

Cultuurcoaches onder de loep

april 2022

**K^L
A C**

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Onderzoeksopzet	6
2.1	Doelstelling van het onderzoek	6
2.2	Vraagstelling onderzoek	6
2.3	Onderzoeksmethode en respons	7
2.3.1	Deskresearch	7
2.3.2	Casestudies in zes gemeenten	7
2.3.3	Focusgroepinterviews	8
2.4	Leeswijzer	8
3	Wat is er bekend over de huidige cultuurcoaches?	9
3.1	Aantal cultuurcoaches	9
3.2	Waarvoor worden cultuurcoaches ingezet?	10
3.3	Taken	10
3.4	Werkgeverschap	11
3.5	Resultaten	12
4	De inrichting van de regeling	13
4.1	Het werkgeverschap	13
4.2	Formatie	13
4.3	Doelstellingen	14
4.4	Doelgroepen	15
4.5	Vastgelegde afspraken	16
4.5.1	Cultuurnota's	16
4.5.2	Functieprofielen	17
4.6	Samenwerkingspartners en rollen	17
4.6.1	Cultuur	17
4.6.2	Onderwijs	18
4.6.3	Zorg & welzijn	18
4.6.4	Sport & bewegen	19
5	Cultuurcoaches in de praktijk	20
5.1	Doelen	20
5.2	Aantal fte's en type werk	20
5.3	Behaalde resultaten	21
5.4	Monitoring en evaluatie	22
5.5	Samenwerking met culturele aanbieders	22
5.6	Samenwerking met partners uit andere sectoren	23
5.6.1	Onderwijs	23
5.6.2	Sociaal domein	24
5.6.3	Sport & bewegen	24
6	Profielen en competenties	25
6.1	De cultuurcoach in en om de school	25
6.2	De cultuurcoach in de wijk	26
6.3	Competenties van de cultuurcoach	26

7	Bevorderende en belemmerende factoren	27
7.1	Bevorderende factoren	27
7.2	Belemmerende factoren	28
8	De toekomst	29
8.1	Wensen voor de toekomst	29
8.2	Uitdagingen	29
8.3	Ondersteuningsbehoeften	30
8.3.1	Kennisdeling en intervisie	30
8.3.2	Bijscholing	30
8.3.3	Borging en monitoring	31
9	Conclusies en aanbevelingen	32
9.1	Het landelijke beeld	32
9.2	Cultuurcoach in de praktijk	32
9.3	Lokale vraagstukken bij de implementatie	34
9.3.1	Positionering van de cultuurcoach	34
9.3.2	Samenwerking	35
9.3.3	Monitoren en evalueren	36
9.4	Bereiken van de doelstellingen van de regeling	37
9.5	Ondersteuningsbehoefte	37
9.6	Aanbevelingen	38
9.6.1	Aanbevelingen voor OCW & VNG	38
9.6.2	Aanbevelingen gemeenten	38
9.6.3	Aanbevelingen richting landelijke en regionale ondersteuners	38
	Literatuurlijst	39
	Bijlage 1 Geschiedenis van de Brede Regeling Combinatiefuncties	40

1 Inleiding

LKCA verzorgt met ingang van 2013 de landelijke ondersteuning van cultuurcoaches. Deze cultuurcoaches worden gefinancierd uit de Brede Regeling Combinatiefuncties. In de periode 2013-2019 ondersteunde LKCA het werk van de cultuurcoaches met verschillende bijeenkomsten, onderzoek en twee werkgroepen, uitmondend in de volgende producten:

- twee inventariserende onderzoeken (Poll & Wervers, 2013 en Van Miert, Poll, & Twaalfhoven, 2017);
- handreiking over de inrichting van de functie (Marinelli, Van Miert, Noijens, & Stellingwerf, 2020) inclusief rolleninstrument;
- handreiking voor monitoren en evalueren (Delmee & Poll, 2020);
- promofilmpje *Cultuur deel je met de cultuurcoach!* over het werk van de cultuurcoach.¹

In 2020 wilden we de ondersteuning van deze functionarissen ook verbreden naar ondersteuning van beleidsmedewerkers cultuur. Aanleiding was de herziening van de regeling, waardoor er veel vragen binnenkwamen van gemeenten. Uit deze contacten blijkt dat er steeds meer behoefte is aan dergelijke lokale functionarissen die verbindingen leggen tussen de cultuursector en andere sectoren als onderwijs, zorg, welzijn en sport. Ook in het plan dat BMC in opdracht van LKCA maakte (Van Vulpen, Boonekamp, & Stallen, 2021) in samenspraak met de sector voor verbetering van de ondersteuningsstructuur, wordt deze oproep gedaan: een uitbreiding van de fte cultuurcoaches met 290 fte. Daarnaast komen er via onze helpdesk regelmatig vragen binnen over de verhouding tussen de middelen van sport en cultuur in de regeling. Veel gemeenten willen meer fte's voor cultuur realiseren, maar de huidige landelijke middelen zijn tot en met 2022 verdeeld. Er kunnen daarom geen extra middelen aangevraagd worden. Daarnaast geven veel gemeenten aan behoefte te hebben aan visie op de invulling van deze functies, met name als het gaat om de inzet van cultuurcoaches in het sociaal domein.

Om de ondersteuning van cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur van gemeenten goed uit te kunnen voeren, is het nodig om deze functionarissen in beeld te hebben en ontwikkelen in hun werk, zowel inhoudelijk als randvoorwaardelijk, te kunnen volgen. Ook voor de financiers (OCW en gemeenten) van deze functionarissen is dit van belang om zo, indien nodig, beleid en financiering bij te kunnen stellen. Dat is nu actueel, want de regeling wordt momenteel geëvalueerd en indien nodig herijkt voor de periode vanaf 2023.

