

rotterdamse raad voor kunst en cultuur

Datum 27 juni 2022
Betreft Stukken t.b.v. gemeenteraad Rotterdam, commissie sociaal d.d. 29 juni 2022
kenmerk di0243

Per e-mail

Aan de commissie sociaal, gemeenteraad Rotterdam
t.a.v. de griffie
Annelies Burger, commissiesecretaris
Postbus 70012
3000 KP Rotterdam

Geachte commissie,

Ten behoeve van de vergadering van de commissie sociaal van de gemeenteraad aanstaande woensdag 29 juni 2022 om 15.00 uur zend ik u hierbij vijf documenten, met het verzoek deze aan de betreffende leden van de gemeenteraad ter beschikking te stellen:

1. Brief van de RRKC aan de directeur Sport, Onderwijs en Cultuur d.d. 13 oktober 2021 over de evaluatie van de RRKC
2. Rapportage interne evaluatie van de RRKC maart 2021
3. Steunbetuiging van mevrouw S. Fredriksz, college van bestuur Albeda d.d. 22 juni 2022
4. Steunbetuiging van de heer J.W. van Kuilenburg, directeur MONOLAB urbanism-architecture d.d. 22 juni 2022
5. Steunbetuiging van de heer O. van der Pluijm, GROUNDS/Stichting WMDC d.d. 27 juni 2022

Vast dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,



J.C. Gonçalves
voorzitter

Bijlagen: 5



Interne evaluatie RRKC

Raad en Bureau

Sterktes, Kansen, Ambities en Uitdagingen/issues

Maart 2021

Inhoud

Aanleiding 3

Aanpak YCC 3

SKAU analyse 5

Sterktes: adviesrol, mobiliseren, informeren 5

Kansen 8

Ambities 14

Uitdagingen 16

Nawoord/Samenvattend 20

Bijlage: Take-out reflectieformulieren

Interne evaluatie RRKC maart 2021

Aanleiding:

De RRKC wil in de maand februari 2021 een interne evaluatie laten uitvoeren naar het eigen functioneren, de rol en de werkwijze van de RRKC als adviesorgaan voor het college van burgemeester en wethouders en voor de stad Rotterdam onder leiding van een externe en onafhankelijke procesbegeleider.

De RRKC heeft in voorbereiding van de interne evaluatie al enkele stappen gezet. Het is de wens van de RRKC om de huidige positie scherp te krijgen en met een stevige uitgangspositie de toekomst in te gaan.

Er is behoefte om een vervolg te geven aan de eerder gezette stappen om daar meer uit te halen dan tot nu toe mogelijk was zowel waar het gaat om het bevragen van individuele leden van de Raad en van het Bureau als om collectieve meningsvorming van de Raad en het Bureau.

Van belang is om inzicht te krijgen in hoe elk Raadslid en de bureaustaf zich individueel verhoudt tot de positie, het functioneren, de rol en werkwijze van de RRKC. Dit om tot een stevige uitgangspositie te komen en vervolgens te kunnen doorpakken om gezamenlijk en met een door een ieder gedragen visie en ambitie de toekomst in te gaan, mede met het oog op het aantrekken van nieuwe raadsleden en een nieuwe voorzitter passend bij deze collectieve visie en ambitie en zo continu te blijven inzetten op verbetering van het culturele klimaat in Rotterdam.

Aanpak

Het Rotterdamse bureau Your Change Company organiseert twee intervisie sessies van vier uur met de Raadsleden, de voorzitter en de secretaris. Daarvoor zetten zij twee gespecialiseerde en ervaren trainers/coaches in. De totale groep raadsleden wordt opgedeeld in twee groepen (niet gelijktijdig maar op twee opeenvolgende dagen). De bureaumedewerkers bevrage Your Change Company in een aparte sessie. De sessies worden door de te hanteren corona maatregelen uitgevoerd via Zoom. Aan de orde komen vooraf met elkaar gekozen vragen die voortborduren op de uitkomsten van de bovengenoemde stappen die reeds gemaakt zijn in de bijeenkomst van de RRKC in november 2020. Hiermee maken we een verdiepingsslag gericht op genoemde aanleiding voor deze evaluatie en de wens om zaken scherp te krijgen.

Vervolgens wordt via een door Your Change Company voorbereide structuur en vragen het gesprek aangaan, waarin:

- elk Raadslid/Bureaulid zijn of haar persoonlijke gedachten, ideeën, ambities en dilemma's deelt,
- we via strak geleide rondes vragen stellen en feedback geven,
- er voldoende ruimte is om te reageren en tot inzicht te komen, zowel persoonlijk als collectief.

Wat dient na deze sessies in ieder geval gerealiseerd te zijn:

- De belangrijkste thema's van de RRKC (en haar Umfeld) voor de toekomst zijn scherp geformuleerd,
- 'Conscious biases' die binnen Raad en het Bureau zouden leven zijn uitgesproken en doorbroken,
- Opvattingen van individuele leden zijn helder en we zijn gekomen tot een gezamenlijke opvatting over de rol, doelen en werkwijze (collectieve visie en ambitie en wellicht zelfs toekomstige positionering) van de RRKC.

Het gekozen werkproces heeft tevens een teambuilding element in zich. Door middel van de consent methode van het Socratisch gesprek wordt met aandacht geluisterd naar elkaar en gezocht naar *gedeelde* meningen, ervaringen en belevingen en een *gezamenlijke* richting naar de toekomst.

SKAU analyse: Sterktes – Kansen – Ambities - Uitdagingen

De uitkomst van de evaluatiesessies is gegoten in een interpretatie van de bekende SWOT-analyse zodat snel inzicht verkregen kan worden waar kansen liggen en wat extra aandacht vraagt, gebaseerd op de uitkomsten van de interne analyse waarbij het voltallige team (Raad en Bureau) in drie strak geleide sessies volgens de Socratische gespreksmethode meepraatten en mee beoordeelden wat de huidige sterktes zijn, waar kansen liggen, zij ambities konden uitspreken en uitdagingen konden benoemen. Onderstaande in de SKAU analyse verzamelde uitkomsten zijn gedestilleerd uit de drie sessies. Er is overlap, maar we wilden de nuances noteren zodat ieder Raadslid en iedere Bureamedewerker kennis kan nemen van wat er in de andere sessies gezegd is.

STERKTES (+ resultaat – wat doen we goed? Zie ook activiteitenkalender.)

De meerwaarde van de RRKC bij het adviseren van het College van B&W inzake cultuurbeleid en daarmee voor de stad is:

Adviesrol:

Vanuit een brede deskundigheid en met uit het gehele stadse krachtenveld opgehaalde informatie onafhankelijk adviseren.

*Het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college van burgemeester en wethouders op het gebied van kunst en cultuur in Rotterdam.

*De Raad haalt informatie op uit de stad, maar ook landelijk en internationaal door te monitoren, onderzoeken, analyseren, signaleren en destilleren en zo de ontwikkelingen van kunst en cultuur in de stad en in haar maatschappelijke context te kunnen vertalen naar deskundige adviezen aan het college en de dienst Cultuur van de gemeente Rotterdam zodat de gemeente deze kan inzetten voor effectieve besluitvormingsprocessen ten behoeve van het cultuurbeleid en daarmee voor het culturele klimaat van de stad Rotterdam.

*De Raad is door haar samenstelling van leden met elk hun eigen achtergrond, kennis en ervaring in staat om gedegen, onafhankelijke input te leveren voor adviezen ten behoeve van een vooruitstrevend cultureel landschap en beleid daarvoor.

