populatie"*. Ook scholen voor speciaal onderwijs hebben er baat bij dat de betrokken consultant deze populatie kent en bijvoorbeeld snapt dat busvervoer niet altijd een optie is.

De consultant vervult vaak de rol van schakel tussen het brede aanbod en de school. Niet alleen door te helpen zoeken naar een voorstelling dat past bij de leerlingen, maar ook het contact met de betreffende partner te organiseren. Een respondent uit het speciaal onderwijs geeft aan hoe belangrijk het voor haar was dat het gekozen aanbod echt aansluit bij de leerlingen: *"Liefst zou ik zelf naar de kunstaanbieders en voorstellingen willen gaan om te checken of het passend is voor de doelgroep. Durf je dat dan uit handen te geven? Dat is moeilijk, want het team kijkt wel naar mij omdat ik het dan geregeld heb. Het is echt gevoelig, het luistert nauw."*

Cultuurcoördinatoren geven aan dat het kan helpen om draagvlak te creëren bij het hele team als de consultant kan aanschuiven bij teamvergaderingen: *"dat helpt ons, als iemand van buitenaf het even zo vertelt"*. Tot slot wordt de laagdrempelige en snelle communicatie met de consultant via mail, whatsapp en telefonisch, en daarmee de mogelijkheid tot snel afstemmen, erg gewaardeerd.

In het voortgezet onderwijs zijn de ervaringen op iedere school anders. Op de scholen die we hebben gesproken is minder intensief contact met de consultant dan op de po-scholen. Iedere school heeft hier eigen redenen voor: soms heeft de school al een stevig cultureel aanbod staan, of werkt er een actieve cultuurcoördinator met voldoende uren om deze taak goed te vervullen. Een cultuurcoördinator geeft bijvoorbeeld aan zelf actief en ervaren te zijn en heeft het idee dat de C&SU-consultant daar niet veel aan heeft toe te voegen. Een andere school geeft aan niet precies te weten welke diensten C&SU biedt. *"Ik denk dat ze ons veel meer kunnen bieden dan we op dit moment van ze vragen. We zouden echt veel aan ze kunnen hebben."*

Het contact met de consultants dat er is, ervaren de respondenten als zeer positief: *"de communicatie is echt top"*. De samenwerking met de consultant wordt als prettig ervaren: het is voor de scholen fijn om een vast gezicht te hebben, de consultant stelt zich meedenkend op en kan indien nodig werk uit handen nemen. De consultant denkt ook mee in wat past bij de leerlingpopulatie van de school.

Ook voor scholen die weinig contact hebben met een consultant, geldt dat ze aan C&SU als organisatie alsnog als een belangrijke partner beschouwen, met name omdat ze veel inspiratie opdoen op de website, uit mails en uit inspiratiedagen en andere evenementen. Op een school is men bezig werk te maken van de combinatie tussen kunst en cultuur en het technasium-aanbod op de school. Om dit plan vorm te geven maken ze gebruik van partners in het hele land. C&SU kan daarin minder betekenen, vanwege de focus op regio Utrecht.

Respondenten herkennen dat C&SU pas onlangs is begonnen met het inspelen op vragen vanuit het voortgezet onderwijs. Een respondent geeft aan dat het merkbaar is dat C&SU in eerdere jaren vooral gericht was op het primair onderwijs en de aandacht en focus sinds kort uitbreidt naar het vo, waardoor de cultuurcoördinator op een vo-school minder het gevoel heeft tot de belangrijkste doelgroep van de organisatie te behoren. Dit uit zich bijvoorbeeld in de inspiratiedagen en in de bredere communicatie van C&SU naar buiten, waarin het voortgezet onderwijs een kleinere rol lijkt te spelen dan het primair onderwijs.