De landelijke monitor² laat globaal zien waarvoor en hoe de cultuurcoaches worden ingezet. Het heeft echter ook een aantal beperkingen:

- Een deel van de gegevens kan niet uitgesplitst worden naar cultuur.
- Het beperkt zich tot het perspectief van de gemeente.
- Het gaat niet over soortgelijke functies die niet uit de regeling bekostigd worden.
- Het biedt geen inzicht in hoe deze regeling zich verhoudt tot andere (landelijke)

1 Dit filmpje is hier te vinden: www.lkca.nl/artikel/cultuurcoach/

2 Vanaf de start van de regeling is bijna elk jaar een landelijke monitor uitgevoerd. Tot 2019 door BMC, vanaf 2019 door het Mulier Instituut.

programma's en regelingen als Cultuureducatie met Kwaliteit en het Programma Cultuurparticipatie.

- Het geeft weinig informatie over hoe de verbreding van de regeling in 2019 specifiek is opgepakt en ingevuld voor cultuur en welke resultaten men ziet.

Daarom is LKCA in 2021 met een werkgroep, bestaande uit provinciale steunfuncties en lokale kenniscentra, in gesprek gegaan met OCW en VNG om te komen tot een gezamenlijk plan voor een antwoord op de vraag hoe we deze functionarissen en hun werk goed in beeld krijgen. Dat plan heeft geleid tot de onderzoeksopzet zoals beschreven in het volgende hoofdstuk.

2 Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling van het onderzoek

In 2019 is de regeling voor de combinatiefunctionarissen cultuur herijkt. Gelden zijn toegekend en vastgelegd tot en met 2022. Er is echter nog weinig zicht op hoe gemeenten de herijkte regeling, met aangepaste doelstellingen voor cultuur, hebben vormgegeven, welke uitdagingen ze daarin tegenkwamen en hoe ze daarin gehandeld hebben. Daarom hebben we de doelstelling voor dit onderzoek als volgt geformuleerd:

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

Met een evaluatie van de regeling in het vooruitzicht zijn we ook benieuwd hoe gemeenten denken over de toekomst van de cultuurcoaches en wat daar (aan ondersteuning) voor nodig is. Daarom is een tweede doelstelling van het onderzoek:

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

2.2 Vraagstelling onderzoek

Deze onderzoeksdoelstellingen hebben we vertaald in de volgende onderzoeksvragen³:

- 1 Wat is er al uit de landelijke monitor bekend over de inzet van de cultuurcoaches en hun werk?
 - a Hoe hebben gemeenten en hun lokale partners de Brede Regeling Combinatiefuncties, zoals die in 2019 is vastgesteld, opgepakt en geïmplementeerd? Wat waren daarin vraagstukken en hoe hebben ze die aangepakt?
 - b Welke lokale partijen zijn bij de implementatie betrokken en welke rollen vervullen zij?
 - c Voor welke doelen zetten gemeenten en lokale partijen de combinatiefunctionaris in?
 - d Hebben combinatiefunctionarissen een rol in Cultuureducatie met Kwaliteit en/of het Programma Cultuurparticipatie en zo ja, welke?
 - e Hoe is het werkgeverschap en de financiering van de cultuurcoach geregeld?
 - f Wat waren vraagstukken/dilemma's in de implementatie en hoe zijn ze daarmee omgegaan?
- 2 Hoe geven cultuurcoaches uitvoering aan de opdracht die ze krijgen? Wat waren daarin vraagstukken en hoe hebben ze die aangepakt? (microniveau)
 - a Welke interpretatie geven cultuurcoaches aan de doelen die zij moeten nastreven en welke taken en activiteiten zijn daaruit voortgevloeid?
 - b Welke prestaties hebben zij bereikt met de activiteiten in het licht van de doelstellingen?
 - c Welke factoren hebben een (belemmerende of stimulerende) rol gespeeld bij het bereiken van de prestaties?
 - d Hoe heeft corona de inzet, het werk en de resultaten van de cultuurcoach beïnvloed?
- 3 We sluiten hier wat betreft doel- en vraagstelling aan op het evaluatieonderzoek dat het Mulier Instituut in 2017 deed (Van Lindert, Brandsema, Scholten, & Van der Poel)

- 3 Kunnen we onderscheid maken naar typen cultuurcoaches en zo ja, welke?
 - a Is er een onderscheid te maken naar type taken?
 - b Is er een onderscheid te maken naar sectoren waar ze werkzaam voor zijn?
 - c Is er een verband tussen het type taken en de sectoren waar ze werkzaam voor zijn?

- 4 Draagt de lokale implementatie van de in 2019 vernieuwde Brede Regeling Combinatiefuncties volgens de lokaal betrokkenen bij aan het mogelijk maken van een leven lang deelnemen aan cultuur, het duurzaam versterken van cultuuraanbieders en het leggen en uitbouwen van lokale verbindingen, en hoe wordt dit zichtbaar in hun lokale praktijk?

- 5 Op welke vraagstukken en hoe wensen gemeenten, werkgevers en cultuurcoaches ondersteuning?

2.3 Onderzoeksmethode en respons

2.3.1 Deskresearch

Eerst is in kaart gebracht wat er al bekend is over de cultuurcoaches uit de landelijke monitor van de regeling. Vanaf de start van de regeling is bijna elk jaar een rapport van deze landelijke monitor verschenen. Tot 2019 is dit door BMC uitgevoerd. Vanaf 2019 verzorgt het Mulier Instituut de landelijke monitor van de Brede Regeling Combinatiefuncties.

