

Cultuurcoaches onder de loep

7 juli 2022

Jan de Groot
Specialist Beleid – jandegroot@lkca.nl

Karin Klomp
Sr. Adviseur Cultuureducatie – karin.klomp@rijnbrink.nl





Inhoud presentatie

- Voorafgaand aan dit onderzoek
- Aanleiding voor dit onderzoek
- Probleemstelling en methode
- Resultaten
 - Inzichten landelijke monitor
 - Cultuurcoaches in de praktijk
 - Cultuurcoaches in de toekomst
- Aanbevelingen

Voorafgaand aan dit onderzoek

2013 t/m 2019

- Inventariserende onderzoeken (Poll & Wervers, 2013; Van Miert, Poll, & Twaalfhoven, 2017)
- Communicatiemateriaal (zie: www.lkca.nl/artikel/cultuurcoach/)
- Twee handreikingen:



Marinelli, Van Miert, Noijens, & Stellingwerf, 2020



Delmee & Poll, 2020

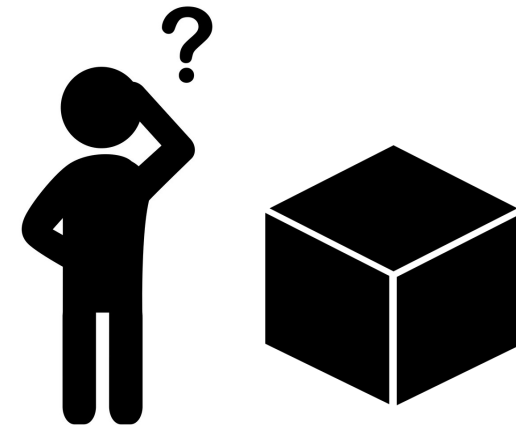
Aanleiding voor dit onderzoek

Vanaf 2019

- Beperkingen van de landelijke monitor (e.g., Van Stam, Heijnen, & Vrieswijk, 2021)
- Ondersteuningsbehoefte beleidsmedewerkers cultuur
- Terugkoppeling richting financiers



Poelman & Poll, 2022



Cultuur  Coach

K^L
A C

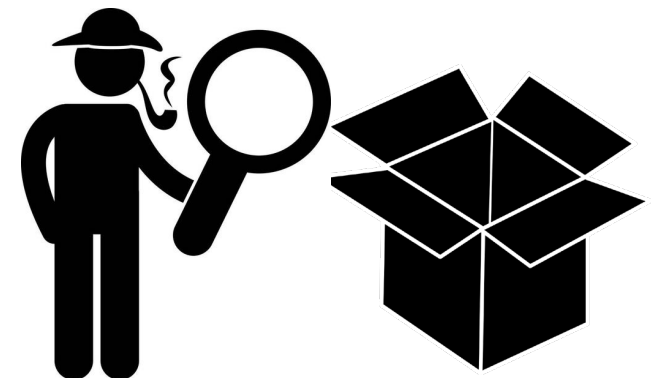
Probleemstelling

Cultuurcoach in de praktijk:

“Zicht krijgen op hoe gemeenten de cultuurcoaches sinds 2019 inzetten, welke uitdagingen ze daarin tegenkwamen en hoe ze daarmee zijn omgegaan.”

Cultuurcoach in de toekomst:

“Zicht krijgen op de wensen ten aanzien van de toekomst van de regeling en de ondersteuning die gemeenten, werkgevers en cultuurcoaches nodig hebben.”

