

Vier Proeftuinen Cultureel Vermogen

Extern eindverslag

10 april 2022

Inhoud

Korte samenvatting	4
1 Inleiding en leeswijzer	6
Inleiding	6
Leeswijzer	7
2 Opzet en doelstelling van het project	8
3 Verslag van de uitvoering	10
Samenvatting kenmerken en positionering	10
Ontwerp van de uitvoering	10
Beperkingen door de impact van covid-19	11
Mate van realisatie van de deelprojecten	12
4 Opbrengsten	13
1 Ontwikkeling van het concept	13
2 Ontwikkeling en toepassing van de tools	16
Toepassing	17
5 Onderzoek	18
5.1 Ontwikkeling onderzoeksontwerp	18
5.2 Uitvoering onderzoek	19
6 Beschouwing en wrap-up	20
Beschouwing	20
Thema 1: De complexiteit en de dynamiek van het project als geheel	20
Thema 2: De werking van het reflectiekader	21
Thema 3: De abstractie van het reflectiekader	21
Thema 4. Reflectief vermogen van uitvoerende professionals en het bewustzijn van organisaties	21
Thema 5. Belang van een gestructureerde werkwijze, Theory of Change	22
Thema 6: Inclusiviteit, participatie en samenwerking	22
Thema 7: Voegt het reflectiekader iets toe aan andere theorieën of kaders	22
Thema 8: De verwachting voor toekomstig gebruik en toepassing	23
Aanbevelingen voor vervolg	23
Wrap-up	23
7 Hoofdstuk 7 Overdraagbare ervaringskennis	25
Over de dynamiek van verandering en eigenaarschap	25
Over samenwerking en leergemeenschap	26
Over samenwerking tussen sectoren	26
Over voorwaarden, opzet, organisatie en uitvoering van projecten	26
Over het reflectiekader zelf	27
Over de methodiek	27
Over de tools	28
Over energie en beleving	28
Over positionering en aansluiting bij maatschappelijke discoursen en	

vraagstukken	29
Over de rol van onmaat, de kunsten, het kunstvak en kunstenaars	29
Over het belang van adaptieve ontwikkelprojecten in deze tijd	30
Samenvatting overdraagbare ervaringskennis	30
8 Vervolg?	32
Bijlage	37

Korte samenvatting

In dit verslag rapporteren zes culturele organisaties en LKCA over twee jaar samenwerken met (en aan) Cultureel Vermogen. Het project werd mogelijk gemaakt met ondersteuning van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Doel van het project was om overdraagbare ervaringskennis te verzamelen over het werken met het reflectiekader Cultureel Vermogen.

Bij de opzet van het project is veel in stelling gebracht. De uitvoering van het project is beïnvloed door de impact van covid-19. We moesten belangrijke voornemens (zoals: uitvoering met deelnemers, opbouwen van een leergemeenschap, gestructureerd onderzoek met een Theory of Change) min of meer loslaten.

We hebben de omstandigheden aangegrepen om door te ontwikkelen en nieuwe werkvormen uit te proberen. Dat heeft ons geleerd dat improviserend werken een waarde op zichzelf is: het brengt goed boven water welke voorwaarden nodig zijn om veranderingen in het kijken naar en werken aan culturele processen te laten landen.

De opbrengsten van het project bestaan uit drie onderdelen. In de eerste plaats het doorontwikkelen van het reflectiekader tot een meer volwaardige vorm - in een iteratief proces waarin de ontwikkelstappen werden uitgetoet in de praktijk. In de tweede plaats de ontwikkeling van praktische tools die een toekomstige praktijktoepassing kunnen ondersteunen. En in de derde plaats de ervaringskennis over het proces zelf: de mogelijke doorontwikkeling, toepassingen en de voorwaarden daarvoor.

Het project werd gevolgd door onderzoekers van LKCA. Het onderzoek leverde waardevolle inzichten op in het werken met het reflectiekader. De werking van het reflectiekader konden we niet onderzoeken.

De opbrengst van het project vatten we aan het slot van dit verslag als volgt samen:

Concept

- Het reflectiekader lijkt zowel theoretisch als praktisch goed ontwikkelbaar.

Toepassing

- Praktische tools bieden een brede aansluiting op de werkpraktijk van cultuureducatie, participatie, organisatie en beleid – vanuit een gemeenschappelijk perspectief.
- Er zijn goede aanknopingspunten om de tools verder te ontwikkelen.

Succes- en faalfactoren

- De energie van het werken met het reflectiekader hangt samen met een concrete toepassing – en met eigenaarschap.
- Voor de ontwikkeling van eigenaarschap lijkt een goede balans van urgentie, ‘aangereikt krijgen’ en zelf ontdekken van belang.
- Het gebruik van een versimpelde, prikkelende taal en media lijkt van doorslaggevend belang.

- Het inbrengen van theorie en onderzoek was voor deze Proeftuin nodig, maar is ook een dilemma: het kan de energie in de praktijk belemmeren.
- De aansluiting bij organisatiebelangen en beleid heeft ook een strategische dynamiek; het neutrale karakter en de sectoroverstijgende mogelijkheden van het reflectiekader kunnen misschien helpen.

Kansen

- Er zijn wellicht kansen voor een internationaal perspectief, aansluitend bij de actuele samenlevingsvragen van deze tijd.
- Samenwerking tussen sectoren kan mogelijk worden ondersteund door het samen ontwikkelen van toepassingen en tools, bijvoorbeeld in combinatie met een profiel van verbindende professionaliteit.

Voorwaarden

- Dat alles vraagt om een toegankelijk, herkenbaar en actief middelpunt waar mensen kunnen uitwisselen en ontwikkelen,
- Waardoor een nieuwe balans tussen centraal en decentraal, ontwikkeling en uitvoering tot stand kan komen,
- Zodat een nieuw, door gebruikers gedragen netwerk van 'toepassers' kan groeien.



<https://youtu.e/ctzCXB3XFE>

[Link naar video Werken aan Cultureel Vermogen](#)

1 Inleiding en leeswijzer

Inleiding

Dit is het verslag van een omvangrijk proefproject waarin wij – zes culturele organisaties en LKCA – gedurende bijna twee jaar experimenteerden met Cultureel Vermogen: een nieuwe manier van kijken naar - en werken aan - culturele processen en ontmoetingen.

Met dit verslag vertellen we over ons intensieve proces van experimenteren en ontwikkelen. We beschrijven dat zonder veel 'omhaal': we benoemen wat we van plan waren, wat we hebben gedaan en wat de opbrengsten daarvan zijn.

We hebben het project beleefd als een reis. We kwamen verwachte en onverwachte obstakels tegen; we hebben ieder verschillende dingen beleefd en gezien; we hebben de ogen en oren ongehouden en ingespeeld op wat we aantreffen. Daarvan doen we verslag.

We denken dat het voor onze sector belangrijk is dat dit soort bijzondere projecten worden uitgevoerd. Juist door ontwikkelend, adaptief en iteratief te werken, komen nieuwe inzichten en ook schuringen met bestaande praktijken aan het licht. Dat hebben we in ons project volop meegemaakt.

Dat gezegd, het project speelde zich af onder lastige omstandigheden. Was het in aanvang al complex (door de beoogde diverse samenwerking en de verschillende niveaus waarop tegelijkertijd gewerkt en ontwikkeld werd), de impact van covid-19 maakte de dynamiek van het project extra spannend. We moesten voortdurend schakelen tussen omstandigheden, verwachtingen en ambities, wat van alle betrokkenen veel heeft gevraagd.

Bij het opmaken van de balans zien we dat onze reis deels andere opbrengsten heeft gegeven dan bij aanvang verwacht. Wij vinden dat passen bij de opzet: Proeftuinen zijn er om te leren. Bezien vanuit de doelstelling van het project is dit verslag dus een soort 'tussenstand'. We geven weer wat de opbrengst was van ruim anderhalf jaar doorzetten, experimenteren en ontwikkelen van een nieuw concept.

Onze reis is de moeite waard geweest. We zien waardevolle, overdraagbare opbrengsten in de ontwikkeling van het concept, in de ontwikkeling van tools voor de toepassing ervan, en er zijn waardevolle inzichten in hoe een toekomstige toepassing kan worden ondersteund en doorontwikkeld. In dit verslag worden al die elementen beschreven, inclusief alle kanttekeningen en 'momenten van moeite' die dit complexe avontuur ons hebben gebracht. We denken dat we op die manier recht doen aan ons besef dat inzichten en veranderingen niet zomaar tot stand komen. We leggen daarmee een realistische basis onder een mogelijk verdere ontwikkeling van Cultureel Vermogen, hoe die zich in de toekomst ook zal gaan manifesteren.

We delen binnenkort de opbrengsten met de buitenwereld in een apart document, waarbij we ook de ontwikkelde tools en handreikingen presenteren, om vervolgens de betekenis daarvan te bevragen bij anderen, te beginnen met een werkconferentie in januari 2022. We zullen dan ook dit verslag in een aangepaste, externe versie beschikbaar maken.

Leeswijzer

Dit verslag geeft achtereenvolgens een beeld van de oorspronkelijke opzet van het project, de uitvoering en de omstandigheden die daarop van invloed zijn geweest, de concrete opbrengsten, de onderzoeksresultaten en een korte beschouwing daarop, en tot slot de overdraagbare ervaringskennis die het project heeft opgeleverd. Het verslag is opgesteld door de projectcoördinatie in overleg met de accounthouders van LKCA, gebruikmakend van de evaluatieverslagen van de Proeftuinen en de voorlopige onderzoeksresultaten. Deze zijn in de bijlagen bij het verslag te vinden, samen met het financiële verslag, de ontwikkelde tools en de eerdere tussenrapportages.¹



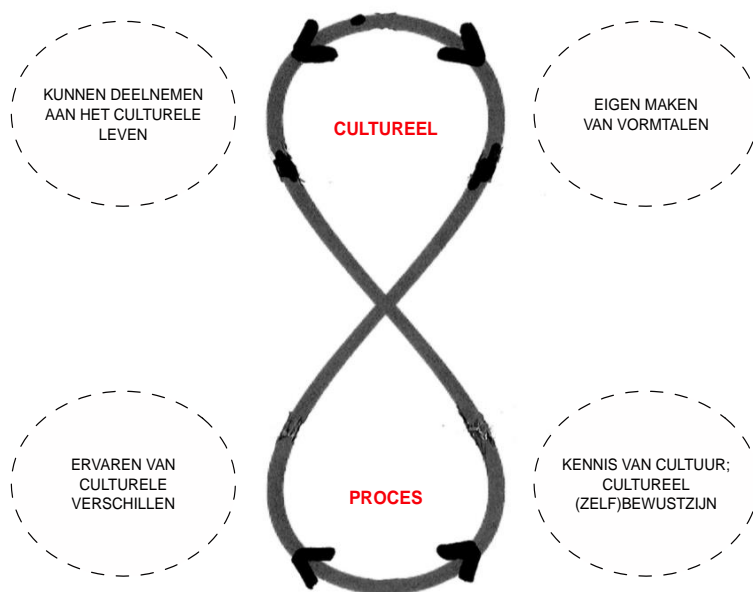
1 Een korte opmerking over de spreekvorm van deze tekst: met 'we' bedoelen we hier *de deelnemende projectorganisaties (de zes partners, ondersteund door LKCA)*. Zodra anderen aan het woord zijn (zoals de onderzoekers), geven we dat duidelijk aan.

2 Opzet en doelstelling van het project

Cultureel Vermogen is een nieuwe manier van kijken naar cultureel interacteren², organiseren en samenwerken. Het idee werd in 2017-2018 ontwikkeld in nauwe samenspraak met LKCA en vooraanstaande specialisten in het veld.³ Kenmerkend is dat we kijken naar cultuur als een *proces dat zich tussen mensen afspeelt*. Zo biedt Cultureel Vermogen een 'reflectiekader' om te helpen dat proces te openen, om *samen nog beter culturele ontmoetingen te arrangeren*. De mogelijke relevantie van die manier van kijken is in 2018 geïnventariseerd door LKCA via meet-ups met het veld en gesprekken met specialisten.

Vervolgens hebben zich zes organisaties gemeld om een proefopstelling te starten om gedurende anderhalf jaar (2020/21) praktijktoepassingen uit te proberen. De 'Proeftuinen' werden mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) en door intensieve inhoudelijke en facilitaire begeleiding door het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA), samen met een extern ontwikkelaar (Geert Drion).

Reflectiekader Cultureel Vermogen 'lemniscaat' bij aanvang van de Proeftuinen



Het doel van ons project (zoals we dat bij aanvang formuleerden) was *overdraagbare ervaringskennis* op te doen over de werking van het reflectiekader in een breed scala van toepassingen ('interventies'), met bijzondere aandacht voor samenwerking met sociaal domein, onderwijs, informele netwerken, en non-participerende groepen. We maakten daarbij onderscheid tussen drie werkniveaus: ervaringskennis over toepassingen met deelnemers (n1); ervaringskennis over toepassingen in organisaties (n2); ervaringskennis over

2 Met cultureel interacteren bedoelen we: uitdagende culturele ontmoetingen arrangeren.

3 Zie: *Cultureel Vermogen - nieuwe woorden voor het belang van cultuureducatie en participatie in Nederland*

toepassingen in beleidsontwerp (n3).

Onze gedachte achter het project was ook dat het werken met het reflectiekader kan helpen om bestaande praktijken 'open te breken', om inclusiever te werken en om de samenhang tussen educatie en participatie in het uitvoerings- en beleidsveld te versterken.

