

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

CULTUURCOACH II	
<p>Context De cultuurcoach heeft een initiërende of ontwikkelende rol t.a.v. activiteiten en projecten. Projecten hebben doorgaans een doorlooptijd tot een jaar en een gemiddelde complexiteit qua budgetverantwoordelijkheid en stakeholders. Cultuurcoach heeft voldoende aan sturing op hoofdlijnen (een doelstelling) en functioneert volledig zelfstandig op alle taken en situaties. De cultuurcoach is bekwaam om over complexe vraagstukken en situaties te adviseren. De cultuurcoach signaleert knelpunten en kansen, is gericht op verbetering van bestaande activiteiten en ontwikkelt nieuwe projecten en activiteiten (of begeleidt cultuur aanbieders of opdrachtgever hierbij). De cultuurcoach heeft ervaring met het (langdurig) verbinden op intersectoraal niveau (onderwijs, amateurkunst, gemeente, zorg en welzijn etc.). De cultuurcoach kan worden ingezet als generalist of als specialist. De cultuurcoach dient maatschappelijke impact te creëren waarbij cultuur kan worden ingezet als middel of als doel.</p>	
<p>Doel Het ontwikkelen, plannen, coördineren, realiseren, evalueren en borgen van cultuur-gerelateerde activiteiten en projecten op basis van gegeven hoofdlijndoelstellingen, uitgangspunten (randvoorwaarden/kaders) vanuit de visie van de opdrachtgever.</p>	
<p>Rapportagestructuur Direct leidinggevende: vakinhoudelijk leidinggevende Geeft leiding aan: cultuurcoach I (functioneel)</p>	
Resultaat/bijdrage	Resultaatindicatoren
<p>1. Ontwikkeling, planning, coördinatie, realisatie en evaluatie projecten en activiteiten Op basis van de wens van opdrachtgever, (gegeven) hoofdlijndoelstellingen, uitgangspunten (randvoorwaarden/kaders) is veldonderzoek gedaan. Hierbij zijn project-/activiteitenplannen (inclusief doel, planning, benodigde (financiële) middelen etc.) ontwikkeld, gepland, gecoördineerd, gerealiseerd/uitgevoerd en geëvalueerd in samenwerking met samenwerkingspartners en andere betrokkenen. Beoogde doelstellingen zijn behaald. Deelname en samenwerking tussen culturaanbieders onderling en met andere betrokkenen is gestimuleerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conform doel, planning, budget; - adequate inzet netwerk - bereiken beoogde doelgroep(en); - tevredenheid deelnemers; - tijdig rapporteren evaluatie aan betrokken partijen.
<p>2. Continuïteitsborging Voor de voortzetting en borging van projecten en/of activiteiten is een eigenaar (stichting/vereniging/andere betrokkene(n) of cultuurcoach zelf) gevonden met als doel een duurzame inzet van het project/de activiteit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tijdige en juiste eigenaar; - duurzaamheid borging project/activiteit.
<p>3. Beheer & ontwikkeling lokale verbindingen Het netwerk van in- en externe contacten is beheerd, onderhouden en uitgebouwd (tussen betrokken doelgroepen en stakeholders), waarbij lokale verbindingen zijn ontwikkeld d.m.v. het initiëren van nieuwe samenwerkingsverbanden binnen en buiten het eigen werkveld (eventueel in samenspraak met de leidinggevende), zodanig dat deze betrokkenen elkaar kunnen versterken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - versterking in- en extern betrokkenen; - aantal nieuwe samenwerkingsverbanden; - kwaliteit breedte en diepte relaties; - mate van bekendheid, vindbaarheid, zichtbaarheid in- en extern het eigen werkveld.
<p>4. Advies en ondersteuning Stakeholders zijn geadviseerd en ondersteund bij het aanbieden en stimuleren van cultuur, ook intersectoraal (o.m. door toetsing/meeschrijven (juridische) aanvragen, vergunningen, andere relevante stukken en fondsen, het beantwoorden van vragen, verstrekken van relevante informatie en adviseren rondom projecten/activiteiten).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in ondersteuning bij relevante stukken; - aantal overgenomen adviezen; - juistheid verstrekte informatie; - tevredenheid doelgroep.
<p>5. Aanbod optimaliseren Op basis van gesignaleerde knelpunten, tevredenheid van deelnemers/betrokkenen en evaluatie van activiteiten/projecten zijn in overleg met samenwerkingspartners activiteiten geoptimaliseerd. De behoefte en wensen vanuit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in verbetermogelijkheden; - aansprekend aanbod van activiteiten; - inzicht in wensen en behoeften;

Opgesteld door EVZ organisatie-advies. De diverse functieprofielen in dit document dienen als richtlijn en ter inspiratie voor de werving van cultuurcoaches. Gemeenten en werkgevers bepalen de inzet van deze functionarissen op basis van lokale beleidsplannen, zoals een lokaal Sport- en/of Preventieakkoord of cultuurnota's. Dit is afgestemd op lokale vraag en maatwerk.

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

diverse doelgroepen binnen het betrokken aandachtsgebied zijn geïnventariseerd. Deze zijn vertaald naar bestaande activiteiten en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten en projecten.	- in aansluiting op wensen/behoefte doelgroep(en).
Bezwarende werkomstandigheden Niet van toepassing.	

Kennis & ervaring
<ul style="list-style-type: none">- hbo werk- en denkniveau;- heeft ervaring met het ontwikkelen, plannen, coördineren, realiseren en evalueren van (nieuwe) projecten en activiteiten of is in staat dit te doen;- heeft ervaring met het adviseren en begeleiden van cultuuraanbieders bij complexe vraagstukken en situaties binnen een complex werkveld of is in staat dit te doen;- is in staat om draagvlak te creëren en te enthousiasmeren;- heeft ervaring met het verbinden op intersectoraal niveau of is in staat dit te doen.

Kerncompetenties
Plannen en organiseren Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen inzetten om de gestelde doelen te kunnen bereiken.
Resultaatgerichtheid Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten.
Initiatief nemen Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten.
Omgevingsbewustzijn Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen en of andere omgevingsfactoren. Onderlinge verhoudingen binnen een organisatie erkennen en deze kennis effectief benutten.
Netwerken Vlot en effectief leggen en onderhouden van contacten met anderen ten dienste van het werk. Zich gemakkelijk in allerlei gezelschap begeven.
Voortgang bewaken Effectief controleren van de voortgang in eigen werk en dat van anderen, met de beschikbare tijd en middelen. Actief instellen en hanteren van daarop gerichte procedures en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

Competenties zijn richtinggevend opgenomen als handvat om te sturen op gedrag maar maken geen onderdeel uit/ hebben geen invloed op het functieniveau.

F249825/kvb/ek/310125