

DROMEN VAN EEN CULTURELE DEMOCRATIE

CiST Meerjarenbeleidsplan
2025-2028



Inleiding

Cultuur in Scholen Tilburg (CiST) zet zich al 15 jaar in voor het versterken van cultuureducatie binnen het onderwijs in de gemeente Tilburg. Sinds 1 april 2024 is CiST geïntegreerd met de afdeling Onderwijs van Factorium Cultuurmakers om zo nóg meer impact te kunnen maken. CiST en Factorium hebben weliswaar een verschillende achtergrond, maar onze dromen zijn dezelfde: zoveel mogelijk kansen en mogelijkheden creëren voor inwoners van Tilburg om in aanraking te komen met kunst en cultuur, zich daarin te mengen en te ontwikkelen. Hoe beter de geïntensiveerde samenwerking te bekrachtigen dan met het delen van dezelfde titel, missie, visie en doelen in de beide meerjarenbeleidsplannen?

In het rapport “Towards Cultural Democracy” (2017) beschrijft Nick Wilson zijn droom van een samenleving waarin alle mensen in het Verenigd Koninkrijk – of ze nu in stadscentra, in buitenwijken of op het platteland wonen – hun hele leven toegang hebben tot talloze culturele en creatieve activiteiten. Nieuwe dingen, oude dingen, vreemde dingen, mooie dingen, leuke dingen en wilde dingen. Zaken die hen mobiliseren, verwarren en bewegen, die troosten en inspireren. Een wereld met mogelijkheden om te zien en te horen dus. Maar nog veel meer dan dat: een wereld van mogelijkheden om te creëren, waarin iedereen uitgebreid en blijvend de keuze heeft om te doen, te maken en te zijn wat hij wil, waarin alle mensen vrij gebruik kunnen maken van hun eigen krachten en mogelijkheden en hun eigen (individuele en collectieve) ervaringen, ideeën en visies. In die gedroomde wereld is sprake van een “culturele democratie”.

Het onderwijs is de kraamkamer van de wereld van morgen. Kinderen en jongeren ontwikkelen vaardigheden waarmee ze hun leven voor zichzelf en met elkaar een zinvolle invulling kunnen geven. Het is de democratie in het klein, met aan de randen de wijk en de wereld. CiST is in dat speelveld de verbinder, bewaker en inspirator. Zo zorgen we ervoor dat ieder kind en jongere in Tilburg de kans krijgt ten volste te profiteren van al met moois en goede dat cultuureducatie te bieden heeft.

Bas Verberk
Bestuurder CiST

1. De Droom

1.1 Wie zijn we en waar staan we voor?

CiST gelooft dat deelname aan de culturele democratie een basisrecht is voor ieder mens. We hebben als missie om dat basisrecht voor iedereen te verwezenlijken. Daarbij zijn voor CiST de belangrijkste doelgroepen de kinderen en jongeren, alsook de professionals in hun omgeving. Culturele activiteiten tijdens en na een schooldag zijn veel meer dan een prettige onderbreking van het leren, ze zijn cruciaal voor leerlingen om sleutelvaardigheden te ontwikkelen voor later. Sleutelvaardigheden als hoopvol zijn, in jezelf geloven, creatief zelfvertrouwen en het leren reguleren van emoties. Uit onderzoek komt naar voren dat de positieve effecten van cultuureducatie tot tientallen jaren doorwerken in de maatschappelijke ontwikkeling van een kind. Niet voor niets wil CiST dus dat alle kinderen en jongeren in Tilburg daarvan kunnen profiteren.

Culturele Democratie

Culturele democratie is een begrip dat wordt ontleend aan een essay van Nick Wilson, genaamd 'Towards Cultural Democracy'. Met culturele democratie wordt bedoeld: de situatie waarin ieder mens, als gevolg van het inrichten van de juiste voorzieningen en beleidsinstrumenten, in aanraking komt met verschillende vormen van kunst en cultuur en in staat is om zich daar in te mengen en te ontwikkelen.

Kunst of cultuur?

Iedereen die in de culturele sector werkt heeft wel eens de discussie gevoerd over de benaming. Is het nou kunst? Of moet het cultuur heten? En wat bedoelen we daar dan mee? Is naar de film gaan, of koken dan ook cultuur?

