

Zicht op cultuurcoaches

Vier stappen naar goede monitoring en evaluatie

DOELEN

DOEN

CHECK

VERBETER

INHOUD

INLEIDING	3
DE VIER STAPPEN	4



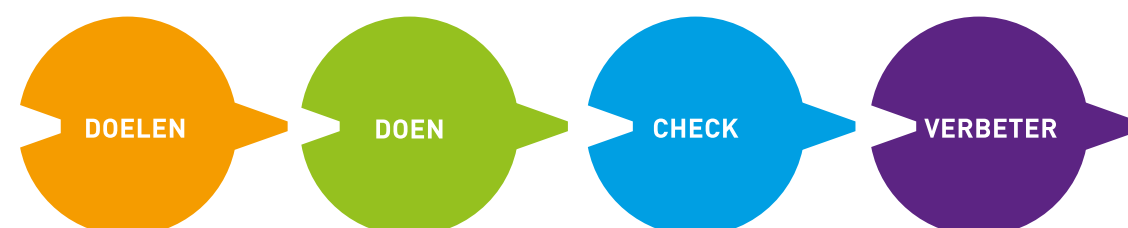
WERKBLADEN	20
VOORBEELD 1	24
VOORBEELD 2	28
VOORBEELD 3	32
COLOFON	36

INLEIDING

**Hoe krijg je zicht op het effect van de inzet van de cultuurcoach?
Deze vraag stond centraal in een werkplaats die het LKCA startte in
2019. Beleidsmedewerkers, cultuurcoaches, provinciale adviseurs
en onderzoekers gingen op zoek naar middelen om deze vraag te
beantwoorden.**

Het resultaat staat in deze publicatie. In vier stappen maak je een plan voor het verzamelen van gegevens over het werk en het effect van de cultuurcoach(es) in jouw gemeente. De publicatie is vooral bedoeld voor beleidsmedewerkers, maar we raden aan om dit plan samen te maken. Want niet alleen de gemeente, ook werkgevers en cultuurcoaches zelf willen zicht krijgen op het effect van de werkzaamheden van de cultuurcoach.

Of je nu wil verantwoorden, leren, vergelijken of enthousiasmeren, je moet als partijen altijd in gesprek blijven over de vraag 'Doen we de goede dingen en doen we die dingen goed?' We hopen dat dit stappenplan helpt om dat gesprek goed en onderbouwd te voeren.



DE VIER STAPPEN

Het figuur laat zien welke vier stappen nodig zijn om te komen tot een goede monitoring en evaluatie van de inzet van cultuurcoaches.

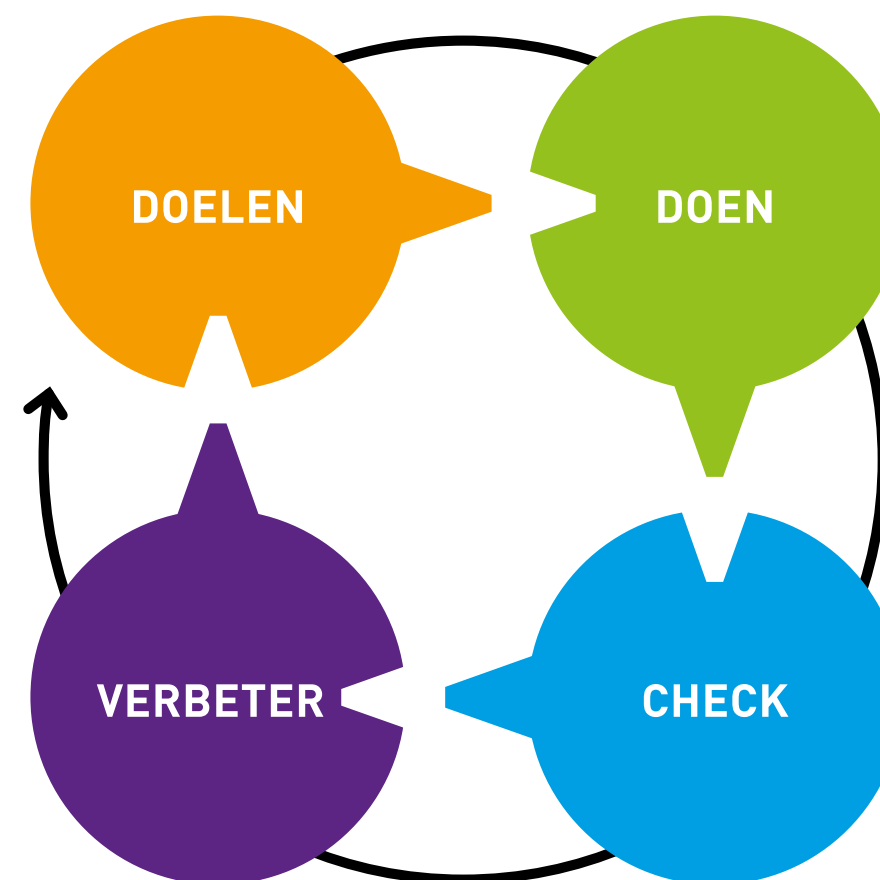
1. Je begint met het stellen van **Doelen**: wat wil je bereiken met de inzet van de cultuurcoaches? En wel op zo'n manier dat het voor iedereen duidelijk is wat het uiteindelijk moet opleveren.
2. Bij **Doen** maak je een plan van aanpak voor de monitoring en evaluatie: je bepaalt hoe je gegevens gaat verzamelen, welke gegevens je gaat verzamelen, wie de gegevens gaat verzamelen en wanneer en bij wie je gegevens gaat verzamelen. Vervolgens ga je gegevens verzamelen.
3. Nadat alle relevante gegevens zijn verzameld, komt de volgende stap **Check**: de analyse en evaluatie van de gegevens.
4. Bij stap vier **Verbeter** trek je conclusies en stel je vast hoe je de inzet van cultuurcoaches kunt verbeteren.

Partners

Het is belangrijk om bij alle stappen de partners te betrekken. Dit zorgt voor een betere aansluiting tussen beleid en uitvoering. Ook vergroot je zo het draagvlak bij de partners.

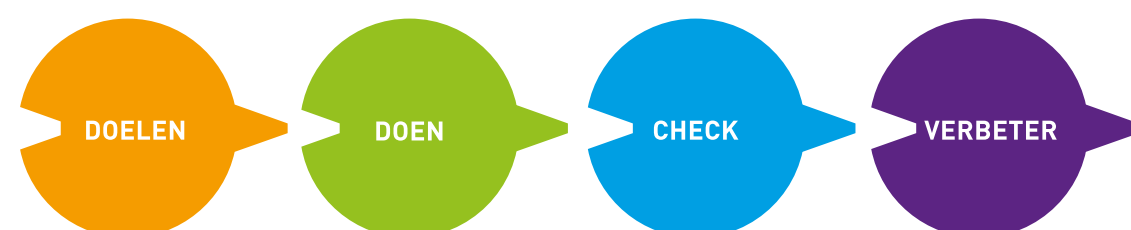
Het is een cyclus

Monitoring en evaluatie van de cultuurcoaches is, zoals figuur 1 laat zien, een cyclus. Nadat je in stap vier hebt nagedacht over verbeteringen, kun je weer nieuwe doelen stellen en begint de cyclus opnieuw. Een cyclus kan gaan over een (paar) jaar met aandacht voor alle werkzaamheden van cultuurcoaches in een gemeente, maar hij kan ook gaan over slechts een maand en over één culturele activiteit van één cultuurcoach.



Een kleine cyclus maakt vaak onderdeel uit van een grotere cyclus. Een activiteit van één maand die wordt geëvalueerd, maakt ook deel uit van een jaarlijks beleidsplan. Hierdoor kun je tussentijds evalueren en je doelen bijstellen.

Wellicht is monitoring en evaluatie een nieuw gebied voor je. In dat geval is het verstandig om als oefening te starten met de monitoring en evaluatie van een of enkele kortlopende activiteiten. Kijk vervolgens hoe je dit kunt uitbouwen.





DOELEN

DOELEN

DOEN

CHECK

VERBETER

1 DOELEN

Concrete doelen zijn een voorwaarde voor een goede monitoring en evaluatie. Bij de start van de monitoring en evaluatie stel je vast voor wie en waarvoor de cultuurcoach wordt ingezet, waar en hoe de middelen (geld, materiaal, personeel) worden ingezet en wat die uiteindelijk moeten opleveren (prestaties en effecten).

Veel gemeenten werken al langer met cultuurcoaches. Zij hebben waarschijnlijk al doelen geformuleerd en uitgewerkt in uitvoerings- of jaarplannen of prestatieafspraken. Deze doelen en plannen vormen dan een goede start, maar voor de monitoring en evaluatie is het vaak nodig om ze aan te scherpen. In dit hoofdstuk vind je daar aanwijzingen voor.

Het kan ook zijn dat er nog geen doelen zijn vastgelegd. Dan is het goed om eerst naar de plaatselijke situatie (bijvoorbeeld een wijk) en behoeftes te kijken. Soms is er informatie of zijn er openbare onderzoeken beschikbaar. Vraag daarnaast vooral input van direct betrokkenen die de situatie goed kennen. Denk bijvoorbeeld aan cultuurcoaches, werkgever(s), gemeentelijke beleidsafdelingen, culturele instellingen, zorginstellingen, scholen, jongerenwerk en wijkteams. Praat ook vooral met je doelgroep: de mensen die je uiteindelijk wilt bereiken. Het is belangrijk om te weten wat hun wensen/behoefte zijn en welke belemmeringen zij op dit moment ervaren. Als je je doelstellingen hierop baseert, vergroot dat de kans van slagen van je beleid. Hun input kun je ook gebruiken om vast te stellen welke effecten je wilt bereiken: wat moet er bij de doelgroep veranderd zijn na afloop van de activiteiten?

Voor een goede monitoring en evaluatie is het aan te raden om samen met de betrokkenen een gemeenschappelijk (hoofd)doel te bepalen. Daarnaast kunnen betrokkenen eigen subdoelen hebben.

Heb je nog geen doelen vastgelegd, en vind je het lastig om doelen te formuleren? Kijk dan ter inspiratie eens bij de voorbeelden in de bijlage.