De opzet van ons project was bij uitstek *iteratief* en *adaptief*: ieder van de Proeftuinpartners koos zelf relevante en kansrijke aanknopingspunten voor een interventie en gaven die vervolgens samen met de centrale projectorganisatie vorm in een opstelling die het mogelijk maakt om effectief overdraagbare ervaringskennis te kunnen verzamelen en te koppelen. Gedurende het project ontwikkelden we verder aan het concept reflectiekader en aan maatwerktools om de toepassing te kunnen ontsluiten.

Ons project was dus niet *primair* een onderzoeksproject: er werd niet zozeer 'bewijsvoering' voor de werking van een vaststaand reflectiekader verzameld, het onderzoek richtte zich op het ondersteunen van het vergaren van praktijkkennis over de werking (en de ontwikkeling) van het reflectiekader. Bij aanvang van het project werden de onderzoeksvragen als volgt geformuleerd:

- 1 Wat zijn de effecten van het centraal stellen van het concept Cultureel Vermogen op de drie werkniveaus van de Proeftuinen? Welke succes- en faalfactoren spelen daarbij een rol? Hoe kunnen deze overdraagbaar worden gemaakt?
- 2 Welke innovaties zijn nodig om de effecten van het werken aan Cultureel Vermogen in beeld te brengen?

Ons project werd centraal bijeengehouden door een team specialisten van LKCA en de externe specialist/ontwikkelaar. De Proeftuinen werden inhoudelijk en methodisch begeleid vanuit de centrale organisatie en de bevindingen hebben we lopende het project zo goed mogelijk met elkaar gedeeld en doorontwikkeld. De gegevens werden via kwantitatief en kwalitatief onderzoek verzameld, geïnterpreteerd en overdraagbaar gemaakt in dit verslag. Op een afsluitende werkconferentie willen we de betekenis van wat onze reis heeft gebracht verder delen met het bredere culturele en maatschappelijke veld.

3 Verslag van de uitvoering

Samenvatting kenmerken en positionering

Vier Proeftuinen Cultureel Vermogen is ontworpen als een experimenteel ontwikkelproject, waarin ervaringskennis werd opgedaan over de mogelijke toepassing van het reflectiekader Cultureel Vermogen (CV) in vier Proeftuinen, met zes uitvoerende organisaties en in totaal acht verschillende deelprojecten. De deelprojecten zijn verdeeld over drie werkniveaus: activiteiten gericht op deelnemers (n1), op organisaties of samenwerking (n2) en op beleid (n3). Doel van het project was om overdraagbare ervaringskennis op te doen over de toepassing van het reflectiekader CV, zodat een onderbouwde inschatting kan worden gemaakt van de bruikbaarheid en ontwikkelbaarheid van het concept en de toepassingsmethodiek. Daarbij speelt mee dat het reflectiekader een nieuwe, nog niet eerder toegepaste *procesbenadering* van cultuur en cultuureducatie/-participatie operationaliseert, waarvan deze Proeftuin de eerste testfase was. Hoewel het project heel precies werd ontworpen, was het bij uitstek *adaptief* in opzet. Dat wil zeggen dat het tot doel had in te spelen op de verschillende deelprojecten en al werkend zowel het concept als de toepassingsmogelijkheden te ontdekken en te ontwikkelen. Die adaptiviteit werd in het project extra uitgedaagd door de impact van covid-19.

Ontwerp van de uitvoering

Om lijn te houden in de ontwikkeling en uitvoering van de deelprojecten - en om de opbrengsten goed te kunnen verzamelen, ontwikkelden we een gestructureerde aanpak. De aanpak kon niet overal worden toegepast; we beschrijven dat verderop. Toch is het nuttig om de ontworpen aanpak kort te beschrijven, zodat we de afwijking daarvan in de verschillende deelprojecten kunnen aanduiden. De ontworpen aanpak had de volgende stappen en elementen.⁴

Elke Proeftuin ontwerpt twee of drie deelprojecten, ieder met een eigen focus ('niveau'): activiteit, organisatie/samenwerking, beleid. Elk deelproject doorloopt dezelfde cyclus waarmee de deelnemers van het deelproject inhoudelijk worden verbonden met het reflectiekader via vier stappen: inspiratiesessies, ontwerpessies, uitvoering/bijstelling, evaluatie.

- *De inspiratiesessies hebben als doel om de deelnemers op een inspirerende manier te betrekken bij het reflectiekader en de mogelijke betekenis voor hun professioneel handelen.*
- *De ontwerpessies hebben als doel (1) om gezamenlijk een activiteit te ontwerpen waarin de toepassing van het reflectiekader wordt doordacht als een gezamenlijk gedragen interventie in de werkpraktijk en (2) om de verwachte impact van de interventie te doordenken en te vangen in een gezamenlijk geformuleerde verwachting ('Theory of Change').*
- *Gedurende de uitvoering bevragen en observeren de professionals elkaar en de eventuele deelnemers, en verzamelen zo informatie over de werking van het reflectiekader in relatie tot de geformuleerde verwachting.*

4 De aanpak wordt uitgebreider beschreven in het onderzoeksontwerp van juli 2020, opgenomen in de bijlagen.

- *Na afloop worden de verschillen tussen de verwachtingen en de waargenomen praktijk besproken, waaruit overdraagbare ervaringskennis kan worden opgehaald over de toepassing van het reflectiekader en de succes- en faalfactoren die daarop van invloed zijn.*

Elk van de deelprojecten wordt op maat begeleid door een accounthouder en de centrale ontwikkelaar, die de sessies voorbespreken met het inhoudelijke team van het deelproject. Voor elk van de deelprojecten worden (op maat) tools ontwikkeld om de aansluiting tussen concept en praktijk te faciliteren. De opbrengsten van het project worden gestructureerd verzameld via een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Het project als geheel wordt bijeengehouden door gestructureerde uitwisseling, overleg en begeleiding.

Beperkingen door de impact van covid-19

De uitvoering van de Proeftuinen is gehinderd door de impact van covid-19. Door het gehele project een half jaar te verlengen was het mogelijk om toch nog activiteiten te realiseren in alle deelprojecten – behalve één. Hieronder (volgende paragraaf) geven we weer wat de impact van covid-19 is geweest op de realisatie van de verschillende deelprojecten. Eerst schetsen we kort de impact op de uitvoering van het ontwerp.

De onderzoeksopzet en -uitvoering bleek – nog afgezien van covid-19 – tijdrovend: er was veel denkwerk en overleg nodig om tot een goede opzet (zie boven) te komen. Die opzet is vervolgens door de impact van covid-19 niet volledig tot uitvoering gekomen. (De meeste deelprojecten zijn niet verder dan een ontwerpfasen gekomen; het formuleren van een gezamenlijke Theory of Change met *uitvoerenden* bleef in die gevallen achterwege. De in juli 2020 geformuleerde onderzoekshypothese kon daarom niet worden getoetst.) Uiteindelijk is gekozen voor een kleinere opstelling waarin via online vragenlijsten en interviews alsnog zoveel mogelijk informatie is opgehaald. De opbrengst daarvan kan - in vergelijking met de oorspronkelijke ambities - alleen voorzichtig worden geïnterpreteerd.

De voor het project belangrijke opbouw van een leergemeenschap om opbrengsten en ontwikkelingen te delen en te duiden bleek door de beperkingen (van communicatiemogelijkheden, belasting van de organisatie, uit de pas lopende en late realisatie van de deelprojecten) moeilijk uitvoerbaar. Het gemeenschappelijk platform voor ontwikkeling van brede toepassingen dat we wilden inrichten, heeft daardoor een beperktere online vorm gekregen. We hebben daardoor minder intensief gezamenlijk kunnen delen en ontwikkelen dan we wilden. De deelprojecten werden uitgevoerd als aparte maatwerk ontwerpessies met een beperkt aantal deelnemers.

Onze reis is dus anders verlopen dan we hadden voorzien, maar dat zien we zeker niet als een diskwalificatie van het project of de opbrengsten ervan. Het heeft meer van onze adaptieve inzet gevraagd dan we vooraf hadden gedacht, maar het heeft ons ook veel nieuwe inzichten gebracht.

Mate van realisatie van de deelprojecten

We hebben zo veel mogelijk de methodiek van inspiratiesessies en ontwerpessies gevolgd, waarbij door de deelnemers een gezamenlijke interventie en Theory of Change (ToC) werd geformuleerd. Zoals gezegd bleek het niet haalbaar deze stappen in elk deelproject te doorlopen. In de bijlagen bij dit verslag zijn de complete evaluatieverslagen van de Proeftuinen opgenomen. Om een goede indruk van de uitvoering van het project te krijgen, is het nodig om die bijlagen geheel te lezen. Hier volgt een korte weergave van de mate van realisatie van de verschillende deelprojecten.

Overzicht van de verschillende deelprojecten en niveaus

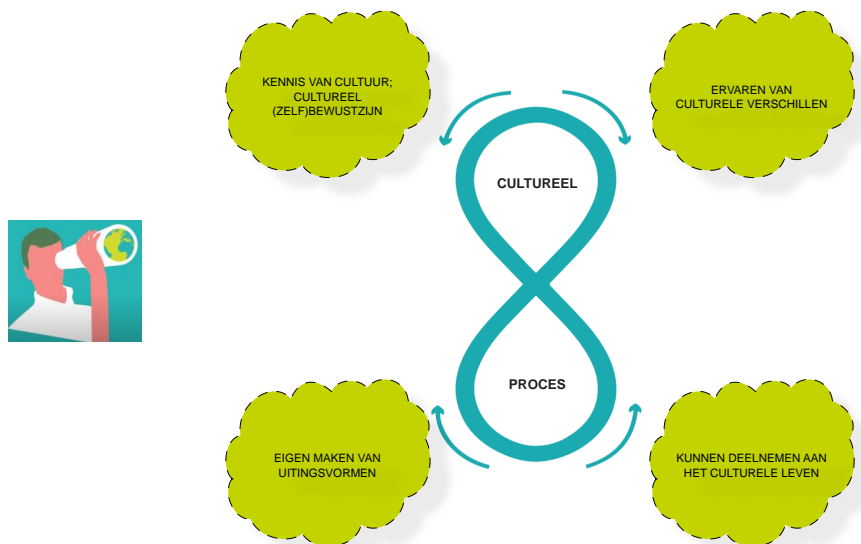
- West Amsterdam MSA (n1)
- West Amsterdam Mocca (n2/1)
- Oost Winterswijk (n2/3)
- Oost Culemborg (n2)
- Zuid Roermond HKL (n2)
- Zuid Maastricht Kumulus (n1)
- Noord community (n1)
- Noord K&C visie (n2)
- (Noord cursus VDG (n3))

4 Opbrengsten

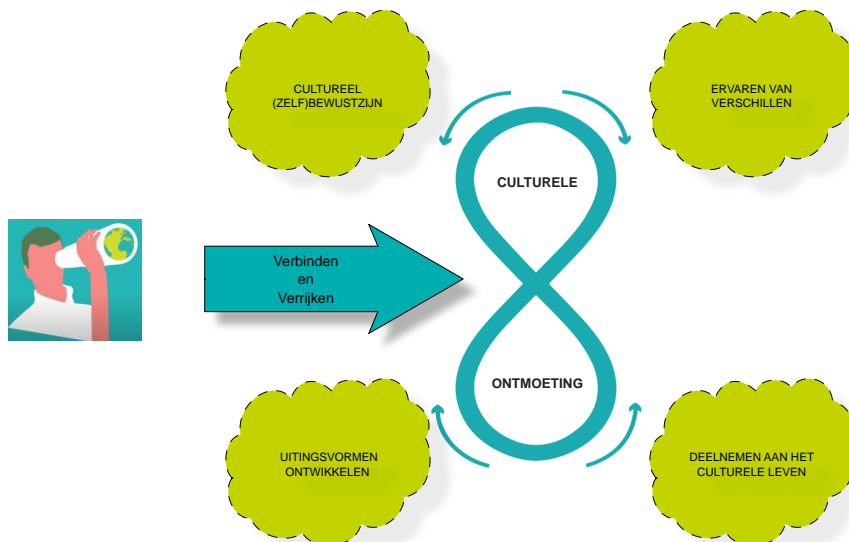
1 Ontwikkeling van het concept

In twee jaar tijd groeide het reflectiekader van een weergave van vier 'vermogens' naar een samenhangend geheel van theorie en praktijktoepassingen om culturele ontmoetingen te arrangeren. In elk van de deelprojecten werden bovendien op maat handreikingen of tools ontwikkeld en uitgetoetst.

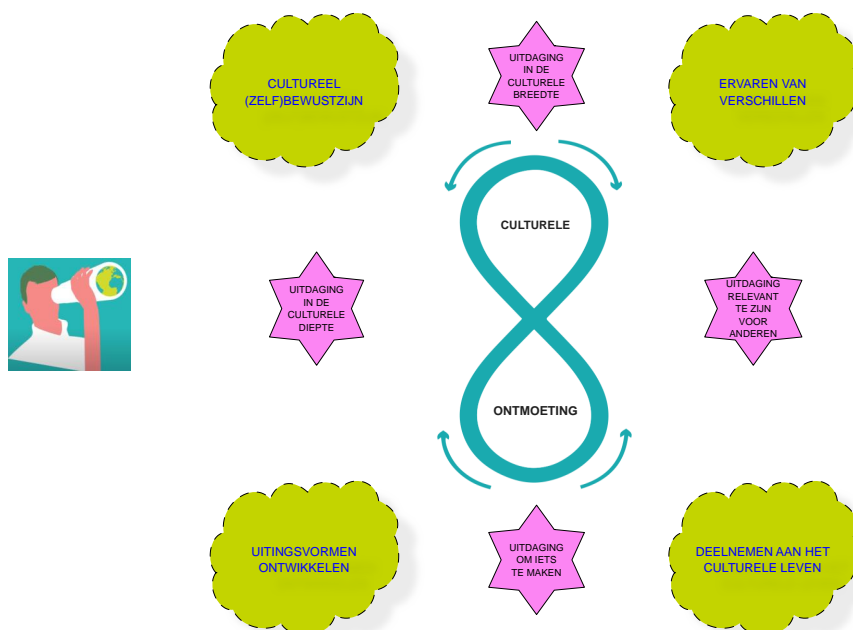
In de eerste ontwikkelstap hebben we de vier elementen rond de lemniscaat anders geordend en een 'observator' toegevoegd aan het model. Daarmee werd de scheiding tussen de professional en het proces dat hij of zij wil begeleiden of stimuleren zichtbaar gemaakt.