*Kenmerkend voor de Raad is hun kennis, hun grote en brede netwerken en krachtige constructief kritische denkvermogen dat nieuwe inzichten oplevert.

*De Raad vormt door haar omvang, diversiteit en aanwezigheid in de haarvaten van de stad bij kleinere en grotere (culturele) activiteiten en events een representatieve afspiegeling van de stad en zij kan zorgdragen voor een vertaling van wat er in de samenleving speelt en inhaken op blinde vlekken en issues die er op cultuurgebied in de stad leven.

*Omdat de Raad zich op enige afstand van de beleidsmakers bevindt kan zij reflecteren op het cultuurbeleid van de gemeente. Een spiegel voorhouden aan de politiek en aan de sector zelf m.b.t. wat er goed gaat en wat niet.

*De Raad levert een waardevolle bijdrage aan ontwikkeling en vernieuwing van het cultuurbeleid in Rotterdam door het college te inspireren en waar nodig te prikkelen.

*De Raad agendeert kunst en cultuur in een veranderende stad waar meerstemmigheid een steeds grotere rol krijgt. De Raad fungeert als spiegel voor de culturele sector, maar ook voor de politiek. Dat is een wederkerig proces.

*De Raad heeft eveneens een maatschappelijke verantwoordelijkheid en zet overstijgende lijnen uit voor het maatschappelijke debat en de (mogelijke) rol van kunst en cultuur daarin.

*Het onafhankelijke karakter van de Raad zit bovendien in het samen met specialisten uit de sector te komen tot een visie op het cultuurbeleid van de stad Rotterdam en met haar advisering de vormgeving van dit cultuurbeleid te kunnen sturen.

*De Raad doet regelmatig een beroep op een poule van adviseurs die kennis hebben van kunstdisciplines in hun internationale context, van cultuur in de stad Rotterdam en zoekt experts op het betreffende onderwerp voor een advies. De adviseurs helpen een onafhankelijk en op feiten gebaseerd advies te formuleren om het culturele klimaat in de stad in een continu proces te blijven verbeteren.

*De Raad haalt onderwerpen naar boven die van grote invloed zijn voor de culturele sector uit de stad. In de voedingsbodem van de culturele sector zijn altijd 'dingen aan de hand' en iemand moet zorgen dat die een plek krijgen in het beleid door te bevragen wat precies nodig is om te kunnen groeien. En die onderwerpen agendeert de Raad.

*De Raad zet een overstijgende verhaallijn neer in een continue wisselwerking met de stad. Slaat piketpalen voor de toekomst zodat zij bijdraagt aan de structuur van de discussie in de stad. Zij leidt de stad ergens naartoe, helpt om verder te komen, om helderheid te scheppen. Biedt visie en perspectief op waar de cultuursector naartoe moet, wat de grote lijnen naar de toekomst zijn. Geeft een blik op de toekomst met vernieuwing en verandering en adresseert de spanning tussen behoud en verandering.

*In het activiteitenoverzicht van de RRKC zie je veel interactie met de sector. Dat zijn allemaal momenten waarop het veld bevraagd wordt. Die denksessies zorgen voor veel interactie en leveren waardevolle informatie op die meegenomen wordt in de advisering.

*De Raad heeft tevens de functie van denktank/kennishub en ontwikkelt een gezamenlijke en verbindende taal voor het gehele krachtenveld met als doel samen te bouwen aan een florerend cultureel klimaat in de stad.

*De onafhankelijkheid van de Raad is van het grootste belang. Zo kan de Raad, samen met alle opgehaalde informatie en perspectieven uit het veld van de stad al deze verscheidenheid bijeen brengen en een visie ontwikkelen, vaststellen en uitdragen.

*Daar is deskundigheid voor nodig en die moet je als raad DEKKEN. Daarom is de diversiteit aan Raadsleden zo belangrijk. De Raad weet (moet weten) wat er speelt en kan hiermee de gemeente met argumentatie faciliteren bij het maken van beleid.

*De Raad heeft een scherp oog voor de balans tussen vernieuwen en historisch besef waarbij het idee leeft dat er meer ruimte gecreëerd dient te worden voor nieuw omdat daar politiek altijd de meeste weerstand voor is.

*Het adviesorgaan RRKC vormt de constante factor/ rode draad in de om de vier jaar veranderende gemeentepolitiek.

*Door de onafhankelijkheid van het adviesorgaan RRKC zal altijd gekozen worden voor het meest effectieve advies en niet wat het makkelijkst uit te voeren is. Als advies en uitvoer allebei bij de gemeente zouden liggen zou dit anders kunnen zijn.

*Elke vier jaar brengt de RRKC in opdracht van de gemeente Rotterdam een advies uit voor het Cultuurplan (gevraagd advies), de verdeling van meerjarige subsidies van kunst en cultuur door de gemeente Rotterdam. De Cultuurplanperiode duurt vier jaar. Voor de beoordeling van de afzonderlijke aanvragen stelt de Raad tijdelijke commissies in. De Raad geeft uiteindelijk een integraal Cultuurplanadvies af. Ook het meest recente advies is ondanks de krappe bezetting van het Bureau met veel hard werken, energie, verzamelde expertise, feiten en naar eer en geweten opgeleverd.

Mobiliseren:

*De RRKC brengt zoveel mogelijk partijen uit het krachtenveld met elkaar in contact en mobiliseert hiermee kennis en creatief denkvermogen die een bijdrage kunnen leveren aan een beter klimaat voor kunst en cultuur in de stad. De Raad legt de basis hiervoor in gesprekken met kunstenaars, beslissingsnemers, ondernemers, beleidsmakers, onderzoekers en bestuurders. De Raad brengt hun deskundigheid en dilemma's samen voor het collectieve doel: een sterk en dynamisch Rotterdams klimaat voor kunst en cultuur.

Informeren:

*De RRKC wisselt actief kennis uit met landelijke, regionale en waar mogelijk internationale adviesraden, studiecentra, kennisinstituten en belangenverenigingen voor kunst en cultuur en deelt deze kennis.

KANSEN (op korte termijn en met realistische interventies te realiseren)

Versterken wat we goed doen en meer proactief, zelfbewust en ambitieus te werk gaan. Beter en breder communiceren en samenwerking Raad onderling en Raad en Bureau verbeteren (effectiever vergaderen). Vereende inzet van de RRKC als collectief, alsmede een open, constructieve houding van individuele Raadsleden, Bureaustaf, voorzitter en directeur sámen kunnen dit bewerkstelligen.

*De RRKC dient proactief te zijn. Dit uitbreiden. Een meer proactieve houding aannemen naar het gehele krachtenveld in de stad. En varen op de boodschap die we brengen, de inhoud, op 100% kwaliteit. Niet varen op onze positie. We doen het voor de stad.

*Ons politieke gevoel vergroten want we richten ons op de politiek en de gemeenteraad.

*Nog meer naar buiten treden (communicatie). Het laten varen van een te intern gerichte houding.

*Kwesties die leven bij de Rotterdamse bevolking en het bedrijfsleven scherper adresseren.

*We kunnen een waardevolle pionierende rol vervullen. Die verder invullen, zowel qua inhoud als aan de bemensingskant nu de Bureaustaf zo geslonken is.

*Bureau is enorm waardevol voor de RRKC en heeft nu te weinig slagkracht. Er zijn slechts twee beleidsadviseurs die de adviezen uitwerken en schrijven. Dat is bijna ondoenlijk en betekent dat er noodgedwongen keuzes gemaakt dienen te worden en waardevolle zaken blijven liggen en/of niet tot zijn recht komen.