Bij CiST zijn we minder geïnteresseerd in wat cultuur is, maar veel meer in wat het doet. Het antwoord op die vraag gaat van artistieke tot economische opbrengsten en van welzijn tot maatschappelijke meerwaarde. Zodra je op zo'n manier naar cultuur kijkt kun je je afvragen hoe je kunt organiseren dat alle mensen in staat zijn de vermogens te verwerven en uit te oefenen die nodig zijn om de positieve effecten van cultuurbeoefening te ervaren. Maar ook de vermogens om mee te mogen en kunnen doen in die eeuwige discussie over wat cultuur wel en niet is.

Onze missie is dus: Het realiseren van een Culturele Democratie voor alle scholieren van Tilburg en omgeving.

1.2 Wat willen we bereiken?

Om de culturele democratie te verwezenlijken werken we de komende beleidsplanperiode, net als Factorium Cultuurmakers, aan de volgende drie doelen:

1. Iedere inwoner van Tilburg en omgeving komt regelmatig in aanraking met kunst en cultuur.
2. Alle inwoners van Tilburg en omgeving hebben de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen op het gebied van kunst en cultuur en om persoonlijk te groeien.
3. De cultuureducatieprofessionals die werkzaam zijn in Tilburg en omgeving werken aan hun professionele ontwikkeling en aan de versteviging van het Tilburgse cultuureducatieve ecosysteem.



2. De Verwezenlijking

CiST focust zich voor wat betreft het verwezenlijken van de culturele democratie vooral op de scholen. Daarmee zijn bovengenoemde doelen toegespitst op het onderwijs en de wereld daar omheen. Denk naast de scholieren zelf dus aan alle vak- en groepsleerkrachten, ICC'ers, directeuren, aanbieders, culturele partners en beleidspartners, zoals de gemeente Tilburg. Om een groot bereik, volop doorstroommogelijkheden en hoge kwaliteit te bevorderen, vervult CiST de volgende 5 functies:

1. Verzorgen en ontzorgen
2. Verbinden
3. Adviseren
4. Professionaliseren
5. Zichtbaar maken

1. Verzorgen en ontzorgen

Scholen die al een duidelijke visie en vraag hebben rondom cultuureducatie hebben enorm behoefte aan ontzorging bij de invulling ervan. CiST kan een deel van die behoefte direct oplossen. Met name als er behoefte is aan de structurele inzet van een *kunstvakdocent*. Daarnaast ondersteunt CiST in *programma's* en *projecten* waaraan scholen laagdrempelig deel kunnen nemen, bijvoorbeeld Young Classics by Kamerata, Junior Stadsdichter, de Nieuwe Vincent en Tilburg's got talent. De invulling van het programma wordt in overleg met de afnemer *gemonitord* en *geëvalueerd* door CiST. Waar mogelijk zal CiST de vraag vanuit het onderwijs altijd oppakken met aanbieders of andere partijen uit het veld, bij voorkeur in de directe omgeving van de school. CiST is dan de *matchmaker* tussen de vraag van de school en het bestaande aanbod. Tot slot zorgen de cultuurcoaches van CiST er samen met partners in de wijken voor dat er *naschools aanbod* plaatsvindt.

2. Verbinden

CiST is van en voor iedereen die in de gemeente Tilburg een rol speelt op het gebied van cultuureducatie. We zien het dan ook als taak om al deze spelers in *kaart* te brengen. Als verbinder van het onderwijs met de culturele sector is het belangrijk om *inzicht* te creëren in elkaars wereld. We zijn altijd op zoek naar *nieuwe partners*, onderhouden het *netwerk* en schuiven ook aan bij *andere tafels* dan alleen degene waar we zelf de gastheer zijn. De focus van CiST ligt op kunst en cultuur, maar dat maakt onderdeel uit van *brede talentontwikkeling*. CiST wil de eigen werkwijze, producten en diensten dan ook zo goed mogelijk aansluiten op die van andere talentontwikkelaars.

3. Adviseren

CiST heeft *expertise* in huis op het gebied van cultuureducatie, onderwijs en beleid. Daarmee zijn we in staat om verschillende partijen van deskundig advies te voorzien.