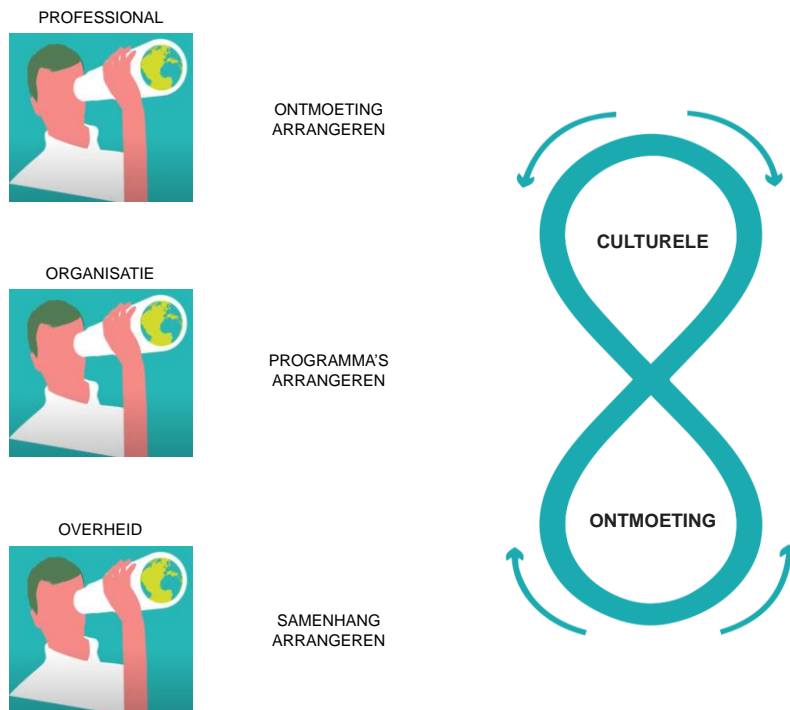
De tweede stap was het loslaten van de inhoud van de wolkjes als 'te ontwikkelen vermogens'. Daarmee werd de lemniscaat meer een neutraal procesmodel voor het arrangeren van 'bouwstenen van culturele ontmoeting' die door een professional kunnen worden gehanteerd en ingezet. Zodoende werd het model geopend om als ontwerptool en als zelfscantool te kunnen werken.



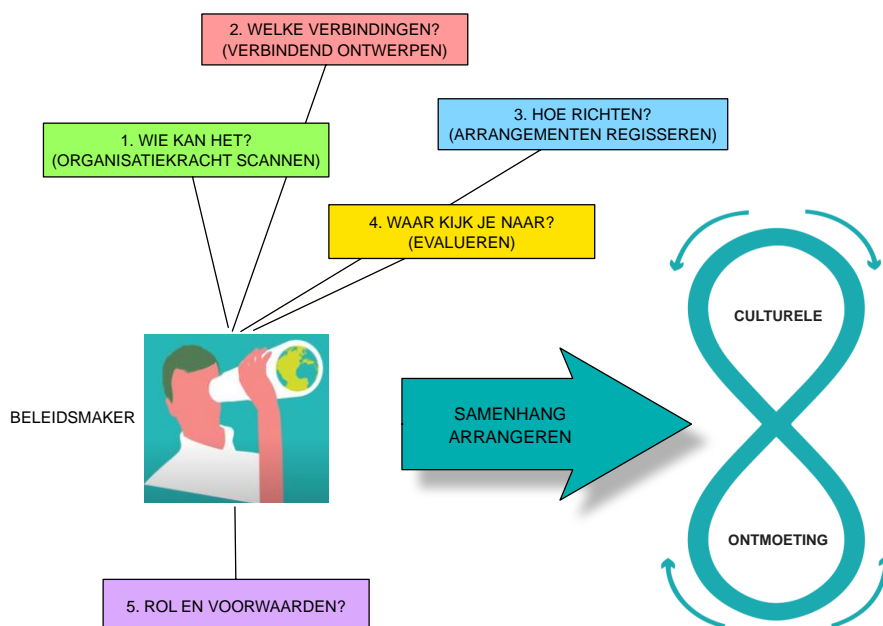
De derde ontwikkelstap was het benoemen van verbindingen (uitdagingen) tussen de bouwstenen. Daarmee werd het model geopend om als observatie- en evaluatietool te kunnen werken.



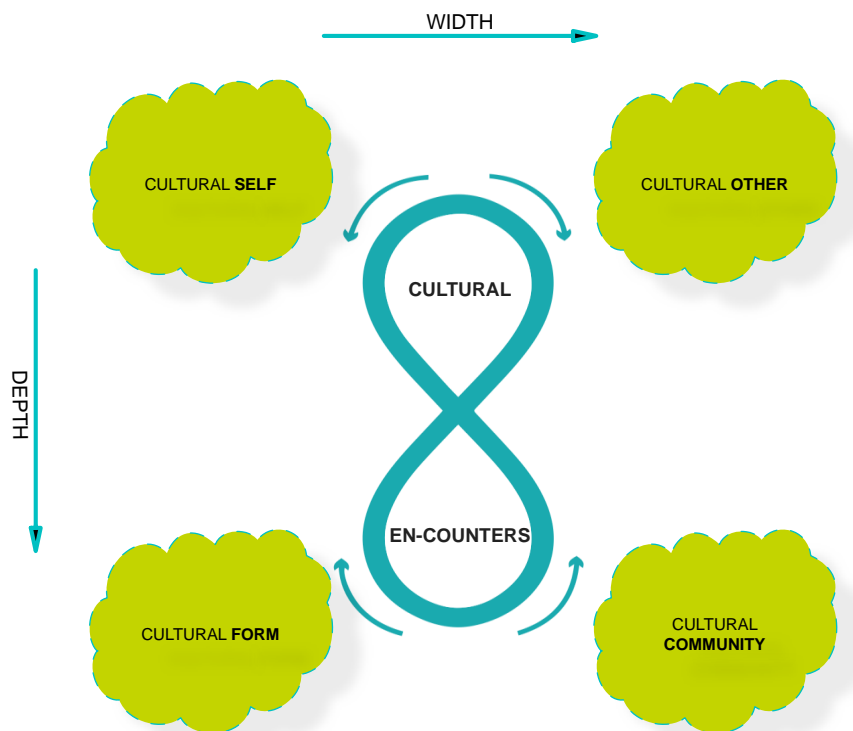
De vierde stap was het doorvertalen van het model naar een beleidsomgeving. Daarmee werd het mogelijk om de drie niveaus van kijken naar culturele ontmoeting te operationaliseren in een 'ruimtemodel' voor cultuurbeleid.



De vijfde stap was het uittesten van het 'ruimtemodel' op beleidsniveau (niveau 3). Hier werd een tool ontwikkeld om 'vijf nuttige beleidsvragen' die het ruimtemodel oproept te koppelen aan culturele ontmoeting: Wie kan het? Hoe verbinden? Hoe sturen? Hoe evalueren? Voorwaarden?



De laatste ontwikkelstap was het koppelen van het model aan de theorievorming van *culturele communicatie*. Hierin kon de breedte- en dieptedimensie van culturele ontmoeting worden geformuleerd en kon de rol van kunstenaars beter worden geduid in een unificerende schakel tussen theorie, beleid en toepassing. Deze laatste stap is door de ontwikkelaar beschreven in een Engelstalig artikel dat werd gepresenteerd op twee internationale congressen.



2 Ontwikkeling en toepassing van de tools

Een belangrijk onderdeel van het ontwikkelproject CV was het gaandeweg openen van de toepassing van het reflectiekader, via het ontwikkelen van verschillende tools. De tools werden op maat ontwikkeld naar aanleiding van de concrete praktijkopstellingen en werden daar uitgetoetst. Verder uittesten en doorontwikkelen van de tools is nodig om beter zicht te krijgen op de waarde en werking ervan in de toepassingspraktijk. Het ontsluiten van de tools voor de 'buitenwereld' wordt de komende tijd voorbereid door de ontwikkelaar, ondersteund door drie specialisten. Hier volg nu eerst een overzicht van de ontwikkelde tools en hun toepassing.

In totaal zijn drie handreikingen en circa tien verschillende tools ontwikkeld en (deels) uitgetoetst.

Niveau 1.

- handreiking voor professionals;
- zelfscantool voor professionals;
- ontwerptool voor professionals;
- observatietool voor professionals;
- samenwerkingstool voor professionals.

Niveau 2.

- handreiking voor organisaties;
- zelfscantool voor organisaties;
- ontwerptool voor organisaties;
- gesprekstool (canvas) voor organisaties;
- visietool voor organisaties;
- samenwerkingstool voor organisaties.

Niveau 3.

- handreiking voor beleidsmedewerkers;
- scantool voor beleidsveld;
- beleidstool voor toepassing ruimtemodel beleid.

Buiten de directe context van het project werden ontwikkeld:

- een cursus voor beleidsambtenaren (drie dagdelen) (Drenthe);
- de inrichting van een langdurig samenspraakproject met burgers (Zoetermeer);
- verschillende convenanten en subsidieregelingen (Drenthe en Zoetermeer).

Toepassing

De tools werden ontwikkeld en toegepast in de context van:

- MSA: online zelfscantool;
- Kumulus/MSA: observatietool;
- Roermond: canvas gesprekstool;
- Culemborg: zelfscantool en samenwerkingstool;
- Winterswijk/Drenthe: ruimtemodel/beleidstool.

(Alle tools en handreikingen werden op maat ontwikkeld en aangepast door ontwikkelaar Geert Drion – in overleg met de partners en de accounthouders; een overzicht van de ontwikkelde tools is te vinden in de bijlagen.)

De indruk van de projectleiding en de accounthouders is dat de tools en producten een onmisbare rol hebben gespeeld in deze deelprojecten, om het reflectiekader te openen voor concrete toepassing. Er is geen directe navraag gedaan naar de beleving van de deelnemers van de verschillende tools. Wel zijn er aanwijzingen in de respons van de deelnemers op de interviews (zie het concept onderzoeksverslag in de bijlagen).

5 Onderzoek

5.1 Ontwikkeling onderzoeksontwerp

1 Ontwikkeling van de onderzoeksvraag, hypothese

De algemene doelstelling van ons project was overdraagbare ervaringskennis op te doen over het werken met het reflectiekader CV. We werkten vanuit de veronderstelling (hypothese) dat *het werken met het reflectiekader CV (en het bewust toepassen van de vier elementen) zal leiden tot een toegenomen reflectief vermogen bij de betrokken professionals, wat blijkt uit observeerbare veranderingen in hun handelen (adaptief gedrag) en aanwijsbare effecten op de deelnemers en de omgeving.*

Als secundaire maatschappelijke opbrengst verwachtten we dat het reflectiekader educatie en participatie in één professioneel raamwerk brengt, samenwerking tussen cultuur, onderwijs en sociaal domein kan versterken en een ingang biedt om te werken aan inclusiviteit.

De onderzoeksvragen (zie ook p. 7) zijn lopende het project niet gewijzigd. De manier waarop het onderzoek kon worden uitgevoerd is echter wel door covid-19 beïnvloed. We schetsen dat nu.

2 Ontwikkeling van de methodiek

Om de hypothese te kunnen toetsen, ontwikkelden we in de beginfase van het project een methodiek waarmee elk deelproject een serie inspiratiesessies en ontwerpsessies zou gaan doorlopen en het reflectiekader zou worden toegepast in een concrete praktijk. We hernemen dat hier kort om te kunnen beschrijven hoe het ontwerp van de onderzoeksopzet (juli 2020) daarop vervolgens werd afgestemd.

In de inspiratiesessies maken de deelnemers gezamenlijk kennis met de manier van kijken van CV. In de ontwerpsessies wordt met alle deelnemende professionals en stakeholders een gezamenlijke interventie geformuleerd ('wat gaan we anders doen') en een gezamenlijke verwachting over de effecten die de interventie heeft (Theory of Change). Die verwachting wordt vervolgens onderzoeksmatig gevolgd gedurende de uitvoeringsfase, via het verzamelen van data over:

- 1 de veranderingen in het reflectief vermogen van de professionals;
- 2 de veranderingen in het handelen van de professionals;
- 3 de omstandigheden en factoren die daarin een rol hebben gespeeld;
- 4 de door de professionals waargenomen effecten op het proces van de deelnemers.

Voor de dataverzameling werden in het ontwerp de volgende bouwstenen voorzien:

- 1 handzaam onlinedagboekje (steeds bij te houden door de professionals);
- 2 korte periodieke (zelf)rapportages (vier keer per Proeftuin);
We vragen periodiek (1) te scoren in hoeverre de professionals waarnemen dat er bij henzelf inzichten en veranderende praktijken zijn die zij relateren aan het gebruik van het reflectiekader, (2) kort te beschrijven wat de *defining moments* zijn die daartoe hebben geleid en daarbij te betrekken welk verband zij zien met de input van anderen (of omstandigheden) en welke veranderingen zij zien bij de deelnemers.
- 3 groepevaluatie (twee keer per Proeftuin) waarin we de bevindingen delen en rode draden formuleren over wat werkt en waarom;

- 4 interviews (aan het eind van het project) waarin we verhalen verzamelen die onze bevindingen kunnen illustreren.

5.2 Uitvoering onderzoek

Als gevolg van covid-19 zijn de meeste Proeftuinen niet tot een echte uitvoeringsfase gekomen (zie verslag van de uitvoering in hoofdstuk 4). De oorspronkelijk geformuleerde hypothese was daardoor niet toetsbaar. Om toch zoveel mogelijk overdraagbare ervaringskennis op te halen is de methodiek van uitvoeren en onderzoeken aangepast. De aangepaste methodiek en de opbrengsten van het onderzoek worden in de volgende paragrafen belicht. Kort samengevat werd gekozen voor een opzet waarbij de deelnemende professionals via een online survey werden bevraagd (begin- en eindmeting) en aan het slot van de deelprojecten de uitvoerende professionals (als groep) en de projectcoördinatoren (individueel) werden geïnterviewd. De methodiek werd ontworpen door het onderzoeksteam van LKCA en de uitvoering en interpretatie werd kritisch gevolgd door een academische reflectiekring van drie externe specialisten.

Een aparte 'tak' aan het project vormt nog het geplande onderzoek naar nieuwe manieren om inzicht te verkrijgen in de effecten op deelnemers (jongeren die actief aan een project deelnemen), door de UM in het project ingebracht i.s.m. Kumulus Maastricht. Daarmee wilden we de tweede onderzoeksvraag van ons project beantwoorden: *Welke innovaties zijn nodig om de effecten van het werken aan Cultureel Vermogen in beeld te brengen?*

Er is in Maastricht veel voorbereidingstijd besteed aan het ontwikkelen van een passende methodiek. De verantwoording daarvan staat in een aparte bijlage. Het project waarin de methodiek zou worden getoetst kon, na een aantal keren uitstel en opnieuw starten, helaas niet worden uitgevoerd.

Voor de goede orde vermelden we tot slot dat ook in Amsterdam (bij Mocca en MSA) een afstemmingsvraag met lokaal onderzoek speelde. Bij Mocca waren twee externe onderzoekers betrokken bij het project vanuit de 'leergemeenschap inclusiviteit'. De opbrengsten van dat (afgesloten) onderzoek (in relatie tot ons project) zijn op dit moment nog niet bekend. De Muziekschool Amsterdam wilde graag het project gebruiken als stap in het formuleren van nieuwe competentieprofielen voor docenten. De activiteiten van de MSA lopen nog. De aansluiting met de eigen onderzoeksdoelen wordt in een later stadium door MSA opgepakt.

(Een samenvatting van de onderzoeksopbrengsten is te vinden in de bijlagen.)

6 Beschouwing en wrap-up

Beschouwing

Ons⁵ project had als doel om overdraagbare ervaringskennis op te doen over het werken met (en aan) het reflectiekader Cultureel Vermogen. We deden die ervaring op in een bewust gekozen, improviserend proces (onze 'reis'), waarin we tegelijkertijd het **concept** ontwikkelden, **toepassingen** ontwierpen en **tools** voor die toepassingen maakten voor (ongelijksoortige) deelprojecten. Door de omstandigheden konden we de projecten minder ver tot uitvoering brengen dan gepland en moesten we bovendien steeds opnieuw schakelen tussen uitstellen, doorgaan en ad-hoc oplossingen bedenken.

Bezien in dat bijzondere licht levert de kwantitatieve en kwalitatieve uitvraag van de professionals en coördinatoren waardevolle, aanvullende inzichten en vraagstukken op. We benoemen die hieronder, naar thema geordend. De vertaling naar een 'normale' situatie, waarin het (doorontwikkelde) reflectiekader met de (doorontwikkelde) tools daadwerkelijk zullen worden gebruikt in uitvoeringssituaties – die bovendien niet verstoord worden door een pandemie – dat is een hele puzzel. We zien die worsteling ook terug in het onderzoeksverslag. We leggen die puzzel verder in hoofdstuk 8, als we de overdraagbare ervaringskennis formuleren en een doorkijk geven naar mogelijke vervolgstappen. Nu volgt eerst een korte, thematische reflectie op de opbrengsten van het onderzoek.

Thema 1: De complexiteit en de dynamiek van het project als geheel

Het onderzoek bevestigt voor ons dat het meedoen aan de Proeftuin veel van alle deelnemende partijen heeft gevraagd. Het duurde soms lang voordat het onderwerp ging leven en er was veel tijd en energie nodig om te schakelen tussen onderzoek, overleg, organisatie, omstandigheden, theorie en praktijk. We herkennen ook wat de onderzoekers hebben opgehaald over de moeite die we samen moesten doen om (zonder fysieke aanwezigheid) online voldoende eenheid in het project te houden. We vullen daarop aan dat we de uitdagingen van online werken inhoudelijk in verband hebben gebracht met het reflectiekader en de manier waarop we dat juist in moeilijke omstandigheden kunnen inzetten en doorontwikkelen. (We hebben bijvoorbeeld interessante online tools en werkvormen uitgetoetst, die ook onder 'normale' omstandigheden zeker bruikbaar zullen zijn.) We hebben daarbij steeds, zo bewust mogelijk, ingezet op het *lerende Proeftuinkarakter* van ons project. Zo hebben we onze 'reis' zo goed mogelijk samen gemaakt. We herkennen ook de wisselende reacties op de rol van de projectleiding. Het was niet eenvoudig om de combinatie van organiseren, ontwikkelen, ondersteunen en verbinden vorm te geven. Dat heeft soms tot schuring geleid maar was ook open onderwerp van gesprek. We komen hier later nog even op terug.

5 Voor de goede orde merken we op dat in de voorgaande paragraaf de onderzoekers aan het woord waren, vanaf nu nemen de projectpartners weer het woord.

Thema 2: De werking van het reflectiekader

We vinden het begrijpelijk dat over de mate waarin (en de vanzelfsprekend waarmee) het reflectiekader tot leven kon komen heel verschillend wordt gerapporteerd. Het klopt met onze indruk dat de beleving deels samenhangt met de mate van voorbereiding, de mate van begeleiding en de mate van uitvoering.

We vinden de relatie tussen de positieve bevindingen in de survey, de citaten uit de interviews en de – hier en daar – voor ons lastig te plaatsen negatieve kwalificaties daarover van de onderzoekers, spannend. In dat verband merken we graag op dat ‘het’ reflectiekader aan het eind van het project een ander reflectiekader is geworden dan aan het begin. Zie ook hieronder.

Tot slot merken we graag op dat we het met de onderzoekers – en de academische reflectiekring – eens zijn dat het project (zoals het kon worden uitgevoerd) weinig kan zeggen over de relatie tussen het gebruik van het reflectiekader en de waargenomen effecten. Wij voegen daaraan graag toe dat onze ‘reis’ wel degelijk een rijke opbrengst heeft gehad, die we in dit verslag laten zien.⁶

Thema 3: De abstractie van het reflectiekader

We herkennen dat de mate van abstractie van het reflectiekader een veel terugkomend thema was in het project. We hebben er veel tijd aan besteed: in de plenaire overleggen, de inspiratie- en de ontwerpessies en in individuele gesprekken. Dat waardevolle proces heeft geleid tot belangrijke stappen in de doorontwikkeling van het reflectiekader zelf en in de ontwikkeling van de tools die binnenkort beschikbaar worden gemaakt voor algemener gebruik.

We zien dat terug in de conclusies van het onderzoek waaruit tenminste *een* relatie tussen begeleiding, praktijktoepassing en draagvlak naar voren komt. Dat een dergelijk verband bestaat, herkennen we. De impliciete en expliciete aanbevelingen om nu te schakelen naar de praktijk en bij een verdere ontwikkeling ook andere partners te betrekken nemen we graag over.

Thema 4. Reflectief vermogen van uitvoerende professionals en het bewustzijn van organisaties

We herkennen het positieve beeld van de survey over de (zelf aangegeven) relatie tussen reflectief vermogen van de professionals en het gebruik van het reflectiekader. Het bevestigt wat we hebben gezien bij de inspiratie- en ontwerpessies. Dat geldt ook voor de positieve verwachtingen over het bewustzijn van organisaties.

Maar we delen zeker ook de mening van de onderzoekers dat dit beeld moet worden genuanceerd met de opbrengsten van de interviews. We hadden graag gezien dat de relatie tussen het een en het ander beter kon worden uitgezocht, maar we begrijpen dat dit in de huidige opzet niet mogelijk was.

6 Het in-plaatsen van de managementsamenvatting van het onderzoek in dit verslag is voor ons een manier om dit spanningsveld productief te maken.

Thema 5. Belang van een gestructureerde werkwijze, Theory of Change

Het onderzoeksverslag besteedt weinig expliciete aandacht aan de relatie tussen de werkwijze en de resultaten van de verschillende deelprojecten. We kunnen dus niet zo goed zien hoe de 'relevantie' van de verschillende respondenten is meegenomen in de resultaten.

Wij denken dat het werken met een *gedeelde verwachting* over de werking van het reflectiekader (een Theory of Change) nader onderzoek behoeft. Enerzijds vermoeden we dat het werken met een gedeelde verwachting essentieel is voor een gezamenlijk draagvlak en een vruchtbare toepassing. Anderzijds is het misschien heel goed mogelijk om meteen te schakelen naar de praktijk, zonder eerst de theorie te delen. Uiteraard spelen de ontwikkelde tools daarin dan een sleutelrol. Het is de moeite waard om dit nader te onderzoeken.

Thema 6: Inclusiviteit, participatie en samenwerking

We zijn blij met het beeld dat uit de survey naar voren komt dat uitvoerende professionals verwachten dat (door het werken met het reflectiekader) zichzelf en hun organisaties meer inclusief zullen gaan werken, en ook dat zij verwachten meer te zullen gaan samenwerken. Maar we zijn het ook eens met de relativerende opmerkingen van de onderzoekers dat het project te kort is geweest om ten aanzien van de toekomst hierover iets met objectieve zekerheid te kunnen zeggen. Wij nemen wel mee dat het werken met het reflectiekader *energie* lijkt te geven op deze punten. Een verrassende opbrengst van het project is voor ons dat het reflectiekader kon worden doorontwikkeld in een tool voor samenwerking, en dat deze succesvol is uitgetoetst (Winterswijk, Culemborg 2).

Over de veronderstelde relatie tussen *educatie en participatie* zegt het onderzoek niet veel. Wij hebben wel gezien dat het reflectiekader vragen wakker maakt over participatief en non-formeel leren. De deelprojecten op niveau 1 waren echter te kort of te pril om hierover iets te kunnen zeggen. Ook hier is vervolgonderzoek nuttig, denken we.

Thema 7: Voegt het reflectiekader iets toe aan andere theorieën of kaders

In het onderzoeksverslag duikt de vraag op of het reflectiekader wel 'echt iets nieuws' brengt – en of de ervaringen van de deelnemers zijn te herleiden tot het model, of tot de aandacht en samenwerking die elke Proeftuin op zichzelf al genereert. We vinden de passages in het onderzoeksverslag hierover spannend. In de werkpraktijk die wij hebben waargenomen is de vraag naar de 'nieuwheid' van het reflectiekader nergens relevant geweest. Het samen nadenken erover, het gebruik ervan in het ontwerpen van de deelprojecten en de gesprekken met de professionals tijdens de inspiratiesessies hebben ons vooral geleerd dat het bijna altijd de moeite waard was om eraan verder te werken en het tot een toepassing te brengen.

In dat verband merken we graag nog een keer op dat het reflectiekader aan het eind van het project een ander reflectiekader is dan aan het begin. Dit is voor ons een aanwijzing dat onze 'reis' nieuwe dingen heeft gebracht en ook dat de *spanning tussen abstractie en toepassing productief is geweest* – ook in de oplevering van de (ongeveer tien verschillende) tools.

Thema 8: De verwachting voor toekomstig gebruik en toepassing

Uit het onderzoek blijkt dat de toekomstige toepassing zeker niet voor alle deelnemende organisaties een uitgemaakte zaak is. Ook dat vinden we spannend. Onze eigen verwachting is dat op vijf van de acht plekken een vorm van vervolg zal komen: HKL, Culemborg (2), Winterswijk, MSA en K&C. Wij voelen wat dat betreft een verband tussen de mate waarin we met de uitvoerende betrokkenen tot een goede voorbereiding konden komen en het voornemen om dit ook daadwerkelijk tot uitvoering of vervolg te brengen.

We kunnen uit het onderzoek niet afleiden welke factoren (buiten een aantal voor de hand liggende externe factoren) van invloed zijn geweest op plekken waar we *niet* tot een goede begeleiding van de uitvoering konden komen (Mocca, Kumulus, Culemborg 1). Hier is wat ons betreft een nadere uitvraag nog nodig.