*Meer focus aanbrengen. Samen met alle Raadsleden en Bureaustaf EN de dienst cultuur kijken: waar zitten de paradoxen en waar de verenigde meningen. Zo kom je mogelijk samen uit op een logischer systematiek of voer je vooraf discussie/heb je overleg over processen waardoor je achteraf discussie voorkomt.

*De Raad bestaat uit 10 mensen die allemaal uit een eigen wereld komen en daar zouden we meer gebruik van kunnen maken.

*De raadsagenda kan strakker. Met elkaar de agenda RRKC inrichten en sneller en effectiever tot conclusies komen en daar gericht actie op ondernemen.

*Raad is een bron van kennis en die kennis dient effectiever gedeeld te worden met elkaar ten behoeve van kwalitatief nog hoogwaardiger advisering. Beter gebruik maken van alle kennis van raadsleden!

Proactief, zelfbewust en ambitieus.

Proactief nog meer stippen op de horizon zetten waar het culturele klimaat naartoe zou moeten. Zelfbewust luis in de pels zijn. Dat was de oorspronkelijke opdracht van de gemeente Rotterdam. Een onafhankelijk adviesorgaan, ook voor ongevraagde adviezen. De RRKC is er om de vinger op de gevoelige plek te leggen, om effectief te zijn en het maatschappelijke gesprek op gang brengen.

RRKC moet meer zelf bepalen wat de adviesagenda is en niet wachten op vragen van de wethouder.

*Onderdeel van je gezag is ook dat je fysiek aanwezig bent in de stad.

*Raadsleden zouden meer zichtbaar kunnen zijn in de stad en beter met elkaar afstemmen wie waar aanwezig is. Daar vervolgens met elkaar meer voeling over hebben. Meer uitwisselen wat we ophalen uit de stad. Zo spreken Raad en bureau ook meer met 1 mond. (communicatie)

*Geopperd wordt dat de Raad meer dan vier keer per jaar bij elkaar zou moeten komen om elkaar te informeren en meer contact met elkaar te hebben over wat er leeft in de stad. Er is nu te weinig tijd met elkaar. Ook het contact tussen Raad en Bureau zou frequenter kunnen. (communicatie)

*Onze meerwaarde meer claimen door de rol die wij innemen in het veld waarin wij werken. We zijn te bescheiden.

*We adresseren onze adviezen primair aan de wethouder/college want zij zijn onze opdrachtgevers maar er zijn meerdere sectoren denkbaar waar we onze adviezen aan kunnen adresseren en belangrijk ook om te betrekken bij het ontwikkelen van onze adviezen zoals de sector zelf, onderwijs, bedrijfsleven, de media, etc.

*Houding en gedrag: nieuwsgieriger zijn en voelsprietten uitzetten bij domein politiek en andere sociaal maatschappelijke domeinen. Ons proactiever opstellen als we gaan agenderen en vooral met een overstijgende en reflecterende houding.

*Onze rol met betrekking tot discussie- en debatfunctie uitbreiden. Daarmee plant je zaadjes in vele domeinen.

De Raad zou dingen moeten durven en meer pionieren en dit uitstralen en laten zien. Open, verbindend, toegankelijk en toekomstgericht zijn. Signaleren wat er in het veld gebeurt en dit agenderen voor uitwerking door het Bureau, dat hiertoe beter geoutilleerd dient te worden met meer beleidsadviseurs met gedegen kennis en ervaring.

SUB KANS COMMUNICATIE

*Onze communicatie opnieuw onder de loep nemen om volledig en crossmediaal te implementeren. En dat al VOOR we een adviestraject starten. Bedenken: wat willen we zeggen en wat willen we bereiken. Het gehele communicatietraject dient meer geïntegreerd te worden in het adviestraject. Dat is de wens. En hoe doen we dat ? Met leesmateriaal of beeld of podcast? Zoeken naar nieuwe mediakanalen en communicatiekanalen.

En effectmetingen doen daarvoor en vooraf benoemen wat voor effect we willen bereiken met een advies.

*Nog meer naar buiten treden in onze communicatie.

*Een toon weten te vinden die aanslaat en waar iedereen van 'aan' gaat. Zo enthousiasmeer je en betrek je.

*De effectieve toon weten te vinden. Prikkelen bij ongevraagde adviezen en overtuigen met juiste toon. Taal is verbindende factor. Hoe vertel je het verhaal, hoe breng je het over aan de ontvanger. Enorm belangrijk om gewenste doelen te bereiken zonder ruis. Daar nog meer aandacht aan besteden.

*Wellicht in de aanloop naar het cultuurplan ook discussiëren met dienst cultuur en college over de opzet. Bijvoorbeeld om verschillende organisaties ook verschillend te beoordelen in plaats van allemaal volgens dezelfde criteria. Deze discussie gaat over subsidiesystematiek en verdelingssystematiek. Bij beide doet zich de vraag voor of dat past op het veld. Moeten gevestigde instellingen 'door hetzelfde hoepeltje springen als kleine beginnende'? Daar zou je eigenlijk van te voren discussie over moeten voeren zodat je met je systematiek beter op de behoefte van de bij het veld aansluitende diplomatiek aansluit. Werkwijze, werkproces, systematiek.

*Het lijkt nu of een ongevraagd advies minder welkom is bij het college en de dienst cultuur. Maar je kan ongevraagd advies ook voorbereiden/inmasseren door zaken vooraf te bespreken en met sterke argumenten en feiten te overtuigen van urgentie. Ook betrekken met vragen als: wil je meedenken? Hebben wij iets over het hoofd gezien? Hebben wij een blinde vlek? Als dit *vooraf* ondervangen is kan een ongevraagd advies omgebogen worden naar een gewenst advies --> Lobby. Zo wordt de effectiviteit van advisering groter en verdwijnt een ongevraagd advies niet in een la.

*Niet wachten op adviesvraag maar zelfstandig opereren in het *geven* van advies en dan bedenken: welk traject moeten we volgen om het advies goed te laten landen. Het presenteren en het geaccepteerd doen krijgen van je advies. Adviezen ook beter toelichten en uitleggen.

*Communicatie tijdens vergaderingen kan effectiever. We leggen heel veel standpunten en ideeën neer en dat is goed, maar we komen in onze vergaderingen moeilijk tot conclusies en

een ECHT gemeenschappelijk standpunt. Dat kan anders met mogelijk andere methodiek, agenda aanpassen, andere voorbereiding?

Ook het Bureau kan dan eerder aan de slag met de uitkomsten van de Raadsvergaderingen.

*Zoals eerder aangegeven zijn er verbetermogelijkheden in het informeren en delen van kennis en ervaringen uit het veld tussen de Raadsleden onderling en tussen de Raadsleden en het Bureau, maar ook de lobby-activiteiten en gesprekken met omgevingspartijen zouden meer gedeeld kunnen worden met de Raadsleden.

*Meer ruimte nemen om samen na te denken over zaken. Meermaals bijeenkomen?

*Nog meer uit 1 mond spreken. Als de Raad een advies uitbrengt dan draagt iedereen dat uit. Belangrijk dat ook iedereen goed is aangehaakt en hetzelfde verhaal vertelt. Dit faciliteren.

*Nieuwe Raadsleden verwelkomen met onboardingprogramma om elkaar snel beter te leren kennen en om het gehele Umfeld te leren kennen. Daar dan meteen de vruchten van plukken.