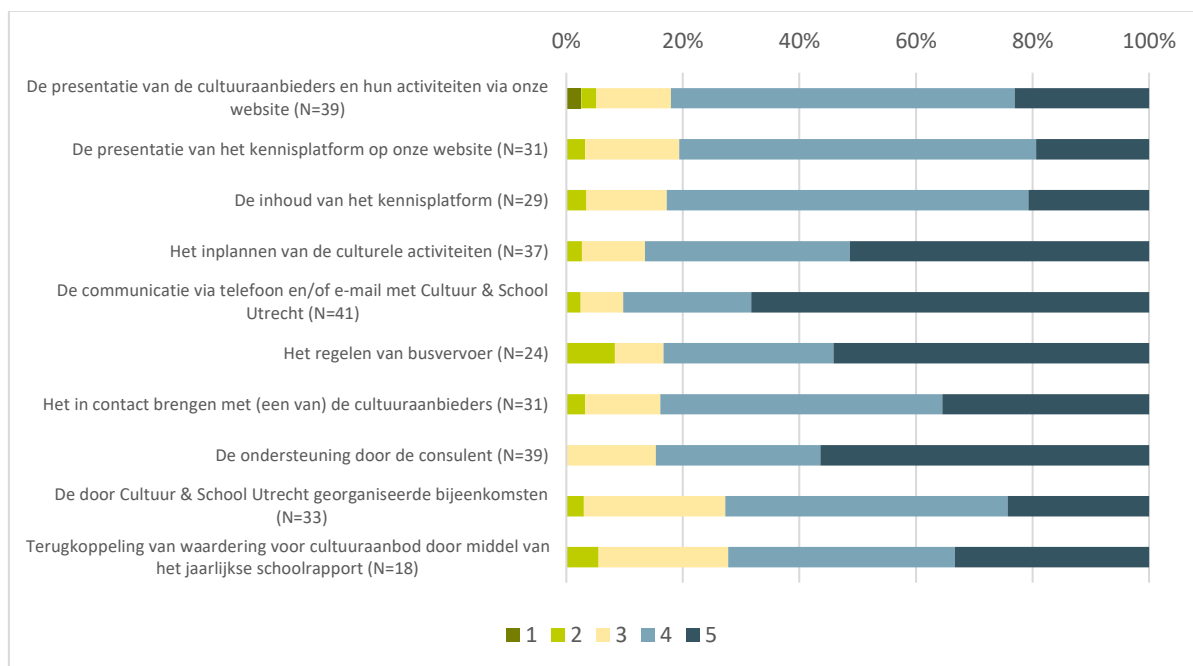
Een belangrijke factor voor zowel po- als vo-scholen is de afstemming van het culturele aanbod op bepaalde specifieke doelgroepen. Respondenten merken op dat het bijvoorbeeld voor leerlingen in het speciaal onderwijs en in het praktijkonderwijs heel belangrijk is dat het aanbod goed aansluit zodat kinderen een succeservaring hebben. En omdat er specifieke en grondige kennis van de doelgroep voor nodig is en niet iedereen deze kennis heeft, zijn sommige professionals geneigd liever zelf hun cultuuraanbod uit te zoeken terwijl anderen juist dankbaar gebruik maken van het aanbod van consultants om mee te denken, omdat zij de ervaring hebben dat de betreffende consultant de doelgroep juist goed kent.

Ook financiële belemmeringen kunnen soms een rol spelen. Specifiek voor het vso knelt het dat de subsidie wordt berekend op basis van het aantal leerlingen, en niet op basis van aantal klassen, die op deze scholen veel kleiner én talrijker zijn dan op reguliere scholen.

Verder werd in de gesprekken duidelijk dat niet alle scholen bekend zijn met de verschillende diensten van C&SU en de rollen die de consultant kan vervullen. Het bemiddelen tussen culturele partners en de school is de taak die voor iedereen bekend is, maar zaken als ondersteunen bij visievorming en beleidsplannen schrijven of het helpen bij subsidieaanvragen zijn, met name in het vo, niet bij iedereen bekend.

De data uit de evaluatiesystematiek geven een beeld van de waardering van de scholen voor de dienstverlening van C&SU.

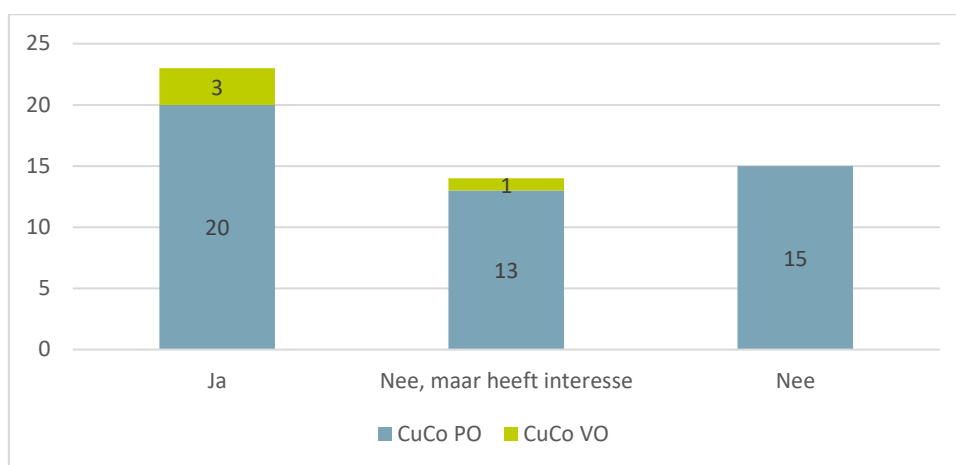
Figuur 2 - Waardering po-scholen voor de dienstverlening van C&SU (schooljaar 2022-2023)
Hoe tevreden ben je over de volgende onderdelen van Cultuur & School Utrecht?
(1 = zeer slecht/ontevreden, 5 = zeer goed/tevreden)



De figuur maakt duidelijk dat de scholen over de hele linie (zeer) positief zijn over de dienstverlening van C&SU. Enkele zaken springen eruit. (Ruim) de helft van respondenten is zeer tevreden over de communicatie met C&SU, de ondersteuning van de consultants, het inplannen van culturele activiteiten en het regelen van busvervoer. De aantallen respondenten van scholen voor voortgezet onderwijs zijn na het eerste startjaar nog te gering om een goed beeld te geven maar ook zij zijn tevreden tot zeer tevreden over de dienstverlening. Uit de evaluatiesystematiek van C&SU blijkt dat de cultuurcoördinatoren binnen het po en vo de diensten van C&SU gemiddeld met een 8,4 beoordelen. De leerkrachten beoordelen deze diensten gemiddeld met een 8,1.