1.1 SMART Doelen stellen

Het is verstandig om je doelen zo SMART mogelijk te formuleren. Dit geldt ook voor de beschrijving van de middelen, activiteiten, prestaties en effecten. SMART formuleren voorkomt onduidelijke afspraken met tal van open eindjes. SMART staat voor:

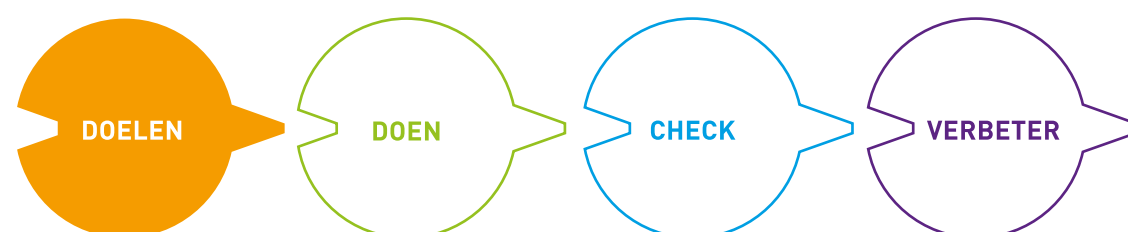
- *Specifiek*. Wat wil je precies bereiken met de inzet van cultuurcoaches? Of: waar moet de inzet van de cultuurcoach aan bijdragen?
- *Meetbaar*. Het resultaat moet ook meetbaar/zichtbaar zijn. Dit kan in de vorm van getallen/percentages, maar bijvoorbeeld ook door quotes, foto's en/of filmpjes (zie paragraaf 1.6).
- *Acceptabel of aanvaardbaar*. Zijn de betrokkenen het erover eens dat de doelen bereikt moeten worden?
- *Realistisch*. Zijn de doelen voor jezelf en anderen (partners) haalbaar in tijd en met de beschikbare middelen?
- *Tijdgebonden*. Wanneer wil je de doelen bereiken, meten en evalueren?



Noteer hier zo smart mogelijk de doelen die je wilt bereiken.



Voorbeeld nodig? [Klik hier](#).



DOELEN

1.2 Middelen

Voor het bereiken van de doelen zijn middelen (geld, uren van professionals, materialen en accommodatie) nodig. Achterhaal welke middelen partners (kunnen) inzetten en ga na aan welke doelstelling deze middelen (kunnen) bijdragen.

Zet in een overzicht welke bijdrage partners leveren, aan welke doelstelling(en) ze bijdragen en welke afspraken ze hierover hebben gemaakt.



Noteer hier de middelen die jij en je partners verwachten in te zetten. Wat heb ik nodig om de eerder doelen te bereiken?



Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)

1.3 Activiteiten

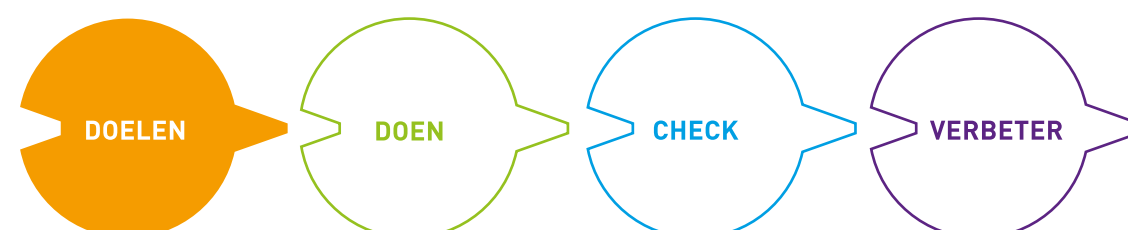
Hier formuleer je welke concrete activiteiten en werkzaamheden van de cultuurcoach en/of partners nodig zijn om de doelen te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan het organiseren van maandelijkse theaterworkshops op middelbare scholen, het langsgaan bij culturele instellingen voor het opbouwen van een netwerk, of het bezoeken van zorgorganisaties om kunst en cultuur daar op de agenda te krijgen.



Noteer hier de activiteiten die je zelf wilt uitvoeren en de activiteiten die je wilt laten uitvoeren door anderen



Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)



1.4 Prestaties

De activiteiten moeten leiden tot bepaalde prestaties. De prestaties gaan vaak over het aantal en soort mensen en organisaties die je bereikt met je activiteiten. Bijvoorbeeld: je wilt dat in een jaar minimaal 150 leerlingen van vijf verschillende scholen meedoen aan een theaterclinic.



Noteer hier de verwachte prestaties die volgen uit de activiteiten die je wilt realiseren.



Voorbeelden nodig? [Klik hier.](#)



DOELEN

1.5 Effecten

Uiteindelijk wil je graag dat de middelen, activiteiten en prestaties leiden tot bepaalde veranderingen bij de doelgroep. Dat zijn de effecten. Bijvoorbeeld: meer cultuurparticipatie van jongeren of (blijvende) sociale contacten in de wijk. Het is belangrijk om te weten welke effecten zijn bereikt om zo de meerwaarde van de werkzaamheden van de cultuurcoach te bepalen.

Noteer de belangrijkste veranderingen die je verwacht bij de doelgroep door de werkzaamheden van de cultuurcoach. Noteer ook op welke termijn je deze veranderingen wilt zien: bijvoorbeeld direct na afloop, na een jaar of na vier jaar.



Vul hier in wat de gewenste effecten zijn van de inzet van de cultuurcoach(es). En op welke termijn je deze effecten wilt zien. Maak eventueel een onderscheid tussen effecten op korte en langere termijn.



Voorbeelden nodig? [Klik hier.](#)

1.6 Tips voor het onderzoeken van effecten

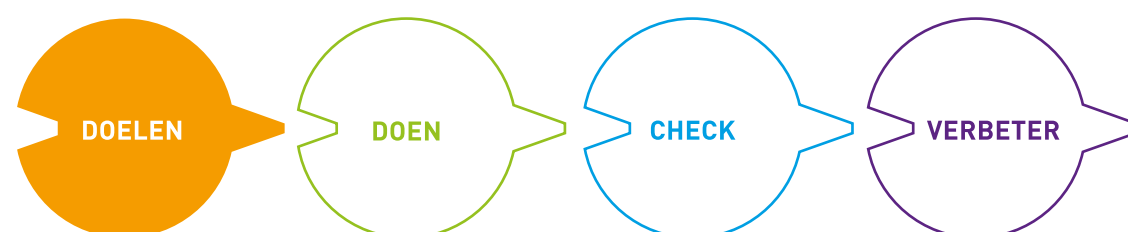
Om echt het effect van een activiteit vast te kunnen stellen, is minimaal een voor- en nameting nodig. De doelgroep vult vooraf bijvoorbeeld een gestandaardiseerde vragenlijst in en vult na afloop van de activiteit dezelfde lijst weer in.

Eigenlijk moet je deze metingen doen bij de groep die meedoet met de activiteit (interventiegroep) én bij een vergelijkbare groep die niet meedoet aan de activiteit (controlegroep).

Een wetenschappelijk onderbouwd effectonderzoek is vaak niet haalbaar omdat daar veel kennis voor nodig is en omdat het tijd en geld kost. Daarnaast is het vaak niet mogelijk om bewoners in een buurt uit te sluiten van bepaalde activiteiten of blootstelling aan bepaalde factoren. In plaats van objectieve metingen te doen, kun je ervaren effecten ook achterhalen door deelnemers te interviewen. Grofweg kun je op twee manieren onderzoek doen naar effecten: kwantitatief en kwalitatief.

1.6.1 Kwantitatief onderzoek

Met kwantitatief onderzoek probeer je effecten te achterhalen, waarbij de resultaten worden uitgedrukt in cijfers. Dit is alleen mogelijk en zinvol als er een grote groep mensen deelneemt aan een bepaalde activiteit. Bij kwantitatief onderzoek wordt vaak gebruik gemaakt van gestandaardiseerde vragenlijsten. Dat wil zeggen dat de volgorde van de vragen vastligt, net als de antwoordmogelijkheden. Mensen moeten bijvoorbeeld kiezen voor een antwoord op een 5-puntsschaal, van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. De doelgroep vult meestal zelf de vragenlijst in. Kwantitatief onderzoek geeft bijvoorbeeld antwoord op een vraag als: 'Hoeveel procent van de ouderen in de wijk voelt zich minder eenzaam door een bepaalde culturele activiteit?'



DOELEN

Meer weten over kwantitatief onderzoek:



[Inkijkexemplaar praktijkgericht kwantitatief onderzoek](#)



[Handleiding voorbeeld tevredenheidsonderzoek](#)

1.6.2 Kwalitatief onderzoek

Kwalitatief onderzoek is meer beschrijvend van aard en richt zich op interpretaties, ervaringen en betekenis. Kwalitatieve resultaten worden meestal weergegeven in woorden. Een kwalitatief onderzoek doe je bijvoorbeeld met diepte-interviews of groepsgesprekken, maar ook observaties en logboeken kunnen kwalitatieve gegevens opleveren.

Tijdens de interviews of groepsgesprekken liggen de gespreksonderwerpen meestal vast, maar de exacte formulering en volgorde van de vragen verschillen per gesprek. Wanneer je merkt dat iemand veel te vertellen heeft over een bepaald onderwerp is het goed om door te vragen. Bij kwalitatief onderzoek ligt de focus vooral op het achterhalen van het antwoord op waaromvragen: 'waarom zijn ouderen in deze wijk minder eenzaam na een bepaalde culturele activiteit?' Met hulp van diepte-interviews ontdek je de verwachtingen en behoeftes van de doelgroep.

Meer weten over het doen van kwalitatief onderzoek:



[Dictaat kwalitatief onderzoek](#)

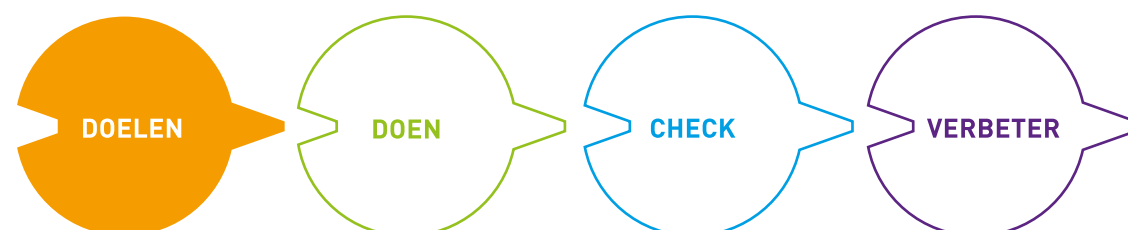


[Handleiding kwalitatief onderzoek](#)



[Basisboek interviewen](#)

Om effecten in kaart te brengen kun je samenwerken met de gemeentelijke afdeling onderzoek (als die er is). Daarnaast kun je op zoek gaan naar studenten van relevante hbo- en wo-opleidingen. Studenten van een sociaalwetenschappelijke master (bijvoorbeeld psychologie of sociologie) zijn hiervoor waarschijnlijk het meest geschikt, maar ook op andere opleidingen wordt veel aandacht besteed aan onderzoeksmethoden en de uitvoering van onderzoek.



DOEN

DOELEN

DOEN

CHECK

VERBETER

2 DOEN

Hoe monitor en evaluer je de doelen? Welke gegevens verzamel je? Wie gaat dat doen? En wanneer gaat dat gebeuren? Dit hoofdstuk gaat over het plan van aanpak voor de monitoring en evaluatie.

2.1 Meten & gegevens verzamelen

Wat vind je zelf interessant om te weten over de vastgestelde doelen, middelen, activiteiten, prestaties en effecten (bijvoorbeeld om te evalueren en te verbeteren)? En wat is voor andere belanghebbenden interessant (bijvoorbeeld qua verantwoording)? Stel per onderdeel concrete vragen die je beantwoord wilt zien. En kijk vervolgens hoe (met welk instrument of welke methode) je de vragen wilt beantwoorden.

2.1.1 Middelen

Het monitoren van de middelen is vaak belangrijk voor de financiële verantwoording. Hiervoor zijn de volgende vragen bijvoorbeeld relevant: zijn er budgetten overschreden? Zijn er voldoende materialen beschikbaar? Is het aantal mensen voldoende? Worden de juiste organisaties ingezet? Is de kwaliteit van de ingezette mensen van het juiste niveau?

Instrumenten om antwoorden te geven op dit soort vragen zijn bijvoorbeeld:

- (Gemeentelijke) begroting
- Financiën/bedrijfsresultaat accommodaties (bijvoorbeeld investeringen en afschrijvingen)
- Urenregistratie
- Materialenlijst

2.1.2 Activiteiten

Het gaat hier om de concrete acties en werkzaamheden die zijn ingezet om bepaalde doelen te bereiken. Dit kan gaan over de activiteiten van de cultuurcoach zelf, maar ook over gezamenlijke activiteiten met partners. Vragen die je hierover kunt stellen zijn: welke activiteiten zijn er georganiseerd voor de doelgroep? Welke contacten met andere organisaties zijn er gelegd? Met wie is samengewerkt (netwerk)? Dit is voor cultuurcoach en partners vooral een kwestie van bijhouden en registreren.

Het is daarnaast mogelijk om aandacht te besteden aan het proces: hoe zijn de activiteiten tot stand gekomen? Denk daarbij aan vragen als: zijn de activiteiten uitgevoerd zoals ze bedoeld waren? Hoe hebben betrokkenen de activiteiten ervaren? Hoe verliep de samenwerking tussen de verschillende partners?

Meer informatie over procesevaluatie:



[Factsheet procesevaluatie](#)



[Werkblad zelfscan samenwerking](#)



[Filmpje Netwerkanalyse](#)

2.1.3 Prestaties

Bij prestaties gaat het om de output van de activiteiten, meestal weergegeven in aantallen. Voorbeelden van vragen zijn: Hoeveel activiteiten hebben plaatsgevonden, en hoe vaak? Hoeveel deelnemers zijn er per activiteit of bij een evenement geweest? Welke kenmerken hadden de deelnemers (geslacht, leeftijd, afkomst, et cetera)? Waren de deelnemers ook daadwerkelijk mensen uit de doelgroep (bereik)?



DOEN

Manieren om dit in kaart te brengen zijn bijvoorbeeld:

- Registratie activiteiten en frequentie daarvan
- Deelnemerslijsten met informatie over deelnemers (achtergrond, aantal, motivatie/reden, terugkeerfrequentie en doorstroomcijfers)

2.1.4 Effecten

De gewenste veranderingen bij de doelgroep zijn vaak vastgelegd bij de doelen. Kortetermijneffecten zijn de waarneembare veranderingen direct na afloop tot een jaar na afloop van de activiteiten. Bij de langetermijneffecten gaat het om veranderingen in de jaren daarna. Voorbeelden van relevante vragen voor het monitoren en evalueren van effecten zijn: hoeveel mensen in de gemeente of buurt zijn meer gaan deelnemen aan cultuurele activiteiten? Geven deelnemers aan dat ze minder eenzaam zijn? Is er meer samenwerking ontstaan tussen de verschillende culturele aanbieders? Hoeveel mensen zijn gelukkiger?

Bij het uitvoeren van een effectevaluatie is het belangrijk dat je jezelf ervan bewust bent dat nog meer factoren een situatie kunnen beïnvloeden. De afname van de eenzaamheid of toename van de cultuurparticipatie kan ook het gevolg zijn van andere factoren. De cultuurcoach is vaak een van de vele factoren. Toch is vaak wel aannemelijk te maken dat de inzet van de cultuurcoach aan een bepaald resultaat heeft bijgedragen. Zijn er na een wijktheatervoorstelling meer sociale contacten in een wijk? En blijkt uit onderzoek dat die sociale contacten zijn ontstaan in de periode van die wijkvoorstelling? Dan valt te beredeneren dat de inzet van cultuurcoach hieraan heeft bijgedragen.

Wat helpt bij het aantonen van effecten is de combinatie van 'tellen en vertellen'. Door met deelnemers of betrokkenen te spreken over hun ervaringen, krijgen cijfers (uit een survey of bestaand onderzoek) meer betekenis. Bijvoorbeeld: wanneer senioren in interviews zelf aangeven dat ze meer sociale contacten hebben door bepaalde culturele activiteiten, wordt

het verband tussen activiteit en toegenomen sociale contacten aannemelijker. Ze kunnen echter ook aangeven dat hun sociale contacten zijn toegenomen door een andere activiteit of door bijvoorbeeld een nieuwe gemeenschappelijke ruimte. In dat geval is het effect van de cultuurcoach waarschijnlijk kleiner.

Het is ook goed om stil te staan bij de vraag waarom er wel/geen effecten gevonden zijn. Zo kun je achterhalen of je je activiteiten moet aanpassen.

Instrumenten en methodes die gebruikt kunnen worden voor het in kaart brengen van effecten en impact zijn bijvoorbeeld:

- Diepte-interviews met deelnemers (kwalitatief onderzoek)
- Observatie (kwalitatief onderzoek)
- Survey/ gestructureerde vragenlijst (kwantitatief onderzoek)
- Lopende en/of periodieke onderzoeken, bijvoorbeeld vanuit de gemeente (doorgaans kwantitatief onderzoek)

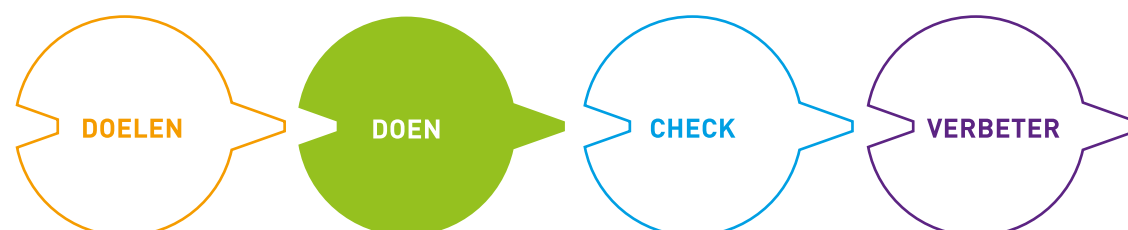
Hoewel je zelf zeker onderzoek kunt doen naar effecten, is goed onderzoek doen specialistisch werk. Zeker het onderzoeken van effecten op langere termijn kan een uitdaging vormen. Laat je adviseren door een onderzoeker of huur een onderzoeker in, als daar budget voor is. De grotere onafhankelijkheid van een externe onderzoeker zorgt er ook voor dat de uiteindelijke uitkomsten sneller serieus genomen worden.



Vul hier in welke gegevens je wilt gaan verzamelen en op welke manier.



Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)



DOEN

2.2 Wie gaat meten en gegevens verzamelen?

Het grootste gedeelte van de gegevens verzamel je als beleidsmedewerker zelf, samen met de cultuurcoach(es). Stel vooraf goed vast wie welke gegevens verzamelt en analyseert. En hoe en wanneer hij of zij daarover rapporteert.

Het is handig als partners helpen bij het meten en verzamelen van gegevens. Dat scheelt jou en de cultuurcoach veel tijd en levert extra informatie op. Bespreek met de partners vooraf wat voor hen haalbaar is en bij welke gegevens zij zelf ook baat hebben.

Bijvoorbeeld: wanneer doorstromen naar amateurtheater of een koor een belangrijke (sub)doelstelling is van een activiteit van de cultuurcoach, kun je aan deze organisaties vragen om te registreren hoeveel nieuwe deelnemers zij hebben gekregen door doorstroom vanuit die activiteit.



Vul hier in wie de gegevens gaan verzamelen en op welke manier.



Voorbeeld nodig? Klik hier.

in een bepaalde buurt. Dit soort dingen veranderen niet zo snel. Het kan wel nuttig zijn om wekelijks te noteren welke gesprekken de cultuurcoach heeft gehad om een netwerk op te bouwen. Het is handig om alle acties uit de monitorings- en evaluatieagenda te noteren in je werkagenda, zodat je zeker weet dat je niets mist. Stel ook vast wie de eigenaar van de monitoringsagenda is; wie controleert of de gewenste gegevens op het goede moment en op de juiste manier verzameld worden? Meestal is dit een beleidsmedewerker van de gemeente, maar het kan ook iemand anders zijn, bijvoorbeeld de cultuurcoach of zijn/haar werkgever. Wie dit doet maakt niet uit, zolang maar duidelijk is wie verantwoordelijk is voor de agenda.

Stem de momenten van gegevensverzameling en rapportage af op de gemeentelijke beleidscyclus: op welk moment is er behoefte aan welke informatie? Meer informatie over de gemeentelijke beleidscyclus en hoe je hierop kunt aansluiten vind je in *De gemeentelijke beleidscyclus. Hoe wordt gemeentelijk beleid gemaakt?*



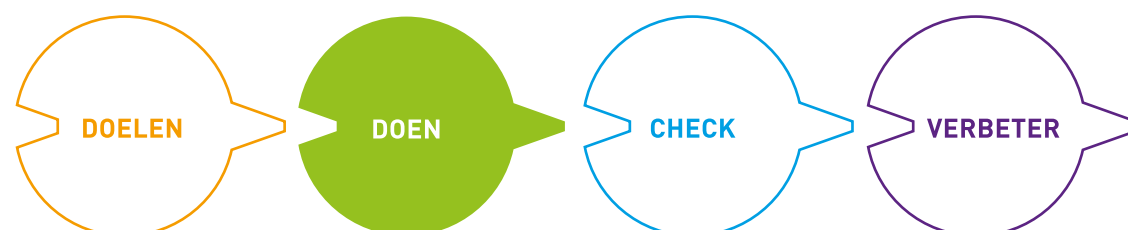
Vul hier in wanneer de gegevens verzameld worden.



Voorbeeld nodig? Klik hier.

2.3 Wanneer gegevens verzamelen?

Nadat je hebt vastgesteld welke gegevens je wilt verzamelen, bepaal je ook wanneer je dit gaat doen. Ook bepaal je wanneer de gegevens geanalyseerd en geëvalueerd worden. Monitoren heeft de meeste waarde wanneer dit structureel en consequent gebeurt. Maar niet alle gegevens hoeven even vaak te worden gemeten. Het is bijvoorbeeld niet nuttig om wekelijks te meten of sociaal contact is toegenomen of eenzaamheid is afgenomen



2.4 Evalueren en tussentijds bijsturen

Wanneer de gegevens zijn verzameld moet je deze analyseren en evalueren. Zet in de agenda wie dit doet en wanneer hij/zij dit doet. Dit hoeft niet per se aan het einde van de gehele periode of cyclus te gebeuren. Je kunt tussentijds onderdelen evalueren en bijsturen. Houd dit in gedachten bij het maken van de agenda: welke dingen wil je tussentijds evalueren en met wie?

CHECK

DOELEN

DOEN

CHECK

VERBETER

3 CHECK

Wanneer je de gegevens hebt verzameld, kun je ze analyseren en evalueren. Je vergelijkt de resultaten en ingezette middelen met de vooraf gestelde doelen, zoals die in het schema in de bijlage zijn geformuleerd. Door de gegevens te analyseren zie je wat het resultaat is van de inzet van de cultuurcoach en van de activiteiten. Je kunt ook het proces evalueren: hoe verliep bijvoorbeeld de samenwerking met de partners? Hier besteden we aan het einde van dit hoofdstuk kort aandacht aan.

3.1 Evaluatie middelen

Je kunt beginnen met het evalueren van de ingezette middelen. Een vraag die je vrijwel altijd moet beantwoorden is: waren de uren toereikend om alles uit te voeren? In de bijlagen zijn nog meer voorbeeldvragen te vinden.



Noteer hier de bevindingen op het gebied van middelen.

Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)

3.2 Evaluatie activiteiten

In de evaluatie beschrijf je in ieder geval of de vooraf bedachte activiteiten daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Maar ook andere vragen kunnen relevant zijn ([zie werkblad en voorbeelden](#)).



Noteer hier de bevindingen op het gebied van de activiteiten.

Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)

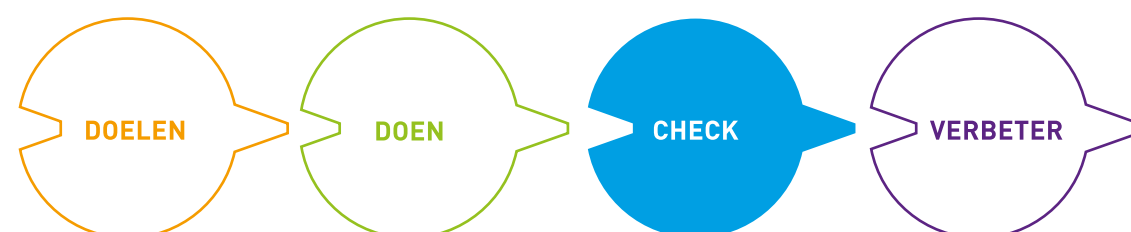
3.3 Evaluatie prestaties

De activiteiten moesten leiden tot bepaalde prestaties. Het is nu tijd om te kijken of deze prestaties gerealiseerd zijn. In de praktijk gaan prestaties vaak over het aantal en soort mensen en organisaties die bij de activiteiten zijn betrokken. In de bijlage vind je een aantal voorbeeldvragen die centraal kunnen staan.



Noteer hier de behaalde prestaties.

Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)



CHECK

3.4 Evaluatie effecten

Voor de effectevaluatie op korte termijn bepaal je uiteraard zelf de vragen (bij voorkeur in een eerder stadium: zie [hoofdstuk 1](#) en [2](#)). Het gaat hierbij om veranderingen bij de doelgroep direct na afloop van een bepaalde activiteit. Een voorbeeld van een vraag die je bij de evaluatie kunt stellen is: wat hebben deelnemers geleerd?

Daarnaast kun je de effecten op langere termijn (tussen 1 en 4 jaar na afloop van de activiteiten) evalueren. Een typisch voorbeeld van een vraag die je bij de evaluatie kunt stellen is: is er na vier jaar verschil tussen mensen uit de doelgroep die dit traject hebben doorlopen t.o.v. mensen die dit traject niet hebben doorlopen?



Noteer hier de geconstateerde effecten.

Voorbeeld nodig? [Klik hier.](#)

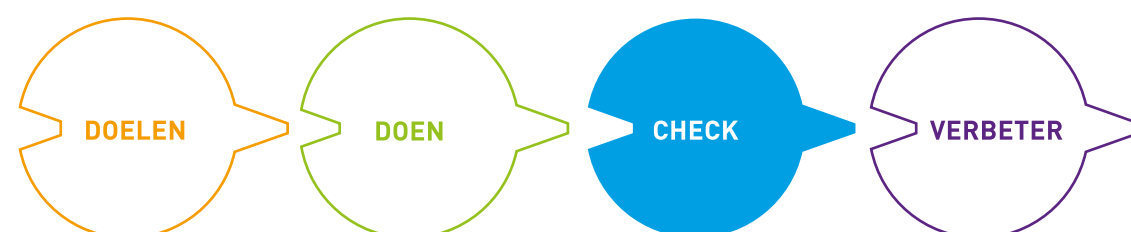
3.5 De procesevaluatie

Naast de evaluatie van de middelen, activiteiten, prestaties en effecten kun je ook het proces evalueren (zie ook [2.1.2](#)). Bij een procesevaluatie kijk je naar de wijze waarop de activiteiten zijn uitgevoerd en beoordeel je of dit proces een positieve of negatieve uitwerking heeft gehad op de activiteiten, prestaties en effecten. Voor een procesevaluatie vraag je betrokkenen bij de uitvoering van de activiteiten naar hun ervaringen. Hierbij gaat het niet alleen om de werkzaamheden van de cultuurcoach, maar ook om de voorwaarden en omstandigheden waaronder deze zijn werk doet en de samenwerking die daarvoor nodig is. Typische vragen bij een procesevaluatie kunnen zijn: wat waren de belemmerende en succesvolle elementen in de uitvoering? Wat vonden partners van het proces? Hoe verliep de samenwerking? De vragen die je wilt stellen over het proces kun je in de werkbladen opnemen bij de kolom over activiteiten.

Meer informatie over vragen die je kunt stellen voor de procesevaluatie:



[Welke vragen stel je bij een procesevaluatie?](#)



VERBETER

DOELEN

DOEN

CHECK

VERBETER

4 VERBETER

Met de resultaten van de evaluatie trek je conclusies over het beleid en de inzet van de cultuurcoaches.

4.1 Wat kan er beter?

Met de ingevulde gegevens in de bijlage kun je aantonen in welke mate je de doelen hebt behaald en verklaren waarom dat wel, niet of deels gelukt is.

Als het doel niet is gehaald, is het belangrijk om naar de redenen te kijken. Hoe kun je ervoor zorgen dat je het doel in de toekomst wel haalt? Of dat je in de toekomst meer resultaat behaalt? Of moet je misschien de doelen aanpassen?

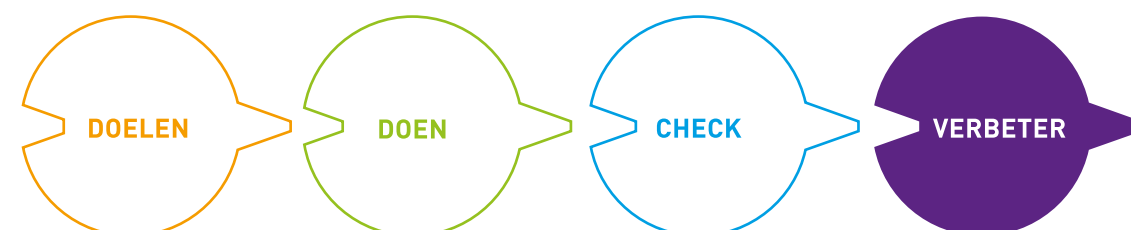
De doelen, middelen, activiteiten en prestaties zijn goed aan te passen. Als het gaat om activiteiten, kun je bijvoorbeeld beslissen om in het vervolg minder workshops op school te geven en die tijd te besteden om scholen beleidsmatig te ondersteunen. Als het gaat om prestaties, kun je je doel bijvoorbeeld bijstellen door meer deelnemers met een beperking te werven voor een activiteit dan je te richten op verhoging van het totaal aantal deelnemers. Denk ook aan het bijsturen van de monitorings- en evaluatieagenda als je nog onvoldoende of niet de juiste gegevens hebt achterhaald. Zorg in ieder geval dat je weer bij stap 1 begint en alle stappen doorneemt, zodat je de volgende monitorings- en evaluatiecyclus kunt starten.



Vul hier in wat er de volgende keer anders kan.



Voorbeeld nodig? Klik hier.



4.2 Gesprekspartners

Bij alle stappen van de monitoring en evaluatie spelen partners een belangrijke rol. En dat is zeker het geval bij deze stap. Deel de conclusies uit de evaluatie met andere gemeentelijke afdelingen, het college of de raad, en partners uit het werkveld. Dit doe je niet alleen om kennis te delen, maar ook om input te vergaren voor vervolgstappen en eventueel een vernieuwde opdracht te krijgen. Combineer in de communicatie cijfers en (beeldende) verhalen van de resultaten. De verhalen laten op een aansprekende manier zien hoe de cijfers in perspectief kunnen worden geplaatst. Wees je ervan bewust dat deze verhalen op zich geen effecten aantonen, maar dienen als voorbeeld van de ervaringen en resultaten.



Vul hier in met wie je wilt nadenken over mogelijke verbeteringen en hoe je die betreft.



Voorbeeld nodig? Klik hier.





WERKBLAD EN VOORBEELDEN



> Werkbladen

Meer ruimte nodig voor het invullen? [Klik hier](#) voor een word-versie van het werkblad.



> Voorbeeld 1 Jongeren in achterstandswijken



> Voorbeeld 2 Cultuurdeelname inwoners kleine kernen



> Voorbeeld 3 Binnenschoolse cultuureducatie

DOELEN

DOEN

CHECK

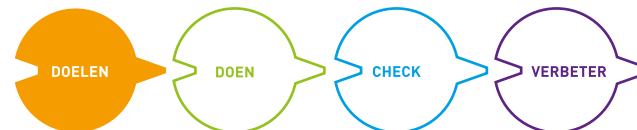
VERBETER





WERKBLAD 1/4

Klik hier voor navigatie door het werkblad



PAG 20



VORIGE PAGINA



INDEX



VOLGENDE PAGINA

> Voorbeelden

DOELEN

Bepaal wat je wilt bereiken met de inzet van de cultuurcoach(es)

EFFECT

VRAAG

Welk effect wil je hebben op wie (en in welk tijdsbestek)?
> Zie ook Doelen 1.5

ANTWOORD

PRESTATIE

Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden?
> Zie ook Doelen 1.4

ACTIVITEITEN

Welke acties zijn daarvoor nodig?
> Zie ook Doelen 1.3

MIDDELEN

Welke middelen heb je (nodig) om die acties uit te kunnen voeren?
> Zie ook Doelen 1.2

> Voorbeeld 1

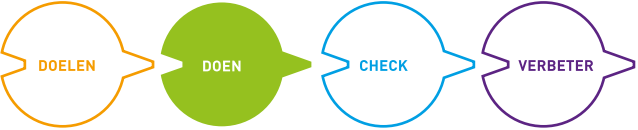
> Voorbeeld 2

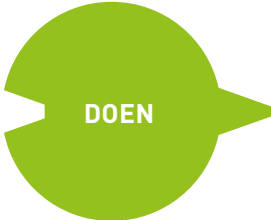
> Voorbeeld 3



WERKBLAD 2/4

Klik hier voor navigatie door het werkblad

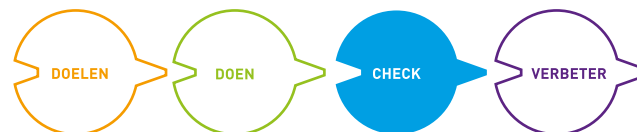


> Voorbeelden		EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
 Maak een plan van aanpak voor monitoring & evaluatie	HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?				
	WELKE GEGEVENS?				
	BIJ WIE?				
	WIE VERZAMELT GEGEVENS?				
	WANNEER?				
> Voorbeeld 1					
> Voorbeeld 2					
> Voorbeeld 3					



WERKBLAD 3/4

Klik hier voor navigatie door het werkblad



PAG 22



VORIGE PAGINA

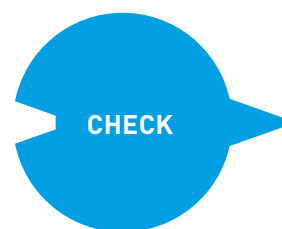


INDEX



VOLGENDE PAGINA

> Voorbeelden



Analyseer de verzamelde gegevens.

Welke vragen kun je stellen over de verzamelde gegevens?

EFFECT

VRAAG

Wat leren de deelnemers?
Wat leren de professionals?
Hoe werkt de aanpak? Wat werkt wel en wat niet?
Is het effect behaald bij de verschillende doelgroepen?
Is er verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers?
Is dit effect na een jaar nog aanwezig?

ANTWOORD

PRESTATIE

Zijn de prestatiedoelen bereikt? Waarom wel/niet?

ACTIVITEITEN

Hebben de vooraf bedachte activiteiten plaatsgevonden?
Zo niet, waarom niet?
Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte activiteiten? Waarom wel/niet?

MIDDELEN

Waren de uren toereikend om alles uit te voeren? Waarom overschrijding/onderbesteding?
Was er sprake van overschrijding of onderbesteding van het budget en waarom?

> Voorbeeld 1

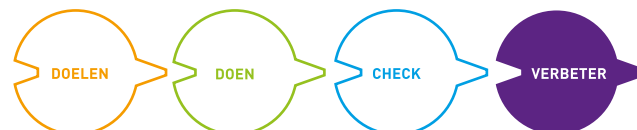
> Voorbeeld 2

> Voorbeeld 3



WERKBLAD 4/4

Klik hier voor navigatie door het werkblad



PAG 23



VORIGE PAGINA

INDEX

VOLGENDE PAGINA

> Voorbeelden

VERBETER

Trek conclusies.

Ben je tevreden? Wat moet er anders? Met wie en hoe denk je daarover na?

EFFECT

VRAAG

Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet?
Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?

PRESTATIE

Ben je tevreden met de prestatie(s)?
Zo niet: wat moet er anders om de doelen te bereiken?
Wil je andere prestaties leveren?

ACTIVITEITEN

Ben je tevreden met de verrichte activiteiten?
Zo niet: wat moet er anders?
Wil je meer of andere activiteiten?

MIDDELEN

Ben je tevreden over de ingezette middelen?
Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden?
Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?

WIE BETREKKEN? EN HOE?

ANTWOORD

> Voorbeeld 1

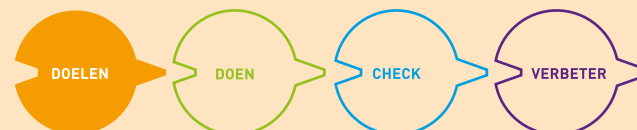
> Voorbeeld 2

> Voorbeeld 3



VOORBEELD 1

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 1



PAG 24



VORIGE PAGINA



INDEX



VOLGENDE PAGINA

Jongeren in achterstandswijken

EFFECT

PRESTATIE

ACTIVITEITEN

MIDDELEN

VRAAG

Welk effect wil je hebben op wie (en in welk tijdsbestek)?

Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden?

Welke acties zijn daarvoor nodig?

Welke middelen heb je (nodig) om die acties uit te kunnen voeren?

ANTWOORD

Na afloop van het traject hebben jongeren geleerd wat hun talenten zijn en hoe ze zelf sturing kunnen geven aan hun ontwikkelingstraject. Een jaar na afloop hebben deze jongeren meer vertrouwen in hun toekomst dan toen ze begonnen met het talentontwikkelingstraject.

Gedurende 1 jaar doen 20 jongeren in de achterstandswijken Lommerscha en Perikhaaf mee aan het talentontwikkelingstraject.

Startbijeenkomst gericht op vraagontwikkeling: wat wil je leren en wat heb je daarvoor nodig? En hoe moet de eind-performance eruitzien?
Naar verwachting:
3 workshops
3 Coachingssessies per jongere
Begeleiding naar gelang de behoefte van de jongeren.
Eindperformances

2 fte cultuurcoach voor scholing en begeleiding vrijwilligers/ regelen van workshops/coaching jongeren/ regelen ruimte eindperformances per jaar
6 fte jongerenwerker voor coaching en begeleiding jongeren per jaar
€ 50.000 voor inhuur kunstdocenten workshops per jaar
P.M. Apparatuur/ruimte/materiaal (kan worden begroot na de startbijeenkomst)

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 2](#)

> [Voorbeeld 3](#)



VOORBEELD 1

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 1



PAG 25



VORIGE PAGINA

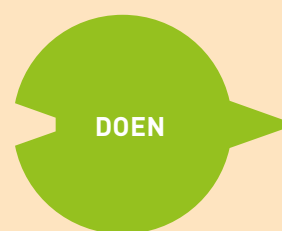


INDEX



VOLGENDE PAGINA

Jongeren in achterstandswijken



Maak een plan van
aanpak voor monitoring
& evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?	Logboeken coaches jongeren/ jongeren zelf Evaluaties van de workshops direct na afloop online vragenlijst na een jaar	Deelnameregistratieformulier per activiteit	Verslaglegging bijeenkomsten Foto's en filmpjes workshops Foto's en filmpjes eindperformances	Registratie uren uitvoering Boekhouding
WELKE GEGEVENS?	Wat de leerervaringen van de jongeren zijn Hoe de jongeren het traject hebben ervaren Hoe de jongeren denken over hun toekomst als ze het traject verlaten Hoe hun coaches daar tegen aankijken	Naam Leeftijd Gezinssituatie Schoolniveau en -prestatie Emailadres	Wat er besproken is Wat de gemaakte afspraken zijn	Begroting Gewerkte uren cultuurcoach en waaraan besteed Gewerkte uren jongerenwerker en waaraan besteed Facturen inhuur kunstvakdocenten, ruimtes en materialen.
BIJ WIE?	Deelnemende jongeren Cultuurcoach Jongerenwerker	Deelnemende jongeren	Bij de gezamenlijke bijeenkomsten	Jongerenwerkers en cultuurcoach Kunstvakdocenten
WIE VERZAMELT GEGEVENS?	Deelnemende jongeren Cultuurcoach Jongerenwerker Programmacoördinator gemeente	Jongerenwerkers (cultuurcoach coördineert)	Cultuurcoach	Werkgever en cultuurcoach
WANNEER?	Gedurende het gehele traject Eén jaar na dato	Bij de start en aan het eind: zijn er ook afhakers?	Gedurende alle bijeenkomsten van het traject	Gedurende de looptijd van het traject

> [Werkblad](#)

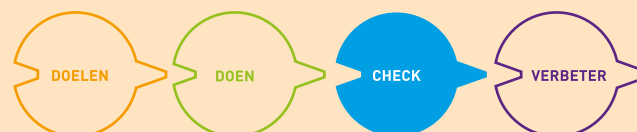
> [Voorbeeld 2](#)

> [Voorbeeld 3](#)



VOORBEELD 1

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 1



PAG 26



VORIGE PAGINA

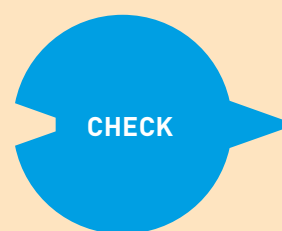


INDEX



VOLGENDE PAGINA

Jongeren in achterstandswijken



Analyseer de verzamelde gegevens.

Welke vragen kun je stellen over de verzamelde gegevens?

- > [Werkblad](#)
- > [Voorbeeld 2](#)
- > [Voorbeeld 3](#)

EFFECT

PRESTATIE

ACTIVITEITEN

MIDDELEN

VRAAG

Wat leren de deelnemers?
Wat leren de professionals?
Hoe werkt de aanpak? Wat werkt wel en wat niet?
Is het effect behaald bij de verschillende doelgroepen?
Is er verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers?
Is dit effect na een jaar nog aanwezig?

Zijn de prestatiedoelen bereikt?
Waarom wel/niet?

Hebben de vooraf bedachte activiteiten plaatsgevonden? Zo niet, waarom niet?
Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte activiteiten? Waarom wel/niet?

Waren de uren toereikend om alles uit te voeren? Waarom overschrijding/onderbesteding?
Was er sprake van overschrijding of onderbesteding van het budget en waarom?

ANTWOORD

De jongeren geven in de logboeken aan dat ze ontdekken waar ze goed in zijn. Ze ervaren dat ze meer zijn dan een 'jongere in een achterstandssituatie'. En de jongeren geven aan (h) erkenning bij elkaar te vinden in de dingen die ze meemaken. Ook leren ze van elkaar hoe ze daarmee om kunnen gaan. We weten nog niet of dit over een jaar ook nog zo is. De professionals hebben geleerd dat elke jongere een eigen benadering vraagt. Er moet echt een match zijn tussen jongere en coach. Daarom is het van belang dat de jongeren zelf kiezen wie hen coacht. Het bieden van een toekomstperspectief ontbreekt in de opzet, vinden de professionals. Bied jongeren een follow-up om de basis van vertrouwen te bevestigen. Verder is het wenselijk dat de kunstvakdocenten door de cultuurcoach en jongerenwerkers gezamenlijk worden gebriefd.

Er hebben uiteindelijk 18 jongeren meegedaan, in de leeftijd van 15 tot 24 jaar. Allemaal woonachtig in de wijk Lommerscha en Perikhaaf. 5 volgen vmbo-basis, 9 volgen vmbo-kader, 3 vmbo-theoretisch en 1 volgt een mbo-opleiding (niveau 2). Allen geven aan geen plezier in school te hebben, 4 spijbelen veel en één overweegt te stoppen met zijn opleiding. De meeste kinderen komen uit gebroken of samengestelde gezinnen met een laag tot middelhoog in komen.

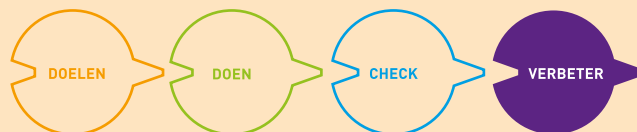
De startbijeenkomst heeft plaatsgevonden. Op basis hiervan zijn er 3 gezamenlijke workshops georganiseerd: over projectmatig werken, toneelspelen, muziek(teksten) schrijven. Daarnaast zijn er per jongere 3 coachingssessies geweest. Ook was er een oefendag voor de eindperformance: dit werd uiteindelijk een festivalachtige setting waarvoor de hele wijk en familie werd uitgenodigd. Hier waren ongeveer 150 mensen aanwezig.

De uren van de cultuurcoach en de jongerenwerkers waren niet toereikend. Uit de startbijeenkomst bleek dat er meer georganiseerd moest worden dan van tevoren bedacht. Dit geldt eveneens voor het budget: een workshop projectmatig werken was niet voorzien. De kosten voor apparatuur/ruimte/gebruiksmateriaal waren uiteindelijk € 3000. Het centrum voor de kunsten heeft materiaal en ruimte tegen verlaagd tarief ter beschikking gesteld. Tevens waren in de wijk gevestigde ondernemers bereid een kleine bijdrage te leveren en hebben ze ook eten en drinken gedoneerd voor de slotmanifestatie.



VOORBEELD 1

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 1



PAG 27



VORIGE PAGINA



INDEX



VOLGENDE PAGINA

Jongeren in achterstandswijken

VERBETER

Trek conclusies.

Ben je tevreden? Wat moet er anders? Met wie en hoe denk je daarover na?

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 2](#)

> [Voorbeeld 3](#)

EFFECT

VRAAG

Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet? Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?

WIE BETREKKEN? EN HOE?

Gemeente (wethouders en beleidsmedewerkers cultuur en jongeren), jongerenwerkers, cultuurcoaches en jongeren zelf. Groepsbijeenkomst

ANTWOORD

Het traject biedt de deelnemende jongeren veel positiefs. Er mag meer aandacht komen voor het werven van de jongeren. Dit kost ook veel tijd. Je moet eerst door een schil van wantrouwen heen. Gevraagd naar hun toekomstperspectief zijn de bevindingen zeer divers: de ene jongere kijkt er positief tegen aan, de andere niet. Follow-up bieden in de vorm van stages, werkervaringsplekken, ervaringscertificaten kan hier wellicht bij helpen. Goed om dit na een jaar nog een keer te vragen aan de deelnemers.

PRESTATIE

Ben je tevreden met de prestatie(s)? Zo niet: wat moet er anders om de doelen te bereiken? Wil je andere prestaties leveren?

Gemeente (beleidsmedewerkers cultuur en jongeren), jongerenwerkers, cultuurcoach Afstemmingsoverleg gemeente met cultuurcoach en jongerenwerkers

We willen graag meer jongeren mee laten doen. Er is veel tijd nodig om ze te werven. Ze zijn vaak aarzelend en wantrouwend. Werken aan vertrouwen, zowel in de professionals en in de andere deelnemers, moet eigenlijk ingebouwd worden in het traject. Vooral meisjes zijn moeilijk te motiveren om mee te doen. En de wat oudere 'jongeren'. Wellicht dat het helpt om parallelle groepen te creëren (op leeftijd of op sekse).

ACTIVITEITEN

Ben je tevreden met de verrichte activiteiten? Zo niet: wat moet er anders? Wil je meer of andere activiteiten?

Jongerenwerkers en cultuurcoach en hun werkgevers. Afstemmingsoverleg

Tijdens de startbijeenkomst bleek dat jongeren niet meteen hun wensen op tafel legden. Ze moesten elkaar eerst leren kennen. Dat kostte veel tijd. Daarom moesten we een extra bijeenkomst organiseren om helder in kaart te krijgen wat de jongeren graag wilden leren. Sommige wensen van de jongeren lagen meer op het gebied van sport. Dus wellicht kunnen we er in de toekomst ook een buurtsportcoach bij betrekken. De werkwijze 'van te voren niet teveel vastleggen en naar gelang de behoefte van de jongeren activiteiten organiseren' werkt goed. Het is dan alleen moeilijk vooraf te voorspellen wat je nodig gaat hebben. Vandaar ook de workshop projectmatig werken. Voor dat wat we niet konden financieren uit het budget moesten de jongeren zelf financiering/sponsoring regelen.

MIDDELEN

Ben je tevreden over de ingezette middelen? Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?

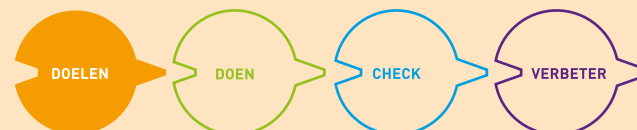
Gemeente (beleidsmedewerkers cultuur en jongeren), jongerenwerkers, cultuurcoach Afstemmingsoverleg gemeente met cultuurcoach en jongerenwerkers

De fte waren toereikend voor een groep van 13 jongeren. Bij de begroting was uitgegaan van een groep van 20 jongeren. We willen meer jongeren bereiken en hebben ook geconstateerd dat werving veel tijd vraagt. Voor een vervolg zou dit betekenen dat er meer fte nodig is. De inschatting is dat 0,5 fte cultuurcoach en 1 fte jongerenwerker extra toereikend is. De middelen waren niet toereikend, maar hier hebben de jongeren zelf alternatieve financiering voor gevonden. Dit bleek heel goed te werken voor de jongeren. Dus het budget willen we voorlopig graag zou houden.



VOORBEELD 2

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 2



PAG 28



VORIGE PAGINA



INDEX



VOLGENDE PAGINA

Cultuurdeelname inwoners
kleine kernen

EFFECT

PRESTATIE

ACTIVITEITEN

MIDDELEN

VRAAG

Welk effect wil je hebben op wie (en in welk tijdsbestek)?

Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden?

Welke acties zijn daarvoor nodig?

Welke middelen heb je (nodig) om die acties uit te kunnen voeren?

ANTWOORD

Inwoners waarderen de activiteiten waaraan ze hebben meegedaan. Inwoners wensen meer cultureel aanbod in de kleine kernen. De deelname aan culturele activiteiten onder inwoners van de kleine kernen is over vijf jaar gestegen met 8 %

Het realiseren van cultureel aanbod in de kernen (een jaarprogramma) dat past bij de wensen van de inwoners. 75% van de inwoners weet welke culturele activiteiten er zijn 50% bezoekt één of meerdere activiteiten 10 inwoners denken actief mee bij het realiseren van activiteiten

Gesprekken met de culturele aanbieders in de kernen
Gesprekken met de scholen in de kernen
Gesprekken met 10% van de inwoners van de kleine kernen
Netwerkbijeenkomst waarin aanwezigen samen een jaarprogramma samenstellen
Uitvoering van het jaarprogramma

0,8 fte Cultuurcoach
Ruimte voor bijeenkomsten
€ 50.000 voor het realiseren van activiteiten
Geschikte locaties voor workshops/optredens

DOELEN

Bepaal wat je wilt bereiken met de inzet van de cultuurcoach(es)

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

> [Voorbeeld 3](#)



VOORBEELD 2

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 2



PAG 29

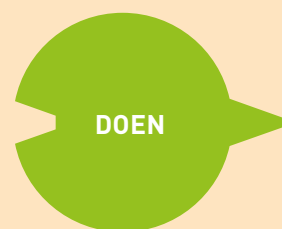


VORIGE PAGINA

INDEX

VOLGENDE PAGINA

Cultuurdeelname inwoners
kleine kernen



Maak een plan van
aanpak voor monitoring
& evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?	Schriftelijke enquête Netwerkbijeenkomst	Gemeentelijke basisregistratie Registratie deelnemers Schriftelijke enquête	Agenda cultuurcoach Gespreksverslagen Jaarprogramma	Urenregistratie cultuurcoach Begroting
WELKE GEGEVENS?	Nulmeting aan hoeveel en welke culturele activiteiten inwoners deelnemen Waardering van de bezochte activiteiten Ideeën/wensen voor andere culturele activiteiten Voornemens voor toekomstige deelname Nameting (vijf jaar na start): aan hoeveel en welke culturele activiteiten inwoners deelnemen	Demografische gegevens: hoeveel inwoners er zijn, in welke leeftijd, geslachtman/vrouw Hoeveel en welke inwoners hebben deelgenomen aan de gesprekken Hoeveel en welke inwoners hebben deelgenomen aan de netwerkbijeenkomst? Hoeveel en welke inwoners hebben één of meer culturele activiteiten bezocht?	Aantal gesprekken en met wie Welke wensen en mogelijkheden er voor cultuurdeelname zijn Welke activiteiten wanneer uitgevoerd zijn	Kostenposten Bedrag per kostenpost
BIJ WIE?	Inwoners in de kleine kernen	Gemeente Inwoners van de kleine kernen	Culturele aanbieders Scholen Bewoners	Cultuurcoach
WIE VERZAMELT GEGEVENS?	Beleidsmedewerker cultuur gemeente Gemeentelijke afdeling onderzoek/stagiair Cultuurcoach	Beleidsmedewerker cultuur gemeente Gemeentelijke afdeling onderzoek/stagiair Cultuurcoach	Cultuurcoach	Cultuurcoach
WANNEER?	Bij de start Aan het begin van het volgende jaar Over vijf jaar	Gedurende het hele jaar en aan het begin van het volgende jaar	Gedurende het hele jaar	Gedurende het hele jaar

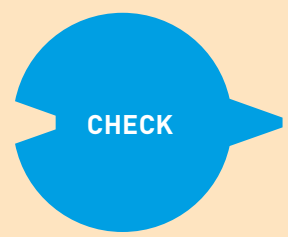
> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

> [Voorbeeld 3](#)

VOORBEELD 2

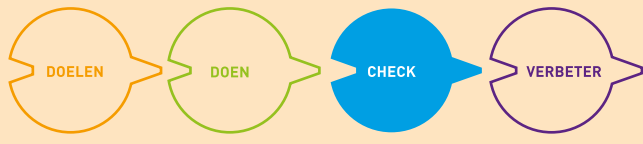
Cultuurdeelname inwoners
kleine kernen



Analyseer de verzamelde
gegevens.

Welke vragen kun je
stellen over de verza-
melde gegevens?

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 2



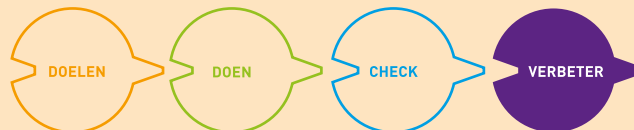
	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
VRAAG	Wat leren de deelnemers? Wat leren de professionals? Hoe werkt de aanpak? Wat werkt wel en wat niet? Is het effect behaald bij de verschillende doelgroepen? Is er verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers? Is dit effect na een jaar nog aanwezig?	Zijn de prestatiedoelen bereikt? Waarom wel/niet?	Hebben de vooraf bedachte activiteiten plaatsgevonden? Zo niet, waarom niet? Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte activiteiten? Waarom wel/niet?	Waren de uren toereikend om alles uit te voeren? Waarom overschrijding/onderbesteding? Was er sprake van overschrijding of onderbesteding van het budget en waarom?
ANTWOORD	De deelnemers leren verschillende culturele activiteiten kennen en de meesten waarderen de activiteiten waar ze aan deelgenomen hebben. Dat het programma samen met de inwoners, onderwijs en culturele aanbieders wordt samengesteld, werkt goed. Soms kunnen wensen niet gerealiseerd worden doordat de culturele aanbieders niet de expertise hebben die daarvoor nodig is. Met name ouderen die slecht ter been zijn hebben we minder kunnen bereiken, zowel in de voorbereiding als in de uitvoering. We willen graag nagaan hoe dit komt en hoe dat anders kan. Uit de nameting blijkt dat de deelname van inwoners van de kleine kernen aan culturele activiteiten gestegen is met 6%. Het doel is bijna gehaald. Wel interessant om na te gaan welke groepen nu nog niet bereikt worden en hoe dat kan.	63% van de inwoners wist welke culturele activiteiten georganiseerd zijn (of in ieder geval dat er culturele activiteiten ontwikkeld werden en waar ze daar informatie over konden vinden) 43% heeft één of meerdere activiteiten bezocht, met name kinderen, jongeren en hun ouders. 7 inwoners hebben meegedacht over het jaarprogramma	Alle vooraf bedachte activiteiten hebben plaatsgevonden. In plaats van 10% hebben we slechts 5 % van de inwoners van de kleine kernen gesproken.	De uren van de cultuurcoach waren niet toereikend. Om genoeg inwoners te spreken was er wel extra inspanning nodig. Mensen waren niet altijd geneigd om hier over mee te denken. Het budget was toereikend voor de gerealiseerde activiteiten. Maar er waren ideeën voor nog meer activiteiten. Die konden we niet realiseren vanuit dit budget. Met een investering van € 50.000 voor activiteiten en € 24.000 voor de inzet van de cultuurcoach vinden we dat er mooie resultaten zijn (zie verder bij effect).

- > [Werkblad](#)
- > [Voorbeeld 1](#)
- > [Voorbeeld 3](#)



VOORBEELD 2

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 2



PAG 31



VORIGE PAGINA

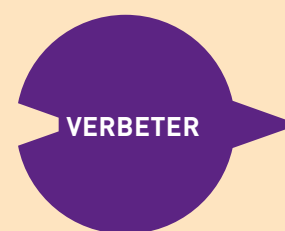


INDEX



VOLGENDE PAGINA

Cultuurdeelname inwoners
kleine kernen



Trek conclusies.

Ben je tevreden? Wat
moet er anders? Met wie
en hoe denk je daarover
na?

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

> [Voorbeeld 3](#)

EFFECT

VRAAG

Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet? Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?

WIE BETREKKEN? EN HOE?

Beleidsmedewerkers cultuur gemeente en cultuurcoach Afstemmingsoverleg

ANTWOORD

We zijn tevreden over het resultaat: elk jaar een jaarprogramma van activiteiten toegespitst op de wensen van de inwoners. Inwoners wensen niet zozeer 'meer' culturele activiteiten, maar willen meer diversiteit in het aanbod. Om dat te realiseren zullen wellicht ook culturele aanbieders buiten de gemeentegrenzen moeten worden ingehuurd. Ook dit moeten we in overleg met alle belanghebbenden gaan vormgeven.

Niet alleen is de cultuurdeelname verhoogd, het percentage inwoners dat zegt tevreden te zijn met het voorzieningenniveau in de gemeente is ook gestegen. Doelstelling voor de nieuwe periode is de huidige cultuurdeelname van inwoners handhaven de cultuurdeelname onder bepaalde groepen die niet nog niet of weinig deelnemen vergoten (o.a. ouderen die slecht ter been zijn).

PRESTATIE

Ben je tevreden met de prestatie(s)? Zo niet: wat moet er anders om de doelen te bereiken? Wil je andere prestaties leveren?

Beleidsmedewerkers cultuur gemeente en cultuurcoach Afstemmingsoverleg

Het aanbod is goed bekend in de kernen. Het bereik is ook goed, alleen ouderen die slecht ter been zijn bereiken we minder. Mooi om het percentage op 50% te krijgen door de deelname onder ouderen te vergroten. De 7 inwoners blijven meedenken. Deze groep aanvullen met ouderen en een zorgaanbieder die veel met ouderen werkt.

ACTIVITEITEN

Ben je tevreden met de verrichte activiteiten? Zo niet: wat moet er anders? Wil je meer of andere activiteiten?

Beleidsmedewerkers cultuur gemeente en cultuurcoach Afstemmingsoverleg

We zijn tevreden met de verrichte activiteiten. We moeten wel extra inspanningen doen om de groep ouderen te betrekken in de voorbereiding. Het aantal activiteiten in het jaarprogramma is genoeg. Wel goed kijken naar de balans tussen nieuwe en terugkerende activiteiten.

MIDDELEN

Ben je tevreden over de ingezette middelen? Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?

Beleidsmedewerkers cultuur gemeente en cultuurcoach Afstemmingsoverleg

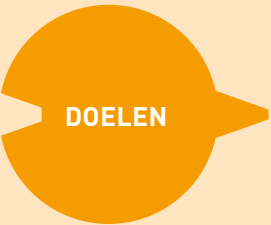
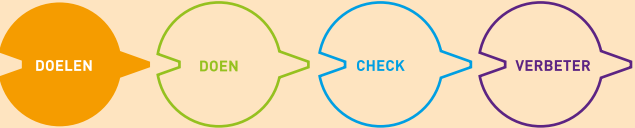
Uitbreiding fte cultuurcoach naar 1 voor extra inspanningen om ouderen te bereiken. Activiteitenbudget kan hetzelfde blijven.



VOORBEELD 3

Binnenschoolse cultuureducatie

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 3



Bepaal wat je wilt bereiken met de inzet van de cultuurcoach(es)

- > [Werkblad](#)
- > [Voorbeeld 1](#)
- > [Voorbeeld 2](#)

	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
VRAAG	Welk effect wil je hebben op wie (en in welk tijdsbestek)?	Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden?	Welke acties zijn daarvoor nodig?	Welke middelen heb je (nodig) om die acties uit te kunnen voeren?
ANTWOORD	Scholen zien en ervaren de waarde van goede cultuureducatie voor de ontwikkeling van hun leerlingen. Scholen en culturele aanbieders ervaren de samenwerking als positief Het aantal leerlingen dat kunst en cultuur waardeert is toegenomen met 10%	Alle 10 de basisscholen scholen hebben een visie en doorgaande leerlijnen op papier staan en hebben deze ook uitgevoerd.	Brainstormsessies op de 10 basisscholen voor het formuleren van een visie + feedback op de schriftelijke visie. Gesprekken met culturele aanbieders om hierin te participeren Ontwerpsessies samen met relevante culturele aanbieders op de 10 basisscholen voor het maken van doorgaande leerlijnen. Scholen en culturele aanbieders begeleiden (feedback geven, als vraagbaak fungeren) in het maakproces.	2 fte cultuurcoaches 2 fte ICC'ers € 10.000 voor ontwikkelen/produceren van lesmateriaal



VOORBEELD 3

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 3



PAG 33



VORIGE PAGINA

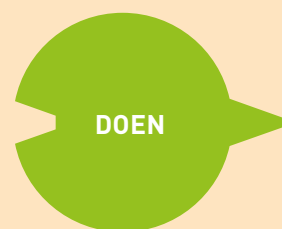


INDEX



VOLGENDE PAGINA

Binnenschoolse cultuureducatie



Maak een plan van
aanpak voor monitoring
& evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?	Schriftelijk vragenlijstje onder leerkrachten/directeuren en culturele aanbieders Kringgesprek onderbouw Schriftelijk vragenlijstje onder leerlingen midden-/bovenbouw Evaluatiebijeenkomst per school	Schoolplan Foto's	Foto/schriftelijk verslag van de brainstormsessies Agenda cultuurcoach/gespreksverslagen Tussen- en eindproducten van de ontwerpssessies Miltjes van scholen met verzoeken	Urenregistratie cultuurcoach Begroting
WELKE GEGEVENS?	Wat middenbouw- en bovenbouw-leerlingen en leerkrachten vinden van kunst en cultuur in het algemeen (1x vragen aan het begin van het traject, 1x direct na afloop en 1x na een jaar) Wat ze van de activiteiten vonden Wat ze geleerd hebben door eraan mee te doen Hoe de samenwerking tussen school en culturele aanbieders is ervaren	Of er een schriftelijk vastgelegde visie is Of er leerlijnen met bijbehorend lesmateriaal ontwikkeld is	Of de vooraf bedachte activiteiten hebben plaatsgevonden. Of er andere activiteiten hebben plaatsgevonden.	Kostenposten Bedrag per kostenpost
BIJ WIE?	Leerkrachten/directeuren basis-scholen Leerlingen (via leerkrachten) Culturele aanbieders	Scholen: icc'er	Cultuurcoach	Cultuurcoach
WIE VERZAMELT GEGEVENS?	Cultuurcoach	Cultuurcoach	Cultuurcoach	Werkgever cultuurcoach
WANNEER?	Einde jaar	Einde jaar	Gedurende het traject	Gedurende het traject

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

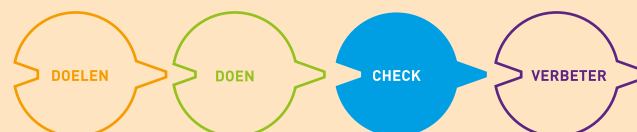
> [Voorbeeld 2](#)



VOORBEELD 3

Binnenschoolse cultuureducatie

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 3



PAG 34



VORIGE PAGINA



INDEX



VOLGENDE PAGINA

EFFECT

PRESTATIE

ACTIVITEITEN

MIDDELEN

VRAAG

Wat leren de deelnemers?
Wat leren de professionals?
Hoe werkt de aanpak? Wat werkt wel en wat niet?

Zijn de prestatiedoelen bereikt?
Waarom wel/niet?

Hebben de vooraf bedachte activiteiten plaatsgevonden? Zo niet, waarom niet?
Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte activiteiten? Waarom wel/niet?

Waren de uren toereikend om alles uit te voeren? Waarom overschrijding/onderbesteding?
Was er sprake van overschrijding of onderbesteding van het budget en waarom?

ANTWOORD

Leerlingen en leerkrachten zijn over het algemeen kunst en cultuur meer gaan waarderen. Direct na afloop was er een stijging van 23% bij de leerlingen en 19% bij de leerkrachten. Na een jaar zien we dat de stijging bij leerlingen nog 13% is t.o.v. de nulmeting. Voor leerkrachten is dit percentage ongeveer gelijk gebleven, namelijk 20%. Leerkrachten zien ook de meerwaarde voor de ontwikkeling van de kinderen.

Scholen en culturele aanbieders waarderen de samenwerking. Maar beide geven ook aan dat het nog wel zoeken is (wie is waarvoor verantwoordelijk? Hoe leren we elkaars praktijk kennen?)

Ja, alle 10 de scholen hebben een visie en doorgaande leerlijnen. De meeste scholen hebben het al helemaal uitgevoerd. Er is nog één school bezig met de laatste fase.

Op scholen waar geen interne cultuurcoördinator (ICC'er) was, zijn een aantal extra begeleidingsgesprekken geweest. Ook sommige culturele aanbieders belden met vragen. Dit was niet vooraf voorzien.

Op scholen waar geen interne cultuurcoördinator (ICC'er) was, kostte het de cultuurcoach meer uren in begeleiding dan vooraf voorzien. Het budget was toereikend voor het ontwikkelen/producen van lesmateriaal. Als scholen bijvoorbeeld ook een bezoek wilden brengen aan een museum/theatervoorstelling dan moest daarvoor gezocht worden naar budget. In bijna alle gevallen is dat gelukt.

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

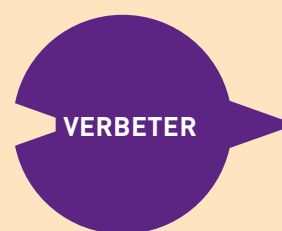
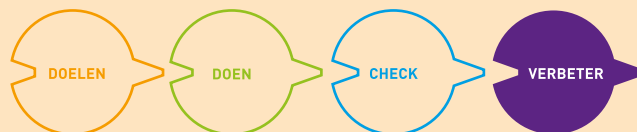
> [Voorbeeld 2](#)



VOORBEELD 3

Binnenschoolse cultuureducatie

Klik hier voor navigatie door voorbeeld 3



Trek conclusies.

Ben je tevreden? Wat moet er anders? Met wie en hoe denk je daarover na?

	EFFECT	PRESTATIE	ACTIVITEITEN	MIDDELEN
VRAAG	Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet? Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?	Ben je tevreden met de prestatie(s)? Zo niet: wat moet er anders om de doelen te bereiken? Wil je andere prestaties leveren?	Ben je tevreden met de verrichte activiteiten? Zo niet: wat moet er anders? Wil je meer of andere activiteiten?	Ben je tevreden over de ingezette middelen? Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?
WIE BETREKKEN? EN HOE?	ICC'ers, culturele aanbieders, wethouder, raadsleden, beleidsmedewerker Evaluatiebijeenkomst	ICC'ers, culturele aanbieders Evaluatiebijeenkomst	ICC'ers, culturele aanbieders, wethouder, raadsleden, beleidsmedewerker Evaluatiebijeenkomst	ICC'ers, culturele aanbieders, wethouder, raadsleden, beleidsmedewerker Evaluatiebijeenkomst
ANTWOORD	We zijn tevreden, zowel over het proces, als over het resultaat. Sommige leerlingen en hun ouders laten echter negatieve geluiden horen. Sommige ouders vinden dat er meer aandacht moet zijn voor rekenen en taal. Van belang om die ouders in de toekomst ook te laten zien wat kunst en cultuur met de leerlingen doet.	Iedere school heeft een visie en doorgaande leerlijnen.	Scholen en culturele aanbieders zijn zeer tevreden met de begeleiding van de cultuurcoaches. Zij vragen zich wel af hoe het zou gaan met minder fte cultuurcoach. Goed om dit in de gaten te blijven houden.	Op iedere school moet een ICC'er komen. Het budget wordt verhoogd voor het bezoeken van culturele activiteiten buiten de school. Op voorwaarde dat scholen hiervoor ook zelf budget reserveren. De leerlijnen vragen continue evaluatie/aanpassing, daar blijft begeleiding van de cultuurcoach voor, maar nog maar 1 fte.

> [Werkblad](#)

> [Voorbeeld 1](#)

> [Voorbeeld 2](#)



COLOFON

Zicht op cultuurcoaches. Vier stappen naar goede monitoring en evaluatie.

Auteurs

Bas Delmee en Josefiene Poll

Met dank aan: Ellen Bokhove (gemeente Alkmaar), Heleen Elbers (Cultuur Oost), Juulke Friesen (gemeente Venlo), Lennard Gols (Cultureel Verschil), Floor Haanstra (cultuurcoach gemeente Oldambt), Karin Klomp (Rijnbrink), Anna Lamberts (gemeente Haarlem), Eric Lamers (Kunstencentrum Venlo), Caroline van Lindert (Mulier Instituut), Jacolien Quarré (Kunst en Cultuur), Wikke van Stam (Mulier Instituut), Dienneke Zwiers (Kunstkade).

Eindredactie

Anita Hegeman

Fotografie

Duo Solo Danse DiagnArt©Lilian van Rooij (voorblad)
Tweetakt Utrecht©Lilian van Rooij (pag. 3 en 19)
©Phoenix Cultuur, Paul van der Veer (pag. 5, 7, 9 en 14)
Mensja©Lilian van Rooij (pag. 10)
Teatro Muganga©Lilian van Rooij (17)
DOX & Rotor Rushing Faces Pag. 18)

Vormgeving

Taluut, Utrecht

Uitgever

Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)
Lange Viestraat 365
Postbus 452
3500 AL Utrecht
030 711 51 00
info@lkca.nl
www.lkca.nl

LKCA

Het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

@LKCA Utrecht, januari 2020