*Breder communiceren van adviezen is nodig. Corona advies bijvoorbeeld goed communiceren, echt uitdragen bij cultuurdirecteurenoverleg maar ook landelijk. Bijvoorbeeld goede startnotitie introduceren. Vooraf bepalen: wat willen we bereiken en wie zijn onze stakeholders dan zijn we al een heel eind met communicatie.

*Effect van onze adviezen meer laten zien. Kun je zien in beleid, in acties, in of er discussie komt. We volgen ook steeds beter wat het effect is van onze adviezen met effectieve meetmethoden.

*Raad mag meer onderwerpen agenderen bij Bureau om uit te werken. Door de vele aangedragen ideeën en standpunten komt er vaak geen concreet onderwerp op de agenda bij het Bureau terecht. Bureau heeft daarom idee dat zij vooral onderwerpen aandragen. Het commissiewerk met een paar raadsleden ervaart het Bureau als makkelijker. Dan is het contact intensiever en prettiger.

*Methodiek van Raadsvergaderingen zou beter kunnen want komt nu te weinig uit. Nog niet de juiste methodiek gevonden maar is wel een wens voor de toekomst.

*M.b.t. Cultuurplan: Communicatie in eerdere fase en beter terugkoppelen. Langere aanvliegroute voor cultuurplan. Dit inbouwen zodat we een soort tussenronde met de culturele instellingen krijgen en er meer toelichting gegeven kan worden en de scherpe kantjes er af zijn.

SUB KANS SAMENWERKING BUREAU EN RAAD

*Raadsleden zien taken van het Bureau als cruciaal. Bureau is door bezuinigingen beperkt in z'n mogelijkheden en dat is heel jammer. Daar zitten zeer capabele en professionele mensen die ons product maken. Het Bureau zet ons daarmee in de wereld. Dus zij zijn een cruciale schakel. Is steeds kleiner geworden door bezuinigingsrondes. Heel belangrijk dat het Bureau er is en dat zij werken voor de Raad. De samenwerking met de Raad kan nog verder aangescherpt worden.

*Samenwerking binnen Bureau vinden we heel fijn. Wel klein team en dat is kwetsbaar.

*Raadsvergaderingen blijven vaak bij een verzameling aan meningen en worden niet omgezet in concrete thema's waar het bureau mee aan de slag kan. Dat kan beter door concretere thema's uit vergaderingen te destilleren.

Relatie met Raadsleden kan beter, vindt Bureau. We zien ze alleen in commissies. Dat zou vaker mogen. Ze mogen ook wat actiever zijn en zelf initiëren.

*Wij worden als Raad ingevlogen voor de agenda van het Bureau maar wij kennen weinig van elkaars expertise. We geven onze mening en dan zijn we weer klaar. De onderlinge samenwerking kan sterker.

*Bureau moet ook volwaardig bureau blijven want is hard nodig. Zij zijn de professionals en zij zijn nu met te weinig. Het groepsgevoel van Raad en Bureau samen mag bevorderd worden. Het is belangrijk dat we voortdurend beseffen dat we aan het zelfde assignment werken.

*Zoektocht van ons als Raad zie je ook bij Bureau en daarin zouden we meer gekoppeld moeten zijn. Samen zoeken en samen VINDEN.

*De Raad is opdrachtgever van het Bureau. Maar het Bureau is de continue factor en de Raad komt als passant maar 4x per jaar voorbij.

*In plaats van 4x, 8x per jaar vergaderen zou al voor meer binding zorgen. Daar met elkaar creatiever over nadenken omdat een intensievere samenwerking meer zou kunnen opleveren.

*Signaleren wat er in het veld gebeurt en dit agenderen voor uitwerking door het Bureau, dat hiertoe beter geoutilleerd dient te worden met meer beleidsadviseurs met gedegen kennis en ervaring.

*Respect voor elkaars verschillende meningen
Credits voor elkaars werkzaamheden geven.

*Teamvorming en meer contact en uitwisseling betekent meer vergaderen maar kan ook anderszins. Andere gespreksvormen. Hoe ga je met elkaar om. Processen inrichten. Processen opnieuw inrichten.

AMBITIES / Wat willen we zijn, de ideale situatie

Als een sterk team (Raad en Bureau) vanuit een onafhankelijke positie proactief, stevig en onderbouwd kritisch gevraagd en ongevraagd adviseren en hier doordacht en breed over communiceren en effecten meten.

*We zouden NOG onafhankelijker mogen opereren maar wel met een goede verstandhouding met de gemeente. Een betere werkverhouding met de ambtelijke dienst zou bovendien positief uitpakken voor de sector zelf. Met respect voor elkaar. En elkaars belangen. Een meer open houding naar elkaar en de verbinding zoeken en samen een toegankelijke inclusieve toekomstgerichte houding realiseren voor het gehele veld zou ideaal zijn.

Een groot netwerk hebben, onderhouden en inzetten zou verankerd moeten zitten in alle Raadsleden. Nog meer actief die voeling met die stad proberen te houden. Het buikgevoel over wat er in die stad aan de gang is goed kennen en er voor zorgen dat dit mee weegt in de advisering.

*Nog vaker de stad ingaan, betrek die stad ook. Laat die meerstemmigheid ook terugkomen in de manier waarop je tot adviezen komt. Andersom beïnvloed je de stad ook.

*Relaties met de sector, de politiek, de gemeentelijke dienst(en) intensiveren, uitbouwen en waar mogelijk samen optrekken in een open aanspreekcultuur zonder onafhankelijkheid in het geding te laten komen.

*Proactieve houding verder uitbreiden. Zet in wat je tegenkomt, signaleer, haal dingen op uit die stad en breng dat in op de agenda van de Raad. Raadsleden moeten elkaar scherp houden om tot een effectiever resultaat te komen. Gaat over attitude, houding en gedrag.

*Meer ruimte nemen, kritischer en meer prikkelend zijn.

*Minder als uitvoeringsorganisatie optreden.

Welke ruimte wordt jou gegeven en welke claim je. Hoe ziet dat er uit, waar staan de piketpalen? Op dit moment vraagt het college ons helemaal niks. Laten we onze hand opsteken en zeggen: we gaan nu ongevraagd advies geven.

*De kracht van cultuur benutten om bijvoorbeeld ongelijkheid tegen te gaan.

*Laten wij de gieters en beschermers zijn van de 1000 bloeiende bloemen in de stad.

*We gaan geen energie (meer) steken in het gezond maken van de werkrelatie met het college en ook niet meer in kleinschalige en individuele adviezen.

*Richten ons meer op het Rotterdamse netwerk. Hoe worden adviezen beleefd? Horizontale communicatie.

*In onze Raadsvergaderingen ontbreekt het nog wel eens aan het toewerken naar consent. Dat kunnen we verbeteren. Meer samenwerken onderling en met het Bureau. Meer teamgevoel dan kunnen we beter opereren. Beter anticiperen op reacties op onze adviezen. Daar hebben we niet altijd goed over nagedacht. Goed stil staan bij hoe we iets brengen. Daarmee kunnen we stappen maken.

*Onze activistische houding, het enfant terrible zijn meer inzetten.

*Meer vertrouwen op waar we goed in zijn.

*We moeten onze plek claimen maar ook krijgen van de wethouder.

*Vaker als Raad onze rol voor de stad, voor het bloeien van de stad laten zien. De stad is onze verantwoordelijkheid en niet de dienst cultuur.

*Kunst en cultuur verbinden met maatschappelijke thema's is zeker van belang maar kunst en cultuur wel centraal stellen en uitgangspunt laten zijn want als je het al te veel met van alles gaat verbinden dan gaat e.e.a. ook vervliegen.