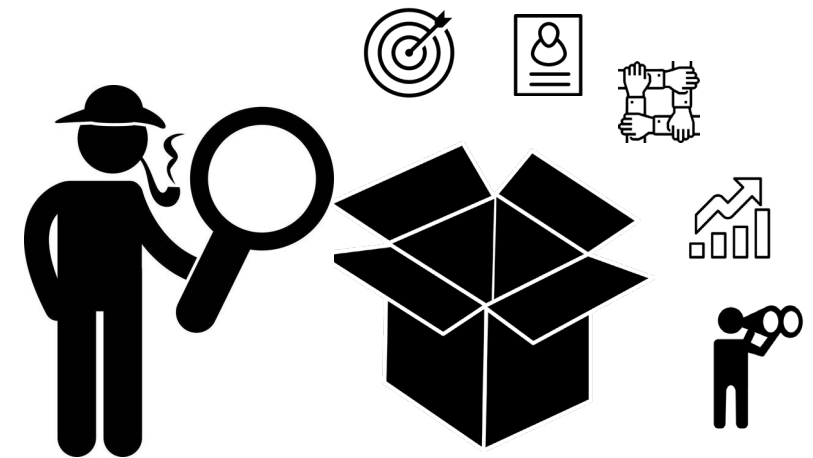


Cultuur  Coach

K^L
C
A

Onderzoeksmethode

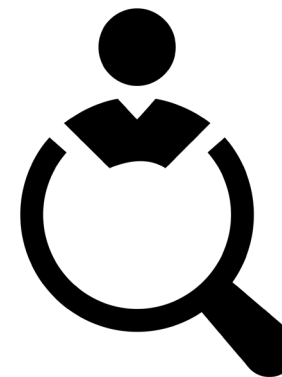
- Deskresearch
- Casestudies in zes gemeenten
 - Beleidsdocumenten
 - Interviews (20) met werkgevers, beleidsmedewerkers, cultuurcoaches, samenwerkingspartners
- Focusgroepen
 - 14 deelnemers



