VOLGENDE PAGINA

herziene versie april 2025

Zicht op cultuurcoaches

Vier stappen naar goede monitoring en evaluatie

INHOUD

INLEIDING 3
DE VIER STAPPEN 4

DOELEN 5
DOEN 10
CHECK 14
VERBETER 17

WERKBLADEN 20
VOORBEELD 1 24
VOORBEELD 2 28

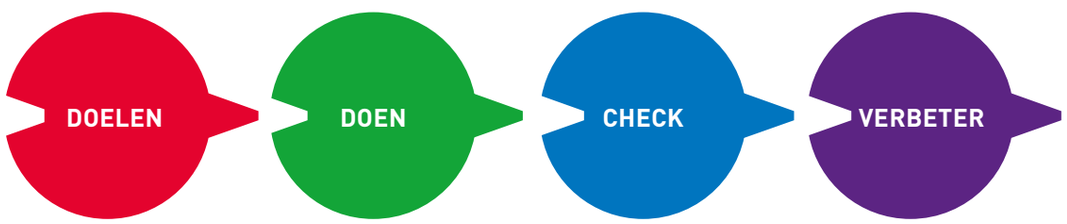
COLOFON 32

INLEIDING

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

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

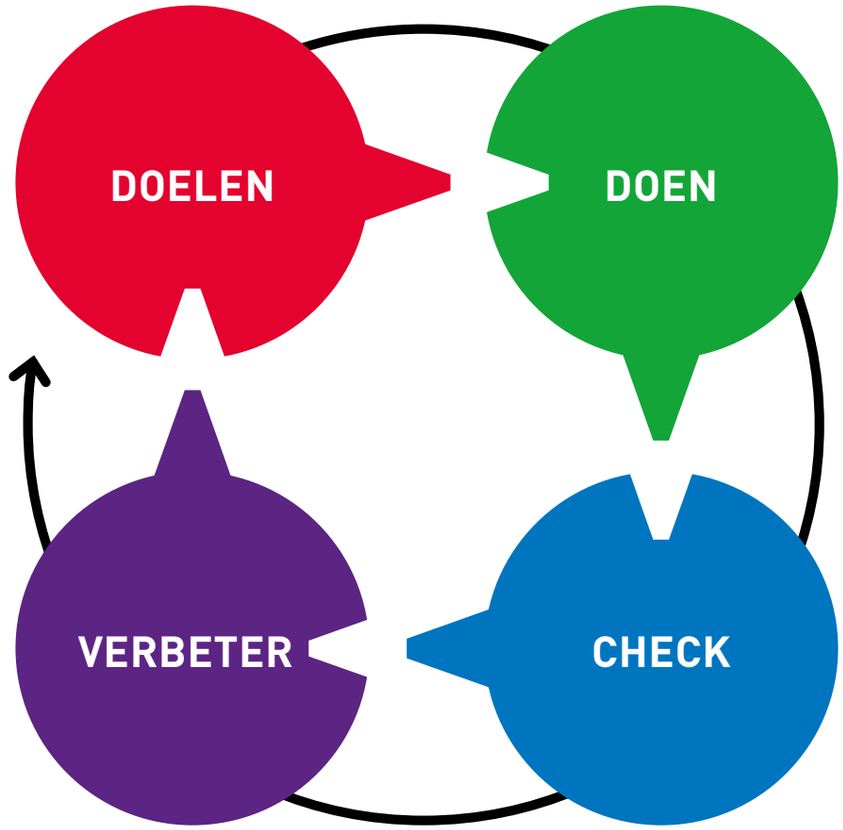
Of je nu wil verantwoorden, leren, vergelijken of enthousiasmeren, je moet als partijen altijd in gesprek blijven over de vraag ‘Doen we de goede dingen en doen we die dingen goed?’ We hopen dat dit stappenplan helpt om dat gesprek goed en onderbouwd te voeren.



DE VIER STAPPEN

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

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

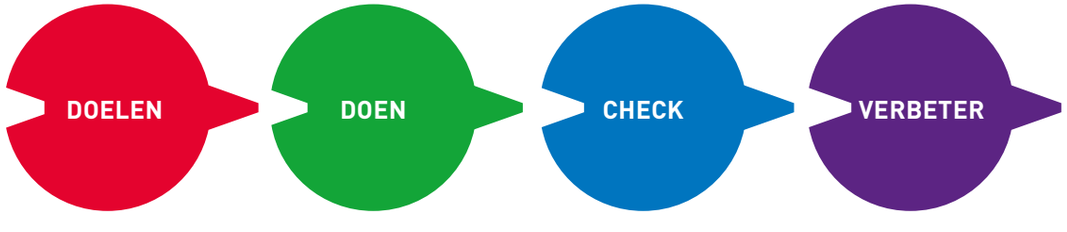


Partners

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

Het is een cyclus

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



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

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

DOELEN

DOELEN → DOEN → CHECK → VERBETER

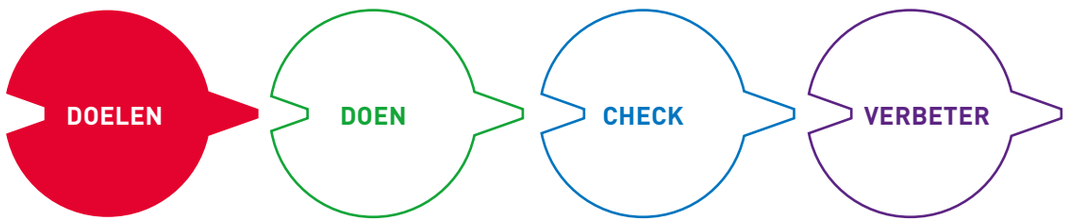
1 DOELEN

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

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

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

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



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

1.1 SMART Doelen stellen

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

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

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

Voorbeeld nodig? Klik hier.

DOELEN

1.2 Middelen

Voor het bereiken van de doelen zijn middelen (geld, uren van professionals, materialen en accommodatie) nodig. Achterhaal welke middelen partners (kunnen) inzetten en ga na aan welke doelstelling deze middelen (kunnen) bijdragen.
Zet in een overzicht welke bijdrage partners leveren, aan welke doelstelling(en) ze bijdragen en welke afspraken ze hierover hebben gemaakt.

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

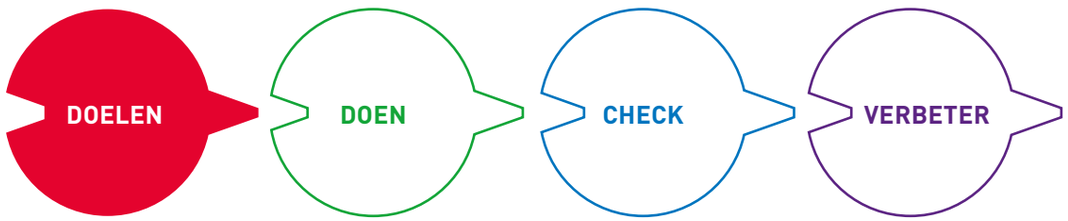
Voorbeeld nodig? Klik hier.

1.3 Inspanningen

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

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

Voorbeeld nodig? Klik hier.



1.4 Prestaties

Deze inspanningen en werkzaamheden moeten leiden tot bepaalde prestaties. De prestaties gaan vaak over het aantal en soort mensen en organisaties die je bereikt. Bijvoorbeeld: je wilt dat in een jaar minimaal 150 leerlingen van vijf verschillende scholen meedoen aan een theaterclinic.
Je kunt ook prestaties formuleren in termen van tevredenheid. Bijvoorbeeld dat de deelnemers de activiteiten met gemiddeld een 7 waarderen of dat samenwerkingspartners bereid zijn de samenwerking voort te zetten.

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

Voorbeelden nodig? Klik hier.

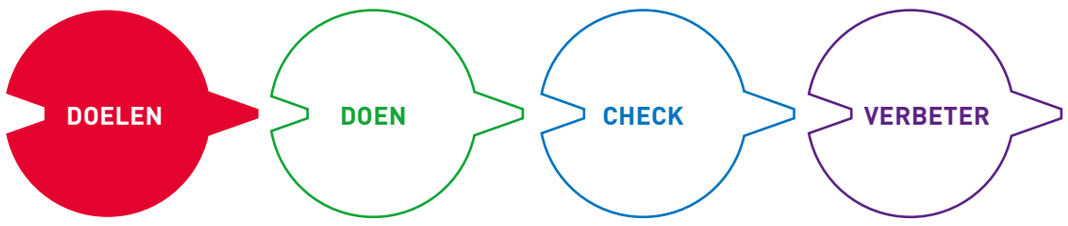
DOELEN

1.5 Effecten

Uiteindelijk wil je graag dat de middelen, inspanningen en prestaties leiden tot bepaalde veranderingen bij de doelgroep. Of dat deelnemers door de activiteit een positiever zelfbeeld hebben. Het gaat om de doorwerking van de inspanningen en prestaties: dit kun je op korte of lange termijn formuleren. Dat zijn de effecten.
Bijvoorbeeld: meer cultuurparticipatie van jongeren of (blijvende) sociale contacten in de wijk. Het is belangrijk om te weten welke effecten zijn bereikt om zo de meerwaarde van de werkzaamheden van de cultuurcoach te bepalen. Noteer de belangrijkste veranderingen die je verwacht bij de doelgroep door de werkzaamheden van de cultuurcoach. Noteer ook op welke termijn je deze veranderingen wilt zien: bijvoorbeeld direct na afloop, na een jaar of na vier jaar.

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

Voorbeelden nodig? Klik hier.



1.6 Tips voor het onderzoeken van effecten

Om echt het effect van een activiteit vast te kunnen stellen, is minimaal een voor- en nameting nodig. De doelgroep vult vooraf bijvoorbeeld een gestandaardiseerde vragenlijst in en vult na afloop van de activiteit dezelfde lijst weer in.
Eigenlijk moet je deze metingen doen bij de groep die meedoet met de activiteit (interventiegroep) én bij een vergelijkbare groep die niet meedoet aan de activiteit (controlegroep).

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

1.6.1 Kwantitatief onderzoek

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

DOELEN

Meer weten over kwantitatief onderzoek:

1.6.2 Kwalitatief onderzoek

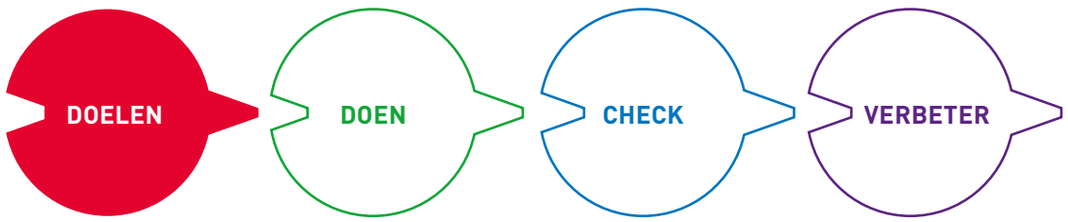
Kwalitatief onderzoek is meer beschrijvend van aard en richt zich op interpretaties, ervaringen en betekenis. Kwalitatieve resultaten worden meestal weergegeven in woorden. Een kwalitatief onderzoek doe je bijvoorbeeld met diepte-interviews of groepsgesprekken, maar ook observaties en logboeken kunnen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

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

Meer weten over het doen van kwalitatief onderzoek:

- **Inkijkexemplaar praktijkgericht kwantitatief onderzoek**
- **Dictaat kwalitatief onderzoek**
- **Handleiding kwalitatief onderzoek**
- **Basisboek interviewen**

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



DOEN

DOELEN DOEN CHECK VERBETER

2 DOEN

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

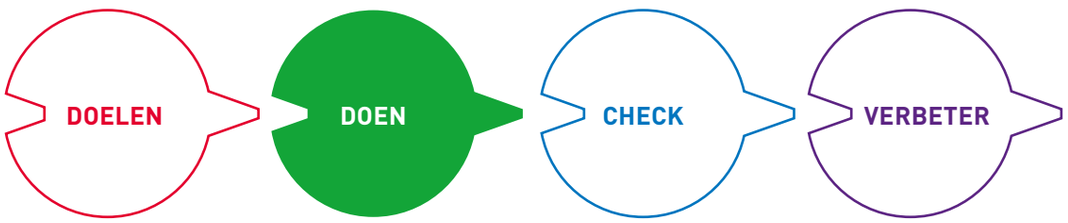
2.1 Meten & gegevens verzamelen

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

2.1.1 Middelen

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

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



2.1.2 Inspanningen

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

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

Meer informatie over procesevaluatie:

Factsheet procesevaluatie

Werkblad zelfscan samenwerking

Filmpje Netwerkanalyse

2.1.3 Prestaties

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

DOEN

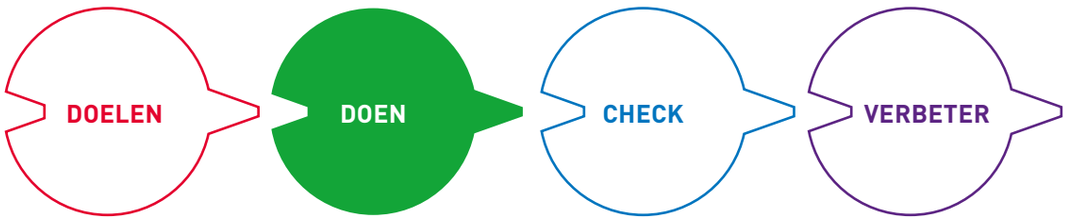
Manieren om dit in kaart te brengen zijn bijvoorbeeld:
- Registratie activiteiten en frequentie daarvan
- Deelnemerslijsten met informatie over deelnemers (achtergrond, aantal, motivatie/reden, terugkeerfrequentie en doorstroomcijfers)

2.1.4 Effecten

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

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

Wat helpt bij het aantonen van effecten is de combinatie van ‘tellen en vertellen’. Door met deelnemers of betrokkenen te spreken over hun ervaringen, krijgen cijfers (uit een survey of bestaand onderzoek) meer betekenis. Bijvoorbeeld: wanneer senioren in interviews zelf aangeven dat ze meer sociale contacten hebben door bepaalde culturele activiteiten, wordt het verband tussen activiteit en toegenomen sociale contacten aannemelijker. Ze kunnen echter ook aangeven dat hun sociale contacten zijn toegenomen door een andere activiteit of door bijvoorbeeld een nieuwe gemeenschappelijke ruimte. In dat geval is het effect van de cultuurcoach waarschijnlijk kleiner.
Het is ook goed om stil te staan bij de vraag waarom er wel/geen effecten gevonden zijn. Zo kun je achterhalen of je je activiteiten moet aanpassen.



Instrumenten en methodes die gebruikt kunnen worden voor het in kaart brengen van effecten en impact zijn bijvoorbeeld:
- Diepte-interviews met deelnemers (kwalitatief onderzoek)
- Observatie (kwalitatief onderzoek)
- Survey/ gestructureerde vragenlijst (kwantitatief onderzoek)
- Lopende en/of periodieke onderzoeken, bijvoorbeeld vanuit de gemeente (doorgaans kwantitatief onderzoek)

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

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

Voorbeeld nodig? Klik hier.

DOEN

2.2 Wie gaat meten en gegevens verzamelen?

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

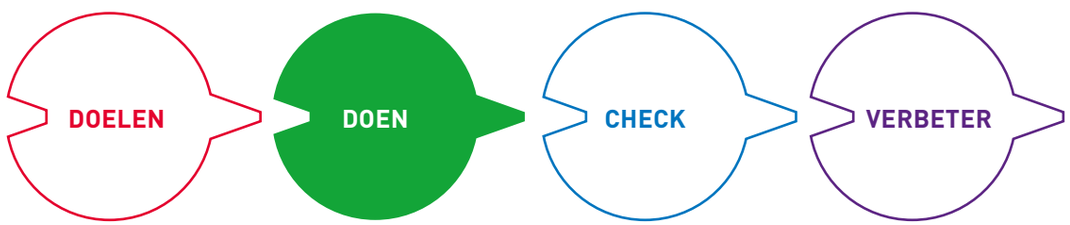
Het is handig als partners helpen bij het meten en verzamelen van gegevens. Dat scheelt jou en de cultuurcoach veel tijd en levert extra informatie op. Bespreek met de partners vooraf wat voor hen haalbaar is en bij welke gegevens zij zelf ook baat hebben.
Bijvoorbeeld: wanneer doorstromen naar amateurtheater of een koor een belangrijke (sub)doelstelling is van een activiteit van de cultuurcoach, kun je aan deze organisaties vragen om te registreren hoeveel nieuwe deelnemers zij hebben gekregen door doorstroom vanuit die activiteit.

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

Voorbeeld nodig? Klik hier.

2.3 Wanneer gegevens verzamelen?

Nadat je hebt vastgesteld welke gegevens je wilt verzamelen, bepaal je ook wanneer je dit gaat doen. Ook bepaal je wanneer de gegevens geanalyseerd en geëvalueerd worden. Monitoren heeft de meeste waarde wanneer dit structureel en consequent gebeurt. Maar niet alle gegevens hoeven even vaak te worden gemeten. Het is bijvoorbeeld niet nuttig om wekelijks te meten of sociaal contact is toegenomen of eenzaamheid is afgenomen in een bepaalde buurt. Dit soort dingen veranderen niet zo snel. Het kan wel nuttig zijn om wekelijks te noteren welke gesprekken de cultuurcoach heeft gehad om een netwerk op te bouwen. Het is handig om alle acties uit de monitorings- en evaluatieagenda te noteren in je werkagenda, zodat je zeker weet dat je niets mist. Stel ook vast wie de eigenaar van de monitoringsagenda is; wie controleert of de gewenste gegevens op het goede moment en op de juiste manier verzameld worden? Meestal is dit een beleidsmedewerker van de gemeente, maar het kan ook iemand anders zijn, bijvoorbeeld de cultuurcoach of zijn/haar werkgever. Wie dit doet maakt niet uit, zolang maar duidelijk is wie verantwoordelijk is voor de agenda.
Stem de momenten van gegevensverzameling en rapportage af op de gemeentelijke beleidscyclus: op welk moment is er behoefte aan welke informatie? Meer informatie over de gemeentelijke beleidscyclus en hoe je hierop kunt aansluiten vind je in De gemeentelijke beleidscyclus. Hoe wordt gemeentelijk beleid gemaakt?



Vul hier in wanneer de gegevens verzameld worden.

Voorbeeld nodig? Klik hier.

2.4 Evalueren en tussentijds bijsturen

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

CHECK

DOELEN DOEN CHECK VERBETER

3 CHECK

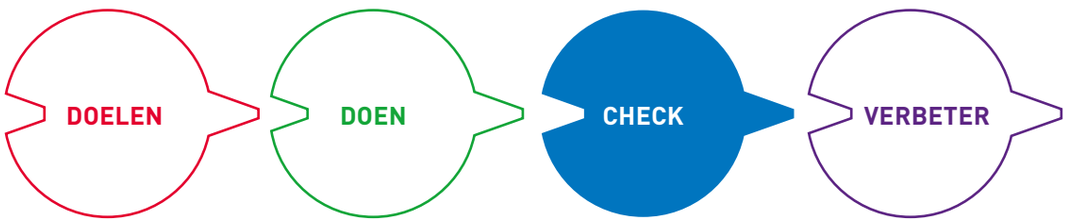
Wanneer je de gegevens hebt verzameld, kun je ze analyseren en evalueren. Je vergelijkt de resultaten en ingezette middelen met de vooraf gestelde doelen, zoals die in het schema in de bijlage zijn geformuleerd. Door de gegevens te analyseren zie je wat het resultaat is van de inzet van de cultuurcoach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

3.1 Evaluatie middelen

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

Noteer hier de bevindingen op het gebied van middelen.

Voorbeeld nodig? Klik hier.



3.2 Evaluatie inspanningen

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

Noteer hier de bevindingen op het gebied van de activiteiten.

Voorbeeld nodig? Klik hier.

3.3 Evaluatie prestaties

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

Noteer hier de behaalde prestaties.

Voorbeeld nodig? Klik hier.

CHECK

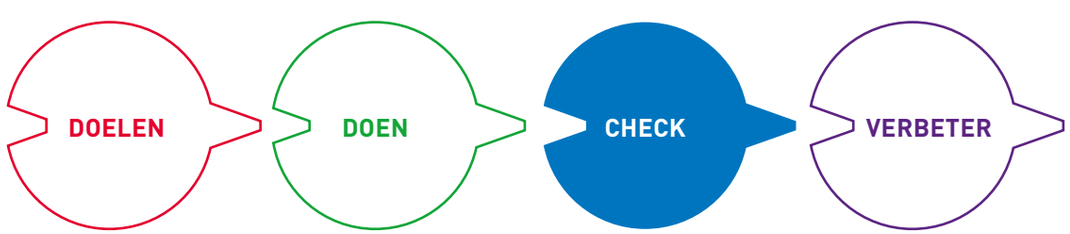
3.4 Evaluatie effecten

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

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

Noteer hier de geconstateerde effecten.

Voorbeeld nodig? Klik hier.



3.5 De procesevaluatie

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

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

Welke vragen stel je bij een procesevaluatie?

VERBETER

DOELEN → DOEN → CHECK → VERBETER

4 VERBETER

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

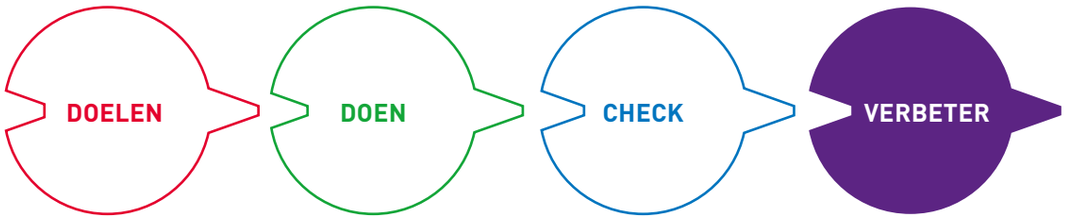
4.1 Wat kan er beter?

Met de ingevulde gegevens in de bijlage kun je aantonen in welke mate je de doelen hebt behaald en verklaren waarom dat wel, niet of deels gelukt is.
Als het doel niet is gehaald, is het belangrijk om naar de redenen te kijken. Hoe kun je ervoor zorgen dat je het doel in de toekomst wel haalt? Of dat je in de toekomst meer resultaat behaalt? Of moet je misschien de doelen aanpassen?

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

Vul hier in wat er de volgende keer anders kan.

Voorbeeld nodig? Klik hier.



4.2 Gesprekspartners

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

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

Voorbeeld nodig? Klik hier.

WERKBLAD EN VOORBEELDEN

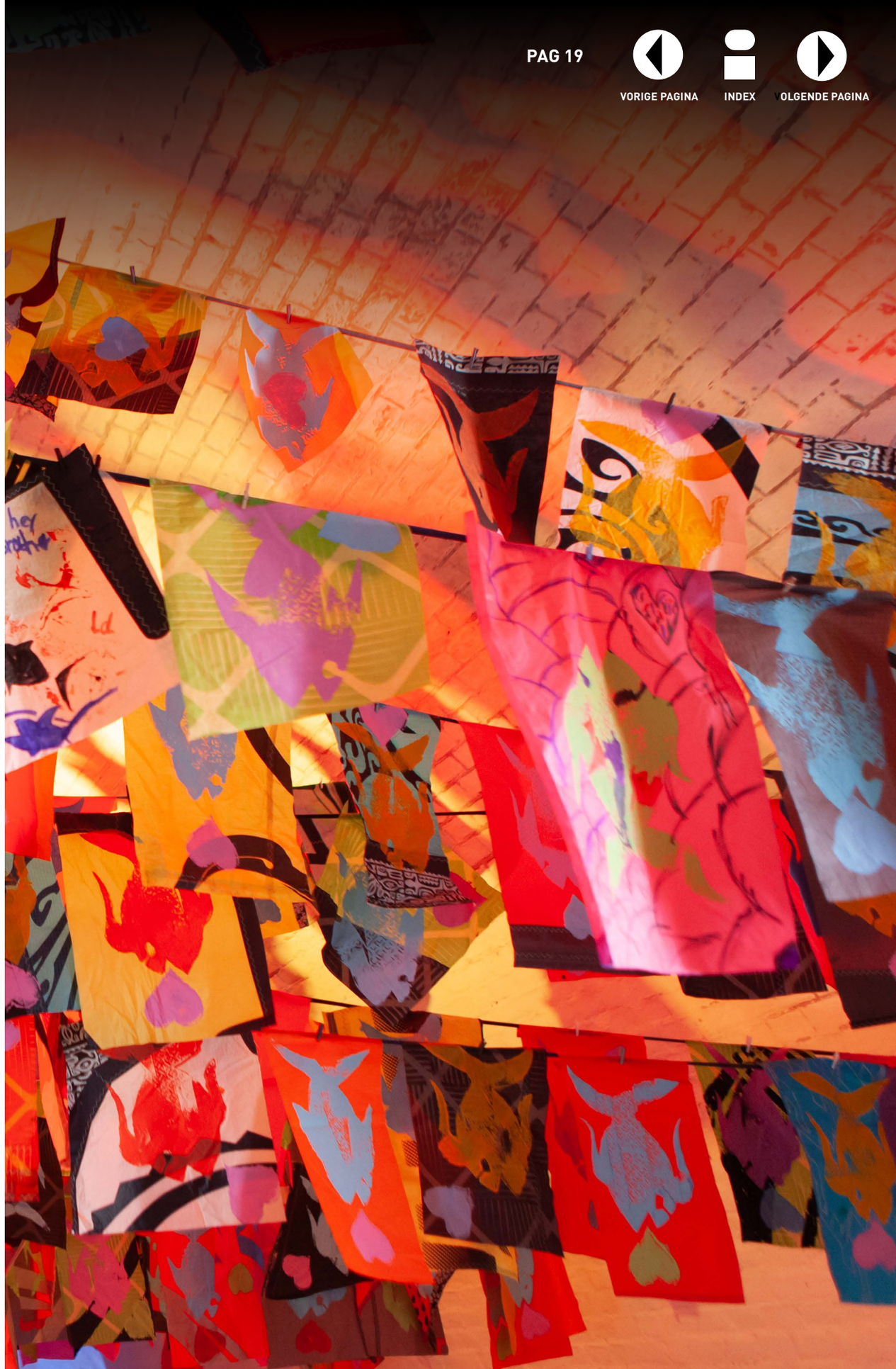
> Werkbladen

Meer ruimte nodig voor het invullen? Klik hier voor een word-versie van het werkblad.

> Voorbeeld 1 Kunst op recept

> Voorbeeld 2 Toon Toonbeeld

DOELEN DOEN CHECK VERBETER



WERKBLAD **1/4**

> **Voorbeelden**

DOELEN

Bepaal wat je wilt bereiken met de inzet van de cultuur-coach(es)

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	Welk effect wil je hebben op wie (en in welk tijdsbestek)? > Zie ook Doelen 1.5	Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden? > Zie ook Doelen 1.4	Welke werkzaamheden moeten daarvoor verricht worden? > Zie ook Doelen 1.3	Welke middelen heb je (nodig) om die werkzaamheden uit te kunnen voeren? > Zie ook Doelen 1.2
ANTWOORD				

> **Voorbeeld 1**

> **Voorbeeld 2**

WERKBLAD **2/4**

> **Voorbeelden**

DOEN

Maak een plan van aanpak voor monitoring & evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?				
WELKE GEGEVENS?				
BIJ WIE?				
WIE VERZAMELT GEGEVENS?				
WANNEER?				

> **Voorbeeld 1**

> **Voorbeeld 2**

WERKBLAD **3/4**

> Voorbeelden

CHECK

Analyseer de verzamelde gegevens.

Welke vragen kun je stellen over de verzamelde gegevens?

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	Wat leren de deelnemers? Wat leren de professionals? Hoe werkt de aanpak? Wat werkt wel en wat niet? Is het effect behaald bij de verschillende doelgroepen? Is er verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers? Is dit effect na een jaar nog aanwezig?	Zijn de prestatiedoelen bereikt? Waarom wel/niet?	Hebben de vooraf bedachte werkzaamheden plaatsgevonden? Zo niet, waarom niet? Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte werkzaamheden? Waarom wel/niet?	Waren de uren toereikend om alles uit te voeren? Waarom overschrijding/onderbesteding? Was er sprake van overschrijding of onderbesteding van het budget en waarom?
ANTWOORD				

> Voorbeeld 1

> Voorbeeld 2

WERKBLAD **4/4**

> Voorbeelden

VERBETER

Trek conclusies.

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

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet? Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?	Ben je tevreden met de prestatie(s)? Zo niet: wat moet er anders om de doelen te bereiken? Wil je andere prestaties leveren?	Ben je tevreden met de verrichte werkzaamheden? Zo niet: wat moet er anders?	Ben je tevreden over de ingezette middelen? Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?
WIE BETREKKEN? EN HOE?				
ANTWOORD				

> Voorbeeld 1

> Voorbeeld 2

VOORBEELD 1

Kunst op Recept

DOELEN

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

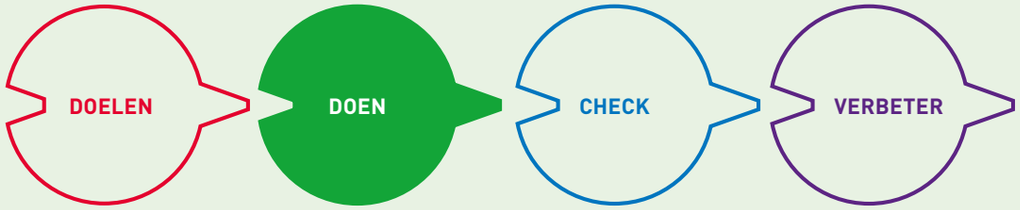
Bij Kunst op Recept krijgen mensen met fysieke of geestelijke klachten van psychosociale aard (psychosomatische klachten) speciaal ontwikkelde culturele activiteiten (culturele interventies) aangeboden. Uitgangspunt is dat deelnemers zich hierdoor beter gaan voelen en dat deelname aan deze activiteiten de terugkeer van deze klachten kan voorkomen.

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	Welk effect wil je hebben op wie en in welk tijdsbestek?	Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden?	Welke werkzaamheden zijn daarvoor nodig?	Welke middelen zijn nodig om de inspanningen te kunnen leveren?
ANTWOORD	De Positieve Gezondheid van deelnemers aan Kunst op Recept is direct na afloop van het traject verbeterd ten opzichte van de Positieve Gezondheid* bij de start van het traject. Een jaar later is dit ook nog het geval.	• 90% van de praktijkondersteuners en welzijnscoaches (doorverwijzers) in de gemeente bespreekt met mensen met lichte psychosociale klachten de mogelijkheid om deel te nemen aan Kunst op Recept. • Er nemen dit jaar 20 mensen met lichte psychosociale problematiek deel aan Kunst op Recept. 10 van de 20 deelnemers komen binnen met een verwijzing van een praktijkondersteuner of welzijnscoach.	• De cultuurcoach ontwikkelt samen met de betrokken kunstprofessionals en de coördinator van de welzijnscoaches een activiteitenaanbod en legt dit vast in een werkboek. • Informatiebijeenkomst voor praktijkondersteuners en welzijnscoaches in de gemeente waarin ze worden geïnformeerd over de waarde en mogelijkheden van Kunst op Recept. • Intervisiebijeenkomsten van de betrokken cultuurprofessionals, praktijkondersteuners en welzijnscoaches om de methodiek goed (door) te ontwikkelen. • Pr-materiaal ontwikkelen voor praktijkondersteuners en welzijnscoaches (doorverwijzers) en potentiële deelnemers.	• 1 fte cultuurcoach • 1 fte coördinerende welzijnscoach • 5 fte cultuurprofessional • 1 fte communicatie en pr • Lokalen in de multifunctionele accommodatie (mfa) waar de activiteiten kunnen plaatvinden. • Ruimtes voor informatie- en intervisiebijeenkomsten. • € 15.000 voor materiële kosten (voor pr-materiaal, materiaal voor de activiteiten (verf, kwasten, bladmuziek etc.), huur lokalen voor activiteiten, intervisie en vergaderingen.

* Bron: https://www.iph.nl/kennisbank/wat-is-positieve-gezondheid/

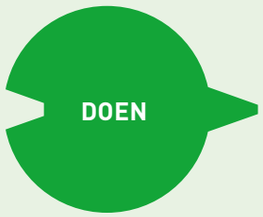
> Werkblad

> Voorbeeld 2



VOORBEELD 1

Kunst op Recept



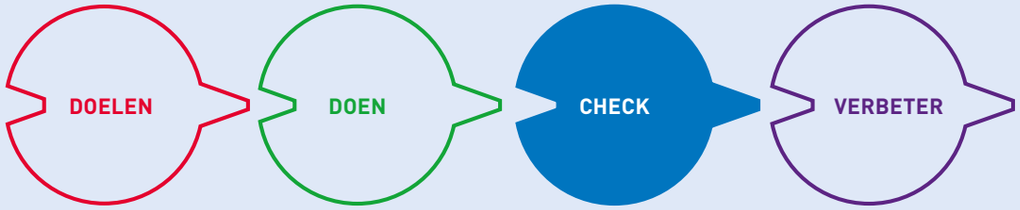
Maak een plan van aanpak voor monitoring & evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?	• Vragenlijst Positieve Gezondheid. • Interview	• Administratie van deelnemers. Intakegesprek met deelnemers. • Groepsgesprekken met deelnemers. • Gesprekken met doorverwijzers.	• Verslagen van groepsgesprekken met de cultuurprofessionals, welzijnscoaches en praktijkondersteuners. • Werkboek met daarin een beschrijving van het activiteitenaanbod van Kunst op Recept.	• Urenregistratie betrokken professionals. • Financiële administratie.
WELKE GEGEVENS VERZAMEL JE?	• Vragen over de zes dimensies van Positieve Gezondheid*. • Vragen over hoe de deelnemers aankijken tegen de uitkomsten van de vragenlijst van Positieve Gezondheid en welke factoren daarop van invloed zijn geweest gedurende en na de deelname aan Kunst op Recept.	• Aantal deelnemers en kenmerken (leeftijd, problematiek bij aanvang, interessegebied) van de deelnemers en hoe ze bij Kunst op Recept zijn binnengekomen. • Activiteiten waar de deelnemers aan hebben meegedaan binnen Kunst op Recept. • Tips en tops van deelnemers n.a.v. hun ervaringen met Kunst op Recept.	Bij de start: • welke ontwerpprincipes liggen ten grondslag aan de activiteiten; voor wie maken we het; wat is de rol-/ taakverdeling tussen de cultuurprofessionals, welzijnscoaches en praktijkondersteuners? -> beschrijving van de activiteiten in een werkboek. Tussentijds: • hoe verloopt het doorverwijzen/ werven van deelnemers? Hoe verlopen de activiteiten? Hoe verloopt het contact met de deelnemers? Hoe verloopt de samenwerking tussen cultuurprofessionals, welzijnscoaches en praktijkondersteuners? Zijn de ingezette/beschikbare middelen toereikend? Achteraf: • idem als tussentijds, alleen dan in retrospectief.	• Hoeveel tijd kosten de verschillende taken? • Kostenposten en bedrag per kostenpost.
BIJ WIE?	• Deelnemers	• Deelnemers • Doorverwijzers	• Cultuurcoach • Coördinerende welzijnscoach	• Cultuurprofessionals • Welzijnscoaches en praktijkondersteuners • Cultuurcoach en coördinerende welzijnscoach
WIE VERZAMELT GEGEVENS?	• Doorverwijzers, gecoördineerd door de welzijnscoach	• Cultuurcoach • Coördinerende welzijnscoach • Stagiaire	• Cultuurcoach • Coördinerende welzijnscoach • Stagiaire	• Cultuurcoach • Coördinerende welzijnscoach
WANNEER?	• Start • Direct na afloop • Een jaar na afloop	• Start • Slotbijeenkomst	• Gedurende het gehele traject, wanneer overleggen, intervisie, vergaderingen plaatsvinden.	• Gedurende het gehele traject

* Bron: https://mijnpositievegezondheid.nl/

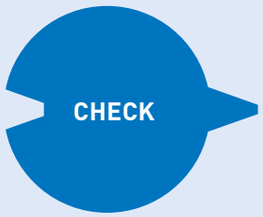
> Werkblad

> Voorbeeld 2



VOORBEELD 1

Kunst op Recept



Analyseer de verzamelde gegevens.

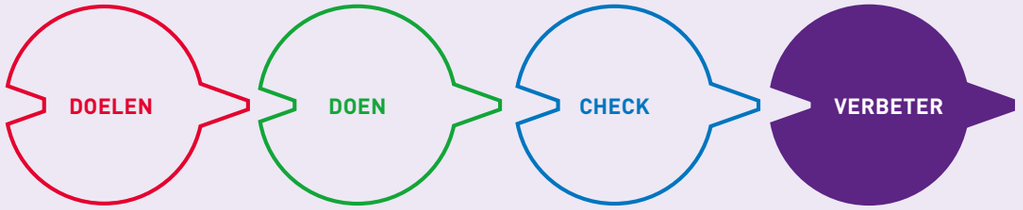
Welke vragen kun je stellen over de verzamelde gegevens?

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	• Wat leerden de deelnemers? • Is er een effect bij de deelnemers? • En is dit er na een jaar nog? • Is er een verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers?	• Zijn de prestatiedoelen bereikt? • Waarom wel/niet?	• Hebben de vooraf bedachte werkzaamheden plaatsgevonden? • Zo niet, waarom niet? • Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte werkzaamheden? • Waarom wel/niet?	• Waren de uren toereikend? • Waarom wel/niet? • Was het budget toereikend? • Waarom wel/niet?
ANTWOORD	De Positieve Gezondheid is direct na afloop verbeterd. Na een jaar is deze bij de meeste deelnemers nog ongeveer hetzelfde en bij een enkeling iets gedaald. In de gesprekken geven deze deelnemers aan dat er in het afgelopen jaar dingen zijn gebeurd in hun leven die daar een negatieve invloed op hebben gehad. Zo is bijvoorbeeld de echtgenoot van één van de deelnemers overleden. Wel kijken ze positief terug op de activiteiten en hun deelname. Die hebben ze heel prettig gevonden. We hebben geen groep 'niet-deelnemers' om mee te kunnen vergelijken.	Er hebben uiteindelijk 17 deelnemers meegedaan. Allen hadden een lichte psychosociale problematiek, variërend van eenzaamheid, (milde) depressie door levensgebeurtenissen tot een burn-out (lichte of als onderdeel van hun re-integratie). De meeste deelnemers kozen voor muziek, beeldend en drama. Activiteiten waar minder aan werd deelgenomen waren creatief schrijven en zingen. 9 deelnemers hadden een doorverwijzing. Dit is bijna gelijk aan het streefaantal. Wel zou het fijn zijn als alle deelnemers via doorverwijzing binnenkomen. Tijdens de intervisie bleek dat nog niet alle welzijnscoaches en praktijkondersteuners dit gesprek kunnen/durven aangaan. De informatiebijeenkomst gaf hen te weinig inhoudelijke bagage om dat gesprek goed te kunnen voeren. Zo is het nog lastig te bepalen bij welke psychosociale problematiek Kunst op Recept iets kan betekenen. De activiteiten waren individueel. Deelnemers gaven aan graag in contact te komen met andere mensen met eenzelfde soort problematiek tijdens de activiteiten. Ook zei een enkeling dat de betrokken cultuurprofessional niet goed wist om te gaan met zijn/haar type problematiek/ kwetsbaarheid.	Uiteindelijk hebben alle vooraf bedachte inspanningen plaatsgevonden. Wel zijn er meer uren in pr gaan zitten (zie antwoord bij middelen). De doorverwijzing leverde te weinig deelnemers op. Tijdens de intervisie bleek dat nog niet alle welzijnscoaches en praktijkondersteuners dit gesprek kunnen/durven aangaan. De informatiebijeenkomst gaf hen te weinig inhoudelijke bagage om dat gesprek goed te kunnen voeren.	De uren waren niet toereikend: • Er zijn meer uren gaan zitten in het ontwikkelen van de activiteiten dan van tevoren bedacht. Dit omdat de interesses van de deelnemers nogal sterk uiteenliepen en we daar wel rekening mee wilden houden. • Er zijn meer uren gaan zitten in het werven van deelnemers. Het duurde even voordat de doorverwijzing op gang kwam. Daarom besloten we meer in te zetten op directe werving onder inwoners van de gemeente met advertenties, flyers en posters. • Het aantal intervisiemomenten hadden we graag uitgebreid (sommige vraagstukken zouden de deelnemers verder willen uitdiepen), maar dat zou meer uren gevraagd hebben dan van tevoren bedacht. Budget: • Totale kosten waren € 11.739. Het bedrag is iets lager uitgevallen doordat we voor overleggen, intervisiebijeenkomsten gebruik konden maken van ruimtes van de betrokken organisaties. Hierdoor hebben we geen huur hoeven te betalen voor lokalen.

> Werkblad

> Voorbeeld 2

VOORBEELD 1



Kunst op Recept

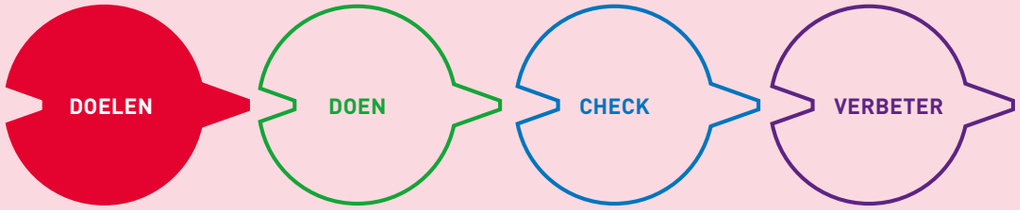
Trek conclusies.

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

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	• Ben je tevreden over het bereikte effect? Waarom wel/niet? • Wil je aanpassingen in het na te streven effect? Waarom wel/niet? En zo ja, welke?	• Ben je tevreden met de behaalde prestatie(s)? • Zo niet: wat is er nodig om een eventuele volgende keer de prestaties te verbeteren? • Wil je in de toekomst dezelfde of andere prestaties leveren?	• Ben je tevreden met de inspanningen die zijn geleverd? • Zo niet: wat moet er anders? (Meer/minder/andere)	• Ben je tevreden over de ingezette middelen? • Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? • Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?
WIE BETREKKEN? EN HOE?	Gemeente, directie betrokken organisaties, vertegenwoordigers van de cultuurprofessionals, de praktijkondersteuners en de welzijnscoaches.	Gemeente, directie betrokken organisaties, vertegenwoordigers van de cultuurprofessionals, de praktijkondersteuners en de welzijnscoaches.	Gemeente, directie betrokken organisaties, vertegenwoordigers van de cultuurprofessionals, de praktijkondersteuners en de welzijnscoaches.	Gemeente, directie betrokken organisaties, vertegenwoordigers van de cultuurprofessionals, de praktijkondersteuners en de welzijnscoaches.
ANTWOORD	We zijn overwegend tevreden. Kunst op Recept biedt de deelnemers veel positiefs: ze voelen zich gehoord en gezien en vanuit daar voelen ze weer energie om dingen te ondernemen en goed voor zichzelf te zorgen. Wel wordt het sociale contact nog gemist tijdens de activiteiten. Dit zou ook kunnen bijdragen aan het positieve effect en de langere doorwerking ervan. Wellicht is het mogelijk een soort follow-up te bieden in groepsactiviteiten specifiek voor deelnemers aan Kunst op Recept.	Het aantal deelnemers dat werd doorverwezen bleef beneden verwachting. Bij voortzetting is het wellicht raadzaam om de informatiebijeenkomst te koppelen aan een soort training. En om de intervisiebijeenkomsten in frequentie uit te breiden met aandacht voor dit onderwerp. Een aantal deelnemers gaf aan dat de betrokken cultuurprofessionals soms niet goed wisten om te gaan met hun kwetsbaarheid/problematiek. Het is raadzaam om ook hier aandacht aan te besteden in een training en intervisie.	De taak- en rolverdeling tussen de betrokken professionals vraagt nog wel aandacht: in hoeverre vindt er een terugkoppeling plaats tussen de cultuurprofessionals en doorverwijzers bijvoorbeeld? Is het handig/raadzaam dat doorverwijzers incidenteel ook deelnemen aan de activiteiten? Meer intervisie en overleg is hiervoor een optie. Ook het aanbieden van een follow-uptraject is wellicht een optie, omdat deelnemers het zogenaamde 'lotgenotencontact' als wens hebben aangegeven. Dit helpt wellicht ook om het effect op hun Positieve Gezondheid op langere termijn vast te houden.	Voor nu wel tevreden. Als besloten wordt om meer intervisiebijeenkomsten, een training voor de professionals en een follow-up voor de deelnemers in te plannen, is er meer fte en budget nodig.

> **Werkblad**

> **Voorbeeld 2**



VOORBEELD 2

Toon Toneel

DOELEN

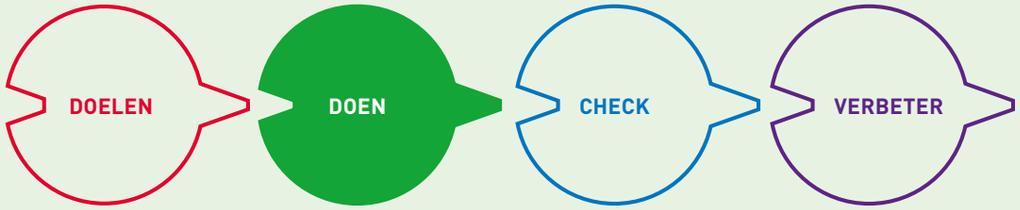
Bepaal wat je wilt bereiken met de inzet van de cultuurcoach(es)

'Toon Toneel' richt zich op het verbeteren van specifieke vaardigheden van basisschool-leerlingen door middel van theater en drama. Dit project biedt leerlingen de kans om actief met theater bezig te zijn binnen verschillende vakken, onder begeleiding van professionele theatermakers. Het doel is om kunst en cultuur als vast onderdeel in het curriculum te verankeren en leerlingen te laten groeien in expressie, samen werking en zelfvertrouwen.

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	Welk effect wil je hebben op wie en in welk tijdsbestek?	Welke prestaties moeten daarvoor geleverd worden? (Of: wat moet bereikt zijn om dat effect te kunnen hebben?)	Welke inspanningen zijn daarvoor nodig?	Welke middelen zijn nodig om de inspanningen te kunnen leveren?
ANTWOORD	Deelnemende leerlingen hebben na het project meer presentatievaardigheden, zelfvertrouwen en creatief denkvermogen ontwikkeld dan leerlingen die niet hebben meegedaan.	Minstens tien basisscholen nemen deel aan het project en implementeren theater als structureel onderdeel van hun onderwijs na deelname aan het eerste jaar van het project.	• Theaterprofessionals verzorgen wekelijkse theaterlessen en een eindpresentatie door middel van co-teaching met docenten en worden daarin ondersteund door de cultuurcoach. • Docenten worden getraind om zelf theatertechnieken toe te passen in hun lessen en werken nauw samen met de theaterprofessionals om dit in praktijk te brengen.	• 1 fte cultuurcoach • 3 fte theaterprofessional • 1 fte projectcoördinator • Lokalen en podia in scholen, materialen voor decor en kostuums • € 30.000 voor materiële kosten • Lesmateriaal voor de training van docenten

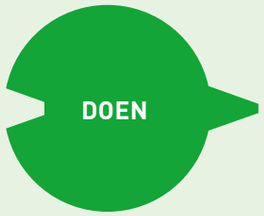
> **Werkblad**

> **Voorbeeld 1**



VOORBEELD 2

Toon Toneel



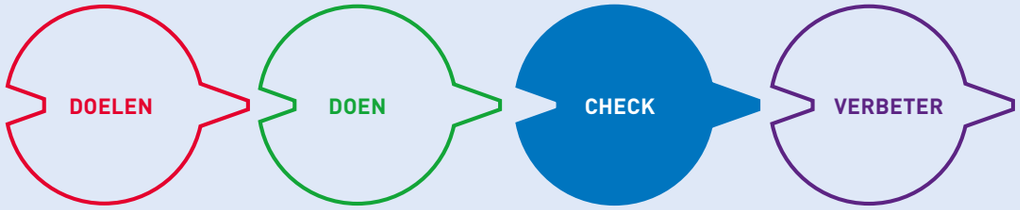
Maak een plan van aanpak voor monitoring & evaluatie

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
HOE VERZAMEL JE GEGEVENS?	• Vragenlijst • Observaties	• Administratie van deelnemers • Intakegesprek met scholen	• Verslagen van de cultuurcoach met daarin observaties en een logboek Interviews	• Urenregistratie betrokkenen • Financiële administratie • Hoeveel uren kosten de verschillende taken?
WELKE GEGEVENS VERZAMEL JE?	• Vragen over de ervaringen van leerlingen; hoe kijken ze aan tegen de theaterlessen en hoe beoordelen ze hun eigen ontwikkeling, welke vaardigheden hebben ze geleerd? • Bij de start: hoe staan leerlingen ervoor? Op welke aspecten is de ontwikkeling het 'hardst' nodig? • Achteraf: hoe ziet de leercurve van de leerlingen eruit? Hebben ze zich ontwikkeld op de aspecten die ze zelf hebben aangegeven? Zijn er verschillen in zelfvertrouwen, presentatievaardigheden en creatief denkvermogen tussen deelnemende en niet-deelnemende leerlingen? • Vragen over de ervaringen van docenten/scholen: hoe zien ze de ontwikkeling van hun leerlingen?	• Aantal deelnemers en hun kenmerken (leeftijd, ontwikkelbehoeften, interesses) • Ervaring van scholen: hoe ervaren ze de samenwerking, het project en de lessen? Hoe haalbaar vinden ze het om theater structureel op te nemen in het curriculum? En wat hebben ze nog nodig om dat te realiseren?	• Hoeveel lessen en workshops zijn er gegeven? Zijn alle geplande activiteiten uitgevoerd? Waarom wel/niet? • Hoe ervaren de docenten het scholingsaanbod, achten ze zichzelf in staat het project uit te voeren, hoe ervaren ze de begeleiding ? • Hoe beoordelen ze de samenwerking met de theaterprofessionals en cultuurcoach?	Kostenposten en bedrag per kostenpost: hoe zijn de projectkosten verdeeld, waren de ingezette middelen voldoende?
BIJ WIE?	• Leerlingen (deelnemers en niet-deelnemers)	• Deelnemers • Scholen(besturen)	• Cultuurcoach • Docenten	• Cultuurcoach • Projectcoördinator
WIE VERZAMELT GEGEVENS EN MAAKT RAPPORTAGE?	• Cultuurcoach • Docenten	• Projectcoördinator • Cultuurcoach	• Cultuurcoach	• Projectcoördinator
WANNEER?	• Start schooljaar • Tussentijds • Einde schooljaar	• Start schooljaar • Tussentijds • Einde schooljaar	• Gedurende het gehele project	• Gedurende het gehele project

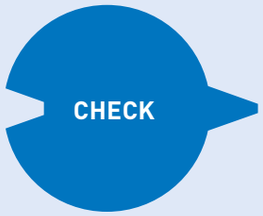
> Werkblad

> Voorbeeld 1

VOORBEELD 2



Toon Toneel



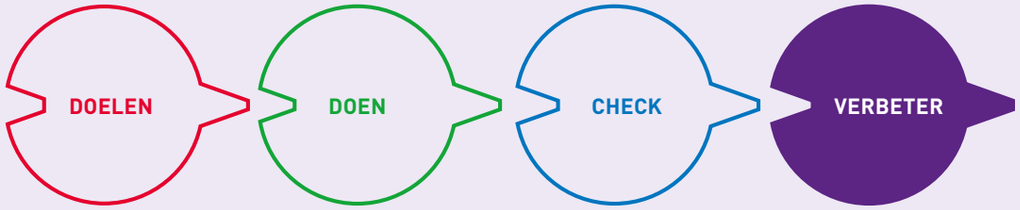
Analyseer de verzamelde gegevens.

Welke vragen kun je stellen over de verzamelde gegevens?

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	• Wat leerden de deelnemers? • Is er een effect bij de deelnemers? • En is dit er na een jaar nog? • Is er een verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers?	• Zijn de prestatiedoelen bereikt? • Waarom wel/niet?	• Hebben de vooraf bedachte inspanningen plaatsgevonden? • Zo niet, waarom niet? • Zijn er aanpassingen geweest in de vooraf bedachte activiteiten? • Waarom wel/niet?	• Waren de uren toereikend? • Waarom wel/niet? • Was het budget toereikend? • Waarom wel/niet?
ANTWOORD	Leerlingen die hebben deelgenomen ontwikkelden meer zelfvertrouwen, creatief denkvermogen en presentatievaardigheden dan leerlingen die niet hebben deelgenomen. We zien dat het enthousiasme bij deelnemende jongens/meisjes/ non-binaire kinderen niet hetzelfde is. Het project spreekt hoofdzakelijk meisjes aan; zij lijken enthousiaster te reageren. Direct na het project is er een merkbare verbetering. Na een jaar blijft dit grotendeels behouden, maar sommige docenten geven aan meer oefening nodig te hebben na een jaar.	In totaal hebben er twaalf scholen meegedaan aan het project, dat zijn er twee meer dan vooraf beoogd. We zien dat binnen de scholen veel commitment was om het project tot een succes te maken, maar voor verschillende scholen lijkt het project slechts een eenmalig experiment. Twee scholen hebben toegezegd met het project door te gaan, omdat de betrokken docenten dermate enthousiast zijn om ook zonder begeleiding door te gaan. Vier scholen hebben nog geen toezegging gedaan en de andere laten het afhangen van het beschikbare budget (subsidie) voor het volgende schooljaar. Daarmee lijkt het project nog niet verankerd in de school.	Er staat een stevige basis met het project. Het wordt gestructureerd uitgevoerd en afspraken worden nagekomen. De vooraf afgesproken lessen worden aangeboden aan de leerlingen. Docenten voelen zich geïnspireerd, maar hebben behoefte aan meer ondersteuning bij het integreren van theater in hun lesmethodiek. De meeste docenten kunnen nog niet zelfstandig, zonder cultuurcoach en/ of theaterprofessional opereren.	Nee, docenten gaven aan meer ondersteuning nodig te hebben om theater structureel te integreren. Financiële middelen en het aantal fte waren toereikend. Maar gezien de behoefte van de docenten voor meer ondersteuning zullen er bij een eventueel vervolg meer uren nodig zijn van alle betrokkenen.

> **Werkblad**

> **Voorbeeld 1**



VOORBEELD 2

Toon Toneel

Trek conclusies.

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

	EFFECT	PRESTATIE	INSPANNINGEN	MIDDELEN
VRAAG	• Ben je tevreden over het bereikte effect? • Waarom wel/niet? • Wil je aanpassingen in het na te streven effect? • Waarom wel/niet? En zo ja welke?	• Ben je tevreden met de behaalde prestatie(s)? • Zo niet, wat is er nodig om een eventuele volgende keer de prestaties te verbeteren? • Wil je in de toekomst dezelfde of andere prestaties leveren?	• Ben je tevreden met de inspanningen die zijn geleverd? • Zo niet: wat moet er anders? (Meer/minder/andere)	• Ben je tevreden over de ingezette middelen? • Moeten er andere/meer/minder middelen ingezet worden? • Wat zouden daar gevolgen van kunnen zijn?
WIE BETREKKEN? EN HOE?	Scholen, ICC'er, cultuurcoach, projectcoördinator en theaterprofessionals	Scholen, ICC'er, cultuurcoach, projectcoördinator en theaterprofessionals	Scholen, ICC'er, cultuurcoach, projectcoördinator en theaterprofessionals	Scholen, ICC'er, gemeenten, cultuurcoach, projectcoördinator en theaterprofessionals
ANTWOORD	We zijn tevreden over de uitkomsten van het project. We zien dat Toon Toneel de leerlingen veel positieve effecten oplevert: meer zelfvertrouwen, presentatievaardigheden en meer creatief denkvermogen. Deze effecten zien we echter vooral bij meisjes. Inhoudelijk zijn er weinig aanpassingen in het project nodig. We gaan onderzoeken hoe het aanbod beter bij jongens kan aansluiten: welke thema's en personages spreken hen aan, koppelen met andere vakken.	We zijn tevreden over de uitvoering van het project door de scholen. Anderzijds zijn we beperkt tevreden over de langdurige betrokkenheid. Hoewel hun betrokkenheid tijdens het project hoog was, lijkt het project ook sterk af te hangen van de beschikbaarheid van subsidiegelden. Wanneer deze wegvallen, lijkt het project slechts beperkt structureel in het curriculum van de school opgenomen te worden. In het vervolg willen we toewerken naar meer duurzame projecten (o.a. door structurele subsidiegelden) zodat meerdere leerjaren kunnen profiteren van de effecten van het project. We overwegen een 'Theater in de Klas'-certificering voor scholen die theater structureel willen inzetten om ze verder te verleiden.	We zijn tevreden over de inspanningen die alle betrokkenen hebben geleverd. Er was goed onderling contact en vrijwel alle betrokkenen wilden er een succes van maken ten behoeve van de leerlingen. We zetten extra in op het betrekken en professionaliseren van de docent. Er wordt gewerkt aan een online platform met video's en lesmateriaal voor docenten . Binnen dit platform faciliteren we ook een kanaal waar docenten ervaringen en tips kunnen uitwisselen.	De middelen en het aantal fte waren toereikend. Middelen zijn weliswaar toereikend, maar niet structureel. Gemeenten worden betrokken om te kijken naar structurele financiering. Wanneer Toon Toneel een vervolg krijgt, is het wenselijk meer aan professionalisering en scholing te doen binnen de scholen. Dit zal meer uren gaan kosten.

> Werkblad

> Voorbeeld 1

COLOFON

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

Auteurs
Bas Delmee, Josefiene Poll en Luud Goossens

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

Eindredactie
Anita Hegeman en Marie-José Kommers

Fotografie
Duo Solo Danse DiagnArt©Lilian van Rooij (voorblad)
Tweetakt Utrecht©Lilian van Rooij (pag. 3 en19)
©Phoenix Cultuur, Paul van der Veer (pag. 5, 7, 9 en14)
Mensja©Lilian van Rooij (pag.10)
Teatro Muganga©Lilian van Rooij (17)
DOX & Rotor Rushing Faces Pag.18)

Vormgeving
Taluut, Utrecht

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

LKCA
Cultuurbeoefening is essentieel voor een creatieve en veerkrachtige samenleving. Daarom versterkt LKCA de kwaliteit en positie van cultuureducatie en amateurkunst. We maken kennis toegankelijk en stimuleren samenwerking en professionalisering.

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

@LKCA Utrecht, april 2025

Eerste editie verschenen in 2020