*Ontwikkelingsgericht processen inrichten.

*RRKC kan steviger opereren. Minder diplomatiek zijn en meer dingen open breken en de discussie aangaan.

*Proactief zijn, met meer durf en een inclusief denken en handelen vanuit een onafhankelijke positie. We zijn niet meer voorzichtig en afwachtend.

*We communiceren beter en via meer media- en communicatiekanalen en we meten beter effecten en we incorporeren dit in onze werkwijze.

UITDAGINGEN

Het realiseren van de volgende situatie: Met vertrouwen, ruimte en steun van het college van B&W en de Dienst Cultuur van de gemeente Rotterdam onafhankelijk en kritisch kunnen adviseren over het (toekomstige) cultuurbeleid van Rotterdam, met voldoende mankracht op het Bureau en een 'open lijn' met de gemeente en het gehele krachtenveld in de stad.

*Veel van wat we met elkaar willen gebeurt niet. Hoe kunnen we dat veranderen? Begint met vaststellen gewenste onderwerp, dat agenderen bij Bureau, Bureau gaat uitwerken, meteen ook communiceren (startnotitie), betrekken van college en dienst, lobby, laten landen, dan met terugkoppeling adviseren, de uitvoering volgen en bij geen of anderszins opvolging door gemeente vragen waarom advies niet opgevolgd is. Effectmeting uitvoeren van uitgevoerde advisering.

*Let op dat er kennis verdwijnt met het vertrek van Raadsleden die aftreden. Veel aandacht geven aan aantrekken nieuwe raadsleden, hen onboarden.

*We worden gesubsidieerd vanuit cultuur en daarmee lopen we aan de leiband van de afdeling cultuur. We zouden eerder een commissie moeten zijn die direct onder Aboutaleb valt met bijbehorende financiën. Dan kunnen we echt de luis in de pels zijn en DURVEN we te bemoeien en benoemen en triggeren om het anders te gaan doen.

*Onze rol van ongevraagd adviseur zijn bespreekbaar maken met de gemeente Rotterdam. Daarvoor zijn we ooit in het leven geroepen met als doel het culturele klimaat in de stad te laten groeien en bloeien. Het college en de dienst zouden daar meer gebruik van moeten maken en dit ook intrinsiek moeten willen, want als niemand zit te wachten op onze ongevraagde adviezen hebben deze weinig nut.

*De balans vinden tussen vernieuwing en legacy. De discussie tussen en over de iconen van de stad en de nieuwkomers dwingt tot nadenken. Hoe gaan we daarmee om? Vernieuwing en legacy zijn allebei even belangrijk.

*Balans vinden tussen vernieuwen en historisch besef waarbij we het idee hebben dat we meer ruimte moeten creëren voor nieuw omdat daar politiek altijd de meeste weerstand tegen is.

*Er is heel veel aandacht voor kunst van nu, maar er is ook erfgoed zoals in de musea maar ook bijvoorbeeld het RPhO en er is gevoel dat daar minder aandacht voor is. Het gaat om het evenwicht.

*Bewaken van het erfgoed. Niet laten verdwijnen van erfgoed. Eén is niet beter dan het ander.

*Wat veel terugkomt is de politieke gevoeligheid en die is heel belangrijk voor het functioneren van de Raad daarom heel belangrijk om te onderzoeken hoe het politieke krachtenveld eruit ziet. Tot wie wil je je richten en waar kunnen we het meest effectief zijn. Zodat je je in het krachtenveld kan bewegen. Dit dien je in te bouwen in je werkwijze.

*Waar zit de ruimte om onafhankelijk en kritisch te blijven?

*We zien in de stad maatschappelijke ongelijkheid, segregatie, grote discussies over diversiteit etc. De stad is meervoud, we moeten er voor iedereen zijn en de vraag is hoe gaan we dat aanpakken?

*Het lijkt soms alsof de dienst de RRKC ziet als een soort concurrent maar dat mag het college niet toelaten. Je MOET voor ons gaan staan als onafhankelijk adviesorgaan. Anders zaag je aan onze stoelpoten. Als we alleen een uitvoerend orgaan zouden zijn, dan ok, maar we zijn onafhankelijk.

*Belangrijk om een open lijn te hebben met de dienst en de politiek zodat we meer in onze kracht komen te staan en 'voice' zijn. Dat betekent NIET het bureau halveren en het debat eruit slopen, maar de middelen krijgen om dit te kunnen zijn.

*Als de RRKC wegvalt dan valt het gehele cultuurbeleid weg, want alleen cultuurplan blijft over. Overheid bepaalt dan alleen wat het cultuurbeleid wordt en dat is niet wenselijk.

*College en de dienst zouden meer vertrouwen moeten hebben in ons als onafhankelijk adviesorgaan.

*Worsteling met onafhankelijkheid. We kunnen als luis in de pels moeilijk gaan kriebelen op het hoofd bij iemand die met z'n hand op de geldkraan zit om onze subsidie dicht te draaien. Ofwel kritiek geven op degene die je betaalt. We krijgen van de gemeente geld om onafhankelijk te moeten zijn, dan kan je je onafhankelijke positie moeilijk handhaven.

*Denkkracht ligt vooral bij het Bureau en die zou meer verlegd moeten worden naar de Raad. Wij kauwen alles voor. De adviezen die wij schrijven zijn voor 90 procent van ons en bijna geen denkkracht van de Raad. Dat moet verlegd worden.

*Onze autoriteit dient ondersteund te worden door wethouder/college dat kunnen we niet alleen.

*We worden onder druk gezet met korting. De bureaucapaciteit is enorm belangrijk. Als die niet vergroot wordt zijn we nog meer gedwongen te kiezen wat we wel en niet gaan doen. Je wordt gedwongen specifiek te kiezen wat je wel en niet doet (agenda).

*Als gemeente opdracht geeft maar niet de middelen moet je het lef hebben om de opdracht terug te geven.

*Wij worden door het college aangesteld en belangrijk om aan college aan te geven welke middelen wij nodig hebben om onze taak goed te kunnen uitvoeren.

Dit is de kern van het proces waar we nu in zitten. De gemeente wil wat van ons maar stelt niet de middelen ter beschikking. Dan is mandaat genoemd om te mislukken.

*Een optie is dat de RRKC zelf beleid maakt EN uitvoert. RRKC krijgt dan heel andere rol.

*In cultuurplanadvies zijn we heel erg ingekaderd. Is adviesrol nog onafhankelijk?

*Steun van college wordt niet altijd ervaren en belangrijk om daarover in gesprek te gaan. Heel moeilijk om kritiek te pareren als je door de wethouder onvoldoende gesteund wordt.

*Relatie met elkaar/krachtenveld. Ambtenaren luisteren naar wethouder en die is iedere paar jaar anders.

*Als je er bent als RRKC dan neem je je plek in en moet een wethouder zorgen dat je die plek krijgt.

*Het Bureau staat onder druk staat en dat is een zorg. We krijgen het niet voor elkaar zoals we het graag zouden willen. Graag horen hoe dat anders kan zodat we meer in onze kracht komen te staan en 'voice' kunnen zijn.

*Zonder bureau kan je niks dus dat moet op kracht zijn anders kunnen we niet zijn wat we willen en zouden moeten zijn. Je wilt geen dingen half doen, maar goed.

*Gemeente is bureau financieel dood aan het drukken en dat is een slechte zaak.