In de vragenlijst aan de cultuurcoördinatoren binnen het primair- en voortgezet onderwijs heeft C&SU gevraagd of zij lid zijn van het kennisplatform. In figuur 3 is te zien dat iets meer dan een derde van de cultuurcoördinatoren aangeeft lid te zijn van het kennisplatform. Een derde was op het moment van invullen nog geen lid, maar toonde wel interesse. Deze cultuurcoördinatoren hebben verderop in de vragenlijst de mogelijkheid gekregen om zich aan te melden voor een lidmaatschap voor het kennisplatform. Tot slot gaf ongeveer een derde van de cultuurcoördinatoren aan geen interesse te hebben.

Figuur 3: In hoeverre is de cultuurcoördinator lid van het kennisplatform (N=52)



3.2 Ervaringen culturele partners: succesfactoren en belemmeringen

In het gesprek met een aantal culturele partners gaven zij aan dat de website van C&SU voor hen een plek is om het eigen aanbod te laten zien, maar ook om nieuwe scholen te bereiken, waardoor ze andere aanvragen binnenkrijgen van scholen dan voorheen. Zij zien de website als een ‘vindplek’ voor scholen, en geven aan dat de filters op de website (om de resultaten bij een zoekopdracht te beperken) heel goed werken. Volgens sommigen zou het zelfs goed zijn als deze filteroptie nog verder uitgebreid zou worden. Het format van de website zorgt er ook voor dat je als aanbieder gedwongen wordt om je aanbod zichtbaar te maken en helder te formuleren wat het aanbod inhoudt.

De culturele partners zijn blij met de belangeloze en onpartijdige positie van C&SU, die het gevoel versterkt dat de verschillende culturele instellingen en aanbieders in Utrecht elkaars collega’s zijn. Verder ervaren de culturele partners, net als de scholen, de consultants als behulpzaam, toegankelijk en makkelijk te bereiken.

Tijdens het gesprek zijn ook een enkele belemmerende factoren genoemd. Allereerst is het voor veel partners moeilijk om nieuwe, onbekende scholen te bereiken, bijvoorbeeld in voor hen onbekende wijken⁶. Er zijn zorgen over scholen die nog niet bereikt worden en de partners zien hierin een rol weggelegd voor de consultants van C&SU. Daarbij blijft vanzelfsprekend wel het uitgangspunt van vraaggestuurd werken vanuit de behoeften van scholen van kracht.

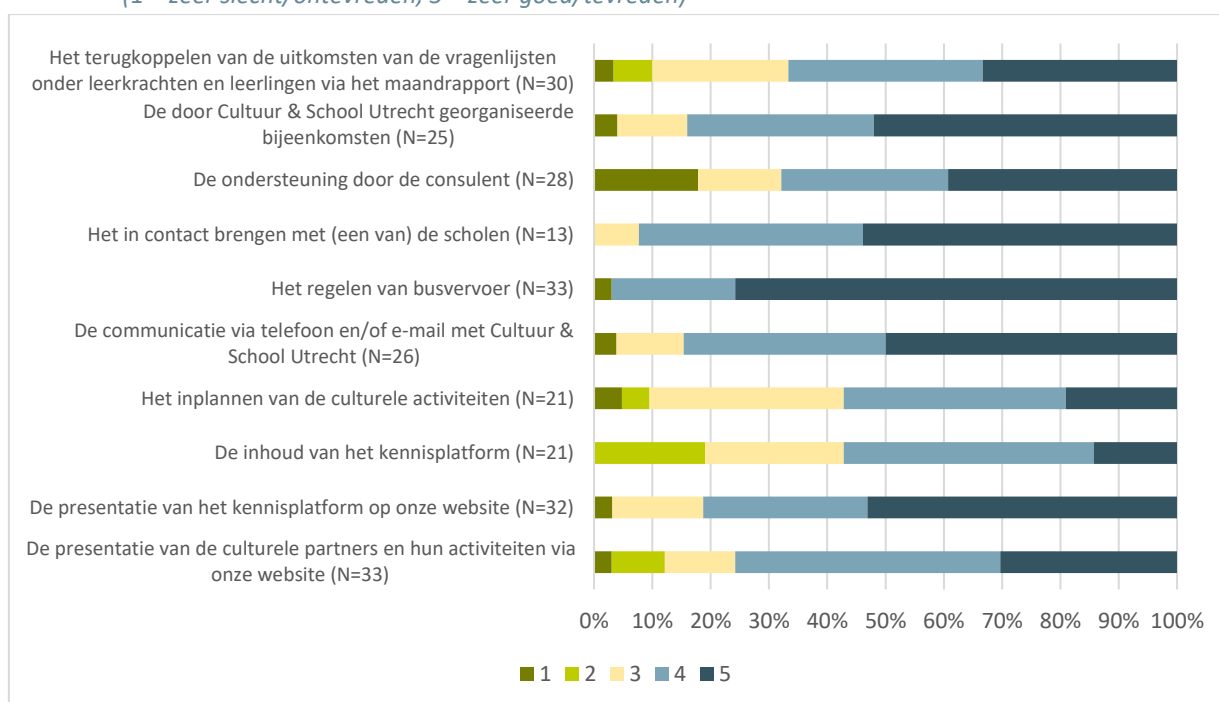
Verder hebben sommige culturele partners de indruk dat het culturele aanbod in Utrecht groeit. Dat is in lijn met de opdracht van C&SU sinds 2021 om als coördinatiepunt het aanbod van *alle* Utrechtse culturele partners (op de locatie van de partner, op school en digitaal) inzichtelijk te maken. Dat maakt dat ‘de oude bekenden’ onder de partners (de musea en podia met alleen aanbod op hun eigen locatie) het gevoel hebben dat de concurrentie toeneemt. In praktijk wordt sinds 2021 het gehele kwaliteitsaanbod uit de stad (dat vaak al jaren bestaat en waar scholen al jaren gebruik van kunnen maken) nu inzichtelijk via C&SU.