2.3.2 Casestudies in zes gemeenten

Gezien het korte tijdsbestek waarin het onderzoek moest plaatsvinden, zijn in zes gemeenten casestudies uitgevoerd: twee kleine, twee middelgrote en twee grote gemeenten. De selectie van deze gemeenten is in samenwerking met de werkgroep tot stand gekomen. Hen is gevraagd suggesties te doen voor gemeenten met een contactpersoon en op welk terrein de cultuurcoaches in deze gemeenten ingezet worden: cultuureducatie en/of actieve cultuurparticipatie. Dit leverde een longlist van gemeenten op. Vervolgens is bij de selectie gelet op spreiding over het land, gemeentegrootte en inzet voor cultuureducatie en actieve cultuurparticipatie. Vervolgens zijn de contactpersonen van de geselecteerde gemeenten benaderd voor deelname aan dit onderzoek. Als het antwoord positief was, vroegen we relevante (beleids)documentatie op, vroegen we welke werkgever, cultuurcoach en samenwerkingspartner van de cultuurcoach we zouden moeten spreken in de gemeenten en we planden vervolgens een (online) face-to-face interview in. Daarna benaderden we de andere contactpersonen in de gemeenten voor deelname aan een interview. In deze gemeenten is door middel van deskresearch, interviews met beleidsambtenaren, werkgevers, cultuurcoaches en enkele samenwerkingspartners van de cultuurcoach in kaart gebracht hoe de verbreding van de regeling in 2019 in deze gemeenten is vormgegeven. Uiteindelijk zijn in totaal twintig respondenten geïnterviewd:

- Zes werkgevers (instellingen)
 - twee beleidsmedewerkers als werkgever
 - vier culturele instellingen als werkgever
- Vijf beleidsmedewerkers (waaronder de twee werkgevers)
- Zes cultuurcoaches
- Vijf samenwerkingspartners

- 1 x jongerenwerk
- 2 x basisonderwijs
- 2 x culturele aanbieder

De deskresearch leverde acht relevante documenten op, veelal de cultuurnota's van de desbetreffende gemeente. Deze fase van het onderzoek liep van september tot en met december 2021.

2.3.3 Focusgroepinterviews

Focusgroepen zijn een goede manier om gedeelde opvattingen en perspectieven op tafel te krijgen. Om het ontstane beeld aan te scherpen met ervaringen uit andere gemeenten dan die uit de zes casestudies, organiseerden we twee focusgroepinterviews. Door gebruik te maken van focusgroepen als onderzoeksmethode bereiken we ook een grotere onderzoeksgroep. De interactie tussen de groepsleden is doelbewust ingezet om gegevens te verkrijgen over gedeelde opvattingen, perspectieven en ervaringen. Voor een optimaal gesprek in een focusgroepinterview zijn zo'n zes tot twaalf deelnemers nodig. We besloten twee focusgroepinterviews te houden: één met beleidsmedewerkers en werkgevers van cultuurcoaches en één met cultuurcoaches. Voor beide groepen zijn ook ondersteuners van gemeenten en cultuurcoaches uitgenodigd om mee te praten.

Dit suggereert dat het om homogeen samengestelde groepen ging. De praktijk was echter anders. Zo namen cultuurcoaches deel die tevens een coördinerende rol hadden voor andere cultuurcoaches en daarmee ook een werkgeversperspectief hadden. Andersom kwam eveneens voor: dat een werkgever zelf ook cultuurcoach was. De ondersteuners ondersteunden in sommige gevallen een netwerk van beleidsmedewerkers en in andere gevallen een netwerk van cultuurcoaches. Daarnaast werd de heterogeniteit ook verhoogd doordat het werkgebied van de deelnemers divers is: sommigen richten zich op cultuureducatie rondom de scholen, anderen op actieve cultuurparticipatie in de vrije tijd. Al met al waren de groepen vrij heterogeen samengesteld. Het voordeel was dat daarmee niet alleen overeenkomstige denkbeelden, maar ook verschillende denkbeelden op tafel kwamen. Aan de focusgroepinterviews hebben in totaal veertien respondenten deelgenomen.

2.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd: hoofdstuk 3 gaat in op wat er vanuit de landelijke monitor bekend is over de cultuurcoaches. Vervolgens schetst hoofdstuk 4 hoe de zes gemeenten de regeling lokaal hebben ingevuld. Hoofdstuk 5 gaat in op het werk van de cultuurcoaches in deze zes gemeenten. Op basis van de gesprekken in de zes casusgemeenten en de focusgroepinterviews onderscheiden we twee profielen van de cultuurcoaches: deze worden geschetst in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 7 gaan we in op bevorderende en belemmerende factoren. Hoofdstuk 8 beschrijft welke wensen er zijn voor de toekomst. Hoofdstuk 7 en 8 zijn gebaseerd op zowel de interviews in de zes gemeenten als de focusgroepinterviews. Tot slot formuleren we in hoofdstuk 9 de conclusies en geven we aanbevelingen.

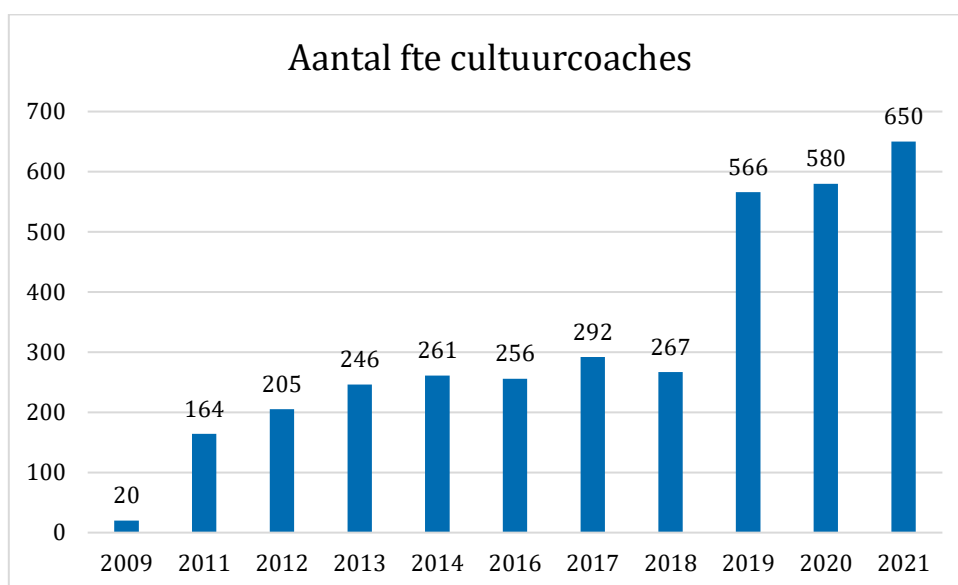
3 Wat is er bekend over de huidige cultuurcoaches?

3.1 Aantal cultuurcoaches

Vanaf de start van de regeling is er een landelijke monitoring naar de inzet van deze gelden. Tot 2019 werd deze uitgevoerd door BMC, vanaf 2019 door het Mulier Instituut. Uit de laatste monitor van het Mulier Instituut (Van Stam, Heijnen, & Vrieswijk, 2021) blijkt dat 348 van de 352 gemeenten deelnemen aan de regeling. Dat wil echter niet zeggen dat al deze deelnemende gemeenten ook cultuurcoaches hebben. 282 gemeenten (80% van de Nederlandse gemeenten) hebben (ook) een cultuurcoach. Het zijn vooral de kleine gemeenten die (nog) geen cultuurcoach hebben.

De landelijke monitor laat goed zien hoe het aantal cultuurcoaches zich door de tijd heen heeft ontwikkeld. Dit is weergegeven in onderstaande grafiek⁴.

Grafiek 1 Ontwikkeling fte cultuurcoaches 2009 – 2021



De grafiek laat duidelijk zien dat er steeds meer combinatiefunctionarissen cultuur (oftewel cultuurcoaches) zijn. Tot 2019 betrof het aantal fte's tussen de 6% en 8% van het totaal aantal combinatiefunctionarissen. Daarmee loopt dit redelijk in de pas met de landelijk normering. Daarnaast valt op dat het aantal fte's cultuurcoaches in 2019 bijna verdubbelde. Waarschijnlijk omdat de landelijke normering van 6% werd losgelaten en het rijksbudget werd verhoogd. We zien ook dat deze stijgende lijn de afgelopen twee jaar is doorgezet. In 2021 was 17% van alle combinatiefunctionarissen cultuurcoach. Het aantal cultuurcoaches groeit daarmee in zowel absolute aantallen als in percentage van het totale aantal combinatiefunctionarissen. Er zijn in totaal 6.169 personen combinatiefunctionaris. 26% van hen komt uit de sector cultuur. Dit betekent dat er in Nederland 1.603 combinatiefunctionarissen cultuur zijn.

4 BMC, Monitor Impuls Brede Scholen Sport en Cultuur / Brede Impuls Combinatiefuncties (2010-2018), Mulier Instituut, Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties (2019-2021). De peildatum is 1 september.

3.2 Waarvoor worden cultuurcoaches ingezet?

Gemeenten zetten combinatiefunctionarissen cultuur (cultuurcoaches) in voor de doelgroepen:

Tabel 1 Doelgroepen naar leeftijd

4-12 jaar	88%
12-18 jaar	59%
18-24 jaar	28%
65+	26%
24-65 jaar	21%
0-4 jaar	16%

Onder de doelstelling 'Een leven lang sporten, bewegen en deelnemen aan cultuur' wordt speciaal aandacht gevraagd voor doelgroepen die drempels ervaren om deel te nemen. Een opvallende uitkomst in de monitor van het Mulier Instituut (Van Stam et al., 2021) is dat 57% van de gemeenten zegt niet specifiek in te zetten op een bepaalde doelgroep. Noemen gemeenten wel een doelgroep, dan betreft het vaak:

Tabel 2 Doelgroepen naar andere kenmerken

Buurt- en wijkbewoners	33%
Personen met een laag inkomen/SES/armoede	29%
Personen met een beperking, chronische aandoening of gedragsproblematiek	20%

Gemeenten zetten combinatiefunctionarissen cultuur (cultuurcoaches) in om vooral een verbinding te leggen met:

Tabel 3 Samenwerkingspartners

Primair onderwijs	94%
Aanbieders kunst en cultuur	87%
Buurt	55%
Welzijn	54%

3.3 Taken

Gemeenten geven combinatiefunctionarissen cultuur (cultuurcoaches) de volgende taken richting het onderwijs:

Tabel 4 Taken van de cultuurcoaches voor het onderwijs

Organiseren buitenschools sport- en cultuuraanbod op scholen	77%
Adviseren (vak)leerkrachten (onder schooltijd)	71%
Ondersteunen scholen bij ontwikkeling beleid voor sport/bewegen of cultuureducatie	67%
Adviseren van medewerkers van scholen over sport- en cultuurmogelijkheden in de gemeente	65%
Doorverwijzen leerlingen/ouders naar sport- en cultuurmogelijkheden in de gemeente	64%
Begeleiden van activiteiten buitenschools sport- en cultuuraanbod op scholen	63%
Assisteren van (vak)leerkrachten (onder schooltijd)	46%
Zelfstandig geven van les op scholen	36%

Gemeenten geven combinatiefunctionarissen cultuur (cultuurcoaches) de volgende taken richting cultuuraanbieders:

Tabel 5 Taken van de cultuurcoaches voor culturele aanbieders

Samenwerking tussen organisaties bevorderen	62%
Organiseren/uitvoeren activiteiten/lessen voor mensen buiten de aanbieder	57%
Organiseren/uitvoeren activiteiten/lessen voor mensen binnen de aanbieder	57%
Versterken/adviseren personeel/medewerkers	51%
Promoten van diversiteit/inclusie bij de cultuuraanbieder	49%
Begeleiden van cultuuraanbieder om meer vraaggericht te werken	49%
Versterken/adviseren bestuur/directie	36%
Beleidsplan schrijven	14%

Men kan dus stellen dat de cultuurcoach meer een verbindende en ondersteunende functie is dan een uitvoerende functie.

3.4 Werkgeverschap

Op basis van de landelijke monitor door het Mulier Instituut (Van Stam et al., 2021) is niet precies te zeggen hoe het werkgeverschap geregeld is, omdat dit niet uitgesplitst is naar sport en kunst/cultuur. Toch zijn er wel enkele gegevens die een idee geven:

- 350 fte is ondergebracht bij een niet-commerciële cultuurorganisatie.
- 30 fte is ondergebracht bij een commerciële cultuurorganisatie.

Hoewel het niet expliciet is gemaakt, mag men redelijkerwijs verwachten dat deze fte's de cultuurcoaches betreffen.

40 % van de gemeenten hanteert de cao Openbare Bibliotheken/Kunsteducatie. De verdeling van de cultuurcoaches naar functieniveau is:

Tabel 6 Opleidingsniveau cultuurcoaches

hbo 5	392	60%
hbo 6 / plus	113	17%
mbo 3 / 4	110	17%
mbo 1 / 2	8	1%
overig	26	4%

In 67% van de gemeenten wordt er vanuit de cultuurbegroting bijgedragen aan de cofinanciering. In 7% van de gemeenten draagt de provincie bij aan de cofinanciering. Het is echter niet duidelijk uit welk beleidsterrein dit geld komt. In 32% van de gemeenten dragen lokale organisaties uit de kunst- en cultuursector bij aan de cofinanciering.

3.5 Resultaten

Gemeenten vinden de eerste doelstelling ‘Een leven lang inclusief sporten, bewegen en beoefenen van culturele activiteiten’ het belangrijkste. Gemeenten geven aan dat ze daar ook de meeste resultaten zien. Ook op het tot stand brengen van lokale (domeinoverstijgende) verbindingen zien de gemeenten resultaten. Op ‘Talentontwikkeling van kwetsbare jongeren met (een risico op) een inactieve leefstijl’ zien de gemeenten het minste resultaat. Echter, voor dit alles geldt dat we op basis van het onderzoek niet weten of die resultaten vanuit de sport of vanuit kunst/cultuur gezien worden.

Over de groepen en het aantal unieke deelnemers dat bereikt wordt, zijn geen eenduidige cijfers. In veel gevallen betreft het een schatting. Bovendien wordt er geen onderscheid gemaakt tussen deelnemers aan sport- of culturele activiteiten.

4 De inrichting van de regeling

4.1 Het werkgeverschap

In het kader van de BRC staat: “Van gemeenten wordt verwacht dat zij zich inspannen om buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches in dienst te (laten) nemen. Het staat gemeenten vrij om lokaal een andere arbeidsconstructie te kiezen”. Respondenten noemen hoofdzakelijk twee opties voor de wijze waarop het werkgeverschap voor de cultuurcoaches geregeld is:

- Het werkgeverschap ligt bij een culturele instelling.
- Het werkgeverschap ligt bij de gemeente.

Beide opties komen evenredig veel voor in de casestudiegemeenten. Culturele instellingen die in de casestudies genoemd worden: centrum voor de Kunsten (3x), dansgezelschap (1x) en de bibliotheek (1x). Enkele gemeenten hebben het werkgeverschap bij meerdere partijen belegd.

Volgens respondenten komt het steeds vaker voor dat instellingen gebruikmaken van een zzp'er voor de functie van cultuurcoach. Enerzijds is dat fijn: het verlaagt de administratieve last van de werkgever en er zijn veel zzp'ers in de culturele sector te vinden (CBS, z. d.). Anderzijds geven werkgeversinstellingen aan dat deze keuze soms noodgedwongen is, zeker als de functie minder dan 0,8 fte betreft. Het is moeilijk om mensen te vinden die kiezen voor een dienstverband van een paar uur. Deze uren zijn wel aantrekkelijk voor een zzp'er. Zij werken met meerdere opdrachtgevers, die vaak ook in het culturele veld zitten. Het nadeel is dat de 'werkgever' eerder een *opdrachtgever* is, waardoor er minder verbondenheid met de instelling wordt ervaren. Zzp'ers zijn 'eigen baas' en voelen zich minder snel onderdeel van één instelling. Ze werken op basis van opdrachten die vaak een tijdelijk karakter hebben. Dit zorgt voor meer verloop. Beleidsmedewerkers cultuur maken geen gebruik van zzp'ers. Volgens hen wordt deze constructie in de bestuurlijke afspraken afgeraden. In het kader staat: “Van gemeenten wordt verwacht dat zij zich inspannen om buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches *in dienst te (laten) nemen*”.