*Goed kijken naar wat de sector wil en de vraag stellen wat de stad voor de toekomst nodig heeft. Juist de RRKC kan steeds de vraag kan stellen aan de stad /cultuur wat er speelt en wat nodig is.

*Meer dynamiek met en bij ambtenaren creëren.

*Wij twijfelen soms aan de objectiviteit van de gemeente omdat bepaalde portefeuilles bij accounthouders ondergebracht zijn en die zijn vaak pleitbezorger voor hun eigen account.

*Toekomst RRKC anders configureren met het gemeentelijk apparaat en hangen onder een overkoepelende dienst.

*Politiek blinkt niet uit in het zich LATEN beraden daarvoor is het heel belangrijk een toon te vinden waardoor iedereen aanslaat.

*Het zou mooi zijn als onze kennis benut zou worden door de beleidsmakers.

*Wat is er nodig om de toon te vinden die aanslaat en welke is dat dan? Toon bij de bevolking is aan grote verandering onderhevig door polarisatie, afnemend vertrouwen in politiek, tegengestelde standpunten etc. en dat is het veld waarin we opereren en adviseren. Waar geef je ruimte aan en wie sluit je in en uit?

*Hoe je een evenwicht vindt tussen een visie van de Raad en een veelheid aan perspectieven (die leven in veelheid naast en tegen elkaar) Daar moet je een oplossing voor vinden als Raad en met elkaar.



Nawoord/samenvattend:

In de door YCC georganiseerde sessies bleek na het verzamelen van de opvattingen van individuele leden van de RRKC met de consentmethodiek dat vermeende verschillen kleiner waren dan in de kwartaalvergaderingen van de afgelopen jaren soms het geval leek. Dit werd ook expliciet benoemd in de beantwoording van de reflectievragenlijsten die na afloop van de sessies aan de Raadsleden en Bureaustaf werden toegestuurd en geretourneerd aan YCC (take-outs hiervan in bijlage).

Binnen de Raad en het Bureau is grote overlap in opvattingen over de huidige en toekomstige (gewenste) rol en positie van de organisatie.

Tijdens de sessies werd goed naar elkaar geluisterd, samengevat door de gespreksleider, en daarmee vooraf aangegeven mogelijke 'conscious biases' die zouden leven, benoemd, uitgesproken en naar consent toegewerkt.

Het belang en de betekenis van de RRKC voor de stad Rotterdam zoals uitgesproken in de uit de sessies gedestilleerde en samengevatte uitspraken van alle Raadsleden en de Bureaustaf, de door hen geformuleerde ambities (de ideale situatie) en de uitdagingen / issues waar de RRKC mee kampt, laten zich als volgt samenvatten in Sterktes, Kansen, Ambities en Uitdagingen (issues):

STERKTES

De RRKC adviseert het college van B&W en de dienst Cultuur vanuit een brede deskundigheid en met uit het gehele stadse krachtenveld opgehaalde informatie. Dit is waardevol en relevant en draagt bij aan een florerend cultureel klimaat in de stad. Met name het *onafhankelijke* karakter van de RRKC waarborgt de waardevolle en relevante advisering van het college en de dienst cultuur.

Belangrijke actuele thema's:

Inclusie, gelijkwaardigheid
Diversiteit, meerstemmigheid, segregatie,
Verscherping maatschappelijk debat, paradoxen,
Bewaken legacy/erfgoed, scherp oog voor vernieuwing, de balans hierin vinden,
Cultuur en maatschappelijke thema's, echter wel vanuit kunst en cultuur als basis bezien,
De invloed van de coronacrisis op de cultuursector.

KANSEN op korte termijn te realiseren quick wins door RRKC zelf

Wat zijn de quick wins door RRKC zelf in te regelen en uit te voeren:

Versterken wat goed gaat en meer proactief, zelfbewust en ambitieus te werk gaan. Hoe dit te realiseren is deels ook te scharen onder ambities en uitdagingen.

Wat kan wèl op korte termijn:

Raadsleden gaan actiever 'de stad in' en in gesprek met de sector en andere sectoren.
Gedestilleerde inzichten vervolgens meer delen, zowel binnen de Raad, vanuit de Raad naar het Bureau, gethematiseerd op de agenda zetten en in het gehele krachtenveld delen (sector, politiek, media - communicatie) om adviezen effectiever te laten 'landen'.

SUB KANS COMMUNICATIE

Raadsleden leggen hun oren nog meer te luisteren in de stad om te weten wat er leeft en speelt. De stad bevragen. Wat wil de stad nu eigenlijk? Hoe wil de stad de (culturele) toekomst in? Met 'de stad' wordt bedoeld de gehele culturele sector EN de cultuurgebruikers, ofwel de Rotterdamse bevolking. De wensen en behoeften van 'de stad' helder krijgen. Vervolgens dit (meer) delen met collega-raadsleden.

Elkaar verdiepend, respectvol, open en constructief, bevragen op deze verzamelde onderwerpen. Daar meer tijd voor inruimen. Frequentie vergaderen verhogen, efficiënter vergaderen en de rol van de voorzitter mag meer uitnodigend, stimulerend, luisterend,

samenvattend, verbindend en concluderend te zijn, zodat na vergaderingen met elkaar vastgestelde thema's hapklaar aan het Bureau overgedragen kunnen worden voor uitwerking. Dit is overigens niet alleen de rol van de voorzitter, óók is dit een collectieve verantwoordelijkheid van de Raad en van de individuele Raadsleden (constructieve, open, luisterende en doelmatige houding) .

Raad en Bureau: intensievere en resultaatgerichte communicatie (samenwerking) is nodig om zaken op de agenda te krijgen en door het Bureau te laten uitwerken in adviezen. Effectievere uitwisseling van ideeën en standpunten en deze omzetten naar concrete agendapunten.

RRKC naar Gemeente: Over de werkwijze en de adviezen van de RRKC dient doelmatiger gecommuniceerd te worden. Voor en na het verschijnen. Neem de gemeente mee in beoogd effect, argumentatie, werkwijze en doelstellingen. Wat wil RRKC bereiken? Vraag om input, meedenken, extra informatie, betrek. Aanbevelingen bespreken in het veld zodat ze meer gaan leven en werken. Gemeente aanspreken op het vervolg en effect van de RRKC adviezen. Wat wordt er mee gedaan?

SUB KANS SAMENWERKING BUREAU EN RAAD

Een betere samenwerking tussen Raad en Bureau heeft alles te maken met beter, frequenter en effectiever communiceren. Zie: communicatie. Kies gezamenlijk welke communicatiemiddelen het beste werken en welke methoden. Meer vergaderen, subgroepen, commissies, wekelijkse updates, andere overlegstructuren, denktanks, online meetings, korte presentaties, heisessies etc.

Op de punten communicatie en samenwerking bleken de 'conscious biases' vooral gestoeld te zijn. Van belang en gewenst is een open aanspreekcultuur en durven benoemen wat er in de onderstroom speelt aan gedachten en gevoelens en weg te blijven van aannames. Deze zijn hiermee benoemd en kunnen met bovengenoemde interventies in effectiever communiceren doorbroken worden.

AMBITIES / Wat wil RRKC zijn? De ideale situatie.

De RRKC wil als een sterk team (Raad en Bureau) vanuit een onafhankelijke positie proactief, stevig en onderbouwd, kritisch gevraagd en ongevraagd adviseren. Door kwalitatief hoogwaardige, met feiten onderbouwde en innovatieve advisering autoriteit hebben en gehoord en gevolgd worden door de sector en de gemeente. Hier doordacht en breed over communiceren en effecten meten om meerwaarde advisering aantoonbaar te maken en daarmee autoriteit verder te ontwikkelen.

UITDAGINGEN

De uitdagingen (issues) waar de RRKC mee kampt liggen vooral in het (externe) politieke krachtenveld. Van essentieel belang voor het optimaal functioneren van de RRKC zijn het vertrouwen, de (financiële) ruimte en (financiële) steun van het college van B&W en de Dienst Cultuur van de gemeente Rotterdam om onafhankelijk en kritisch te kunnen zijn, met voldoende mankracht op Bureau en een 'open lijn' met de gemeente en het gehele krachtenveld in de stad.

De RRKC wil onafhankelijk zijn en dit is ook de meest wenselijke positie om onafhankelijk en kritisch te kunnen adviseren, maar feitelijk is de RRKC niet onafhankelijk. De RRKC wordt gesubsidieerd uit het cultuurbudget van de afdeling Cultuur. Dat is een weeffout in het systeem en die zou opgelost moeten worden door bijvoorbeeld als adviesorgaan direct onder de burgemeester te vallen en ook van daaruit gefinancierd te worden.

Door een meer 'open lijn' met de dienst Cultuur zou een 'gevoel van concurrentie' weggenomen kunnen worden en bij de dienst cultuur de overtuiging ontstaan dat gewerkt wordt aan een 'gezamenlijk assignment', namelijk:

het laten groeien en bloeien van het culturele klimaat van de stad Rotterdam, voor alle Rotterdammers.

S- sterktes, wat gaat goed?

Onafhankelijk adviesorgaan.

Bijdragen aan effectief cultureel beleid en daarmee bloeiend cultureel klimaat.

Raadsleden: diverse achtergronden, breed deskundig, kennis, passie voor cultuur, kritisch, tentakels in de stad.

Bureau: deskundig, gedreven.

A- ambities, gewenste idelale situatie , wat willen we zijn?

Sterk team met autoriteit en gezag vanuit onafhankelijke positie stevig, onderbouwd en kritisch inhoudelijk kunnen adviseren.

Ruimte claimen met ijzersterke inhoudelijke advisering EN die ruimte krijgen, gehoord worden door college en dienst .

Balans vinden tussen aandacht voor vernieuwing en legacy.

RRKC

K - Kansen - te verbeteren op korte termijn

Communicatie intern : meer input uit de meerstemmigheid van de stad ophalen en delen, effectiever vergaderen --> beter agenderen --> beter Bureau aan het werk zetten,-->beter terugkoppelen, beter informeren -->daardoor meer uit 1 mond spreken

Communicatie extern: Vanaf start adviesprocessen communicatie laten meereizen. Eerste prio: Wat willen we bereiken en hoe gaan we dat doen? Gemeente betrekken, (lobby) veld betrekken, sector betrekken, media betrekken, nieuwe communicatiekanalen zoeken. om adviezen effectief te laten zijn en goed te laten landen.

Samenwerking : Onderlinge samenwerking Raad zelf (vergadertechnieken om tot gezamenlijke standpunten te komen) en samenwerking tussen Raad en Bureau. Daar samen een effectieve modus in vinden in open vervolgesprek.

U - uitdagingen, issues beïnvloed door externe factoren

Als autoriteit gezien worden door gemeente.

Adviezen, gevraagd en ongevraagd meer opgevolgd krijgen

Voldoende mankracht voor Bureau kunnen realiseren met extra financiële middelen.

Een 'open lijn' met het gehele culturele krachtenveld onderhouden.

Onafhankelijkheid verankeren in 'andere' werkverhouding en financiële verhouding met gemeente.

Onafhankelijke en waardevolle rol en functie van RRKC vastleggen in/met het politieke en culturele krachtenveld om effectief te kunnen functioneren.

Van: Mariska van der Schilt
Verzonden: maandag 27 juni 2022 16:09
Aan: Mariska van der Schilt
Onderwerp: FW: voorgenomen opheffing RRKC en RKS

Urgentie: Hoog

From: MONOLAB Architects
Sent: woensdag 22 juni 2022 16:31
To: 'a.aboutaleb@rotterdam.nl' <a.aboutaleb@rotterdam.nl>
Subject: voorgenomen opheffing RRKC en RKS
Importance: High

betreft: voorgenomen opheffing RRKC en RKS

Goedemiddag Burgemeester Aboutaleb,

vanwege de voorgenomen opheffing van de RRKC richt ik mij bewust tot u en niet tot wethouder Said Kasmi.

De opgevoerde motivatie voor opheffing van RRKC en RKS is van een alarmerend amateuristisch niveau.

De voorgestelde alternatieve werkwijze zal niet in staat zijn om professioneel en gewogen te oordelen over de verdeling van subsidiebudgetten.

Het is daardoor onbegrijpelijk dat de stad deze motie wil doorvoeren op basis van een ondeugdelijke motivering.

Zelf heb ik de werkwijze van de RRKC als adviseur een adviesperiode mogen meemaken en ik ben nog steeds zeer onder de indruk van de werkwijze, de gevolgde processen en de borging.

Ik wil u graag verzoeken om het huidige proces dat aanstuurt op de opheffing van RRKC en RKS onder de loep te nemen en te heroverwegen.

Graag wil ik u vragen hiertoe een objectiever en professioneler proces op te starten om de relaties en werkwijzen tussen College, RRKC en RKS te onderzoeken en, zonodig, te verbeteren.

Rotterdam verdient beter.

Met vriendelijke groet, van een zéér bezorgde en betrokken Rotterdamse stadsbewoner.

Jan Willem van Kuilenburg

directeur MONOLAB urbanism-architecture | bezoekadres: Lange Hilleweg 235, 3073 BP Rotterdam | postadres: Handelsplein 94, 3071 PR Rotterdam | t. 06-17612036 | mail@monolab.nl | www.monolab.nl

coördinator afstuderen @ MAU | Academy Master of Architecture // Master of Urbanism | Fontys School of Fine and Performing Arts | University of Applied Sciences | Tilburg Netherlands | www.fontys.edu

rotterdamse raad voor kunst en cultuur

Datum 13 oktober 2021
Betreft Evaluatie RRKC
Kenmerk di0226

Gemeente Rotterdam
Directie Sport, Onderwijs & Cultuur
T.a.v. de heer M. Becker
Het Timmerhuis
Postbus 70014
3000 KS ROTTERDAM

Geachte heer Becker, Beste Mickel,

In vervolg op het recente telefoongesprek met Rento Zoutman schrijf ik je om te bevestigen dat de RRKC niet mee zal werken aan de evaluatie van de RRKC door Rijnconsult, zoals die nu wordt ondernomen.

Vooropgesteld: de RRKC is volledig gecommitteerd aan volwaardige evaluatie van zijn functioneren over de afgelopen periode. Zo is dat in het verleden ook steeds geweest - de RRKC acht een goede externe evaluatie onontbeerlijk voor een gezond en relevant functioneren in de toekomst. De RRKC heeft zich overigens voorbereid op de externe evaluatie door een zelf-evaluatie te maken.

Onze bezwaren tegen de huidige gang van zaken zijn als volgt.

In de huidige opzet is er geen zuivere scheiding van de onderscheiden rollen van de afdeling Cultuur: deze is opdrachtgever van de evaluatie, maar hij is ook mede object van de evaluatie. Dit is geen heldere situatie. Daarbij is relevant dat de samenwerking tussen de afdeling Cultuur en de RRKC de laatste tijd niet goed is.

Bij de vorige evaluatie van de RRKC werd - op verzoek van de wethouder - het proces extern en onafhankelijk begeleid door een zelfstandige begeleidingscommissie. Deze werd speciaal daartoe ingesteld. Deze kleine commissie zag toe op de procesvoering en op de relatie tussen analyse en formulering van conclusies en aanbevelingen. Het doel was om uiteindelijk vanuit een extern perspectief een genuanceerd beeld te verkrijgen van de situatie en het gewenste vervolg. Dit is bij de vorige evaluatie goed verlopen. De RRKC wil deze werkwijze nu weer hanteren.

De afdeling Cultuur wijst deze beproefde benadering nu af – hij vindt de benoeming van een onafhankelijk advies bureau - Rijnconsult - voldoende.

Wij vinden dat niet, een mening waarin we gesterkt worden doordat Rijnconsult in zijn offerte onduidelijk is over de rol van een begeleidingscommissie, die hij ook 'coachgroep' noemt.

Hierbij komt dat wij niet in de gelegenheid zijn geweest de definitieve offerte te bespreken voordat de opdracht is verstrekt aan Rijnconsult, en dat, naar wij begrijpen van de afdeling Cultuur, het onderzoek nu gestart is zonder startgesprek met de RRKC en zonder de noodzakelijke afspraken met de RRKC om tot een kwalitatief goede evaluatie te komen.

Tot slot hebben we bezwaar tegen de verstrekking van de opdracht aan Rijnconsult voor deze evaluatie. De conclusie die dit bureau trekt over het functioneren van de RRKC in het recente evaluatierapport van het Cultuurplanproces 2021-2024 vinden wij onevenwichtig, ongefundeerd en beschadigend voor de RRKC - het biedt ons geen enkel vertrouwen in dit vervolg.

rotterdamse raad voor kunst en cultuur

Graag bespreek ik met je hoe we tot een constructieve evaluatie komen, waar wij allemaal wat aan hebben.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, reading 'S. J. van der Goot'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Jacob van der Goot
Voorzitter RRKC

Kopie: Alice Vlaanderen, afdeling Cultuur Gemeente Rotterdam

Van: RRKC
Verzonden: donderdag 23 juni 2022 8:28
Aan: Vinod Singh
CC: Mariska van der Schilt
Onderwerp: FW: Steunbetuiging RRKC

Van: Simone Fredriksz [mailto:s.fredriksz@albeda.nl]
Verzonden: woensdag 22 juni 2022 13:23
Aan: info@griffie.rotterdam.nl
CC: RRKC <receptie@rrkc.nl>; a.burger@griffie.rotterdam.nl
Onderwerp: Steunbetuiging RRKC

Geachte raadsleden,

Het college van bestuur van Albeda ondersteunt de oproep tot intrekking van het besluit van het oude college de RRKC per 1 januari 2023 op te heffen en ruimte te bieden voor reflectie, verbetering en ontwikkeling. De RRKC heeft de afgelopen jaren een belangrijke bijdrage geleverd aan het op de kaart zetten van de mbo doelgroep in de kunst en cultuursector. Dit deed zij door in de aanloop naar de cultuurplanperiode 21-24 in samenspraak met ons actief de verbinding te zoeken en gesprekken aan te gaan met groepen studenten. Zo werd rechtstreeks opgehaald wat hen boeit, wat zij waarderen en wat er gemist wordt op het gebied van kunst en cultuur in Rotterdam.

De uitkomst is met ons gedeeld en is meegenomen in de criteria van de cultuurplanaanvraag 21-24. Dit heeft geresulteerd in meer contacten tussen het mbo-onderwijs en de kunst- en cultuursector, tot samenwerking en ruimte voor nieuwe makers en subsidie voor vernieuwende initiatieven in de stad.

Voor ons helpt dit beleid bij het versterken van de relaties en samenwerkingsinitiatieven met meerdere kunst- en cultuurinstellingen wat resulteert in veel mogelijkheden voor studenten om zichzelf breder te ontdekken en te ontwikkelen.

De RRKC draagt met haar onderzoekende en onafhankelijke werkwijze bij tot advisering wat resulteert in een ingezette ontwikkeling naar een aantrekkelijk, inclusief cultureel klimaat waarbij ook mbo-jongeren en nieuwe cultuurmakers zich gekend weten.

Met vriendelijke groet,

Simone Fredriksz
College van bestuur



M 0629086225
T 0102901458

Albeda
Rosestraat 1101 | 3071 AL Rotterdam
Postbus 9451 | 3007 AL Rotterdam

Dit bericht (met bijlagen) is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie kan Albeda geen aansprakelijkheid aanvaarden, evenmin kunnen aan de inhoud van dit bericht rechten worden ontleend. De inhoud van dit bericht (met bijlagen) kan vertrouwelijke informatie bevatten en is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde van dit bericht. Indien u niet de beoogde ontvanger van dit bericht bent, verzoekt Albeda u dit bericht te verwijderen, eventuele

Van: RRKC
Verzonden: maandag 27 juni 2022 11:22
Aan: Vinod Singh
CC: Mariska van der Schilt
Onderwerp: FW: Steunbetuiging toekomst onafhankelijk advies kunst en cultuur Rotterdam

Van: Oscar van der Pluijm | Grounds [mailto:oscar@grounds.nu]
Verzonden: maandag 27 juni 2022 9:55
Aan: RRKC <receptie@rrkc.nl>; Rento Zoutman <rzoutman@rrkc.nl>; Carlos Gonçalves <goncalvescarlos43@gmail.com>
Onderwerp: Re: Steunbetuiging toekomst onafhankelijk advies kunst en cultuur Rotterdam

Beste RRKC'ers en iedereen die het aangaat,

bij deze mijn steunbetuiging voor het behoud van een sterke onafhankelijke adviesraad in Rotterdam. Onze stad onderscheidt zich door een veelheid aan relatief kleine culturele organisaties die een veelheid aan publieksgroepen weet te bereiken. Onontbeerlijk voor onze hyperdiverse en jonge stad. De RRKC heeft zich hier hard voor gemaakt en met succes. Het huidige cultuuraanbod is meer divers dan ooit. Daar kunnen andere steden een voorbeeld aan nemen!

Wat begonnen is als kritiek vanuit het veld op de kwaliteit van een aantal individuele Cultuurplan-adviezen, dreigt nu gebruikt te worden voor een politieke agenda om de RRKC een kopje kleiner te maken op basis van een 'gekocht' en slecht onderbouwd advies. Voor de buitenwereld is dit wel een erg opzichtige manier van machtspolitiek bedrijven. Het is al langer bekend dat de relatie tussen RRKC en stadhuis niet 'warm' is. Het stadhuis laat nu zien wat er kan gebeuren als je geen vriendje van hun bent. Dit geeft een zeer onveilig gevoel en ondermijnt daarmee de artistieke vrijheid in onze stad. Het is duidelijk dat de door de wethouder genoemde alternatieven voor de RRKC wijzen naar een wens tot verzwakking van een sterk en artistiek-gedreven tegengeluid. Daar wordt niemand beter van.

Dit mogen we niet laten gebeuren. Zet de ego's opzij, stel een intermediaire aan en geef de net nieuw aangetreden voorzitter van de RRKC een kans om de boel op orde te krijgen, en laten we snel verder gaan met het nog mooier maken van deze stad.

groet,

Oscar van der Pluijm
directeur
GROUNDS/ Stichting WMDC
Pieter de Hoochweg 125
3024 BG Rotterdam
010-2444515