⁶ Hiervoor heft C&SU de serie Cultuurthermometer in de wijk opgericht die via het kennisplatform wordt gedeeld.

Daarnaast geven sommige partners aan het lastig te vinden om het contact met leraren van de grond te krijgen. Een enkele partner geeft aan zich niet comfortabel te voelen bij de inspiratiedagen, omdat er van culturele partners verwacht wordt dat ze actief aan hun netwerk bouwen, maar niet iedereen is daarvoor geschikt. Een werkvorm die als vanzelf meer ontmoeting genereert, zou volgens verschillende respondenten helpend kunnen zijn.

In de vragenlijst aan de culturele partners van C&SU is gevraagd in hoeverre de culturele partners tevreden zijn met de diensten van C&SU. In figuur 5 is te zien dat de meeste partners (zeer) tevreden zijn over de diensten van C&SU. Ze zijn het meest tevreden over het in contact brengen met de scholen, het regelen van het busvervoer, de communicatie met C&SU en de presentatie van het kennisplatform op de website van C&SU. Uit de evaluatiesystematiek van C&SU blijkt dat de culturele partners de diensten van C&SU gemiddeld met een 8,2 beoordelen.

Figuur 4: Waardering culturele partners voor de dienstverlening van C&SU (schooljaar 2022-2023)
Hoe tevreden ben je over de volgende onderdelen van Cultuur & School Utrecht?
(1 = zeer slecht/ontevreden, 5 = zeer goed/tevreden)



3.3 Ervaringen C&SU: succesfactoren en belemmeringen

De moeite die culturele partners soms hebben met het bereiken van scholen, wordt ook ervaren door C&SU. Zij geven aan dat niet elke school zit te wachten op ondersteuning. C&SU probeert dan wel (vaak telefonisch) een beeld te krijgen van waarom scholen niet open staan voor hulp. Een knelpunt is dat op sommige scholen nog 'oude' beelden leven over ondersteuning bij cultuureducatie. Dit komt onder andere mogelijk door de manier waarop cultuureducatie in het verleden werd georganiseerd in Utrecht. Sommige scholen denken bijvoorbeeld dat C&SU een commerciële aanbieder is met een verdienmodel. Op veel scholen is het contact en het korte lijntje echter wel aanwezig. Dit contact is vaak sterk persoonsafhankelijk. Vanwege de snelle doorloop en vele personeelwisselingen op scholen is het soms

moelijk om dat lijntje op langere termijn goed te onderhouden. Als de cultuurcoördinator of directeur weggaat, kan de contactpersoon iemand worden die nog niet of nauwelijks kennis heeft van het goed inbedden van cultuureducatie op school en waarmee de relatie met C&SU weer helemaal opnieuw moet worden opgebouwd.

Vo-scholen zijn veelal lastiger te bereiken dan po-scholen. Er is een aantal scholen waarmee nog nooit of nauwelijks contact is geweest. Het is voor de consultants nog zoeken naar de balans in hoe zeer ze moeten blijven aandringen bij de scholen.

Het komt ook voor dat niet de juiste mensen op school worden betrokken bij de gesprekken met C&SU. Er wordt daarom altijd ook een directielid betrokken bij de gesprekken, vanwege de planmatige inzicht en de mogelijkheid om te spreken over bijvoorbeeld financiële zaken.

De consultants geven aan dat uit evaluaties en klankbordgroepbijeenkomsten van C&SU vaak positieve geluiden komen over de dienstverlening van C&SU. Het nadeel is dat scholen die hun cultuuraanbod minder goed op orde hebben, niet altijd bij dit soort bijeenkomsten aanwezig zijn.

3.4 Wensen en behoeften

Uit het gesprek met po-scholen blijkt dat verschillende cultuurcoördinatoren tevreden zijn met de diensten van C&SU en wensen voor de toekomst vooral de manier van werken die nu is ingezet, vast te houden en structureel in te bouwen. Sommige scholen willen hun huidige aanbod in de toekomst aanvullen met disciplines waar ze nu nog weinig mee doen: *“wij willen over het schooljaar heen een totaalpakket bouwen”*. Zij geven aan: *“Cultuur & School Utrecht kan ons ondersteunen door vernieuwend materiaal aan te bieden en samen met ons kijken naar wat er past.”* Bij een andere school is vooral behoefte aan meer flexibiliteit van de culturele partners in de activiteiten. *“We merken dat het vaak vastligt waar het over gaat en wat we gaan doen. Het gaat om meebewegen in wat er nodig is.”* C&SU vervult daarbij de rol van tussenpersoon en stuurt aan op maatwerk.

Op de school waar de icc'er net gaat starten, is de wens voor de toekomst om het cultuuraanbod te laten aansluiten bij de thema's die op dat moment worden behandeld en bij de leerlingpopulatie. Aansluiting op de doelgroep gaat in dit geval bijvoorbeeld over de taligheid van de activiteit en de zwaarte van het onderwerp van de activiteit, dus om zowel de inhoud als het type activiteit.

Ook benoemt een cultuurcoördinator de wens om meer aansluiting te vinden bij het theater in de wijk, waarvan de rol nu nog te weinig benut wordt, zowel door de school als door de culturele partner zelf. Als dit theater een grotere plek in de wijk zou krijgen, kan kunst en theater bereikbaarder worden voor de leerlingen die hier over het algemeen weinig mee in aanraking komen.

De gesprekken met vo-scholen lieten zien dat niet iedere school uit zichzelf specifieke behoeften of wensen weet te formuleren. Enerzijds hebben de scholen weinig specifieke wensen, anderzijds is niet iedereen zich bewust van de zaken waarin C&SU ondersteuning kan bieden. Voor hen zou het helpen om concreter te weten met welke vragen zij de consultant kunnen benaderen. Het valt op dat sommige respondenten ondanks de diverse intensieve communicatielijnen vanuit C&SU (o.a. mailings, kennisplatform) toch niet goed op de hoogte zijn: *“Ik zou er wel even op gewezen moeten worden dat ik C&SU kan benaderen. Het is een service die zij aanbieden maar ik vergeet dat. Het zou helpen om steeds te horen wat er mogelijk is.”* De wensen die genoemd worden, zijn divers: hulp bij het schrijven van een beleidsplan, hulp bij het opzetten van een samenwerking met een kunstopleiding en meer aandacht voor evaluatie van activiteit en de invloed van de activiteit op de docent. Een respondent zou het fijn vinden om een functieomschrijving of takenoverzicht te krijgen van taken die bij een cultuurcoördinator horen, zodat je weet wat je extra of juist te weinig doet ten opzichte van andere cultuurcoördinatoren. Tot slot

wordt genoemd dat het fijn zou zijn als het gehele brede 'inspiratie-aanbod' in Utrecht (in casu de activiteiten van C&SU en Creatief Vermogen Utrecht) logistiek en inhoudelijk op elkaar afgestemd wordt.

Uit het gesprek met culturele partners komt naar voren dat het voor veel respondenten prettig en waardevol is als de consultant hen persoonlijk aandraagt bij een school. Dit geldt vooral voor kleine of nieuwe aanbieders. Het is behulpzaam dat de consultant als intermediair functioneert en een gemêleerd aanbod onder de aandacht kan brengen bij scholen. Het is voor culturele partners fijn dat de consultant weet wanneer een specifieke aanbieder goed bij de school past en hij of zij deze partner rechtstreeks aan de school kan koppelen. Sommige culturele partners zouden graag al vanaf het begin betrokken worden, bijvoorbeeld door aanwezig te zijn bij het gesprek met de school en daar te bespreken wat de mogelijkheden voor maatwerk zijn. Maar in een eerste kennismakingsgesprek tussen C&SU en een school moet eerst inzichtelijk worden waar een school staat, welke hulpvragen, ambities en wensen deze heeft. Dat doet C&SU door middel van het bespreken van de vier landelijk opgestelde thema's voor goed cultuuronderwijs: visie, deskundigheid, samenwerking en programma. Vervolgens kan C&SU zo goed mogelijk aansluiten bij de hulpvraag of ambitie van de school door passend aanbod inzichtelijk te maken en indien gewenst de school met culturele partners in gesprek te brengen.

Verder wijzen culturele partners op het belang van een brede definitie van cultuur die ook erfgoed, wetenschap en technologie omvat. In de presentatie van activiteiten zijn deze disciplines door C&SU overigens ook specifiek benoemd⁷. In samenhang hiermee benadrukken zij dat de doelgroep breder zou moeten zijn dan alleen de ckv-docenten. Er zijn immers ook docenten natuurkunde die een activiteit rond sterrenkunde organiseren. Tot slot wensen verschillende culturele partners meer inzicht te krijgen in de compleetheid van het gehele culturele educatieve aanbod in de stad, om zo inzichtelijk te maken of er een discipline over- of ondervertegenwoordigd is.

⁷ Zie [website C&SU](#)

4 Meerwaarde en opbrengsten van de C&SU aanpak

In dit hoofdstuk geven we een indruk van de ervaren meerwaarde en eerste opbrengsten die genoemd zijn door de betrokken partijen. Na het eerste jaar van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU zijn er enkele succesfactoren aan te wijzen die nu al meerwaarde lijken te genereren. Concrete opbrengsten of effecten zijn in dit stadium overigens nog niet te benoemen.

4.1 Meerwaarde van de consulenten

De consulenten van C&SU worden door alle betrokkenen beschouwd als een grote meerwaarde. Zij vervullen verschillende rollen voor de scholen en hebben een breed netwerk. Voor scholen is het aantrekkelijk dat C&SU het overzicht heeft over het aanbod van cultuureducatie in de stad en dat consulenten de ontwikkelingen binnen musea, podia of andere partners kennen en weten welke landelijke trends er spelen. Dat kan helpen om contact te leggen met mensen van andere scholen, of om nieuw of ander aanbod op het spoor te komen. Voor culturele partners is het juist aantrekkelijk dat de consulenten goed thuis zijn in de onderwijssector en weten welke – soms praktische – overwegingen kunnen spelen voor scholen. Ook hebben de consulenten veel kennis in huis. Het gaat hierbij zowel om zakelijke kennis over geldstromen en subsidies voor scholen, als om ervaringskennis van de praktijk op scholen, verschillende leeftijdsgroepen, onderwijssectoren en specifieke onderwijs- of ondersteuningsbehoeften van leerlingen.

Een van de opbrengsten van de extra inzet van de consulenten is de tijdwinst die het oplevert als de consulent hen taken uit handen neemt. Een andere opbrengst die is genoemd, is het vinden van het juiste aanbod dat goed aansluit bij een specifieke groep leerlingen, hun mogelijkheden en hun leeftijd. De consulent biedt echt maatwerk, en dat wordt gewaardeerd. Ook de mogelijkheid tot het sparren zelf is een meerwaarde van de inzet van de consulenten. Het contact wordt ervaren als laagdrempelig en gezellig. De consulenten zorgen dat ze goed zichtbaar zijn als aanspreekpunt. Dit contact levert veel op: *"Als ik met ze heb gespard of gesproken heb ik altijd weer nieuwe ideeën, of ze mailen nog na, dan kan ik daar weer mee door"*.

Voor de culturele partners is het contact met de consulent ook waardevol, omdat ze hen zien als een centrale speler die steeds weer *"het vuurtje aanwakkert"*. Zij ervaren de consulenten ook als toegankelijk en waarderen het persoonlijke gesprek dat zij aangaan op de scholen, omdat dat volgens hen de enige manier is om nieuwe scholen te betrekken: *"je moet proberen de school in te komen"*.

Ook benadrukken verschillende respondenten hoe belangrijk het is dat de consulent helpt bij het vinden van het juiste aanbod. De school moet erop kunnen vertrouwen dat het een succeservaring voor de leerling wordt. Dat geldt bijvoorbeeld voor het speciaal onderwijs. Het is belangrijk dat de consulent oog heeft voor de specifieke kenmerken van de school en de leerlingpopulatie.

4.2 Meerwaarde van het kennisplatform en professionalisering

Over het kennisplatform komt uit de gesprekken met de respondenten nog geen duidelijk beeld naar voren. Dat heeft er onder meer mee te maken dat de respondenten geen onderscheid maken tussen het kennisplatform en de overige onderdelen van de website van C&SU terwijl ze in praktijk bijvoorbeeld wel lid zijn van de nieuwsbrief en dus van het kennisplatform. De bewuste ervaringen met het kennisplatform zijn in deze groep respondenten nog te beperkt om de meerwaarde ervan in beeld te kunnen brengen.

Over het algemeen beschouwen de respondenten de website en informatievoorziening van C&SU als informatief en inspirerend. De meerwaarde van C&SU als aanbieder van inspiratie wordt ook in bredere context genoemd. Zo kwam verschillende keren terug dat de inspiratiedagen waardevol zijn, omdat daar zichtbaar wordt wat er in de stad allemaal wordt aangeboden.

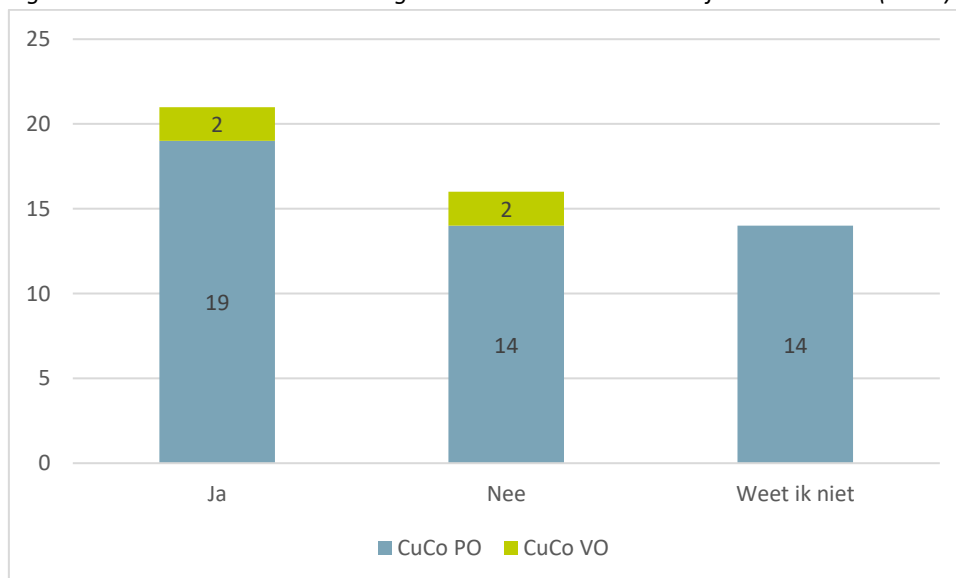
Ook ten aanzien van de meerwaarde van professionalisering voor scholen en culturele partners zoals de training cultuurcoördinator, Training Vakmanschap in Cultuuronderwijs en Prikkelvriendelijke Cultuureducatie geldt dat het in dit stadium nog te vroeg is om daar uitspraken over te doen aangezien deze pas recent van start zijn gegaan.

4.3 Meerwaarde werkdrukverlaging

Een deel van de respondenten heeft aangegeven gebruik te maken van kunstvakdocenten als vorm van werkdrukverlaging, of zelf (met name zzp'ers) te werken als docent in dit kader. Dit kan voor beide partijen meerwaarde hebben: de culturele partner leert snel en vindt het leuk, onder andere vanwege het intensievere contact met leraren. De leraar heeft zijn of haar handen vrij. Wel is er didactische en pedagogische kwaliteit nodig bij de vakleerkracht, en ervaring met langer dan een dagdeel voor een klas staan. Met eerdergenoemde training Vakmanschap in Cultuuronderwijs wordt daarin voorzien.

In de vragenlijst aan de cultuurcoördinatoren binnen het primair- en voortgezet onderwijs is gevraagd in hoeverre zij interesse hebben in werkdrukverlagend aanbod. In figuur 6 is te zien dat iets meer dan een derde van de cultuurcoördinatoren interesse heeft in werkdrukverlagend aanbod.

Figuur 5: Interesse in werkdrukverlagend aanbod voor het schooljaar 2023-2024 (N=52)



4.4 Opbrengsten voor leerlingen

Wat betreft waar te nemen effecten bij leerlingen zijn er dit eerste jaar nog weinig concrete opbrengsten te benoemen. Wel wordt uit de gesprekken duidelijk dat actieve matching van cultureel aanbod met een school of klas door consultants veel op kan leveren voor leerlingen en scholen, omdat dit helpt om het

juiste aanbod te vinden voor een specifieke doelgroep en omdat een geslaagde culturele activiteit een positieve invloed kan hebben op de kunst- en cultuurbeleving van leerlingen.

5 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk reflecteren we aan de hand van het analysekader op de uitkomsten van de eerste gesprekken en formuleren we conclusies over de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU. Vervolgens formuleren we enkele aanbevelingen. We benadrukken hier nogmaals dat het gaat om een startmeting met een beperkt aantal respondenten van scholen en culturele aanbieders. Het gaat derhalve om een eerste indicatief beeld op basis van beschikbare data en verkennende gesprekken waarin de nadruk ligt op uitgangssituatie, behoeften en verwachtingen.

5.1 Conclusie

In hoofdstuk 1 is het analysekader geschetst aan de hand waarvan de eerste gesprekken zijn gevoerd. De volgende conclusies tekenen zich af, geformuleerd langs de bouwstenen uit het analysekader.

Input De consulenten en de aanjager van het kennisplatform zijn aangesteld en aan de slag gegaan. Daarnaast is het kennisplatform ingericht en in gebruik genomen. Verder zijn de uitgangssituatie en de behoeften en verwachtingen van scholen in beeld gebracht.

Proces C&SU heeft concrete doelen geformuleerd, waaronder het onderhouden van laagdrempelig contact met de scholen, kennisdeling via het kennisplatform, inzetten op professionalisering en werkdrukverlagend cultuuraanbod. De implementatie van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU is opgestart. Er is ingezet op het leggen van contact met de scholen, met name op een-op-een contacten met de cultuurcoördinatoren. Aan iedere school is een consulent gekoppeld en er is een goed bereik gerealiseerd. De uitgangssituaties en daarmee de behoeften van scholen verschillen en daarmee variëren ook de aard en intensiteit van het contact met en de ondersteuning van de consulenten. De consulenten vervullen vele rollen: ze voeren ambitiegesprekken met de scholen, zijn sparringpartner voor de cultuurcoördinator, ze zijn de verbindende factor tussen de school en het juiste aanbod, ze regelen praktische zaken, dragen kennis over, lezen en luisteren mee met de school, en zijn soms spreekbuis om draagvlak te creëren in de school. Daarmee zetten ze in brede zin in op kwaliteitsverbetering van het cultuuronderwijs op Utrechtse scholen en investeren ze in gelijke kansen voor de leerlingen.

De overige zaken moeten nog grotendeels van de grond komen. Het kennisplatform lijkt nog in beperkte mate gevonden te worden volgens de respondenten, maar uit de olopende abonneecijfers komt wel voren dat er groei is gerealiseerd. De professionalisering is onderzocht en ontwikkeld en zal in het schooljaar 2023-2024 worden opgestart, net als het werkdrukverlagend cultuuraanbod dat inmiddels goed vindbaar is op de site. Er is veel interesse in de mogelijkheden, inclusief de inzet van kunstvakdocenten.

Output Over de output van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU kunnen we nog geen conclusies trekken. Het is duidelijk merkbaar dat de proactieve inzet van de consulenten door de scholen zeer op prijs wordt gesteld. De meerwaarde van die inzet voor scholen en culturele partners zal de komende periode in beeld worden gebracht.

Outcome Over de opbrengst van de aanpak 'Herstel en veerkracht op school' van C&SU in termen van waargenomen effecten op leerlingen kunnen we in dit stadium van de monitor nog geen uitspraken doen.

5.2 Aanbevelingen

De uitkomsten van de startmeting geven aanleiding voor enkele aanbevelingen.

1. *Proactief werken in een vraaggestuurde context*

De inzet van consultants die onafhankelijk en proactief bemiddelen tussen scholen en culturele aanbieders slaat aan. Zij zullen de komende jaren naar verwachting een belangrijke rol vervullen in een setting waarin de werkdruk op scholen hoog blijft. Tegelijkertijd blijven scholen zelf verantwoordelijk voor cultuuronderwijs en zullen zij in de Utrechtse vraaggestuurde context ook zelf moeten blijven aangeven waar zij aan willen werken. Vanuit de subsidieregeling Cultuur voor Ieder Kind is het immers zo geregeld dat de keuze voor de invulling van het cultuuronderwijs voor 100% bij de school ligt. Dat roept de vraag op tot waar de rol van de consultant (en in bredere zin die van C&SU) reikt en waar de verantwoordelijkheid van de school begint. Het is raadzaam om met scholen, culturele partners en andere stakeholders te (blijven) reflecteren op die rolverdeling en mogelijke wijzigingen daarin.

2. *Continuïteit bieden te midden van personele wisselingen*

Ook in dit onderzoek hebben we gemerkt dat er veel personele wisselingen zijn onder medewerkers van scholen en culturele partners. Een van de gevolgen daarvan is dat nieuwe professionals steeds opnieuw moeten worden ingewerkt en geïnformeerd. Dat betekent dat de communicatie en informatievoorziening rondom de aanpak van C&SU veel inzet zal blijven vragen. De consultants kunnen te midden van die wisselingen een vast ankerpunt vormen voor scholen en instellingen.

3. *De werelden van onderwijs en cultuur verbinden*

Naarmate de inzet van kunstvakdocenten op scholen groeit, zullen er nieuwe werkrouines ontstaan in een wisselwerking tussen onderwijs en cultuur. Dat vraagt wat van de betrokken professionals. De inzet op versterking van pedagogisch-didactische vaardigheden van kunstvakdocenten door C&SU is daar een voorbeeld van. Andere aspecten die C&SU daarbij stimuleert zijn het werken op de verschillende schooltypes en onderwijsniveaus en de specifieke kenmerken en behoeften van de leerlingenpopulaties voor wie cultuuronderwijs niet vanzelfsprekend toegankelijk is zoals bijvoorbeeld voor leerlingen in het speciaal onderwijs.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, december 2023

In opdracht van Cultuur & School Utrecht