Daarbij kun je denken aan schoolbesturen, directeuren en ICC'ers die hulp zoeken bij het opstellen van een visie op cultuureducatie. Dat advies kan *strategisch*, maar ook concreter van aard zijn. Van visie tot uitvoering. Ook over de *monitoring* en *evaluatie* kan advies worden uitgebracht. Naast het onderwijs kunnen ook andere partners gebruikmaken van de adviesfunctie van CiST. Aanbieders kunnen bijvoorbeeld terecht voor *vakinhoudelijk* en *zakelijk* advies. Ambtenaren van de gemeente en de provincie kunnen advies vragen over *cultuureducatiebeleid*.

4. Professionaliseren

Het realiseren van een culturele democratie is onmogelijk zonder alle professionals die in het culturele ecosysteem actief zijn. De afgelopen decennia is er sprake geweest van privatisering in de sector waardoor het aantal zelfstandige aanbieders sterk is gegroeid. Tevens zijn de *competenties* en *vaardigheden* die van cultuureducatieprofessionals verwacht worden veranderd en sluit de genoten opleiding niet altijd aan bij de vraag van het werkveld. Daarom maakt CiST werk van de professionalisering van alle professionals die binnen het culturele ecosysteem actief zijn. Tegelijkertijd zorgen we ervoor dat er een betere *aansluiting* komt tussen opleiding en werkveld, bijvoorbeeld door het creëren van goed begeleide *stageplekken* en extra *ondersteuning* van beginnende professionals.



5. Zichtbaar maken

CiST ziet het als onderdeel van haar taak om alle prachtige activiteiten die plaatsvinden op het gebied van cultuureducatie op en rond scholen zichtbaar te maken voor de buitenwereld. Niet alleen zorgt dat voor het vergroten van de *kracht* van het platform; het creëert ook *trots* bij deelnemers en *waardering* vanuit de maatschappij.

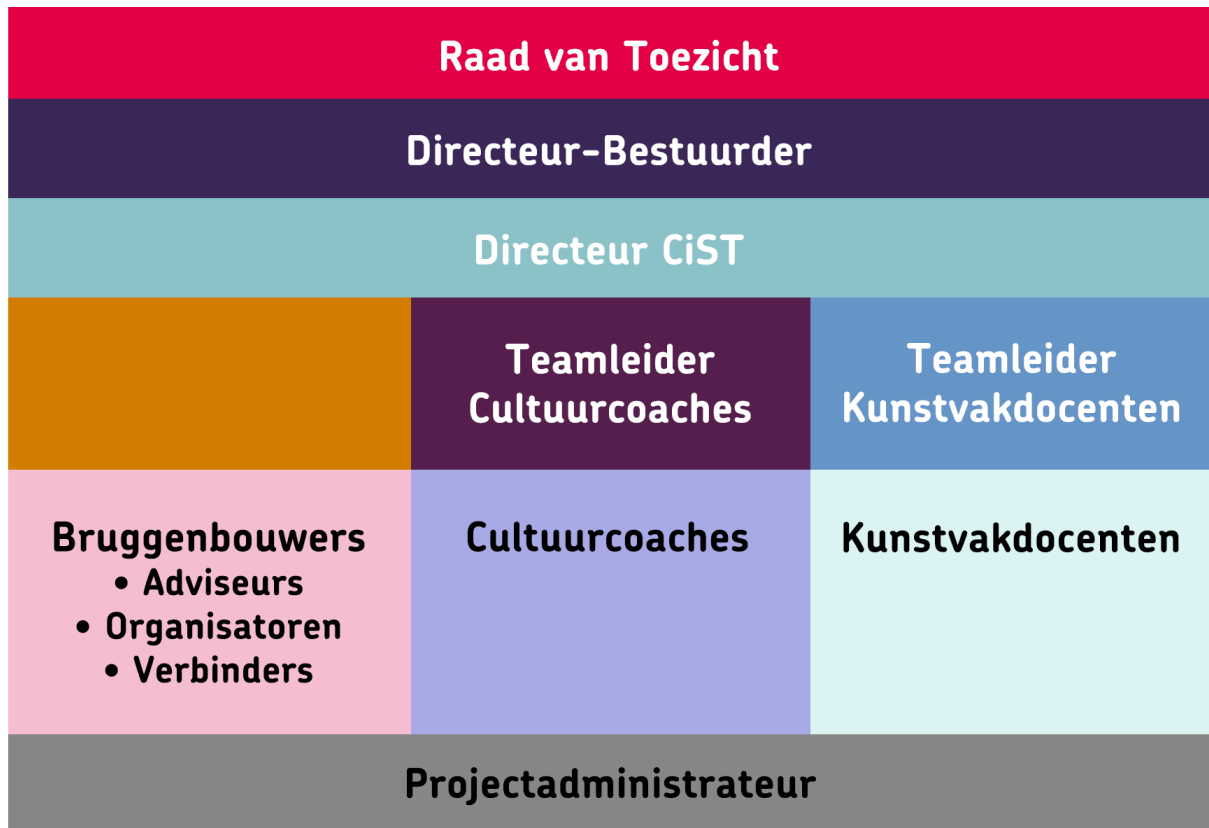
De nieuwe CiST

CiST vormt per 1 april 2024 een eenheid van bestuur en toezicht met Factorium Cultuurmakers. Dankzij de eenheid van bestuur en toezicht kan er, meer dan voorheen, gewerkt worden vanuit dezelfde visie, waardoor de activiteiten en diensten beter op elkaar aansluiten. Bovendien is het voor scholen en de gemeente makkelijker doordat er één aanspreekpunt is.

Naast de inhoudelijke ambities zoals beschreven in Hoofdstuk 2 zullen er de komende periode ook nog interne uitdagingen liggen. Zo willen meer grip krijgen op de verschillende subsidiestromen, de administratieve organisatie en interne controle en hebben aandacht voor teambuilding om van Factorium Onderwijs, de 'oude' CiST, de cultuurcoaches en nieuwe collega's een hecht team te maken.

3. Mensen en Middelen

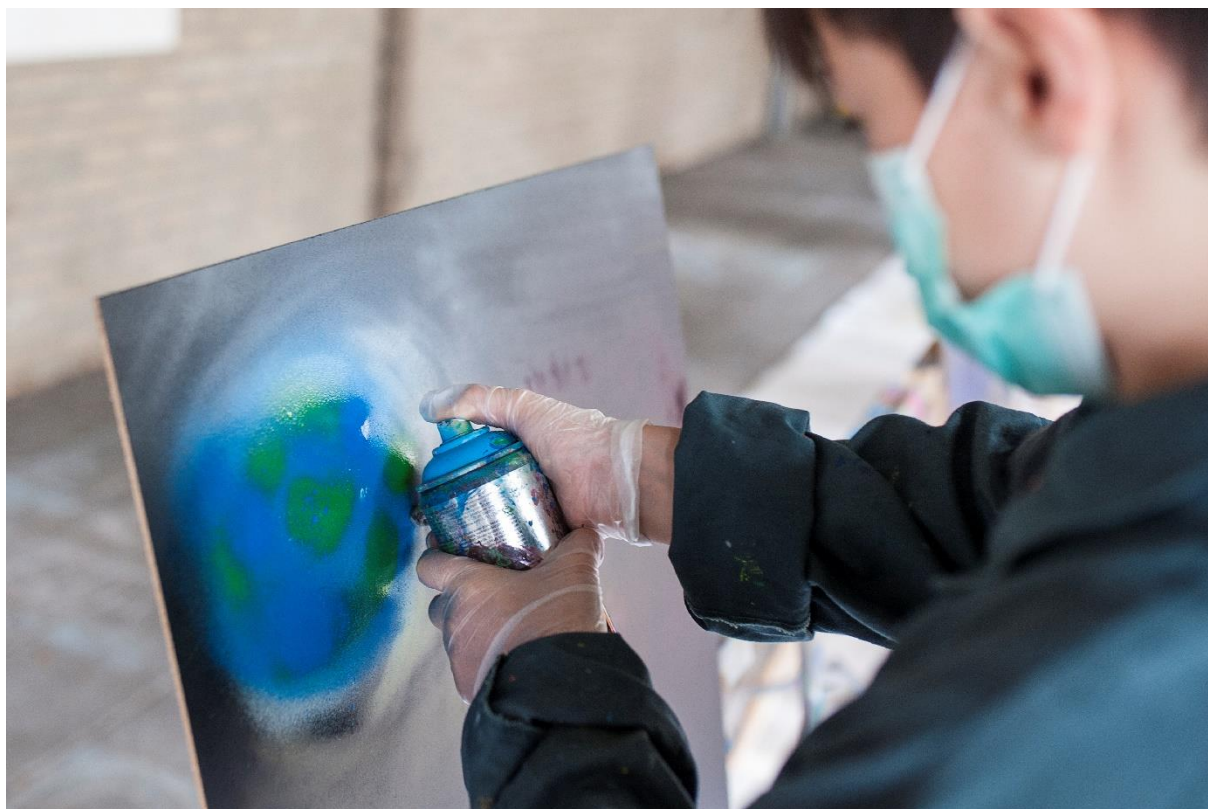
Het organogram van CiST is als volgt:



De meerjarenbegroting van CiST is te vinden op de volgende pagina.

Begroting

| | |
|---|------------------|
| Overhead | 123.809 |
| Medewerkers primair proces | 717.247 |
| Huisvesting | 11.760 |
| Organisatiekosten | 39.730 |
| Activiteitenkosten | 595.521 |
| Afschrijvingskosten | 3.000 |
| Overige inkomsten - Rente | 500 |
| Totaal kosten | 1.491.567 |
| <hr/> | |
| Bijdrage Scholen | 92.000 |
| Overige Inkomsten | 1.842 |
| Subsidie Tilburg Algemeen | 480.823 |
| Subsidie Tilburg Cultuurcoaches | 167.850 |
| Subsidie Tilburg Try-Out | 15.000 |
| Subsidie Tilburg LEA | 107.052 |
| Subsidie Tilburg uitbreiding CC 0,9 fte | 160.000 |
| Subsidie Tilburg Vervoer | 40.000 |
| Subsidie Tilburg Matching CMK | 233.000 |
| Subsidie FCP CMK | 194.000 |
| Totaal Inkomsten + subsidie | 1.491.567 |



4. De Culturele Codes

De Culturele Codes zijn belangrijke instrumenten in de culturele sector om een professionele, inclusieve en eerlijke sector te zijn. CiST onderschrijft de codes uiteraard. Hieronder wordt per code toegelicht hoe deze bij CiST wordt toegepast.

4.1 Governance Code Cultuur

CiST onderschrijft de Governance Code Cultuur en past deze toe. CiST en Factorium Cultuurmakers zijn per 1 april 2024 een eenheid van bestuur en toezicht. Dat wil zeggen dat de bestuurder en Raad van Toezicht uit dezelfde personen bestaan en het statutair geborgd is dat dat zo blijft. Beide organisaties zijn daarmee sterk met elkaar verweven. CiST gebruikt het raad-van-toezicht model voor een duidelijke toedeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het bestuur en toezicht op het bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit 7 personen, waarbij rekening is gehouden met expertises die aansluiten bij de bedrijfsmatige en maatschappelijke aspecten van Factorium en CiST. De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en die van de directeur-bestuurder, alsook de wijze van benoeming en verantwoording staan beschreven in het reglement Raad van Toezicht en het bestuurdersreglement. Belangrijk hierin zijn met name het vaststellen van de jaarrekening en het goedkeuren van de begroting, maar de Raad van Toezicht ziet ook toe op de toepassing van de codes en de compliance (of CiST zich houdt aan de wet- en regelgeving), alsook op de meer inhoudelijke plannen en strategieën. Eenmaal per jaar vindt er een overleg plaats met de Ondernemingsraad van Factorium waardoor ook het werknemersbelang kan worden meegewogen. Aangezien medewerkers van CiST op een contract hebben bij Factorium zijn zij via de ondernemersraad ook vertegenwoordigd. De nevenfuncties van de Raad van Toezichtleden staan vermeld op de website van CiST en er is geen sprake van belangenverstremming. Wanneer die situatie zich wel voordoet, of lijkt voor te doen, wordt dat met voorrang besproken aan de hand van de aanbevelingen in de code. De Raad van Toezicht evalueert het eigen functioneren elke vergadering, maar eens in de aantal jaren ook onder begeleiding van een externe. De laatste keer dat dit plaats heeft gevonden is januari 2024, onder begeleiding van Cultuur+Ondernemen.

Leden van de Raad van Toezicht krijgen geen vergoeding voor hun werkzaamheden voor CiST en maken zodoende geen deel uit van de begroting.

4.2 Fair Practice Code

Met het vormen van een eenheid van bestuur en toezicht met Factorium Cultuurmakers is het voor CiST mogelijk geworden om te werken met loondienstverbanden. Medewerkers komen dan in dienst bij Factorium. Als werkgever houdt Factorium zich aan de CAO Kunsteducatie. Er wordt gestreefd naar aantrekkelijke vaste aanstellingen voor een vaste kern. Deze vaste kern krijgt hulpmiddelen aangeboden om een duurzame beroepspraktijk te borgen. Aanvullend

op deze vaste kern wordt veel gewerkt met zzp'ers. CiST biedt een vergoeding die past bij de richtlijnen van de Code Fair Practice en zorgt voor binding en langdurige samenwerking met vaste opdrachtnemers. Dit alles staat beschreven in het uitgebreide HR-beleid en bijbehorend Scholingsplan van Factorium. Middels een jaarlijkse gesprekscyclus worden medewerkers door hun leidinggevende geholpen bij hun persoonlijke ontwikkeling en werkgeluk met het oog op duurzame inzetbaarheid.

De arbeidsmarkt voor cultuureducatie is zeer ongezond. Dit heeft onder andere te maken met een 'dubbele salariskloof'. Enerzijds is vergelijkbaar werk in andere sectoren (zoals onderwijs) veel beter betaald, anderzijds is vergelijkbaar werk door private partijen vele malen slechter betaald (vaak zijn het zzp'ers die zelf lage tarieven accepteren) Gevolg is dat het steeds moeilijker wordt om met name docenten goed te betalen, terwijl op andere plaatsen in de directe omgeving hetzelfde product (soms zelfs door dezelfde docenten) voor een derde van de kostprijs van CiST wordt geleverd. Door het toevoegen van de doelstelling om de cultuureducatieprofessional te ondersteunen en door samenwerkingsverbanden met private aanbieders aan te gaan wil CiST bijdragen aan het professionaliseren van de sector, waaronder het hanteren van eerlijke tarieven en het verzakelijken van de eigen praktijk.



4.3 Code Diversiteit en Inclusie

CiST heeft geen expliciet beleid op diversiteit en inclusie. Factorium heeft in 2023 een nieuw diversiteit en inclusiebeleid ontwikkeld en vastgesteld. Dat is tot stand gekomen middels een zelfevaluatie aan de hand van de 4 p's (programma, publiek, personeel en partners) en vervolgens door een speciale werkgroep van diverse stakeholders uitgewerkt. De komende periode zal CiST aansluiten bij dit beleid en de vertaling maken naar de eigen praktijk. De algemene principes uit het beleid worden in ieder geval onderschreven en zijn als volgt:

- We erkennen dat diversiteit en inclusie zowel onszelf als onze bezoekers in staat stelt om te leren van verschillende perspectieven.
- We zijn vastbesloten om onze werkomgeving te vormen tot een plaats waar iedereen zich welkom en waardig voelt.
- We zijn toegewijd aan het behoud en de versterking van de culturele diversiteit binnen onze organisatie en in de gebieden waar we actief zijn.
- We geloven dat het omarmen van diversiteit en inclusie noodzakelijk is om onze doelen te bereiken en om onze missie te vervullen.
- We zullen actief werken aan het voorkomen van discriminatie op basis van ras, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, etniciteit, of een verstandelijke/fysieke uitdaging.
- We stellen vast dat diversiteit en inclusie niet alleen tot stand kan komen door erover te praten en te schrijven, maar door het te doen, het te belichamen en ervoor te gaan staan.

Deze uitgangspunten zijn vervolgens uitgewerkt in concrete voornemens per 'P', met onder meer:

- Herzien van de wijze van werven van personeel (onder andere door andere vormen dan met brief en CV te stimuleren).
- Ruimte in de arbeidsvoorwaarde om een vrije dag te kiezen die past bij de eigen cultuur.
- Het meenemen van de uitgangspunten in de voorbereiding (planning en budgettering) van het nieuwe seizoen.
- Het intensiveren van de samenwerking met sociale partners die ervoor kunnen zorgen dat deelname aan culturele activiteiten (financieel) mogelijk wordt voor iedereen.
- Het toevoegen van andere talen in onze communicatie.
- Gebruik maken van meer diversiteit op de beelden die we gebruiken bij onze communicatie.
- Meewegen van diversiteit en inclusie als we gebruik maken van externe (advies)bureaus.
- Een specifiek budget (partnerpotje) om personen en organisaties mee te faciliteren die doelgroepen bereiken die Factorium van zichzelf minder goed bereikt.