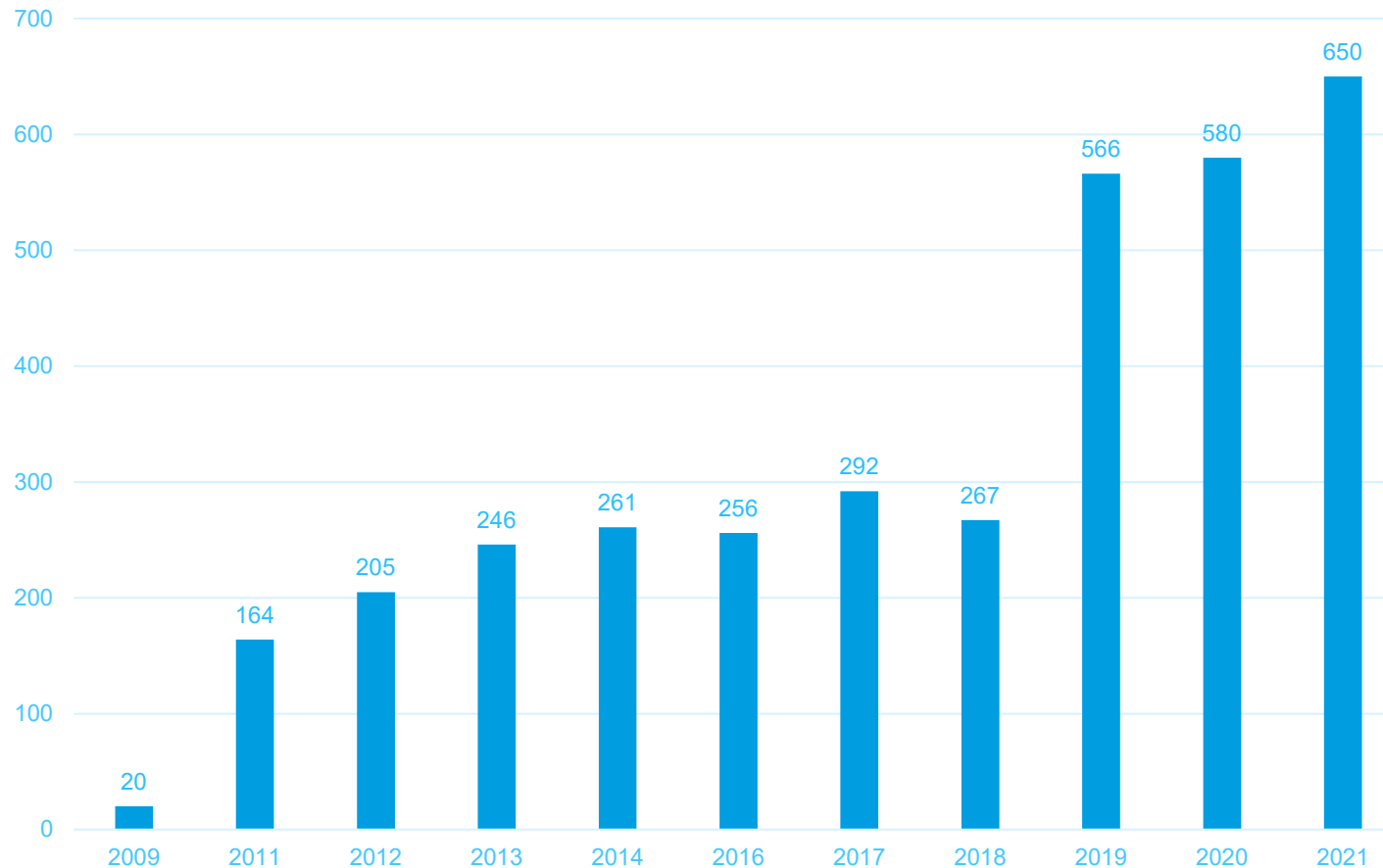
Cultuur  Coach

K^L
C
A

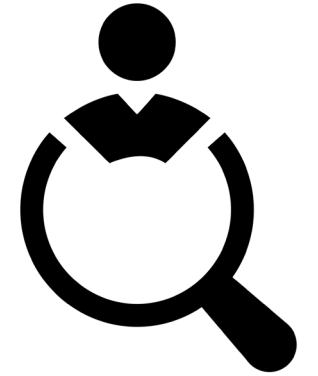
Inzichten landelijke monitor



Aantal fte cultuurcoaches



Inzichten landelijke monitor



- Belangrijkste doelstelling: ‘Een leven lang inclusief sporten, bewegen en beoefenen van culturele activiteiten’
- Primaire doelgroep: kinderen van 4 tot 12 jaar
 - Buurt- en wijkbewoners, mensen met een lage SES, mensen met een beperking
- Voornaamste taken:
 - Organiseren cultuuraanbod op scholen en in de wijk
 - Samenwerking tussen organisaties bevorderen
- Hbo-werkniveau (77%)

De cultuurcoach in de praktijk



Doelstellingen

In cultuurvisies

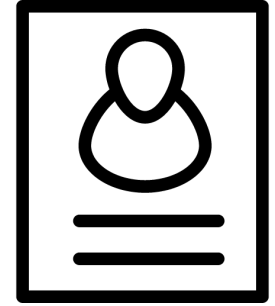
- *“Verbindingen leggen en samenwerkingen creëren”, “aanjagen en begeleiden van culturele initiatieven en projecten”*

In de praktijk

- Denken in doelgroepen, behoefteondersteuning op maat



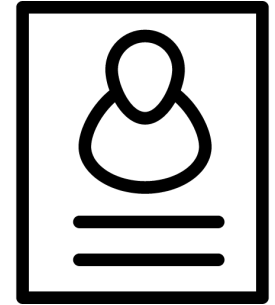
De cultuurcoach in de praktijk



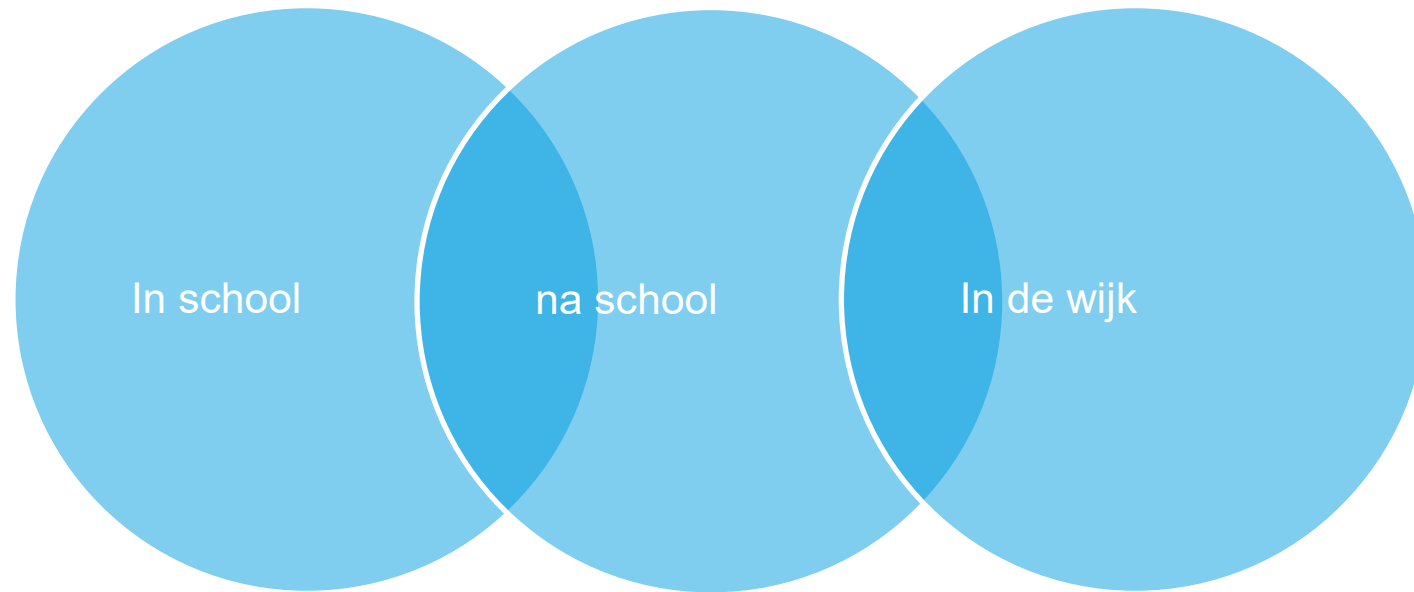
Aanstelling

- Veel variaties in fte's (0,4 tot 10 in de casestudie)
- Veel verloop
 - Tijdelijke contracten
 - Kleine aanstellingen
- Salaris: normbedrag (€50k)
 - Afgestudeerde Hbo'ers: salarisplafond (zie ook: Bergen et al., 2021)
 - Ontbreken van werkbudget

Cultuurcoach in de praktijk



Profielen



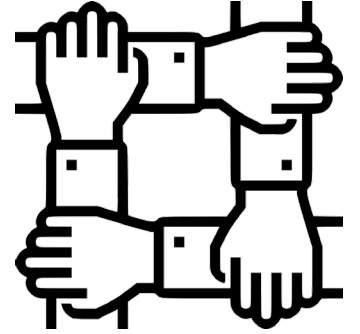
Adviseren, begeleiden

Coördineren, organiseren

Verbinden, adviseren, uitvoeren

De cultuurcoach in de praktijk

Samenwerkingen



- Nieuwe verbindingen en goede samenwerking met sport & bewegen, onderwijs, etc.
- Verschillende perspectieven, doelen, en belangen:
 - Soms moeilijk te verenigen
 - Cultuurcoach niet altijd gezien als onafhankelijk
- Onduidelijke verhoudingen tussen verschillende regelingen kan belemmerend werken (zoals de CMK3-regeling)

De cultuurcoach in de praktijk



Prestaties

Bevorderende factoren			
Cultuurcoach	Beleidsmedewerker	Werkgever	Partner
<ul style="list-style-type: none">• Zichtbaar zijn• Onafhankelijkheid• Luisteren	<ul style="list-style-type: none">• Goede afspraken• Overlegstructuren• Transparantie• Zichtbaarheid	<ul style="list-style-type: none">• Korte lijntjes• Draagvlak	<ul style="list-style-type: none">• Netwerk• Open houding

De cultuurcoach in de praktijk



Prestaties

Belemmerende factoren			
Cultuurcoach	Beleidsmedewerker	Werkgever	Partner
<ul style="list-style-type: none">• Verloop mensen• Borging• Weinig uren	<ul style="list-style-type: none">• Belangen-verstrengeling• Laag normbedrag	<ul style="list-style-type: none">• Verloop mensen• Moeite doelgroep te vinden• Maatwerk leveren	<ul style="list-style-type: none">• Brede functie• Verloop mensen

De cultuurcoach in de toekomst



Wensen

Positionering cultuurcoach	Bereikbaarheid cultuur
<ul style="list-style-type: none">• Centraal aanspreekpunt in de wijk• Taken goed afgestemd met andersoortige functionarissen• Sport en cultuur gelijkwaardig	<ul style="list-style-type: none">• Laagdrempelig aanbod, dichtbij de burger• Financiering kunst en cultuur niet meer ter discussie

De cultuurcoach in de toekomst



Uitdagingen

Korte termijn	Lange termijn
<p>Monitoren en evalueren</p> <ul style="list-style-type: none">• Vaker, met doelgroep• Zicht krijgen op structurele deelname	<p>Doelen stellen</p> <ul style="list-style-type: none">• Realistischer en gericht• In afstemming met andere programma's
<p>Draagvlak</p> <ul style="list-style-type: none">• Zichtbaar maken en zijn• Verbindingen leggen en verstevigen	<p>Borgen en verankeren</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe doe je dat?• Doelgroepen beter in beeld
<p>Financiën</p> <ul style="list-style-type: none">• Meer duidelijkheid over het aanbod aan cultuursubsidies• (Meer) eigen activiteitenbudget	<p>Financiën</p> <ul style="list-style-type: none">• Meer fte voor (bestaande) cultuurcoaches• Structurele financiering activiteiten
	<p>Kennisdeling</p> <ul style="list-style-type: none">• “Learning on the job”• Kennis uit andere domeinen



Aanbevelingen OCW en VNG

1. Zorg voor meer cultuurgeld zodat gemeenten meer fte kunnen realiseren.
2. Stel een realistisch (hoger) normbedrag afgestemd op afgestudeerde Hbo'ers.
3. Ontwikkel een duidelijke visie over hoe de verschillende landelijke regelingen (CmK, Programma CP, BRC) zich tot elkaar verhouden.
4. Maak vanuit deze visie een aangescherpte doelstelling/-taakstelling voor de cultuurcoaches.



Aanbevelingen gemeenten

1. Breid fte's uit, meer in de diepte dan in de breedte.
2. Zorg voor terugkoppeling en evaluatie, zodat bereik en impact beter zichtbaar worden.
3. Stem de inzet van cultuurcoaches af met collega's in andere beleidsterreinen.
4. Zorg voor doelstellingen die aansluiten bij de randvoorwaarden van de werkzaamheden.
5. Realiseer een vrij te besteden activiteitenbudget.
6. Zorg voor cultuurcoaches als afspiegeling van de maatschappij.



Aanbevelingen landelijke en regionale ondersteuners

1. Ontwikkel diensten en tools en organiseer daaromheen trainingen en workshops.
2. Organiseer of faciliteer intervisiemomenten tussen partijen over de inzet van cultuurcoaches.
3. Verzamel en verspreid best practices over samenwerkingen.
4. Blijf ondersteuningsbehoefte in kaart brengen en acteer op die behoefte.

Literatuur

- Bergen, K. van, Korn, F., Rij, C. van, & Witvliet, M. (2021) *Evaluatie Brede Regeling Combinatiefuncties*. Regioplan.
- Delmee, B., & Poll, J. (2020). *Zicht op cultuurcoaches. Vier stappen naar goede monitoring en evaluatie*. LKCA.
- Marinelli, C., Miert, M. van, Noijens, H., & Stellingwerf, N. (2020). *Bruggenbouwers in cultuur. Een handreiking voor de inzet van lokale ondersteuningsfuncties*. LKCA.
- Miert, M. van, Poll, J., & Twaalfhoven, A. (2017). *Tweede inventarisatie cultuurcoaches. Rapportage januari 2017*. LKCA.
- Poll, J., & Wervers, E. (2013). *Inventarisatie cultuurcoaches. Rapportage september 2013*. LKCA.
- Stam, W. van, Heijnen, E., & Vrieswijk, S. (2021). *Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties*. Mulier Instituut.

Discussievragen

- Welke bevorderende en belemmerde factoren bij de prestaties van de cultuurcoach herken je vanuit je eigen werkpraktijk (als cultuur- of sportcoach/ambtenaar/werkgever/partner)?
- Welke factoren zou jij, vanuit jouw werkpraktijk/profiel, willen aanpakken op korte en lange termijn (max. 1 per termijn)?
- Welke aanbeveling geef je in dat kader mee aan het ambtelijk en/of bestuurlijk apparaat?