4.2 Formatie

Het aantal uren dat de cultuurcoach inzetbaar is, verschilt per gemeente. Geen van de cultuurcoaches uit de onderzoeksgroep werkt fulltime (variërend van 16 tot 32 uur per week). Vanuit alle perspectieven wordt aangegeven dat de inzet momenteel te mager is. Cultuurcoaches met weinig uren zouden graag uitbreiding hebben van het aantal uren, beleidsmedewerkers cultuur onderstrepen dit en willen ook graag een hogere inzet. Om een beeld te schetsen zetten we in tabel 7 het aantal uren van de cultuurcoach neer ten opzichte van het aantal inwoners (kolom 4) en ten opzichte van het aantal fte's dat naar Sport & Beweging gaat (kolom 5).

Tabel 7 Overzicht aantal combinatiefunctionarissen en fte casusgemeenten

Aantal inwoners	Fte Cultuur	Aantal cultuurcoaches	Fte Sport & Bewegen	Aantal inwoners per 1 fte cultuur	Aantal inwoners per 1 fte sport
A. Meer dan 100.000	4,5	6	28,5	40.917	6.461
B. Meer dan 100.000	10	?	27	16.170	5.989
C. Tussen de 60.000 en 90.000	4	?	6,8	21.100	12.412
D. Tussen de 30.000 en 60.000	2,4	3	2,7	22.375	19.889
E. Minder dan 30.000	0,4	1	2,4	59.250	9.875
F. Minder dan 30.000	0,4	1	2,1	48.250	9.190
Gemiddeld	3,61		11,5	27.858	9.559

Opvallend is dat er in verhouding aanmerkelijk meer fte naar Sport & Bewegen gaat. Gezien de oorsprong en geschiedenis van de regeling (zie bijlage 1) is dit wel te verklaren. Er is eigenlijk maar één gemeente (D) waar de inzet ongeveer gelijk is. Daarnaast laat het overzicht zien dat de grootte van de gemeente niet per se iets zegt over het aantal fte's van de cultuurcoach. Terwijl dit bij Sport & Bewegen wel zo lijkt te zijn: hoe groter de gemeente, hoe meer fte's voor de buurtsport- of beweegcoach.

4.3 Doelstellingen

De Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC) kent drie doelstellingen:

- Een leven lang beoefenen van culturele activiteiten mogelijk maken.
- Lokale verbindingen tot stand brengen.
- Duurzaam versterken van cultuuraanbieders.

De beleidsmedewerkers en werkgevers kennen de doelstellingen vanuit de BRC. Inhoudelijk weten zij, op een enkeling na, wat deze doelstellingen zijn. De meeste cultuurcoaches en culturele aanbieders weten niet dat er vanuit de BRC ook doelen gesteld worden. Zij kennen alleen de eigen doelen vanuit de gemeente of werkgever.

Beleidsmedewerkers, cultuurcoaches en culturele instellingen geven allemaal aan dat alle doelen van de BRC aan bod komen. Als er ergens een accent ligt, dan verschilt het per gemeente en per perspectief hoe doelstellingen naar de praktijk worden vertaald. Waar de beleidsmedewerker binnen één gemeente aangeeft het zwaartepunt te leggen op het éne doel, geeft de cultuurcoach het andere doel aan. De drie doelen worden dan ook als zeer breed interpreteerbaar ervaren met veel onderlinge overlap. Hierdoor is er bij gemeenten geen eenduidige focus te ontdekken. Een beleidsmedewerker hierover: "Het is een combinatie van al de verschillende doelen. Binnen de scholen proberen ze al in te zetten met cultuureducatie op een leven lang leren, daarbij proberen ze wel de verbinding te leggen met verenigingen en andere domeinen. Ze proberen vooral te focussen op het verder professionaliseren van het cultuuronderwijs en het beter willen borgen in het cultuuronderwijs."

Beleidsmedewerkers en werkgevers geven aan dat de doestellingen van de BRC verder vertaald zijn naar de lokale situatie. SMART-doelstellingen zijn niet voorbijgekomen. Doelstellingen die genoemd worden zijn vrij algemeen. Sommige respondenten geven dan ook aan dat het nog zoeken is naar een juiste manier om doelstellingen te formuleren: “Is breed proeven niet evenveel waard als lidmaatschap? Hoe houden de coaches kunst en cultuur echt voelbaar en levend zonder dat het vervliegt in allerlei ad hoc activiteitjes organiseren?” (werkgever). Bij doorvragen viel het op dat respondenten vaker praten over doelgroepen in plaats van doelstellingen: “We willen kinderen uit de huizen halen, elkaar leren kennen in de wijk door middel van aanbod en hen kennis laten maken met aanbod.” (beleidsambtenaar).

Een aantal gemeenten stelt aanvullende kwantificeerbare doelen. Hierin stellen ze bijvoorbeeld hoeveel activiteiten ze willen organiseren en/of hoeveel deelnemers ze beogen te bereiken: “Beleidsdoelen zijn wat vager, dus daar kun je best veel onder scharen. We kijken vooral naar output. Wat wordt er georganiseerd en hoe wordt dit ontvangen? Ik vind het belangrijker dat iets succesvol was met vijftig dan minder succesvol met honderd. We halen info vooral op bij de werkgever en cultuurcoaches.” (beleidsmedewerker).

4.4 Doelgroepen

De vier gemeenten die het accent meer leggen op de doelstelling ‘een leven lang leren’, richten zich voornamelijk op de doelgroep basisschoolkinderen van 4 t/m 12 jaar. Deze doelgroep bereiken ze tijdens of na schooltijd.

Het tweede doel ‘verbindingen maken’ wordt niet gezien als doel op zich, maar als belangrijkste voorwaarde om de andere doelen te bereiken. Daarbij gaat het verbinden over:

- Aanbieders verbinden met kinderen, tijdens of na schooltijd.
- Aanbieders verbinden met organisaties in het sociaal domein.

Doelgroepen die cultuurcoaches binnen het sociaal domein beogen te bereiken, zijn veelal (kwetsbare) jongeren of (kwetsbare) ouderen. Jongeren worden vaker genoemd dan ouderen. Het lijkt erop dat er voor ouderen wel activiteiten georganiseerd worden (vaak om eenzaamheid tegen te gaan), maar dat het geen specifieke doelgroep is.

Binnen de brede doelgroep ‘culturele aanbieders’ worden de amateurkunstverenigingen als belangrijkste doelgroep genoemd. Regionale en provinciale partijen lieten tijdens de focusgroepinterviews blijken de cultuurcoaches in deze taak - het duurzaam versterken van amateurkunstverenigingen - te willen ondersteunen. De cultuurcoach is in dit geval de doelgroep van de regionale en provinciale partijen.

In tabel 8 staat een overzicht van welke doelgroepen de meeste cultuurcoaches noemen bij de vertaling van de verschillende doelstellingen.

Tabel 8 Samenvatting inzetscenario's van de cultuurcoaches

Doelstelling	Een leven lang kunst & cultuur	Lokale verbindingen tot stand brengen	Duurzaam versterken culturele aanbieders
Doelgroep	Basisschoolkinderen	(Kwetsbare) ouderen en jongeren	Amateurverenigingen
Werkgebied	Basisscholen in de (kwetsbare) wijken tijdens of na schooltijd	Sociaal domein, vaak uitgesplitst naar wijk	Stad/dorp/wijk

Tabel 9 laat zien dat de basisschoolkinderen de voornaamste (maar niet de enige) doelgroep is van de gemeenten die meer dan 1 fte in dienst hebben. Opvallend is dat gemeente 'E' met 0,4 fte cultuur geen specifieke focusdoelgroep noemt. Want het is de vraag of je met een dergelijke omvang in formatie tegemoet kunt komen aan de wensen van alle inwoners.

Tabel 9 Doelgroepen in de casusgemeenten

Fte Cultuur	Voornaamste doelgroep
A. 4,5	Basisschoolkinderen in kwetsbare wijken (naschools)
B. 10	Basisschoolkinderen (tijdens en naschools)
C. 4	Basisschoolkinderen (tijdens en naschools)
D. 2,4	Basisschoolkinderen (tijdens schooltijd)
E. 0,4	Iedereen van jong tot oud
F. 0,4	Jongeren

4.5 Vastgelegde afspraken

4.5.1 Cultuurnota's

Alle gemeenten van de casestudies beschikken over een cultuurvisie, waarvan één visie niet (meer) actueel is (tot 2019). De cultuurvisies schrijven beleid voor variërende perioden. Twee gemeenten hanteren een periode van vier of vijf jaar. De andere gemeenten kijken vooruit op zes of zeven jaar. In vijf van de zes visies wordt de cultuurcoach genoemd. De wijze waarop verschilt per gemeente. Opvallend is dat, in aansluiting op de vorige paragraaf, ook uit de visies blijkt dat er vooral naar doelgroepen gekeken wordt. De inzet van de cultuurcoach wordt bepaald aan de hand van de behoeften. Een aantal zinsneden uit de cultuurnota's:

- "We willen als gemeente een kleurrijk en divers aanbod stimuleren om een brede doelgroep aan te spreken. Het culturele veld en de cultuurcoach hebben hierin een rol om samenwerkingen aan te gaan en nieuwe projecten te starten om enthousiasme te creëren onder inwoners voor cultuurparticipatie."
- "Activiteiten en voorzieningen dienen in elk stadsdeel aangepast te worden aan de lokale situatie en de behoeften van bewoners."

De doelen van de cultuurcoach die genoemd worden, zijn breed:

- "Het beter toegankelijk en bereikbaar maken van kunst en cultuur voor kinderen."
- "Verbindingen leggen en samenwerkingen creëren."

- “Aanjagen en begeleiden van culturele initiatieven en projecten.”
- “Verenigingsondersteuning op maat.”

Een aantal visies blikt terug op de inzet van de cultuurcoaches waarbij ze veelal projecten of evenementen aanhalen; ze geven aan dat er nieuwe verbindingen tot stand zijn gekomen en - vooral - dat de cultuurcoaches ervoor hebben gezorgd dat “er een completer beeld is ontstaan van het culturele veld”. Vooruitkijkende geeft één gemeente aan te willen onderzoeken “op welke manier we de cultuurcoach inzetten op het snijvlak van cultuur, onderwijs en culturele instellingen”. Ook geeft één gemeente aan te weinig betrokken te zijn bij de inhoud, met de ambitie om dat te verbeteren. Daarnaast wordt er in twee visies aangegeven dat ze in de toekomst de capaciteit willen vergroten.

4.5.2 Functieprofielen

Alhoewel de meeste gemeenten aangeven over een functieprofiel te beschikken heeft de helft van de gemeenten inzage gegeven in het functieprofiel van de cultuurcoach. Twee van deze profielen zijn (zeer) uitgebreid en omschrijven tot in detail de werkzaamheden van de cultuurcoach. Eén profiel is het resultaat van een lokaal behoefteonderzoek. Hierin wordt uitgeweid over beoogde effecten, impact en de activiteiten die daarbij passen: “Binnen deze profielen worden een aantal overeenkomstige functie-eisen en competentie genoemd. Zo vragen ze om een hbo- geschoold persoon, aantoonbare werkervaring in (een vergelijkbare rol binnen) de cultuursector en een relevant netwerk in de cultuursector.”

Overeenkomstige competenties die gevraagd worden zijn:

- goede communicatieve vaardigheden
- flexibiliteit
- vaardigheden om een breed netwerk op te bouwen en te onderhouden
- creativiteit in denken en doen

De gemeenten die zelf ook werkgever van de cultuurcoach zijn, vragen aanvullend om sensitiviteit voor politiek gevoelige onderwerpen.

4.6 Samenwerkingspartners en rollen

De BRC stimuleert de verbinding met verschillende organisaties en sectoren. In de bestuurlijke afspraken staat vermeld: “Deze medewerkers (cultuurcoaches) stimuleren door het verzorgen en/of organiseren van activiteiten, het activeren en participeren door sport, bewegen en cultuur via gesubsidieerde/commerciële sport, cultuur, onderwijs, BSO/kinderopvang, welzijn, zorg, gezondheid, bedrijven en in de buurt. Daarnaast maken de medewerkers een verbinding tussen genoemde organisaties en sectoren”.

De betrokken partijen die door respondenten genoemd werden, kunnen onderverdeeld worden naar de sectoren cultuur, onderwijs, zorg & welzijn en sport & bewegen.

4.6.1 Cultuur

Binnen de sector cultuur worden beleidsmedewerkers cultuur, culturele instellingen en fondsen genoemd. De beleidsmedewerkers cultuur zijn verantwoordelijk voor het aanvragen en de verantwoording (naar OCW) van de regeling; ze zorgen ervoor dat er politiek en bestuurlijk draagvlak is, dat er financiële middelen beschikbaar zijn en dat het werkgeverschap geregeld

is. Dit kan extern belegd zijn of bij de gemeente zelf liggen. Als het bij de gemeente ligt, dan zijn beleidsmedewerkers cultuur ook verantwoordelijk voor het aannemen en aansturen van de cultuurcoach. Daarnaast zorgt de beleidsmedewerker ervoor dat de werkzaamheden van de cultuurcoach in lijn liggen met het gemeentelijke cultuurbeleid.

Culturele instellingen die genoemd worden zijn alle lokale, regionale en provinciale aanbieders van kunst en cultuur. Aanbieders kunnen zowel commercieel als niet-commercieel zijn, alhoewel de meeste betrokken culturele niet-commercieel zijn. Partijen die genoemd worden zijn muziekscholen, musea, archieven, theaters en amateurkunstverenigingen. Zij bieden allerlei vormen van kunst en cultuur, die zowel participierend als educatief kunnen zijn. Naast het aanbieden van kunst en cultuur zijn er aanbieders waar het werkgeverschap van de cultuurcoaches belegd is. Werkgevers die genoemd zijn: Centrum voor de Kunsten, een dansgezelschap en een bibliotheek. Zij zijn verantwoordelijk voor het aannemen en aansturen van de cultuurcoach en voor de verantwoording naar de gemeente.

Respondenten noemen het Jeugdfonds Sport en Cultuur ook vaak als partij. Zij zijn financiële ondersteuner. Ze betalen (mee aan) lidmaatschap voor ouders van kinderen die dat niet kunnen betalen. De culturaanbieders kunnen een intermediair inschakelen als ze het vermoeden hebben dat financiën een drempel zijn. Enkele cultuurcoaches zijn intermediair.

4.6.2 *Onderwijs*

Binnen de sector onderwijs worden de basisscholen en voortgezet onderwijs scholen genoemd. Scholen zijn fysieke plekken waar het aanbod plaatsvindt en/of waar (potentiële) deelnemers aan kunst en cultuur 'rondlopen'. De basisschool wordt gezien als actor om kinderen kennis te laten maken met kunst en cultuur.

Respondenten noemen specifieke personen waarmee samengewerkt wordt: schooldirecteuren, leerlingen en de interne cultuurcoördinator. Schooldirecteuren zijn een bepalende factor. Zij bepalen óf en hoe de cultuurcoach toegang krijgt tot de school. Zij zijn een belangrijke partij in het creëren van draagvlak van cultuur op school en hetgeen de cultuurcoach doet. Leerlingen zijn (potentiële) deelnemers van cultureel aanbod; ook zij zijn soms sparringpartner van de cultuurcoach of de aanbieder in de keuze van het aanbod. De interne cultuurcoördinator is vaak het eerste aanspreekpunt en een (sparring)partner van de cultuurcoach binnen de school. Zij inventariseren de behoefte van de leerlingen en zorgen voor cultureel draagvlak op de scholen. Dit is bepalend voor de inhoudelijke inzet van de cultuurcoach.

4.6.3 *Zorg & welzijn*

Organisaties die binnen de sector welzijn worden genoemd zijn: het jongerenwerk, jongeren centra, wijkcentra, buurthuizen en zorginstellingen. Het jongerenwerk wordt vaak genoemd als samenwerkende partij, voornamelijk door de cultuurcoaches die de verbinding met het sociaal domein leggen. