



KCR

Jaarverslag

2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Prestatieraster 2022	5
3. Digitaal aanbod ter verrijking van fysiek aanbod.....	13
4. Bedrijfsvoering.....	14
5. Verslag van de Raad van toezicht / Governance	18
6. Inclusiviteit, innovatie en interconnectiviteit	20

1 Inleiding

Als Kenniscentrum Cultuuronderwijs Rotterdam (KCR) zetten we ons in voor cultuuronderwijs op alle Rotterdamse scholen. Dat doen we al heel lang en met heel veel energie, vanuit de overtuiging dat cultuuronderwijs leerlingen veel oplevert.

We geloven dat cultuuronderwijs leerlingen helpt zich breed te ontwikkelen en dat het hun kansen in de maatschappij vergroot. Samen met leerkrachten, schooldirecteuren, onderwijsbestuurders, beleidsmakers en culturele instellingen hebben we dan ook een pact gesloten, het zogeheten KunstPakt. Hierin spraken we af om cultuuronderwijs een stevige plek te geven in het lesprogramma. Maar toen kwam corona en stond het onderwijs op zijn kop. De kansenongelijkheid in het onderwijs werd nog meer zichtbaar. Leerlingen zonder eigen kamer om te studeren, zonder laptop of zonder stimulans van ouders raakten (verder) achterop.

Na twee jaar van lockdowns, regels en afstand houden, werd 2022 een jaar van herstel. De ongelijkheid die intussen was blootgelegd, werd in dit jaar voor KCR een belangrijk vraagstuk. In het bijzonder de effecten van de coronaperiode op de persoonlijke en emotionele groei van kinderen in de verschillende leeftijdscategorieën. Welke rol kan het onderwijs, en cultuuronderwijs in het bijzonder, hierin spelen? Kan cultuuronderwijs bijdragen aan kansengelijkheid? En wat is ervoor nodig om meer kansengelijkheid te bereiken?

Deze vragen roepen nieuwe vragen op, want wat verstaan we eigenlijk onder begrippen als emotionele ontwikkeling, cultuuronderwijs en kansen(on)gelijkheid?

KCR heeft er in 2022 voor gekozen om deze vragen door middel van een publiek programma te onderzoeken. We voerden een dialoog met de stad en reflecteerden op de genoemde actualiteit. We organiseerden drie bijeenkomsten - twee Debatmeesters en een manifestatie - met tal van deskundigen en samenwerkingspartners uit het Rotterdamse onderwijs en de culturele sector.

Tijdens de twee Debatmeesters spraken we over sociaal-emotioneel leren (SEL) en cultuuronderwijs binnen het primair, voortgezet en middelbaar onderwijs.

De daarop volgende manifestatie 'Gelijke kansen door cultuuronderwijs' draaide om de vragen: waarom is er zonder cultuuronderwijs geen kansengelijkheid mogelijk? Wat is ervoor nodig om cultuuronderwijs een vaste plek in het curriculum te geven? En: wat staat ons te doen? Als KCR trokken we hierin op met vertegenwoordigers van schoolbesturen, directeuren van culturele instellingen en de afdelingen Cultuur en Onderwijs van de gemeente Rotterdam.

Met dit publieke programma willen wij onze intermediaire rol in Rotterdam bestendigen en versterken. Deze intermediaire rol is driedelig. Ten eerste: bemiddelen tussen scholen en culturele aanbieders. Ten tweede: adviseren en begeleiden van scholen. En ten derde: het delen van kennis over cultuuronderwijs.

In 2022 probeerden we deze drie rollen met elkaar in balans te brengen op basis van actuele vraagstukken rond cultuuronderwijs. Dit streven is ook terug te zien in onze KCR-organisatie. Onze consultants vallen binnen de afdeling Relatie en Advies, en alle activiteiten rond kennisdeling en deskundigheidsbevordering zijn gebundeld in een nieuwe afdeling, met de naam Kenniscentrum.

Samen met de gemeente en onze andere intermediaire partners willen we bijdragen aan een bloeiend leer-ecosysteem in Rotterdam. Daarom zijn we in 2022 voortvarend aan de slag gegaan met gebiedsgericht werken, hebben we onze monitors (EVI en de monitor cultuuronderwijs) in stelling gebracht en ontwikkelen we een practoraat cultuuronderwijs op het mbo. We zijn er trots op dat we

met het project 'Lerarentekort, een kwestie van creatief organiseren' een deeloplossing kunnen bieden voor het lerarentekort en tegelijkertijd scholen kunnen laten zien welke kansen goedopgeleide kunstvakdocenten bieden om het onderwijs anders – misschien zelfs wel slimmer – te organiseren.

Met deze ontwikkelingen is een nieuwe synergie ontstaan die onze KCR-organisatie een extra impuls heeft gegeven. Deze impuls bracht onder meer verloop en vernieuwing in ons team. Ook voelen we de noodzaak om het krachtenveld waarbinnen we opereren nog scherper in beeld te krijgen. Hierdoor verwachten we onze ondersteuningsfunctie op het gebied van cultuuronderwijs nog beter in de stad te kunnen verankeren.

2 Prestatieraster 2022

Kernactiviteiten

Kenniscentrum

In het najaar van 2022 hebben we al onze activiteiten rondom kennisdeling en deskundigheidsbevordering gebundeld in de nieuwe afdeling, genaamd Kenniscentrum.

Deze afdeling maakt het KCR-beleid operationeel met behulp van onze drie kernactiviteiten: agenderen, informeren, en ontwikkelen/innoveren. Bij deze kernactiviteiten staan vraagstukken rond cultuuronderwijs centraal. We verzamelen relevante vraagstukken, bekijken wat hierin nodig is, en agenderen (een deel van) deze vraagstukken. Dat doen we bijvoorbeeld in ons publieke programma, in de interne kenniscafés, en binnen onze netwerken. Vervolgens gaan we aan de slag met de kennis die hieruit voortkomt, bijvoorbeeld door het maken van dossiers, kaders en publicaties voor collega's en externen.

Onze afdeling Kenniscentrum is daarnaast actief betrokken bij het ontwikkelen en onderhouden van onze monitorinstrumenten. Ook draagt deze afdeling zorg voor de overkoepelende inzichten die hieruit voortkomen en verzorgt ze trainingen ten behoeve van deskundigheidsbevordering.

We ondersteunen ons Kenniscentrum met een gerichte marketing- en communicatiestrategie, waarmee we tegelijkertijd ook KCR als geheel positioneren, alsmede onze programma's, projecten en andere activiteiten.

Kennisdeling

In ons publieke programma wordt de dialoog met de stad gevoerd en brengen we vraagstukken ter sprake die binnen onderwijs en cultuur urgent en actueel zijn. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van lezingen, debatten en congressen. We plaatsen de besproken vraagstukken altijd in het licht van cultuuronderwijs. Ons publieke programma faciliteert zodoende de ontmoeting tussen cultuur en onderwijs en biedt de mogelijkheid tot reflectie op de huidige stand van zaken.

Aantal activiteiten



Aantal deelnemers



KunstPakt Nodigt Uit

In 2022 organiseerden we de conferentie 'KunstPakt Nodigt Uit'. Tijdens deze conferentie werden de drie centrale thema's van KunstPakt (burgerschap, plezier in taal, en vakmanschap) verder uitgediept. In het najaar programmeerden we twee Debatmeesters waarin we op zoek gingen naar manieren om de brug tussen sociaal-emotioneel leren en cultuuronderwijs te versterken. In de eerste

bijeenkomst richtten we ons op het primair onderwijs. Hiertoe werden directeur van de Emmausschool Aziem Jarmohamed, hoofd cultuureducatie van het LKCA Ronald Kox, en gedragsdeskundige en auteur Kees van Overveld uitgenodigd.

Tijdens de tweede bijeenkomst lag de focus op het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. We gingen in gesprek met hoogleraar neurocognitieve ontwikkelingspsychologie aan de Erasmus Universiteit Eveline Crone, onderzoeker en auteur Fianne Konings, docent maatschappijleer en coördinator burgerschap op een vmbo-school in Rotterdam-West Halil Karaaslan, en rector van het Edith Stein College en voormalig bovenschools directeur van vier kunstschole in Rotterdam Bram van Welie.

Manifestatie Gelijke kansen

In de manifestatie 'Gelijke kansen door cultuuronderwijs' agendeerden we de vraag hoe cultuuronderwijs bijdraagt aan kansen-gelijkheid. We startten met een lezing van Karim Amghar, auteur en programmamaker, om vervolgens met elkaar in gesprek te gaan rond vier vragen. We sloten het jaar af met een afscheidssymposium van Ingrid Duindam, waarin we terugblikten op vijfentwintig jaar cultuuronderwijs.

Deskundigheidsbevordering

In het voorjaar van 2022 hebben zes leerkrachten met succes de training tot Interne Cultuur Coördinator (ICC'er) afgerond. In het najaar verzorgden we de training 'Voor de klas in het speciaal onderwijs', waarbij elf kunstvak-docenten een certificaat van deelname ontvingen.

Daarnaast organiseerden we een netwerkbijeenkomst met zestien deelnemers voor de Cultuurcoaches en een bijeenkomst van het Rotterdams CKV-netwerk, die veertien deelnemers trok.

Monitoring

In 2022 hebben we voorwaartse stappen gezet met onze monitorinstrumenten EVI en de monitor cultuuronderwijs Rotterdam. De laatstgenoemde verzamelt over de gehele breedte van de stad inzicht in het bestaande cultuuronderwijs. Samen met een aantal culturele instellingen en de gemeente Rotterdam keken we naar de definities die ten behoeve van deze monitor worden gebruikt en naar de mogelijkheden om meer gegevens te verzamelen.

In oktober organiseerden we een startbijeenkomst voor de culturele instellingen die geïnteresseerd waren om deel te nemen aan deze monitor. In de maanden daarna hebben we de deelnemende instellingen gevraagd om opnieuw gegevens aan te leveren voor een eerste analyse.

Na het aanloopjaar 2021 hebben we in 2022 het zelfevaluatie-instrument voor scholen, genaamd EVI, verder onder de aandacht gebracht. Achttien scholen hebben met EVI gewerkt. Dit bleek toch wel een uitdaging voor ze te zijn, omdat het echt iets van ze vroeg. Daar staat tegenover dat EVI ook waardevolle informatie voor ze opleverde.

In de afgelopen periode hebben we diverse pilots gehouden en verkenningen gedaan, met de bedoeling dat meer scholen in het komend jaar Evi gaan gebruiken. Een pilot met twee openbare werksessies heeft vier nieuwe gebruikers van Evi opgeleverd. Ook is eraan gewerkt dat onze consultants vertrouwd genoeg zijn met dit instrument. We zien kansen om het gebruik van EVI binnen ons gebiedsgerichte werken op te nemen. We hebben een strategisch plan opgesteld en een plan van aanpak dat gericht is op 2023. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de communicatie richting besturen, directies en Cultuurcoaches. Het is de bedoeling om EVI sterker te verweven met onze andere programma's.

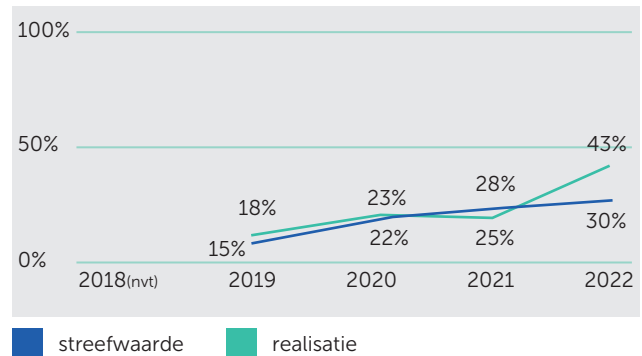
EVI, gericht op het primair onderwijs, is opgenomen in de cursus die opleidt tot Interne Cultuur Coördinator. Richting de Cultuurcoaches is EVI gepositioneerd als een instrument waarmee zij hun bredere functie binnen de school kunnen versterken. KCR is mede-eigenaar van EVI en nam in 2022 deel aan de landelijke werkgroep die het instrument voor het voortgezet onderwijs heeft doorontwikkeld. In november 2022 is het zelfevaluatie-instrument voor het voortgezet onderwijs beschikbaar gekomen.

Scholen in het Rotterdamse Cultuureducatie Model

In het coalitieakkoord 2018-2022 werd afgesproken dat in 2022 dertig procent van de basisscholen één of meer niveaus binnen het Rotterdamse Cultuureducatie Model zou zijn gestegen. Deze dertig procent werd als collegetarget bestempeld. Hierbij vormde de situatie van 2018 de benchmark.

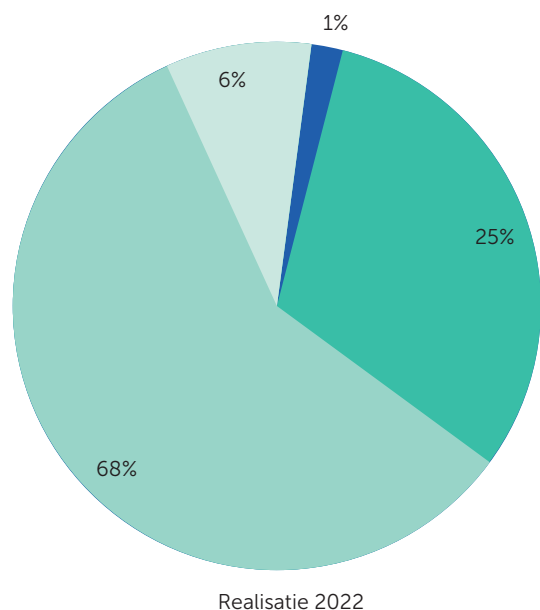
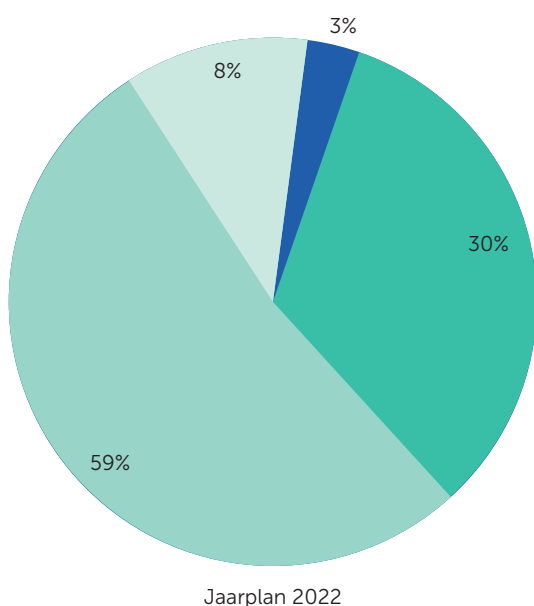
Na een dip tijdens de coronaperiode blijken de Rotterdamse scholen in 2022 inderdaad een

sprong binnen het Rotterdamse Cultuureducatiemodel te hebben gemaakt. Cumulatief gezien is 43 procent in 2022 één niveau gestegen ten opzichte van 2018. Dit is aanzienlijk meer dan het percentage van 30 procent uit het collegetarget.



Opvallend is dat veel scholen de stap hebben gemaakt van scenario 2 (komen en gaan) naar scenario 3 (vragen en aanbieden). Deelname aan KunstPakt en de Cultuurcoachregeling, en het opleiden van een nieuwe groep ICC'ers zijn hierbij belangrijke verklarende factoren. Het is eveneens opmerkelijk dat momenteel vrijwel geen scholen zich meer in scenario 1

Percentage po scholen per scenario



geen samenwerking of onbekend komen en gaan vragen en aanbieden leren en ervaren

(geen samenwerking of onbekend) bevinden. Dit beschouwen wij uiteraard als zeer goed nieuws.

Cultuurtraject Rotterdam

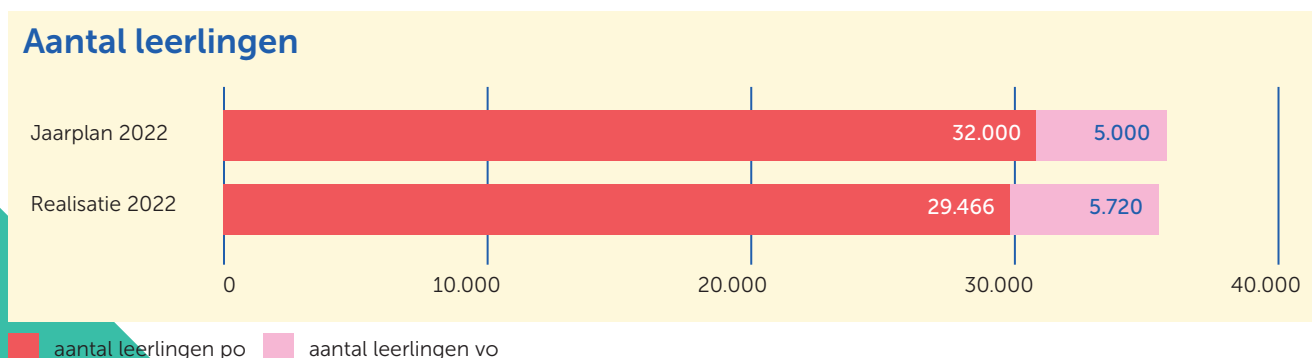
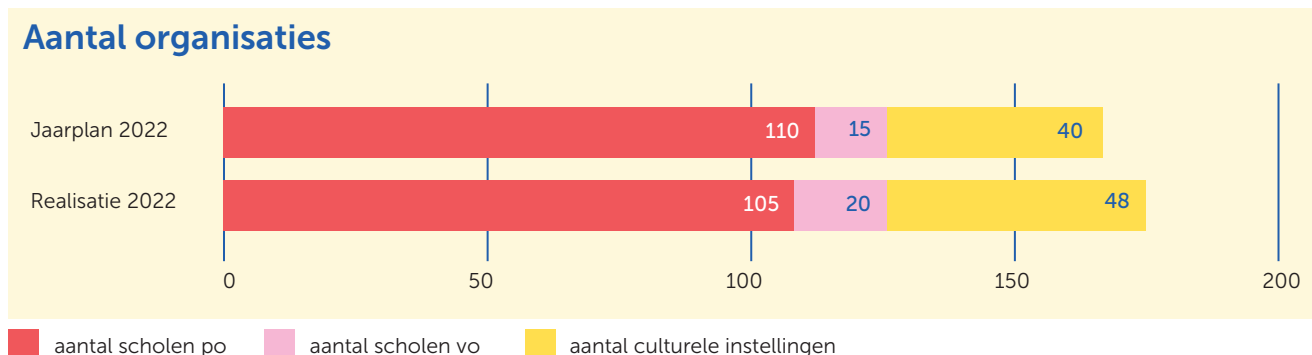
Wat betreft het Cultuurtraject Rotterdam kijken we terug op een heel mooi jaar, waarin het Cultuurtraject weer in zijn volle omvang heeft kunnen plaatsvinden. Nadat de coronamaatregelen in het voorjaar van 2022 stapsgewijs werden afgebouwd gingen leerlingen weer in grote getalen naar de Rotterdamse theaters, musea, concertzalen en al die andere culturele locaties die onze stad rijk is.

In de voorgaande twee schooljaren kozen sommige scholen ervoor om - al dan niet tijdelijk - hun deelname aan het Cultuurtraject te stoppen. Dit gebeurde veelal vanwege de coronaperikelen en de grote onzekerheden die hieruit voortvloeiden. Hierdoor daalden de deelnamecijfers in 2021 licht, hoewel een grote uitstroom uitbleef. Het is goed om te zien dat de inschrijvingen voor het schooljaar 2022-2023 weer in de lift zitten. Dit komt doordat een aantal scholen bij het Cultuurtraject terugkeert, maar ook doordat we nieuwe scholen mogen verwelkomen. Inmiddels valt

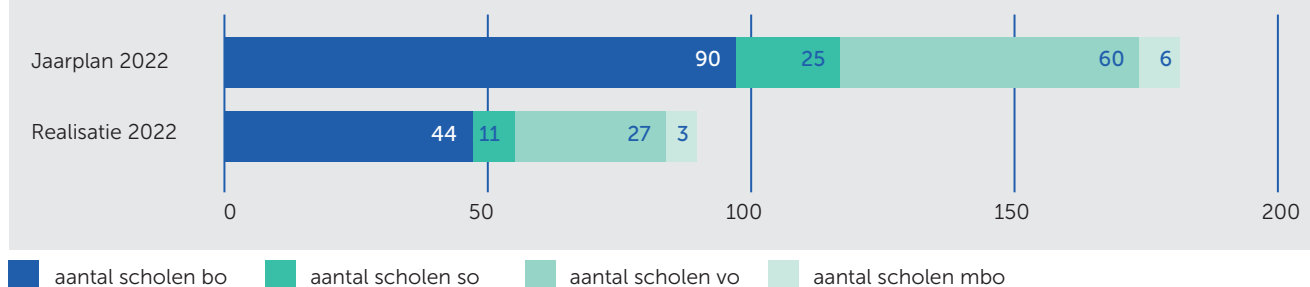
te concluderen dat we na de coronadip met elkaar de weg omhoog hebben teruggevonden.

In het primair onderwijs lopen we ten opzichte van de deelnamecijfers in het jaarplan 2022 nog wat achter, maar dit verschil wordt inmiddels gestaag minder. In het voortgezet onderwijs zien we een sterkere toename van het aantal deelnemers. Bij deze doelgroep presteren we inmiddels beter dan de cijfers in het jaarplan.

Wat betreft culturele activiteiten zetten we in op meer diversiteit in het programma. Aan de hand van de vier P's uit de Code Culturele Diversiteit (Personeel, Partners, Programmering en Publiek) houden we jaarlijks het programma tegen het licht om te zien waar het nog gevarieerder, rijker en inclusiever kan worden, met meer ruimte voor grass-roots. In 2022 is het aantal deelnemende culturele partners gestegen. Dit komt doordat er een aantal nieuwe instellingen zijn toegetreden, waaronder Free To Move, Productiehuis Cruz en Lloyds Company.



Relatiebeheer



Relatiebeheer en schoolbegeleiding

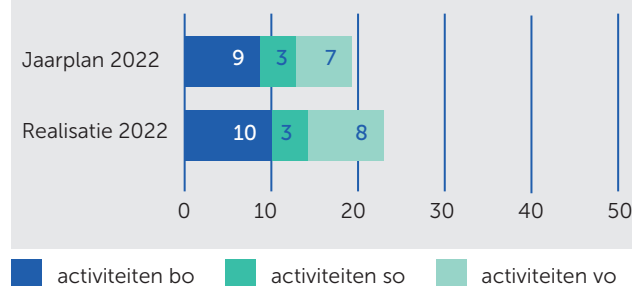
In het eerste deel van 2022 hebben we veel aandacht geschonken aan een integrale aanpak richting het onderwijs. In ons relatiebeheer richting scholen hebben we de bestaande indeling naar schoolsoort losgelaten en de categorieën primair onderwijs en voortgezet onderwijs samengevoegd. In plaats van de gebruikelijke werkwijze hebben we in de tweede helft van 2022 een gebiedsgerichte aanpak geïntroduceerd. Onze consultants zijn vanaf nu verantwoordelijk voor relatiebeheer en begeleiding richting scholen en culturele instellingen in één of enkele gebieden binnen de stad. Met deze aanpak is ook de scheiding tussen relatiebeheer en schoolbegeleiding verdwenen.

Gebiedsgericht werken is ingevoerd om een optimale samenwerking tot stand te brengen met wat er in een gebied aanwezig is qua onderwijs, culturele instellingen, welzijn, cultuurregisseurs, Cultuurcoaches en andere relevante partners met het oog op de ontwikkeling en kansengelijkheid van het kind. Hiermee kregen onze consultants een nieuwe rol. In plaats van specialist van een onderwijssoort te zijn, ontwikkelen ze zich tot consultants met een brede deskundigheid op het vlak van cultuuronderwijs. Met het oog hierop is een aantal consultants in 2022 gestart met de deelname aan een trainingsprogramma. Dit programma is door het LKCA ontwikkeld en zal in 2023 worden voortgezet.

In 2022 was het goed merkbaar hoezeer de coronaperiode het onderwijs, en dan met name het basisonderwijs, geraakt heeft. We horen dit terug vanuit het veld en merken dit tijdens bijeenkomsten, maar ook maken we het op uit de soms moeizame totstandkoming van contacten met scholen. In 2022 leken scholen in veel gevallen nog in de overlevingsstand te staan. Ze kampten met leerachterstanden die leerlingen tijdens de lockdowns hadden opgelopen en hadden een tekort aan leerkrachten. In zo'n situatie is het niet altijd voor de hand liggend om een keuze voor cultuuronderwijs te maken. Het was niettemin onze taak om de kansen die cultuuronderwijs biedt - juist in deze periode - onder de aandacht te blijven brengen.

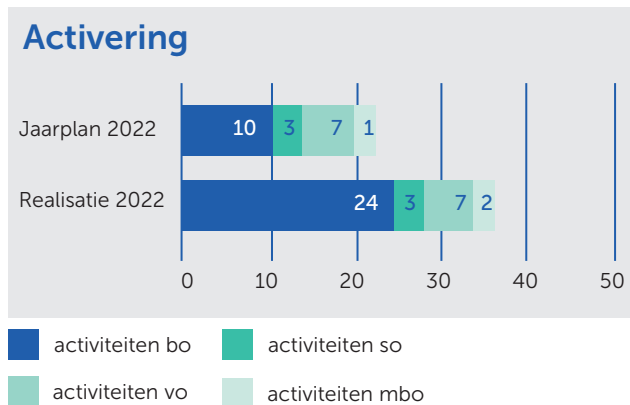
Met het opnieuw inrichten van de afdeling Relatie & Advies en het opheffen van het verschil tussen relatiebeheerders en schoolbegeleider zijn er bij Relatiebeheer belangrijke stappen richting de gestelde jaardoelen gezet. Ondanks dat bleef het aantal bereikte scholen in 2022 helaas achter bij het beoogde aantal.

Schoolbegeleiding



Activering

Bij Activering en Schoolbegeleiding liggen we goed op koers. In het voortgezet onderwijs hebben twee succesvolle edities van WIRED uitgevoerd. Dit gebeurde op de scholen Calvijn Meerpaal en het Thorbecke, beide gevestigd in de wijk Prins Alexander.



Het programma Meemakers heeft in 2022 een belangrijke ontwikkeling doorgeemaakt in het middelbaar beroepsonderwijs. Het is uitgevoerd met bijna 400 studenten van de opleiding Sociaal Werk (Albeda College) en Evenement Management (Zadkine). Ten behoeve van deze twee opleidingen is de methodiek ervan toegespitst op een in het curriculum van de studenten reeds bestaande module. Omdat het programma in een korte tijd groeide, is een docententraining ontwikkeld en zijn er twintig docenten getraind om Meemakers met hun klassen uit te kunnen voeren.

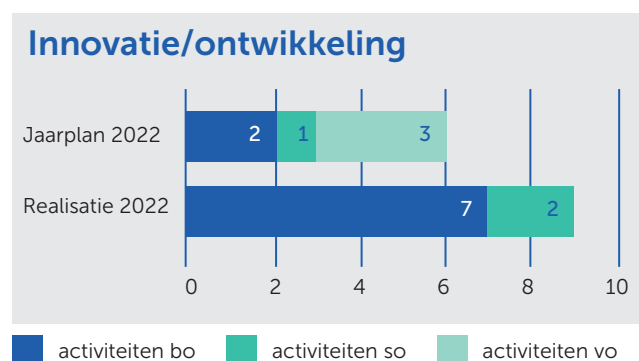
Het is een goed verankerd, jaarlijks terugkerend programma waarin hbo-studenten aan vmbo-leerlingen worden gekoppeld. De hbo'ers bedenken hierbij voor de mbo'ers op maat een culturele activiteit en voeren deze ook uit. Tijdens Meemakers krijgen studenten het eigenaarschap over hun culturele activiteiten. Dit maakt dat zij vanuit hun intrinsieke motivatie te werk gaan. Studenten hebben hier wel handvatten bij nodig. De kwaliteit van het programma staat of valt of met een inspirerende, betrokken docent die de studenten stimuleert om vanuit hun eigen interesses nieuw terrein te verkennen.

Meemakers is in 2022 in samenwerking met de opleiding Docent Beeldende Kunst en Vormgeving (Willem de Kooning Academie) voor de derde keer uitgevoerd. Ook is er in dit jaar een nieuwe samenwerking met vmbo-leerlingen vanuit het Montfort College aangegaan.

In de verschillende vormen waarin Meemakers heeft plaatsgevonden, is bereikt dat leerlingen en studenten beter betrokken zijn bij hun cultuuronderwijs en dat beginnende leerkrachten hun cultuuronderwijs beter kunnen laten aansluiten bij de belangstelling van hun leerlingen. Het Montfort College en de betrokken mbo-opleidingen zijn dankzij Meemakers in staat om het draagvlak voor cultuuronderwijs te vergroten. Het programma werkt daarmee ook activerend.

Innovatie

Onder Innovatie valt een programma dat als experiment is ontwikkeld in samenwerking met het Rotterdams Vakcollege De Hef en het Jeugdfonds Sport en Cultuur Rotterdam. Het programma Cultuur@Cruyffcourts is gemaakt door leerlingen van 3 mavo van De Hef. Zij brachten hun wijk in kaart, spraken er met kinderen van basisscholen, zochten naar aanbod in de buurt en maakten zo een eigen programma. Want hoe ziet nu een cultuurprogramma eruit door de ogen van de jongeren? Het project is een goed voorbeeld van hoe leerlingen betrokken kunnen worden bij cultuuronderwijs en hoe cultuuronderwijs te verbinden is met leerdoelen uit andere vakken. Projecten



Cultuureducatie met Kwaliteit: KunstPakt

In 2020 constateerde KunstPakt dat de aanmeldingen van scholen achterbleven. Dit kwam enerzijds door de gevolgen van de coronamaatregelen en anderzijds door overbevraging van de scholen vanuit andere domeinen. Scholen ervaren in de regel een hoge werkdruk en gunnen zich meestal geen tijd om met een intensieve vraag, zoals de aanmelding voor een KunstPakt-project, aan de slag te gaan.

Met het oog hierop ontwikkelde het team van KunstPakt activeringsaanbod met een laagdrempeligere instap voor de scholen. Hierbij dienden de doelstelling en het hart van KunstPakt overeind te blijven: duurzaamheid, een goede borging, en werken vanuit de KunstPakt-thema's burgerschap, vakmanschap en plezier in taal.

In het kader hiervan zijn in het laatste kwartaal van 2022 drie impulsbudgetten ontwikkeld. Dit zijn een experimentbudget, waarmee scholen kunnen onderzoeken welk cultuuronderwijs passend voor ze is, een pakketbudget, waarmee scholen teamsessies over één van de drie thema's van KunstPakt kunnen aanvragen, en een themabudget, dat voor de culturele instellingen is bedoeld. Met het laatstgenoemde budget wordt onderzoek gedaan naar het aanbod van culturele instellingen en hun relatie met één van de KunstPakt-thema's. Hier moeten minstens twee scholen bij betrokken worden.

Om voor deze impulsbudgetten in aanmerking te komen, is het noodzakelijk dat scholen het zelfevaluatie-instrument EVI invullen. Hiermee krijgen ze inzicht in de stand van zaken omtrent het cultuuronderwijs op hun school. Bij deze evaluatie worden ook de aspecten visievorming, duurzaamheid en borging meegenomen. Deze aspecten hangen nauw samen met de kernwaarden van KunstPakt. In september is besloten om de prestatiecijfers

omtrent KunstPakt voor het primair onderwijs naar beneden bij te stellen, van 80 naar 65. Dit gebeurde na overleg met de gemeente Rotterdam en het Fonds voor Cultuurparticipatie over de genoemde stagnering bij het aanvragen van KunstPakt door scholen. Ook zijn er aanpassingen gedaan om het inschrijven voor scholen laagdrempeliger te maken. Zo is het handboek van KunstPakt toegankelijker gemaakt, zijn de deadlines voor aanvragen losgelaten, en is de website geactualiseerd. In het kader van de themabudgetprojecten wordt er nu ook intensiever samengewerkt met culturele instellingen.

Parallel hieraan is ervoor gekozen om een verdere professionaliseringsslag te maken. Het in cocreatie ontwikkelen en betekenis geven aan cultuuronderwijs, onder meer door het organiseren van een publiek programma, is hierbij de leidende gedachte. Dit alles met het oog op de KunstPakt-doelstellingen op de lange termijn: duurzame verankering van cultuuronderwijs in de school rond de thema's burgerschap, plezier in taal, en vakmanschap, waarbij het thema gelijke kansen als rode draad fungeert.

Het onderdeel kennisdeling is in zijn geheel ondergebracht bij KCR. Met het oog op de nodige verankering hebben wij het initiatief genomen tot de oprichting van een mbo-practoraat. Op basis van een plan voor een verkenningsfase, veelvuldige gesprekken met bestuurders, directeurs, beleidsmedewerkers en docenten is er een werkgroep 'practoraat in oprichting' samengesteld. Hieraan nemen deel: het Albeda college, Zadkine, het Techniek College Rotterdam (met commitment op bestuurlijk niveau) en LKCA als landelijke kennispartner. Onze rol is die van voortrekker.

Het mbo-netwerk rond dit initiatief is uitgebreid en verstevigd, met onder meer CJP (mbo-card), Fonds 21, en het Fonds voor Cultuurparticipatie.

Buzz010

In 2022 is de regeling Buzz010 met vijf jaar verlengd. 22 schoolbesturen hebben zich er via het nieuwe convenant bij aangesloten en 233 scholen hebben een actief account bij Buzz010. Dat scholen graag gebruik maken van deze regeling voor hun excursieervoer blijkt wel uit het feit dat er in 2022 in het totaal 55.024 leerlingen met Buzz010 op pad zijn geweest. Dat is het hoogste aantal sinds de oprichting. In januari 2022 eindigde de laatste lockdown voor het primair onderwijs. Scholen maakten van die gelegenheid gebruik en gingen massaal weer op pad, wat tot grote drukte leidde bij Buzz010. Tot de zomervakantie zijn 1.209 busritten gereden. Dat is 71 procent van het totale aantal gereden busritten in het schooljaar 2021-2022.

Na de zomervakantie werden er onverwacht veel bussen geboekt. Scholen gingen in die maanden meer op pad met Buzz010 dan in de voorgaande jaren. Maar ook hadden meer scholen vooruit geboekt voor later in het schooljaar. In 2022 zijn er in het totaal 1.936 busritten naar 1.471 excursies gegaan. Dit gebeurde naar volle tevredenheid van de betrokken scholen, wat tot uiting kwam in het waarderingsscijfer 9.

Lerarentekort

Eind december 2021 is het projectplan 'Lerarentekort, een kwestie van creatief organiseren' in het regulier onderwijs ingediend bij de gemeente Rotterdam. In maart 2022 werd de beschikking voor dit project verleend. Het project bestaat uit pilotscholen die, in het kader van slim - of anders - organiseren, met behulp van de inzet van kunstvakdocenten onderzoeken hoe een positieve bijdrage geleverd kan worden aan het lerarentekort op de school.

Het mes snijdt hier aan twee kanten, want tegelijkertijd wordt er gekeken hoe er ingezet kan worden op duurzaam cultuuronderwijs. De pilot, die in het schooljaar 2021-2022

door de SKVR met vijf scholen is gestart, is in 2022 voortgezet. In de loop van het jaar is een enkele school gestopt, maar zijn er ook nieuwe scholen gestart.

De kunstvakdocenten van de bij dit project betrokken culturele instellingen hebben de mogelijkheid om aan de Thomas More Hogeschool een speciaal voor deze doelgroep ontwikkeld opleidingstraject LevelUp Compact te volgen. Hieraan hebben 28 kunstvakdocenten deelgenomen. De groep bestond aanvankelijk alleen uit kunstvakdocenten van de SKVR. Later in het jaar hebben ook kunstvakdocenten van andere culturele instellingen, zoals Museum Boijmans van Beuningen, IFFR, Villa Zebra, en Vakmanstad zich erbij aangesloten.

De culturele partners zijn in het proces meegenomen door middel van bijeenkomsten waarin ze op de hoogte werden gehouden van de ontwikkelingen. De meeste culturele instellingen gaven aan (in 2023) te willen gaan deelnemen.

De projectleiders van 'Slim Organiseren' hebben in 2022 verschillende digitale inspiratiesessies met scholen en culturele instellingen georganiseerd. Eind 2022 hebben wij, als KCR, samen met deze projectleiders stappen gezet om in 2023 te kunnen komen tot inspiratiesessies op locatie, waarin de uitwisseling tussen scholen en culturele instellingen centraal staat. In het najaar van 2022 is een onderzoeksplan omtrent de monitoring van het project geschreven. De uitvoering daarvan start in 2023. Ook is in 2022 de marketing en communicatie van het project bij KCR belegd. De vruchten van beide ontwikkelingen zullen naar verwachting in 2023 geplukt kunnen worden.

3 Digitaal aanbod ter verrijking van fysiek aanbod

Nadat de coronamaatregelen in het voorjaar van 2022 stapsgewijs werden afgebouwd konden leerlingen weer in levende lijve deelnemen aan cultuuronderwijs. De echte kunstconfrontatie in het theater of museum en de interactie met de kunstvakdocent en de medeleerlingen is ongeëvenaard en vinden wij essentieel.

Tijdens de coronapandemie in 2020 en 2021 was er noodgedwongen digitaal aanbod van cultuureducatie programma's, maar zodra het weer kon is er over de hele linie ingezet op fysieke educatie. Dit geldt voor het hele Cultuurtraject, maar ook bij de andere programma's als WIRED, KunstPakt, Meemakers, etc. Wel heeft de ontwikkeling in het digitale aanbod in enkele gevallen geleid tot professioneler en/of uitgebreider aanvullend lesmateriaal ter voorbereiding of verwerking van een fysieke culturele activiteit.

Ook op het gebied van Kennisdeling en deskundigheidsbevordering hebben we zodra het weer kon de overstap gemaakt naar fysieke bijeenkomsten, trainingen en symposia, naar grote tevredenheid van onze doelgroep.

Alle in het prestatieraster opgenomen activiteiten op gebied van Kennisdeling en deskundigheidsbevordering hebben op locatie plaatsgevonden met fysieke aanwezigheid van bezoekers.

4 Bedrijfsvoering

Personeelszaken

Formatie

In 2022 vond er een aantal personele wisselingen plaats. We namen afscheid van één van onze consultants, van de interimmanager Onderwijs, en van twee medewerkers van de afdeling Marketing & Communicatie. Daartegenover stond de komst van twee nieuwe consultants in de eerste helft van het jaar. Onze nieuwe projectleider Buzz010 startte in augustus. De interimmanager Onderwijs is vervangen door een nieuw hoofd van de afdeling Relatie & Advies. Vanuit de afdeling Marketing & Communicatie wordt gewerkt aan een nieuwe marketingstrategie. Deze zal in 2023 worden afgerond. In afwachting hiervan worden de lopende taken verricht door enkele tijdelijke medewerkers. In het eerste kwartaal van 2023 wordt een wervingstraject gestart voor een structurele invulling van de afdeling Marketing & Communicatie.

Verzuim

Het verzuimpercentage was in 2022 9,11 %. Dit is een stijging ten opzichte van 2021. Wij realiseren ons dat dit een hoog percentage is. Het wordt voor een groot deel veroorzaakt door langdurig ziekteverzuim. Dit bedroeg 4,8% voor de categorie 43 dagen tot en met 1 jaar. In 2022 waren twee van onze medewerkers gedurende een langere periode ten dele of geheel arbeidsongeschikt. Voor beide medewerkers is, nadat zij weer geheel waren hersteld, eind 2022 een passende oplossing gevonden. Vanaf 2023 zijn zij niet meer in dienst van KCR.

Vorbereiding overstap pensioenfonds

Binnen de branche kunsteducatie is deelneming aan het pensioenfonds bij PFZW verplicht. Voortkomend uit het verleden zijn er diverse organisaties, waaronder ook KCR, aangesloten bij ABP. Dit omdat wij eerder onder de CAO CAR-UWO vielen. KCR heeft samen met een aantal andere organisaties dispensatie van het PFZW gekregen. Tot op heden waren wij ook niet verplicht om de huidige en nieuwe medewerkers bij PFZW aan te melden. Deze dispensatie loopt echter af op 1 januari 23. De overstap naar PFZW is in gezamenlijkheid nauwkeurig voorbereid door afdeling HR, die via een Service Level Agreement bij SKVR is belegd. Onze medewerkers zijn in 2022 grondig geïnformeerd over de te nemen stappen en de implicaties hiervan, zowel voor de organisatie als voor de individuele medewerkers. Inmiddels is per januari 2023 de overstap naar pensioenfonds PFZW succesvol voltooid.

Implementatie nieuwe functiewaarderingssysteem OB/KE

De cao-partijen van de cao Kunsteducatie en de cao Openbare Bibliotheken zijn één gezamenlijk functieboek voor de branche kunsteducatie en de openbare bibliotheken overeengekomen. Dit wordt het functieboek OB/KE genoemd. KCR is aangesloten bij de algemeen verbindend verklaarde cao Kunsteducatie. Daarom zijn we verplicht om onze huidige functiebeschrijvingen te koppelen aan de generieke functiebeschrijvingen uit het functieboek OB/KE. In het najaar van 2022 hebben we HR-adviesbureau Leeuwendaal ingeschakeld om alle functiebeschrijvingen

gen te actualiseren en in te delen conform het functieboek OB/KE, waarbij de taken en verantwoordelijkheden in de functiebeschrijving het uitgangspunt vormen. Het ging hier om een technische omzetting van functies naar de generieke beschrijving van het functieboek OB/KE.

In oktober 2022 organiseerden we een personeelsbijeenkomst waarin onze medewerkers geïnformeerd werden over het proces en de bijbehorende procedureregeling. Vervolgens werd iedereen persoonlijk per brief op de hoogte gesteld van de voorgenomen indeling van zijn of haar functie conform de generieke beschrijving van het functieboek OB/KE. Na het verstrijken van de bezwaartermijn werd de nieuwe functie-indeling vastgesteld en op 1 januari 2023 geëffectueerd. Hiermee is bij de aanvang van 2023 de implementatie van het nieuwe functiewaarderingssysteem OB/KE voltooid.

Financiën

Aan het eind van 2021 hebben we een akkoord bereikt met de Rotterdamse financieel dienstverlener Berghout + Mas voor een Service Level Agreement op het gebied van onze financiële administratie. Deze samenwerking is per 1 januari 2022 gestart. Hiermee is de continuïteit van onze financiële administratie gewaarborgd. Tevens is deze overstap aangewend om een interne kwaliteitsverbetering op het gebied van financiële administratie door te voeren. Hiermee creëren we op dit vlak meer gelijkheid in de organisatie.

Ook is in 2022 een samenwerking met een nieuwe accountant gestart. In nauw overleg met de Raad van Toezicht en de financiële afdeling van Berghout + Mas werd het bureau Troost accountants geselecteerd. Bureau Troost heeft bewezen ervaring met cultuursubsidies in Rotterdam en met de controle van het programma Cultuureducatie met

Kwaliteit. Het bureau is gevestigd in de regio (Oud-Beijerland). Onze samenwerking is in september 2022 gestart met een interimcontrole. Ook de eindejaarscontrole van 2022 is door bureau Troost uitgevoerd.

Beleid fondsen en reserves

KCR streeft naar een gezonde vermogenspositie waarin naast een voldoende buffer voor onverwachte tegenvallers buitenbe-grotelijke uitgaven gedaan kunnen worden welke passen in de meerjarige beleidsmatige doelstellingen van de organisatie. Als intermediaire instelling is het belang van een goede onderbouwing van bestemmingsreserves evident en zijn deze om die reden regelmatig onderwerp van gesprek en zo mogelijk herijking. Bestemmingsfondsen worden conform de grondslagen aangehouden voor niet-bestede subsidies welke projectmatig van aard zijn en geoormerkt van karakter. Op deze wijze wil KCR zowel transparant als verantwoord omgaan met deze verkregen middelen en stakeholders voldoende meenemen in de toekomstige besteding hiervan aan de projecten.

ICT

Ook op het gebied van ICT is er in 2022 veel veranderd. We hebben in 2022 de overstap gemaakt naar een nieuwe dienstverlener. De Service Level Agreement met SKVR op het gebied van ICT is per 31 januari 2022 beëindigd. Een nieuwe Service Level Agreement met Best Effort Services is per 1 februari 2022 een afgesloten. Best Effort Services is een partner in het gebouw waarin wij kantoor houden. Dit bureau leverde ons al telefonie en internet. Met deze overstap is al onze ICT bij één partij belegd.

Telefonie en migratie naar de cloud

Om het werken vanuit diverse locaties beter te faciliteren en om de beveiliging van onze data te verbeteren werd onze fileserver in januari 2022 gemigreerd naar een zogenaamde cloudserver in Sharepoint. Bij de inrichting van Sharepoint werd ook onze securitypolicy aangescherpt, onder meer met een 2-factor identificatie. Door dit alles zijn onze backup-functionaliteiten sterk verbeterd en kunnen onze medewerkers gemakkelijker vanaf verschillende locaties werken.

Om onze telefonische bereikbaarheid te verbeteren en het hybride werken beter te faciliteren werd in oktober de invoering van de nieuwe telefonie voltooid. Al onze medewerkers hebben voortaan een mobiel toestel in bruikleen. Door de implementatie van een virtuele telefooncentrale via ZOOM-phone, plus een externe antwoordservice, verwachten we het gebruiksgemak en de bereikbaarheid van medewerkers en klantenservice, op welke locatie zij ook werken, aanzienlijk te hebben verbeterd.

Marketing en communicatie

Afgelopen jaar heeft onze afdeling Marketing & Communicatie te maken gehad met diverse personele wisselingen. Daarnaast was er een grote behoefte aan een organisatiebrede marketing- en communicatiestrategie die meer in lijn is met onze huidige ontwikkeling. In het najaar van 2022 hebben we een strategisch communicatieadviseur de opdracht gegeven om te komen tot een strategie die past bij onze huidige koers en waarmee we ook de komende jaren vooruit kunnen.

Gedurende het jaar hebben we via onze communicatiekanalen doorlopend aandacht besteed aan al onze programma's, projecten en activiteiten. Met de slogan 'Trappen jullie (weer) met ons af?', plus het versturen van een voetbal voor op het schoolplein van iedere deelnemende school, luidden we het nieuwe Cultuurtrajectjaar in.

Fair Practice Code

Wij onderschrijven de Fair Practice Code niet alleen, we handelen er ook naar. De salarissen van onze vaste medewerkers en onze tarieven voor zzp'ers zijn gebaseerd op een eerlijke beloning voor de werkzaamheden die zij verrichten. KCR hanteert voor al haar medewerkers in loondienst de cao Kunst-educatie. Jaarlijks toetsen wij of onze tarieven voor zzp'ers nog in overeenstemming zijn met de beginselen van fair pay en zo nodig passen we ze aan.

Risicoparagraaf

We hebben in 2022 gewerkt met een uitgebreid risicoregister, waarin aandacht was voor de risico's op verschillende gebieden, te weten: strategisch/politiek, financieel, operationeel en Governance. De resultaten hiervan, en de te nemen maatregelen, zijn in een vergadering van de Raad van Toezicht vastgesteld en waar nodig bijgesteld. Op basis hiervan kunnen we een drietal concrete risico's benoemen.

1. De nasleep van corona. Scholen hebben zich na de coronaperiode geconcentreerd op het inhalen van leerachterstanden. Hiervoor is een landelijke impuls gekomen in de vorm van NPO-gelden. In de praktijk betekent dit vaak dat de focus komt te liggen op rekenen en taal. Kunst, cultuur en cultuuronderwijs worden daarmee tijdelijk in de koelkast gezet, terwijl ze juist van belang zijn voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind. Het oplopende lerarentekort vormt met name in een grootstedelijke omgeving als Rotterdam voor een bijkomend knelpunt. Hierdoor komt een duurzame verankering van cultuuronderwijs in het gedrang.

2. Met name in het primair onderwijs blijft er een risico dat de voorgenomen prestaties niet gehaald worden. Samen met SKVR en andere culturele instellingen namen we in 2022 het initiatief om via het project 'Lerarentekort, een kwestie van creatief organiseren', dat voorziet in de inzet van kunstvakdocenten, bij te dragen aan het oplossen van het lerarentekort en tegelijkertijd het cultuuronderwijs op de scholen te bevorderen. Daarnaast verwachten we met onze nieuwe gebiedsgerichte aanpak beter in staat te zijn om scholen gericht te ondersteunen bij de uitdagingen die ze tegenkomen rond cultuuronderwijs.

3. Een te kleine reserve. Het aanleggen van een bestemmingsreserve van € 60.000 is noodzakelijk met het oog op de verdere ontwikkeling van onze organisatie, onze websites en het 25-jarig jubileum van het Cultuurtraject in 2023. We voegden een onderbesteding van € 55.555 over 2021 toe aan het algemeen vermogen. Omdat de subsidie is verleend op kosten en het genoemde bedrag niet is uitgegeven, heeft de gemeente besloten om het bedrag terug te vorderen. Dit alles leidt tot een krimp van onze algemene reserve tot € 122.972. We signaleren het risico dat onze algemeen reserve, waarmee onvoorziene kosten kunnen worden opgevangen, niet meer in verhouding blijft met de omvang van onze organisatie.

Toekomstparagraaf

KCR is vanaf de beleidsperiode 2021-2024 door de gemeente Rotterdam ondergebracht in het Beleidskader Intermediaire Instellingen. De looptijd van dit Beleidskader eindigt op 31 dec 2028.

KCR bevindt zich per eind 2022 in het midden van de lopende beleidsplanperiode 21-24 en zal naar het eind van 2023 toe beleid moeten ontwikkelen dat recht doet aan de landelijke en gemeentelijke doelstellingen op het vlak van cultuuronderwijs in brede zin. Na corona is dit meer en meer in het focuspunt komen te staan omdat de schade die mensen en vooral ook jongeren hebben opgelopen door een langere periode van stilstand doorwerken in tal van maatschappelijke omstandigheden. In strategische zin is KCR als kenniscentrum, -partner en aanjager van cultuurparticipatie actief in Rotterdam om een gericht aanbod te faciliteren aan scholen middels interactie met culturele instellingen. De meerjarige financiële vertaling hiervan zal in 2023 en 2024 nader gestalte moeten krijgen als de beleidspuntennotitie van de gemeente bekend wordt. De begroting 2023 is gebaseerd op het bestaande beleid en houdt meer rekening met de actualiteit in de organisatie en huidige projecten. De begroting 2023 is separaat meegestuurd.

5 Verslag van de Raad van Toezicht / Governance

De Raad van Toezicht volgt de Code Cultural Governance volgens het zogeheten pas toe of leg uit-principe. Alle acht principes van de code worden toegepast. De Raad is in 2022 vijf keer bij elkaar gekomen. Gedurende het eerste halfuur van de bijeenkomst vergadert de Raad altijd zonder de aanwezigheid van de directeur.

Voor drie leden van de Raad van Toezicht zat hun termijn erop. Van Irene Kesteren werd in mei afscheid genomen en van Annette Lecomte en Frits Wielders per oktober 2022. Zij zijn opgevolgd door Gaby Vink, Jan Andries Wolthuis en Ahmet Dikbas.

De Raad van Toezicht van KCR heeft een periode achter de rug van opbouw en zichzelf positioneren binnen de Rotterdamse (politieke en educatieve) context. In deze periode heeft men overwegend in de beheermodus

geopereerd en heeft men zich (wellicht te) passief opgesteld. Eind 2021 zag de Raad zichzelf op een kruispunt staan, met de opbouwfase achter de rug, met een nieuw aangetreden directeur-bestuurder, en met de coronacrisis in een fase waarin er eindelijk weer vis-à-vis bijeengekomen kon worden.

De Raad en de directeur-bestuurder willen gezamenlijk komen tot een gedeelde, eigen en eigentijdse visie op het toezicht en bestuur van KCR, maar ook op het bijbehorende rolgedrag (bijvoorbeeld in de rol van werkgever, klankbord, toezichthouder en netwerker). Daarom is in november 2022 een werkconferentie georganiseerd onder leiding van Marcel Bos van Scolix. Tijdens deze bijeenkomst is veel uitgewisseld en intensief besproken. Op basis van hiervan is een concept vastgesteld met de eerste bouwstenen voor een visie op het bestuur en toezicht van

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam lid RvT	Functie binnen bestuur/RvT	Maatschappelijke functie / nevenfuncties	Eerste termijn gestart in	Tweede termijn gestart in	Profiel
Kristel Dirkx	lid	Directeur dienst publiek en communicatie bij het Ministerie van Algemene zaken	1 juni 2017	Vertrek 16 mei 2023	Bestuurlijk, financieel, management/ personeel
Gaby Vink	lid	Ex- Directeur Lifestyle, Sport & Entertainment Albeda college	1 oktober 2022	1 oktober 2026	Rotterdams netwerk in Onderwijs, bestuurlijk (MBO
Jan Andries Wolthuis	lid	Regio directeur Lucas VO Delftlanden	1 oktober 2022	1 oktober 2026	Rotterdams netwerk in Onderwijs, bestuurlijk VO, Beleid
Ahmet Dikbas	lid	Docent Burger-schap En Project-leider Burger-schap Team Next Albeda, Eigenaar Urban Prof	1 oktober 2022	1 oktober 2026	Jongeren, Lokale democratie en de wijken
Zakaria El-khetabi	Voorzitter	Directeur Woonbron	1 juli 2020	Vertrek 1 juli 2024	Bestuurlijk en politiek netwerk
Natascha Slagtand	lid	Managing director House of Knowledge	1 juli 2020	Vertrek 1 juli 2024	Rotterdams netwerk "grass-roots, cultuur in de wijken
Nabeel Siddiqie	lid	Director Security Advisory Services – DXC Technology	16 april 2021	Vertrek 16 april 2025	Financieel beheer en controle, maatschappelijk
Liesbeth Levy	Directeur/ bestuurder	Coach Interview en presentatie technieken Gastdocent Socratische dialoog Bestuurs-lid Gijsbert Karel van Hogendorp genootschap, Lid 14 mei comité	1 sept 2021		

6 Inclusiviteit, innovatie en interconnectiviteit

Diversiteit en Inclusie

Diversiteit en inclusie vormen zowel een speerpunt van ons meerjarenplan 2021-2024, als van KunstPakt. Op dit gebied valt er in een superdiverse stad als Rotterdam nog een wereld te winnen. Daarom kijken we de komende jaren nadrukkelijk via deze bril naar onze samenwerkingspartners, het programma-aanbod, en ons medewerkersbestand.

Het thema diversiteit en inclusie is vervlochten met bijna alle ambities die we met het oog op het cultuuronderwijs in Rotterdam hebben. Daarom zijn we in 2020-2021 begonnen met een uitgebreid, duurzaam diversiteits- en inclusietraject. We realiseren ons dat we op dit vlak allemaal onze blinde vlekken hebben. Daarom hebben we ervoor gekozen om dit traject met externe partner City Solutions uit te voeren. Deze partner, die eerder samenwerkte met Mocca Amsterdam en het LKCA, is goed met ons werkveld bekend.

Al onze medewerkers hebben aan dit diversiteits- en inclusietraject deelgenomen. We werkten daarbij op drie niveaus: de individuele medewerker, de organisatie, en de wisselwerking met het veld. Begin 2021 zijn we met de eerste twee niveaus gestart, het derde niveau is afgerond in de eerste helft van 2021. Het is de bedoeling dat dit traject het bewustzijn en de sensitiviteit met betrekking tot dit onderwerp bij al onze medewerkers heeft vergroot. Ook willen we dat ons team genoeg informatie, handvatten en vaardigheden heeft om een waardevolle bijdrage te leveren aan een Rotterdams cultuuronderwijs dat divers en inclusief is.

Om dit traject te laten beklijven, is in 2022 de focus verlegd: hoe kunnen we, vanuit het nieuw ontstane bewustzijn, een KCR-brede visie ontwikkelen die cultuuronderwijs meer laat bijdragen aan inclusiviteit en kansen-gelijkheid? Met het oog hierop is de Gelijke kansenalliantie, waarvan wij penvoerder zijn, aan het werk gezet, in samenhang met een interne KCR-werkgroep.

Met het oog op het thema institutioneel racisme neemt onze huidige directeur deel aan een project van RADAR. Hierin zijn leden van de joodse, Black Lives Matter- en moslim-gemeenschap met elkaar in gesprek over de vraag hoe vanuit wederkerige solidariteit een vuist gemaakt kan worden tegen racisme, antisemitisme en vreemdelingenhaat in Rotterdam, en hoe (cultuur)onderwijs hierin een rol kan spelen.

Innovatie

Innovatie en ontwikkeling zijn sinds 2022 voor een groot deel belegd bij ons Kenniscentrum. Samen met scholen en culturele instellingen zijn we actief op zoek naar nieuwe wegen en instrumenten.

Ontwikkelen en innoveren staan niet op zichzelf, maar doen zich veelal voor in relatie tot onze andere kerntaken en de proeftuinen van de afdeling Relatie en Advies. Wel lichten we soms bepaalde ontwikkelvraagstukken eruit, zoals de stem van de leerling, die we gericht verder proberen te brengen en willen verbinden met de proeftuinen.

Daarnaast hebben we twee initiatieven genomen die aansluiten bij onze ambitie om nieuwe wegen en instrumenten te vinden om cultuuronderwijs een steviger plek in het



onderwijs te geven. Zodoende spelen we in op de kansen die op dit vlak bestaan binnen het mbo (de oprichting van een mbo-practoraat) en op de nijpende vraag hoe cultuuronderwijs een deeloplossing kan bieden voor het lerarentekort.

Interconnectiviteit

In 2022 hebben we een begin gemaakt met een intensievere samenwerking met de andere drie intermediaire partners in de stad. Dit om een gezamenlijk invulling aan onze rol te geven. Op strategisch niveau wordt verkend welke rol deze intermediaire instellingen kunnen spelen als het gaat om de gemeentelijke ambitie om van de culturele sector een bloeiend ecosysteem te maken. Op uitvoerend niveau wordt er al heel goed samengewerkt, met name met Cultuur Concreet en Rotterdam Festivals, op het gebied van het verzamelen van data en het monitoren van cultuuronderwijs.

Door de samenwerking tussen het onderwijs en de culturele sector in Rotterdam is er in de afgelopen jaren natuurlijk al zeer veel bereikt. De Manifestatie Gelijke Kansen met Cultuuronderwijs heeft hieraan een belangrijke impuls gegeven. Toch moet er op dit terrein nog steeds veel gebeuren. Echter, als we meer gebiedsgericht willen werken, scholen willen verbinden met hun culturele omgeving, en kinderen ook in hun vrije tijd kunst en cultuur willen aanbieden, zullen we meer moeten samenwerken met andere partijen die in de wijken actief zijn. In 2021 zijn we daarom begonnen om het 'ecosysteem' waarin KCR zich bevindt in kaart te brengen. Dit met het oog op de in het beleidsplan geformuleerde ambities. In 2022 is op basis hiervan een begin gemaakt met gebiedsgericht werken in combinatie met het opzetten van een cultureel leer-ecosysteem.