Verder merken we graag op dat er een belangrijk verschil is tussen (1) het commitment van een organisatie om CV geheel en openlijk te omarmen, (2) het al of niet voorzetten van een specifiek proefproject en (3) het verder ontwikkelen van een toepassing in een individuele uitvoeringspraktijk. Die verschillen worden in het onderzoek nog te summier aangegeven of geduid. We begrijpen zeker dat in de gevoelige strategische arena waarin organisaties zich moeten bewegen, er voorzichtigheid is in het openlijk omarmen van een nieuw concept. We komen hier later nog even op terug.

Aanbevelingen voor vervolg

Het onderzoek levert ook waardevolle inzichten op over de succes- en faalfactoren van het project bij een eventueel vervolg. We verwijzen graag naar de precieze formuleringen in de samenvatting van de onderzoekers en het volledige concept onderzoeksverslag in de bijlagen. We denken in elk geval dat de volgende aandachtspunten een rol moeten spelen in een mogelijk vervolg.

- *Schakel naar de praktijk!*
- *Maak het concreet, ontsluit het concept voor de drie niveaus met een concrete vertaling naar de dagelijkse praktijk.*
- *Maak een kring van begeleiders en een community of practice.*
- *Begeleid de overdracht en toepassing.*
- *Voorzie in goede ontwerpessies met de gehele kring van 'toepassers'.*
- *Ontwikkel een vorm waarin men zelf kan ontdekken en doorontwikkelen.*
- *Volg/onderzoek een eventuele doorontwikkeling op basis van een duidelijke ToC.*
- *Onderzoek ook de effecten op de deelnemers.*

Wrap-up

We voegen nu de stand van zaken kort samen, zoals die 'oprijst' uit de bevindingen van de projectcoördinatie, de accounthouders, de zelfevaluaties van de Proeftuinen, en de opbrengsten uit onderzoek. Dit als basis voor de overdraagbare ervaringskennis die we vervolgens onder elkaar plaatsen.

Dynamiek en organisatie:

- Onze reis was spannend en heeft veel van ons improvisatievermogen gevraagd; dat is *all in the game* van een ontwikkelend Proeftuinproject en heeft ons ook nieuwe inzichten opgeleverd.
- We moesten belangrijke voornemens (uitvoering met deelnemers, opbouwen leergemeenschap, gestructureerd onderzoek met een ToC) loslaten.
- We hebben de omstandigheden aangegrepen om door te ontwikkelen en nieuwe werkvormen uit te proberen.
- Kritische elementen waren: online overleggen; steeds schakelen tussen plannen, opschorten, aanpassen en uitvoeren; uit fase raken van de uitvoering; communicatie over rolverdeling en verantwoordelijkheden; uitdagingen bij het ontwerpen en uitvoeren van het onderzoek; schakelen van het concept naar de toepassing.

Ons project kon ten dele worden uitgevoerd:

- Drie deelprojecten zijn uitgevoerd (Culemborg n1, Mocca, Noord n2).
- Bijna alle deelprojecten zijn tot een ontwerpfase gekomen.
- Daarvan wordt bij een meerderheid alsnog een uitvoering/vervolgstap verwacht (MSA, Culemborg, Winterswijk, HKL, K&C).

Onderzoek werd aangepast:

- De ontworpen methodiek moesten we omzetten naar een lichtere vorm.
- We moesten afzien van het onderzoek naar de effecten op deelnemers.
- De resultaten van het onderzoek interpreteren we behoedzaam; een voorzichtige extrapolatie naar 'normale omstandigheden en toepassingen' is mogelijk.

De waardevolle en deels onverwachte opbrengsten van het project zien we in:

- 1 de doorontwikkeling van het concept tot een meer volwaardig kader (zie bijlagen);
- 2 de ontsluiting naar de praktijk via een portfolio van tools (die nog kunnen worden doorontwikkeld, zie bijlagen);
- 3 ervaringskennis over de toepassing en de succes- en faalfactoren (zie volgende hoofdstuk);
- 4 energie om door te gaan;
- 5 de gebleken (maar wel verschillende) toepasbaarheid van het doorontwikkelde reflectiekader en de tools op elk van de drie niveaus;
- 6 het inzicht dat onze ontwikkelende manier van werken veel vraagt van alle betrokkenen, maar ook inhoudelijk confronteert en schuurt; dat is goed.

7 Hoofdstuk 7 Overdraagbare ervaringskennis

In dit verslag beschreven we dat de realisatie van ons project in belangrijke mate afwijkt van de geplande opzet qua omvang, methodiek, uitvoering, onderzoek en samenwerking. Daardoor was het niet makkelijk om relevante kennis te extrapoleren over de toekomstige uitvoering in een 'normale' situatie. Maar, met de nodige voorzichtigheid, kunnen we toch de volgende toekomstgerichte punten destilleren uit de combinatie van waarnemingen, evaluaties, reflecties en belevingen.

Over de dynamiek van verandering en eigenaarschap

Het werken met een nieuw reflectiekader, dat een *andere manier van kijken* naar culturele processen, organisatie en beleid zegt te openen, kan alleen tot leven komen (of effectief worden getest) als er een echt eigenaarschap is. Dat eigenaarschap ontwikkelt zich, zo lijkt het, bij professionals in een delicate balans tussen gevoelde urgentie, aangereikt krijgen en zelf ontdekken. De toekomstige ontwikkeling van het reflectiekader en toepassing daarvan zal, denken wij, voor een belangrijke mate afhangen van die factoren.

Wat betreft de *urgentie* lijkt de huidige tijd op zichzelf kansrijk: het **concept van cultureel vermogen en culturele communicatie sluit aan op urgente vragen over het bespreekbaar en hanteerbaar maken van processen van culturele democratie, inclusiviteit en ecosystemen**. Wel moet worden genoemd dat de toetsing van de theorie geen onderdeel vormde van de Proeftuinen. Het benadrukken van de theorie 'op zich' kan bovendien weerstand opleveren, zoals uit de Proeftuinen is gebleken.

Wat betreft het *aangereikt krijgen* is een duidelijke opbrengst van de Proeftuinen dat de inspiratiefase en ontwerpfase een voorwaarde lijken om eigenaarschap te ontwikkelen. **Participatieve werkvormen, waarin mensen in elkaars aanwezigheid inzicht en eigenaarschap ontwikkelen, lijken belangrijk**. Die werkvormen werden in dit project voorzien en voorbereid in de klaargezette methodiek, maar konden in het project niet (goed of volledig) worden uitgevoerd. De afstand die dan kan ontstaan bij met name de uitvoerend professionals wordt in de interviews goed zichtbaar. Interessant is dat uit de survey lijkt te spreken dat de confrontatie met het reflectiekader de professionals wel verder heeft gebracht en hen ook energie heeft gegeven.

Wat betreft het *zelf ontdekken* geldt dat de dynamiek die tijdens de toepassingsfase ontstaat slechts beperkt kon worden beleefd. Maar op basis van de opbrengst van de ontwerpfase en de algemene kennis over hoe dat soort processen bij professionals verlopen, is te verwachten dat juist **in de toepassing een belangrijke schakel naar eigenaarschap kan worden gevonden**. De uitvoering van de Proeftuin kan daarover echter nog geen echte zekerheid bieden. Dit kan in een eventueel vervolgonderzoek worden bezien. De onderzoekers bevelen dat ook aan.

Een mogelijk kansrijke benadering zou kunnen zijn om de **tools direct in te brengen in een praktijk, zonder de theorie vooraf helemaal te willen duiden**. Afgaande op de opbrengsten uit de interviews zou deze benadering vooral kunnen aansluiten bij uitvoerende professionals. Daarop aanvullend: het lijkt van belang om de taal van het concept verder **te versimpelen tot een paar korte, herkenbare beelden en begrippen**.

Over samenwerking en leergemeenschap

Het opbouwen van de leergemeenschap die in het project was voorzien, was onder de beperkende omstandigheden minder goed mogelijk dan gewenst. Misschien heeft hier ook de slepende duur van de voorbereidingsfase en de ontwikkeling van de onderzoeksopzet een rol gespeeld, waardoor het project voor sommige deelnemers langere perioden in een moeilijke 'wachtstand' werd gezet. We hebben dit geprobeerd te compenseren met extra inhoudelijke bijeenkomsten; dit leverde wel degelijk waardevolle en geanimeerde gesprekken op, maar was toch niet vergelijkbaar met de oorspronkelijk gedachte leergemeenschap van uitvoerenden. Afgaande op de waarneming van de accounthouders en projectcoördinatie, en op de opbrengsten uit de interviews ligt hier een belangrijke leeropbrengst: **het ontwikkelen van nieuwe manieren van professioneel denken en handelen vraagt om een toegankelijk, herkenbaar en actief middelpunt waar mensen kunnen uitwisselen en ontwikkelen**. Het zou kunnen zijn dat dit 'middelpunt' voor uitvoerende professionals, organisaties en beleid een andere vorm moet krijgen. Dit zou één van de vragen kunnen zijn die op een werkconferentie kan worden voorgelegd. Zie ook hieronder.

Over samenwerking tussen sectoren

Een bijzonder element in ons project was de beoogde samenwerking tussen **sectoren**. Ons vermoeden was dat het centraal stellen van ontmoeting als basiseenheid van culturele processen (en de tools die we voor het ontwerpen van samenwerking ontwikkelden) nieuwe vormen van samenwerking tot stand zou kunnen brengen op de grensvlakken tussen cultuur, onderwijs en welzijn. Bij de uitvoering hebben we gemerkt dat het reflectiekader en de ontwikkelde tools inderdaad samenwerking kunnen prikkelen en openen. Het onderzoek lijkt dat te ondersteunen. We hebben ook gezien dat er nog meer dialoog nodig is om tot een echte aansluiting te kunnen komen tussen de terminologie en denkwereld van de verschillende sectoren. De opbrengst is dat het **doorontwikkelen van tools voor samenwerking tussen sectoren een inbreng vraagt van die sectoren in de ontwikkelfase van de tools. We denken dat een mogelijke tussenstap kan worden gezet met het samen ontwikkelen van een profiel van de verbindende (T-shape) professionaliteit**.

Over voorwaarden, opzet, organisatie en uitvoering van projecten

Het is duidelijk dat de organisatie van Proeftuinen veel denkkraft, organisatiekracht en wendbaarheid heeft gevraagd. Dat was in de Proeftuinfase nodig en gerechtvaardigd, maar dat kan uiteraard niet zo blijven. Ook op dit punt is het echter lastig om algemene aanbevelingen te extrapoleren uit de uitzonderlijke omstandigheden. De volgende voorzichtige conclusies lijken ons gerechtvaardigd.

Bij een eventuele toekomstige doorontwikkeling van CV zal moeten worden gezocht naar een nieuwe balans tussen centraal en decentraal, ontwikkeling en uitvoering.

Enerzijds is een vorm van centrale kennis en begeleiding nodig om het verspreiden van vaardigheden (nodig om de tools toe te kunnen passen in de verschillende niveaus) en het opbouwen van een community of practice te ondersteunen. Anderzijds is die centrale plek alleen gerechtvaardigd als er inderdaad duidelijk en daadwerkelijk (decentrale) behoefte en energie is. **Het is te voorzien dat een overgangperiode nodig is om deze praktijken de**

kans te geven om te groeien. Op basis van de huidige Proeftuin is deze behoefte nog niet goed te voorspellen. Veel hangt af van de komende externe presentaties – in relatie tot de energie van de huidige dragende partijen.

Over het reflectiekader zelf

Het reflectiekader en de achterliggende theorie werden gedurende het project verder ontwikkeld en ontsloten via op maat gemaakte tools. **Het is een belangrijke opbrengst van het project dat deze ontwikkeling mogelijk bleek en ook – zo het zich laat aanzien – verder kan worden uitgewerkt.** Het ontwikkelde model (zie bijlage) is in de afgelopen periode op verschillende symposia gepresenteerd en vooralsnog positief ontvangen. Uit de interviews met de participanten blijkt dat vooral uitvoerend professionals het reflectiekader abstract vinden en de schakel naar een toepassing in de eigen praktijk vaak nog niet goed zelfstandig kunnen maken. Hierboven (en in hoofdstuk 6 en 7) is daarover al het een en ander gezegd.

We leren daaruit dat het reflectiekader door uitvoerende professionals kan worden opgevat als een voorgeschreven of verklarende theorie (tussen andere theorieën), en dat daardoor het reflecterende karakter (bespreekbaar maken wat er in de praktijk van verbeeldende ontmoetingen tussen mensen *gebeurt*) uit het zicht raakt. Het is daarom van belang om het pragmatische karakter van het reflectiekader nog beter vooraan te plaatsen, en te zoeken naar werk- en presentatievormen die dat ondersteunen.

Bij beleidsmensen en specialisten speelt misschien ook nog een andere dynamiek, die we hier alleen speculerend kunnen benoemen: de vérstrekkende consequenties van een procesbenadering van cultuur (en het 'ruimtemodel' van beleid, zie bijlagen) kan beleidsmensen allicht doen twifelen om het openlijk te omarmen. Die (deels strategische) twijfel is voelbaar geweest in gesprekken met onderwijs, beleidsmensen en ook met verschillende specialisten. Het neutrale karakter van een procesbenadering van cultuur wordt dan (naar wij denken onterecht) aangezien voor een ideologische keuze - terwijl deze juist het tegenovergestelde beoogt te zijn. Als dit juist is, dan is bij specialisten en beleidsmensen misschien een ingang om **juist de neutraliteit van het concept vooraan te plaatsen en de tools ter ondersteuning daarvan in te brengen.**

Wellicht kan het helpen om het reflectiekader **ook in internationale context te presenteren en door te ontwikkelen.** Er lijken veelbelovende aanknopingspunten te zijn (ENCATC, ACE-net, EU/Porto Santo, HD-CA, King's College, Cultural ecosystems, Cultural democracy); de vragen naar de rol van cultuur in de samenleving krijgen ook internationaal steeds meer momentum. Voor een verdere uitwerking, dialoog en presentatie van Cultureel Vermogen in die arena is, denken wij, wel **een vorm van commitment** van een landelijk kenniscentrum en/of internationaal georiënteerde universiteit nodig. Het ligt voor de hand dat een eventueel internationaal perspectief ook een andere dynamiek kan geven aan de toepassing in eigen land.

Over de methodiek

Het volgen van een complexe proefopstelling vraagt om een gecontroleerde onderzoeksmethodiek die in de werkwijze wordt ingevlochten. We hebben veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van die methodiek, zoals we in dit verslag hebben beschreven.

We hebben van het ontwikkelen van de methodiek en van de (beperkte) toepassing twee dingen geleerd.

In de eerste plaats hebben we gezien dat het expliciteren van de interventie en het samen formuleren van de verwachte impact daarvan (de Theory of Change) niet altijd haalbaar is gebleken. Dat beperkt de opbrengsten van het onderzoek, omdat we niet altijd konden achterhalen in hoeverre het reflectiekader door de betrokkenen was toegepast, en ook omdat de mate van toepassing in veel gevallen beperkt is gebleven tot de ontwerpfase. Desondanks is het toch mogelijk gebleken om overdraagbare ervaringskennis op te halen over het werken met het reflectiekader.

In de tweede plaats bleek de gekozen methodiek (ToC) een eigen dynamiek te hebben die interfereert met de energie en het eigenaarschap die nodig is om toepassingen van de grond te krijgen.

Voor de toekomst leren we daarvan dat het belangrijk is om de onderzoeksopzet te scheiden van de community of practice. **We denken dat het goed is om nu eerst een vorm van werken en uitwisselen te ontwikkelen waarmee laagdrempelige toepassingen zo uitnodigend mogelijk worden.** Van daaruit kan een verdieping ontstaan naar het model, en naar samenwerking en aansluiting tussen de verschillende niveaus. Daarin spelen uiteraard de tools en media (handreikingen, filmpjes, online tools) een belangrijke rol. Het lijkt dus raadzaam om in een volgende fase het accent op de uitvoering te leggen **en de organisatie van eventueel onderzoek zo veel mogelijk op de achtergrond te houden.**

Over de tools

We hebben gezien dat de tools een onmisbare schakel zijn tussen de abstractie van het reflectiekader en de toepassingswereld van de professionals, organisaties en beleid. De ontwikkelingsfase van de tools is echter nog pril. Het gaat nu nog om maatwerk in relatie tot specifieke deelprojecten. Met ondersteuning van FCP (in behandeling) en input van specialisten gaan we de tools nu verder ontwikkelen tot een overdraagbare vorm, waarin we ook digitale media en slimme *graphics* zullen inzetten.

Het ontwikkelen van praktische tools is essentieel voor de inspirerende toepassing van het reflectiekader. De op maat ontwikkelde tools kunnen nu universeler aansprekend en hanteerbaar gemaakt worden.

Over energie en beleving

Duidelijk is wel dat het project veel energie heeft gekost voor de participanten en zeker niet altijd energie heeft gegeven. Het was opstarten, stilleggen, aanpassen, weer opstarten, uitstellen, doorbijten en uiteindelijk proberen om – soms op een laatste moment – toch nog zoveel mogelijk door te laten gaan. Dat zijn in alle gevallen slopende omstandigheden.

Duidelijk is ook dat onder die omstandigheden het reflectiekader als zodanig gemakkelijk in een soort theoretisch niemandsland terecht kan komen. In sommige gevallen kwam er pas weer energie toen er met behulp van tools kon worden gewerkt aan een concrete toepassing.

De overdraagbare ervaringskennis is dat de energie van CV samenhangt met een concrete toepassing, waarop met behulp van toegankelijke tools kan worden ingespeeld, gezamenlijk voorbereid in (fysieke of online) bijeenkomsten. De aanbevelingen van de onderzoekers ondersteunen dit.

Lopende het project zijn we ook op de gedachte gekomen dat het arrangeren van culturele ontmoeting inspirerend kan zijn voor de samenwerking tussen welzijns- en onderwijsprofessionals en voor het arrangeren van samenwerking tussen organisaties. We werkten dit uit in verschillende tools, waarvan we een aantal gaan uitwerken ter presentatie op de werkconferentie.

Over positionering en aansluiting bij maatschappelijke discoursen en vraagstukken

Aan het begin van het project hebben we gezegd dat het experimenteren met Cultureel Vermogen in de huidige tijd relevant en urgent zou kunnen zijn voor het ontwikkelen van nieuwe praktijken, nieuwe organisatievormen en nieuwe beleidsdoelen en instrumenten. We denken dat in de tussenliggende tijd de maatschappelijke vraagstukken zich verder hebben verdicht en de behoefte aan een nieuwe positionering van cultuur (en daarbinnen de *kunsten* – we zien dat als een belangrijke kracht van het reflectiekader, zie onder) nog verder is toegenomen, zowel in het nationale werkveld als ook in de internationale gemeenschap en internationaal beleid.

In die discussies over de betekenis van cultuur in de samenleving zien we dat de verschillende ‘bloedgroepen’ (zoals enerzijds de democratische ‘rechten-benadering’ die inclusiviteit betreft op het stelsel, en anderzijds de egalitaire benadering die cultuur ziet als proces van betekenis- of zingeving – en alle varianten die zich daartussen bewegen) nog niet tot een ‘brug’ zijn gekomen. **Wij denken dat een procesbenadering van cultuur – die cultuur en de kunsten opent als een voortgaand proces van verbeeldende interacties – die brug zou kunnen helpen vormen.**

Over de rol van onmaat, de kunsten, het kunstvak en kunstenaars

Cultureel Vermogen beoogt de breedte- en dieptedimensies van culturele ontmoeting te verbinden in één reflectiekader voor zelfevaluatie, ontwerp van activiteiten, observatie en evaluatie. Daarmee beoogt het tegelijk inclusief te zijn én een plek te bieden aan de confrontatie met onbekende uitingsvormen en het maken van nieuwe kunstproducten. De aanwezigheid van breedte en diepte is als zodanig een uitgangspunt van het reflectiekader – niet apart bevestigd of onderzocht in dit project. We noemen hier dat de inpassing van breedte én diepte bij bijna elke inspiratie- en ontwerpessie een onderwerp is geweest en (naar inschatting van de projectleiders) vaak ook leidend is geweest bij het ‘landen’ van het reflectiekader bij de betrokken professionals. **Schuren, onmaat en de kracht van verbeelding zijn voor de werking van het reflectiekader waarschijnlijk essentiële ingrediënten.**

Bij onze inhoudelijke uitwisselingen hebben we drie mogelijke verbindingen gemarkeerd tussen de kunsten, kunstenaars en verbeeldende ontmoeting: **(1) de kunsten en kunstenaars gidsen ons in de diepte van vormtalen en het ons eigen maken daarvan; (2) de kunsten en kunstenaars ontwikkelen steeds nieuwe uitingsvormen die de maat bevragen door onmaat en confrontatie met iets onbekends in te brengen; (3) de kunsten en kunstenaars herbergen bijzondere expertise om bij mensen de verbeelding aan te spreken die voor uitdagende culturele ontmoetingen (zowel en de breedte als in de diepte) nodig is.** We merken voor de goede orde nogmaals op dat die verbindingen in ons project niet expliciet zijn onderzocht.

Over het belang van adaptieve ontwikkelprojecten in deze tijd

Vier Proeftuinen Cultureel Vermogen was een adaptief project. We wilden ontdekken hoe een nieuwe manier van werken uitpakt en dat proces werkenderweg optimaliseren. Dat plaatste de zes initiatiefnemende organisaties en LKCA in een bijzondere verhouding: samen improviserend ontwikkelen en de resultaten weer teruggeven aan het veld.

Hoewel het voeten in de aarde heeft, denken we dat het de moeite waard is om deze manier van werken verder te ontwikkelen en vaker toe te passen. Juist door iets nieuws adaptief uit te proberen en dat proces zorgvuldig en langdurig te volgen, **komen weerstanden aan het licht en worden maatwerkoplossingen relevant**. Dat is belangrijk juist in deze tijd, waarin vragen over de democratisering van het stelsel en participatieve praktijken urgent lijken te zijn.

De overdraagbare ervaringskennis die we mee kunnen geven is dat het van belang is dat partners die op deze manier willen doorontwikkelen dat het beste **met een open agenda** kunnen doen. Als er andere verplichtingen of belangen spelen, of als de toepassing wordt gestart zonder een helder begrip van de interventie) dan kan dat de opbrengsten van een procesgerichte aanpak sterk verminderen.

Het ligt voor de hand dat instellingen daarbij een open mandaat vanuit hun opdrachtgever nodig hebben. Wellicht kan de **methodiek van CV ook in dat verband een opening bieden**.

Dat gezegd, het 'van buiten naar buiten werken', waarin een initiatief uit het veld met ondersteuning van LKCA en het Fonds wordt doorontwikkeld en vervolgens weer wordt 'teruggegeven' aan het veld, is een werkvorm die ook kwetsbare kanten heeft: het is in **communicatieve zin complex** en het vraagt een hoge mate van commitment van alle partijen. We leren daarvan dat een dergelijke opstelling in de toekomst **zo eenvoudig mogelijk van opzet** moet zijn.

Samenvatting overdraagbare ervaringskennis

Voordat we, tot slot, vooruitblikken naar hoe een dergelijke vervolgstap eruit zou kunnen zien, vatten we overdraagbare ervaringskennis die we hebben opgedaan kort samen.

- Concept
 - Het reflectiekader lijkt zowel theoretisch als praktisch goed ontwikkelbaar.
- Toepassing
 - Praktische tools bieden een brede aansluiting op de werkpraktijk van cultuureducatie, participatie, organisatie en beleid – vanuit een gemeenschappelijk perspectief.
 - Er zijn goede aanknopingspunten om de tools verder te ontwikkelen.
- Succes- en faalfactoren
 - De energie van het werken met het reflectiekader hangt samen met een concrete toepassing – en met eigenaarschap.
 - Voor de ontwikkeling van eigenaarschap lijkt een goede balans van urgentie, 'aangereikt krijgen' en zelf ontdekken van belang.
 - Het gebruik van een versimpelde, prikkelende taal en media lijkt van doorslaggevend belang.
 - Het inbrengen van theorie en onderzoek was voor deze Proeftuin nodig, maar is ook een dilemma: het kan de energie in de praktijk belemmeren.

- De aansluiting bij organisatiebelangen en beleid heeft daarnaast ook een strategische dynamiek; het neutrale karakter en de sectoroverstijgende mogelijkheden van het reflectiekader kunnen misschien helpen.
- Kansen
 - Er zijn mogelijk kansen voor een internationaal perspectief, aansluitend bij de actuele samenlevingsvragen van deze tijd.
 - Samenwerking tussen sectoren kan mogelijk worden ondersteund door het samen ontwikkelen van toepassingen van tools, bijvoorbeeld in combinatie met een profiel van verbindende professionaliteit.
- Voorwaarden
 - Dat alles vraagt om een toegankelijk, herkenbaar en actief middelpunt waar mensen kunnen uitwisselen en ontwikkelen,
 - Waardoor een nieuwe balans tussen centraal en decentraal, ontwikkeling en uitvoering tot stand kan komen,
 - Zodat een nieuw, door gebruikers gedragen netwerk van ‘toepassers’ kan groeien
- Ontwikkelen en adaptief werken is ook een waarde op zich: improviseer en ga op reis, verwelkom de weerstand die daardoor zichtbaar wordt als opbrengst van een procesgerichte werkwijze.
- En tot slot:
 - ‘Onmaat’ en ‘verbeelding’ zijn voor het reflectiekader essentiële sleutelwoorden...
 - ...net als ‘verbinding’, ‘in het spel brengen’ en ‘het andere’.
 - Dus: maak het simpel, maar niet té simpel... daag uit en verbind!
 - ...en *speel in* op de vitale wisselwerking tussen verbeelding en de kunsten.
 - *Vermogen wek je op door het verbinden van verschil.*

8 Vervolg?

In dit verslag beschreven we wat twee jaar werken met Cultureel Vermogen ons heeft gebracht. We beschreven onze oorspronkelijke opzet, onze worsteling met de beperkingen van covid-19, de ontwikkeling van het reflectiekader en de tools, de uitvoering van de deelprojecten en het onderzoek, en de inzichten die we daaruit toch konden destilleren. De aandachtspunten voor een mogelijk vervolg hebben we verwoord in het voorgaande hoofdstuk.

Cultureel Vermogen is een nieuw concept. Het maakt bespreekbaar wat er in de kleinste eenheid van cultuur (*ontmoeting*) gebeurt. Daarmee opent het mogelijk een andere blik op de praktijk van culturele professionals, organisaties en beleid. Dat die blik niet zomaar wordt geopend, en dat er over de manier waarop dat gaat veel is te zeggen en te leren, is een belangrijke opbrengst van dit project. Met die gemeenschappelijke ervaring op zak kunnen we wat we hebben ontwikkeld in een realistisch perspectief voorleggen aan het brede veld van practitioners, organisaties en beleidsmensen.

Aan het slot van dit verslag willen we meegeven dat we zien dat het inrichten van een 'herkenbaar middelpunt' een belangrijke schakel zal zijn naar een toekomstige, 'zelfgenererende' praktijk. Een middelpunt waar vanuit kennis en vaardigheden over toepassingen kunnen worden verspreid, energie kan worden verbonden, aansluiting kan worden gemaakt bij de landelijke en internationale ontwikkelingen en spelers, en een netwerk van tools en toepassingen kan doen groeien, ook op het grensvlak tussen cultuur, de kunsten, onderwijs en welzijn.

Een dergelijk herkenbaar middelpunt "hoeft niet zwaar te zijn, maar is juist licht en alledaags" - om te spreken in de taal van ons eerste filmpje.

Als het werkt, dan plant het zichzelf voort. Zo hoort het te gaan...

Maar ook: échte veranderingen komen niet vanzelf. Dat geldt voor het arrangeren van culturele ontmoetingen en óók voor het goed organiseren van de ervaringskennis die daarvoor nodig is.



Colofon

‘Samen nog beter uitdagende culturele ontmoetingen arrangeren voor iedereen’

Het project *Vier Proeftuinen Cultureel Vermogen* werd mede mogelijk gemaakt door subsidie van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Primaire penvoerder van het project is Cultuur Oost. LKCA fungeerde als secundaire penvoerder. Dit document is het eindverslag voor het Fonds. Er verschijnt ook een publieksversie van dit document.

Platform Cultureel Vermogen

Stichting Kunst en Cultuur – Marieke Vegt, Boris Brink

Cultuur Oost – Heleen Elbers, Angela Verdurmen, Thomas van der Ham, Marieke van de Geijn, Johan Godschalk

Huis voor de Kunsten Limburg – Patricia Peters

Kumulus Maastricht / Kaleidoscoop – Hellen Hurkens, Danee Klever

Muziekschool Amsterdam – Willem Smit, Frédérique Stutvoet

MOCCA – Richard Smolenaers

Universiteit Maastricht – Joop de Jong

LKCA – Jan van den Eijnden, Ronald Kox, Marlies Tal, Bas Verberk, Soenita Lolargosain, Huub Braam

Extern adviseur – Geert Drion

Fonds voor Cultuurparticipatie – Jeroen van Dijk

Projectcoördinatie

Jan van den Eijnden (LKCA), Geert Drion (extern)

Ontwikkelaar

Geert Drion

Accounthouders / kernteam LKCA

Marlies Tal, Fenna van Hout (Noord), Ronald Kox (West, Amsterdam), Jan van den Eijnden (Zuid; Oost), Bas Verberk (Oost)

Coördinatoren Proeftuinen

Boris Brink (K&C), Marieke van de Geijn, Thomas van der Ham, Johan Godschalk (CO), Richard Smolenaers, Ben Hekkema, Borius van der Meulen (MOCCA), Frédérique Stutvoet (MSA), Hellen Hurkens (Kumulus), Patricia Peters (HKL), Joop de Jong (UM)

Onderzoeksteams

Joop de Jong, Huub Braam, Bas Delmee, Amalia Deekman, Johan Kolsteeg (advies)

Joop de Jong, Sandra van Helden, Ward Schoonbrood (UM), Artie Ramsodit, Sandra Trienekens (advies deelproject Mocca), Gerline van Ginkel (Talentenlab), Anne Wester (Talentenlab)

Communicatie

Soenita Lolargosain (LKCA), Lotte Lentjes (CO), Christi Yu (MOCCA), Frédérique Stutvoet (MSA), Patricia Peters (HKL), Aranka Oosting (K&C)

Academische reflectiekring

Joop de Jong (Universiteit Maastricht), Johan Kolsteeg (Rijksuniversiteit Groningen), Edwin van Meerkerk (Radboud Universiteit Nijmegen)

Financiën & Administratie

Heleen Elbers (CO, penvoerder), Ingo de Boer (LKCA), Patricia Peters (HKL), Ingrid Gijbels (HKL), Guido de Gans (CO), Jeanet te Velde (K&C), Frédérique Stutvoet (MSA)

Content/Product/Web-ontwikkeling (LKCA)

Heleen de Groot, Ralf Steenbeek, Miriam Schout, Anouk Witte

Cultureel Vermogen en vervolg in 2022 – werkgroepen

Werkconferentie - Kernteam

Eveline Simons, Soenita Lolargosain, Nicole Bos, Brenda Knoll, Jonathan Donken, Geert Drion, Jan van den Eijnden

Werkconferentie - Redactieraad

Saskia van Schaik (FCP), Janina Pigath (Boekman), Patricia Peters (HKL), Marieke Vegt (K&C), Frédérique Stutvoet (MSA), Angela Verdurmen (CO), Jonathan Donken, Geert Drion, Jan van den Eijnden

Toolontwikkeling

Willem-Jan de Gast, Ted Griffioen, Jantine Wijnja, Willem Smit, Geert Drion, Jan van den Eijnden, Jonathan Donken

Ondersteuning

Verslaglegging: Maryan Hess, Nicole Bos
ICT ondersteuning: David Verheijen

Auteurs

Geert Drion en Jan van den Eijnden

Heb je vragen of opmerkingen? Wil je in gesprek over Cultureel Vermogen? Wil je een presentatie van de resultaten in jouw organisatie of netwerk? Neem gerust contact op met [Geert Drion](#) en/of [Jan van den Eijnden](#).

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

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl

Kaleidoscoop
cultuureducatie



MMMMMMM
MUZIEK
SCHOOL
AAAAAAAAA
AMSTER
RRRRRRRRR
DAM

L
K C
A

HUIS VOOR
DE KUNSTEN
LIMBURG



cultuur
oost.



FONDS VOOR
CULTOOR
PARTICIPATIE

MOC
CA
EXPERTISECENTRUM CULTUURONDERWIJS

Bijlage

Managementsamenvatting onderzoek

Bij aanvang van de Proeftuinen is door betrokkenen de wens uitgesproken om de ervaringen en resultaten van het werken met Cultureel Vermogen in kaart te brengen. Deze bijlage bevat de kerninzichten van dit onderzoek. De gehele onderzoeksrapportage is opgenomen in het interne projectverslag.

Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in het onderzoek:

- Of en in hoeverre het reflectiekader Cultureel Vermogen is toegepast...
- Of en in hoeverre de betrokken professionals vinden dat dit leidt tot veranderende inzichten en praktijken...
- Wat zijn de beoogde en aangetroffen veranderingen die het centraal stellen van het reflectiekader Cultureel vermogen teweeg heeft gebracht? Meer specifiek:
 - Is er sprake van toegenomen reflectief vermogen van de professionals?
 - Worden educatie en participatie samengebracht in één professioneel raamwerk?
 - Wordt de samenwerking tussen cultuur, onderwijs en sociaal domein versterkt?
 - Biedt CV/de Proeftuin een ingang om te werken aan inclusiviteit?
 - Wat zijn de door professionals waargenomen effecten bij de deelnemers? (Proeftuin Zuid, Kumulus)
 - Zijn er verschillen te zien op de drie werkniveaus van de Proeftuinen?
- Welke succes- en faalfactoren spelen daarbij een rol?
- Hoe kunnen deze overdraagbaar worden gemaakt?

Opzet onderzoek

Voor het onderzoek naar de Proeftuinen Cultureel Vermogen in Noord-, Oost-, Zuid- en West-Nederland is gesproken met 40 projectleiders, onderzoekers en professionals, en hebben respectievelijk 28 en 31 professionals de begin- en eindvragenlijsten ingevuld.

De vragenlijsten en de groepsinterviews richten zich puur op de professionals die hebben deelgenomen aan de Proeftuinen. Het gaat bijvoorbeeld om directeuren, leidinggevendenden, adviseurs, kunstenaars, beleidsmedewerkers en coördinatoren. Daarnaast waren er nog individuele interviews met de projectleiders van de verschillende Proeftuinen. Hoewel het responspercentage bij de survey hoog is (70 - 80%), gaat het om een relatief klein aantal ingevulde vragenlijsten. Ook is er een sterke oververtegenwoordiging van respondenten die op niveau 2 werkzaam zijn. Het aantal vragenlijsten is laag doordat de projecten op beperktere schaal zijn uitgevoerd in relatie tot de geringe populatie. Om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te verhogen is methodische en onderzoekstriangulatie toegepast. Dit wil zeggen dat er twee of meer methoden, bronnen en onderzoekers zijn ingezet en gecombineerd om inzicht te krijgen.

Het onderzoek werd begeleid en uitgevoerd door drie senior en twee junior onderzoekers. Twee daarvan zijn werkzaam bij LKCA en drie zijn extern. Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen, is bij de start een academische reflectiekring ingesteld. Deze bestond uit Joop de Jong (UM), Edwin van Meerkerk (RU) en Johan Kolsteeg (RUG). Zij hebben hun expertise,

ervaring en denkkraft beschikbaar gesteld en op vijf momenten kritisch meegekeken naar de onderzoeksopzet, operationalisatie, analyse, resultaten en conclusies. Concreet betekent dit dat de academische reflectiekring heeft meegekeken met dit hoofdstuk, maar geen verantwoordelijkheid neemt voor de inhoud van de rest van dit verslag.

In de volgende paragrafen zetten de onderzoekers de resultaten van de interviews en het vragenlijstonderzoek in hoofdlijnen uiteen en geven we antwoord op de deelvragen.

Eén deelvraag – ‘Wat zijn de door professionals waargenomen effecten bij de deelnemers?’ – kan daarbij niet worden beantwoord, omdat de Proeftuin waarin deze getoetst zou worden niet is verlopen zoals vooraf gepland. Door het gebrek aan deelnemende jongeren aan deze Proeftuin heeft het effectonderzoek niet plaats kunnen vinden.

Algemene beleving Proeftuin

Uit de groepsinterviews en de vragenlijst blijkt dat de meeste deelnemende professionals over het algemeen tevreden zijn over hun deelname aan de Proeftuin. Het samenwerken in de Proeftuinen gaf de professionals tijd, geld en ruimte om in groepsverband uitgebreid te kunnen reflecteren op de koers van hun organisatie en/of hun eigen werkpraktijk. Er werd ruimte geboden voor reflectie en bezinning waar onder ‘normale’ omstandigheden vaak geen tijd voor is.

Dat wil niet zeggen dat de professionals en projectleiders hebben ervaren dat de Proeftuinen vlekkeloos zijn verlopen. Professionals liepen aan tegen onduidelijkheid van het proces en de begeleiding hiervan. Uit de groepsinterviews komt naar voren dat professionals regelmatig vastliepen op de vraag wat precies het doel was van de Proeftuinsessies en/of wie hierover de regie zou moeten nemen. Uit de interviews met de projectleiders blijkt dit ook, maar in mindere mate.

Het zoeken naar houvast over doel en eindproduct droeg bij aan een ‘open-einde’ gevoel: de Proeftuinen voelen voor veel professionals als ‘onafgerond’. Wat opvalt is dat over het algemeen de betrokkenen binnen de culturele sector gewend zijn om praktisch te werken. Veel van de gesproken professionals voelen dat het project pas af is als het uiteindelijk bij de einddoelgroep is beland. Het is voor hen lastig om bezig te zijn met overleggen en reflecteren op een proces als dat niet direct naar een concreet, praktisch eindresultaat leidt. Dit maakte het voor degenen die niet tot een toepassing in de praktijk kwamen lastig om het ‘nut’ van Cultureel Vermogen in te zien.

Toepassing reflectiekader Cultureel Vermogen

De manier waarop en de mate waarin de professionals en projectleiders het reflectiekader Cultureel Vermogen binnen hun Proeftuin toepassen is verschillend. Zo zien we dat twee organisaties het reflectiekader uitgebreid aangrepen om hun nieuwe beleidsplan mee door te ontwikkelen. Bij een aantal organisaties heeft het werken met Cultureel Vermogen daarentegen vooral gewerkt als eyeopener. Zij passen het reflectiekader in mindere mate concreet toe, maar zijn zich wel bewuster geworden van de mogelijke tekortkomingen en mogelijkheden van hun organisatie. Ook zien we dat het reflectiekader bij sommige Proeftuinen latent aanwezige ideeën over het verbeteren van de organisatie naar boven brengt.

Bij een aantal Proeftuinen is het reflectiekader om verschillende redenen in veel mindere mate

ingezet. In één van de Proeftuinen zien we bijvoorbeeld dat de betrokken professional slechts in beperkte mate gebruik maakt van het reflectiekader, omdat de koppeling met het reflectiekader pas halverwege het project werd gemaakt. Ook de gevolgen van de coronacrisis hebben een belangrijke rol gespeeld in het al dan niet toepassen van Cultureel Vermogen. Als gevolg van de coronamaatregelen zijn twee van de deelprojecten immers sterk vertraagd geraakt of tijdelijk helemaal tot stilstand gekomen.

Over de inzet van de leernis gaat voor de toekomst wordt verschillend gedacht. Een aantal professionals en projectleiders noemt dat, zodra de Proeftuin ten einde kwam en de subsidiestroom rondom het project stopte, het reflectiekader waarschijnlijk weer in de la zou verdwijnen. Andere professionals en projectleiders zien daarentegen wel duidelijke manieren waarop Cultureel Vermogen blijvend kan worden toegepast. Er zijn Proeftuinen waarbij het reflectiekader zich immers tot concrete, (duurzame) veranderingen binnen de organisatie vertaalde. Onduidelijk is echter of het dan om toepassing van het hele model gaat, of om elementen daarvan.

Cultureel Vermogen lijkt bij de meeste Proeftuinen voorlopig vooral een katalysatorfunctie te vervullen. Het reflectiekader heeft professionals op verschillende vlakken bewuster gemaakt van tekortkomingen of potenties. Zo zagen we bijvoorbeeld al dat meerdere professionals zich door Cultureel Vermogen bewuster zijn geworden van het gebrek aan inclusiviteit bij hun organisatie. Cultureel Vermogen zet aan tot nadenken, al is het nog te vroeg om te kunnen zeggen of deze vernieuwde denkwijze verankerd zal blijven in het handelen van de professionals of een integrale werktuul zal worden.

Veranderende inzichten en praktijken

Het opdoen van overdraagbare ervaringskennis over het werken met het reflectiekader Cultureel Vermogen was de hoofddoelstelling van de Proeftuinen. In het onderzoek keken we naar de vraag in hoeverre Cultureel Vermogen leidt tot veranderende inzichten en praktijken. Subvragen daarbij waren onder andere: Worden educatie en participatie in één professioneel raamwerk samengebracht? Wordt de samenwerking tussen cultuur, onderwijs en sociaal domein versterkt? Wordt er een ingang geboden om te werken aan inclusiviteit?

Het grootste deel van deze subvragen is op basis van de interviewdata moeilijk te beantwoorden, omdat de professionals in de praktijk nog maar kort de tijd hebben gehad om met het reflectiekader te werken. Er is voor de professionals en de betrokken organisaties nog te weinig reflectietijd overheen gegaan om daadwerkelijk van een verandering als gevolg van het werken met het reflectiekader te spreken.

Wel blijkt uit de survey dat ongeveer twee derde van alle respondenten denken dat het werken met het reflectiekader voor de eigen organisatie in de toekomst zal leiden tot meer samenwerking en dat de eigen organisatie inclusiever zal worden. Verder verwacht het merendeel dat het werkveld educatie en participatie meer verbonden zal worden en dat de samenwerking tussen cultuur, onderwijs en sociaal domein zal versterken.

Daarnaast blijkt zowel uit de interviews als de survey dat de Proeftuin Cultureel Vermogen zeker een ingang biedt om meer te werken aan inclusiviteit. In de interviews worden voorbeelden gegeven waaruit blijkt dat de meeste organisaties hier meer mee aan de slag willen gaan. Resultaten uit de survey bevestigen dit beeld: de meeste respondenten verwachten dat hun organisatie in de toekomst inclusiever zal worden door het werken met het reflectiekader.

Reflectief vermogen

De beginmeting van de vragenlijst laat zien dat de professionals zichzelf dan al zien als erg reflectief. In de interviews en de vragenlijst met de professionals is uitgebreid ingegaan op het al dan niet toegenomen reflectief vermogen. De meeste professionals geven aan dat zij meer en beter op hun eigen organisatie en praktijk zijn gaan reflecteren tijdens de deelname aan de Proeftuin.

Wat opvalt is dat die koppeling met reflectief vermogen (naar eigen zeggen) over het algemeen ook sneller wordt gemaakt wanneer Cultureel Vermogen binnen een project vanaf het begin duidelijk is meegenomen (in de (zelf)gestelde doelen, in de communicatie).

De verschillende werkniveaus

Het enthousiasme van de professionals over de Proeftuin Cultureel Vermogen lijkt voor een deel te worden beïnvloed door het niveau waarop zij werkzaam zijn - dichtbij de praktijk, of op beleidsniveau. Bij de deelnemers die op meer praktisch niveau werkzaam zijn, zien we vaker verwarring ontstaan over wat het reflectiekader kan betekenen voor hun eigen praktijk. Uit zowel de interviews als het surveyonderzoek blijkt dat er behoefte is om Cultureel Vermogen meer concreet te maken voor degenen die in de 'eerste lijn' werken, zoals een kunstenaar, een begeleider of een docent. Ook bestaat bij deze groep respondenten een grotere behoefte om Cultureel Vermogen toe te passen binnen een concreet aanbod voor de doelgroep, iets wat nu binnen de Proeftuinen (bijna) niet het geval is geweest. De professionals die meer op beleidsniveau werken zien daarentegen vaak al meer mogelijkheden om te werken met Cultureel Vermogen.

Het reflectiekader zou volgens de professionals en de projectleiders vereenvoudigd kunnen worden door in de toekomst meer vanuit de praktijken (op elk van de drie werkniveaus) zelf te redeneren. Een variabele vorm van het reflectiekader die past bij de praktijk waarin het meerwaarde kan hebben heeft daarbij de voorkeur. Het lijkt goed om het reflectiekader verder in verbinding met de praktijk te brengen zodat het beter aansluit bij die praktijk.

Succes- en faalfactoren en aandachtspunten

Uit de interviews en het surveyonderzoek komt allereerst een aantal belangrijke succesfactoren naar voren. Zo is duidelijk dat de plaatselijke projectleiders (procesbegeleiders) een cruciale rol spelen in het succesvol laten verlopen van de Proeftuin. De professionals geven aan het fijn te hebben gevonden wanneer een lokale procesbegeleider de abstractie van Cultureel Vermogen kon 'vertalen' naar de dagelijkse praktijk van de deelnemer en/of de situatie van de organisatie. Zonder een dergelijke projectleider is het volgens de deelnemers lastig(er) om het kader te integreren in hun professionele handelen. Over het algemeen kan op basis van de groepsgesprekken worden gesteld dat hoe meer er begeleid is, hoe beter de koppeling met de praktijk kon worden gemaakt.

In het verlengde hiervan ligt de eerder genoemde observatie dat het werken met het reflectiekader het meest succesvol was wanneer het makkelijk aan de werkpraktijk van de professionals kon worden gekoppeld. Op basis van deze bevindingen lijkt het wenselijk ook in de toekomst te zorgen voor goede projectleiders of gespreksleiders die professionals kunnen begeleiden in het toepassen van Cultureel Vermogen op de werkpraktijk. Plaatselijke projectleiders zouden aanvullend getraind kunnen worden in het overbrengen van het reflectiekader op lokaal niveau. Deze projectleiders zouden ook de communicatie rondom het proces kunnen regisseren.

Ook de vrijheid waarin de professionals mochten meedenken met de landelijke projectleiding over de manier waarop Cultureel Vermogen kan worden toegepast werd als prettig ervaren.

Uit de analyse komen ook faalfactoren naar voren. Meest gehoord is de abstractie van het reflectiekader. Vrijwel alle professionals en een aantal van de projectleiders vonden het (zeer) lastig tot moeilijk om hier grip op te krijgen, meestal omdat voor hen de koppeling tussen theorie en praktijk ontbrak. Het gevolg was dat het de professionals veel tijd kostte om tot de kern te komen en/of de praktische toepasbaarheid van Cultureel Vermogen op hun eigen werkpraktijk te kunnen zien. De abstractie van het reflectiekader deed de Proeftuinsessies bij vlagen stroperig verlopen. Er leeft dan ook een sterke behoefte om het abstractieniveau van het reflectiemodel te verminderen. Dit zou bijvoorbeeld gedaan kunnen worden door het toevoegen van concrete voorbeelden. Zo kunnen succesvolle resultaten uit andere Proeftuinen vaker ingezet worden als voorbeeldpraktijk. Daarmee kan ook de overdraagbaarheid van het reflectiekader vergroot worden. Belangrijk daarbij is wel dat de voorbeelden voldoende ruimte laten voor de professionals.

In het verlengde van deze wens tot vereenvoudiging ligt de wens om resultaten vaker met elkaar te delen of vaker te horen hoe andere Proeftuinen problemen aanpakken. Ook dit is een manier waarop de overdraagbaarheid van de Proeftuinen bevorderd kan worden.

Daarnaast zien de onderzoekers, als gevolg van een gebrek aan begrip van het gehele model, dat professionals slechts elementen uit het model toepassen. Daar waar het toepassen van het gehele reflectiekader voor de meeste professionals te hoog gegrepen was, vonden zij een alternatief in het werken met losse onderdelen van de lemniscaat die aansloten bij hun praktijk. Een alternatieve manier om met Cultureel Vermogen te werken zou kunnen zijn om het reflectiekader in de toekomst als checklist in te zetten om naast de eigen praktijk te leggen. De professional kan in dat geval controleren op welke losse elementen nog winst te behalen valt en waar niet. Dit is een relatief makkelijke manier om meer aansluiting te vinden bij de eigen praktijk.

Uit de gesprekken met de professionals en projectleiders valt daarnaast op te maken dat de inspiratiesessies - bedoeld om de professionals kennis te laten maken met het theoretisch kader - onvoldoende waren om het gedachtegoed van Cultureel Vermogen bij de professionals te laten indalen. Cultureel Vermogen zou toegankelijker kunnen worden gemaakt door in het vervolg bij de start van de Proeftuinen meer tijd te nemen om vanaf het begin de koppeling te maken met de lokale praktijk en situatie van de projectleiders en professionals, zodat de theorie beter kan landen. Met name de (praktisch) ingestelde professionals geven aan uitgebreide verhandelingen van de theorie rond CV als onprettig/onwenselijk te ervaren. Veel van deze vergaderingen vonden als gevolg van de coronamaatregelen online plaats. Hoewel het een praktische manier was om - ondanks de maatregelen - toch samen te komen, geven de professionals aan dat het online samenkomen niet alleen letterlijk, maar ook figuurlijk zorgde voor meer afstand. In één Proeftuin wordt zelfs genoemd dat er pas een klik ontstond tussen de betrokkenen tijdens de eerste fysieke bijeenkomst. De coronamaatregelen gooiden voor meerdere Proeftuinen ook op een andere manier roet in het eten. Sommige bijeenkomsten of onderdelen van de Proeftuinen zijn als gevolg van de maatregelen niet doorgegaan of hebben een hele andere insteek gekregen. Twee Proeftuinprojecten zijn door de maatregelen zelfs helemaal stil komen te liggen.

Kritiek op Cultureel Vermogen gaat ook over de mate waarin het vernieuwend zou zijn. Veel deelnemers geven aan dat zij in Cultureel Vermogen 'weinig nieuws' horen, ze herkennen elementen uit eerder verschenen culturele kaders, zoals 'Cultural Democracy' en het leerplankader 'Cultuur in de Spiegel'. Het herkennen van Cultureel Vermogen in eerder verschenen theorieën deed bij een aantal deelnemers de vraag rijzen wat de toegevoegde waarde is van een nieuw theoretisch model.

De projectleiders en professionals geven aan dat de projectleiding van het landelijke traject Cultureel Vermogen veel invloed heeft gehad op het proces en de beleving. De perceptie van de begeleiding is zeer wisselend. Sommige professionals en projectleiders zijn zeer positief over de landelijke projectleiding, maar er wordt ook veel kritiek gegeven. De professionals hebben het hier vooral over onduidelijke en te theoretische kennisoverdracht. Daarnaast was er volgens plaatselijke projectleiders en professionals onduidelijkheid over het traject en het verloop van het landelijke proces.

Tot slot

Een aantal overkoepelende observaties over het Proeftuinonderzoek mogen niet ongenoemd blijven. Zo zien we dat Cultureel Vermogen een waardevol instrument kan zijn om op een andere manier naar de praktijk te kijken. We zien dat het reflectiekader in dit project succesvol fungeert als vliegwiel of katalysator. Voor veel professionals is het een duwtje in de rug geweest dat hen aanzette om (al bestaande) ideeën tot uitvoering te brengen of te ondersteunen.

Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om te zeggen of de veranderingen die de professionals waarnemen daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan het reflectiekader. De resultaten laten zien dat er verschillende andere factoren zijn die bijgedragen hebben aan de ontwikkelingen binnen de organisaties. Denk hierbij aan het samenwerken in een projectgroep, het geld en de tijd die is vrij gemaakt om met elkaar om tafel te zitten en het hebben van een projectleider die in staat is om de koppeling te maken tussen theorie en praktijk.

Als laatste is het belangrijk op te merken dat het worstelen met Cultureel Vermogen voor de deelnemers ook een manier is geweest om na te denken over wat ze zouden willen. Wrijving en weerstand zijn immers ook vormen van bewustwording. Of het een model is om in de toekomst mee verder te gaan, daar zijn de meningen over verdeeld. Een deel van de professionals geeft aan dat zij graag verder zouden willen werken met het gedachtengoed van Cultureel Vermogen. Dit zouden zij in de toekomst wel op hun eigen manier doen, waarbij wij op basis van de huidige gegevens niet kunnen voorspellen welke vorm dat zal aannemen.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Op basis van het onderzoek naar de Proeftuinen Cultureel Vermogen is een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek op te stellen. Allereerst zou bij vervolgonderzoek helder voor de deelnemers gedefinieerd moeten worden wat het reflectiekader precies inhoudt. Daarnaast moet voor de deelnemers duidelijk worden gesteld wat de verschillende onderdelen van de lemniscaat zouden moeten bewerkstelligen. Op deze manier kan een effectmeting makkelijker uitgevoerd worden.

Door de coronamaatregelen is het in dit onderzoek niet gelukt om antwoord te krijgen op de vraag wat Cultureel Vermogen precies doet voor en bij de einddoelgroep, ofwel: wat volgens

de professionals de waargenomen effecten zijn bij de deelnemers van de Proeftuinen. Vervolgonderzoek zou hier meer inzicht in kunnen geven door expliciet aandacht te besteden aan de beleving van de eindgebruikers. Tot slot zijn voor dit onderzoek geen interviews gehouden met de accounthouders en projectleiders van het landelijke project Cultureel Vermogen. Zij hebben echter wel veel invloed gehad op de uitvoering van de verschillende deelprojecten. Neem bij vervolgonderzoek hun visie mee. Op die manier wordt de beleving en de toepassing van Cultureel Vermogen in een nog breder perspectief geplaatst.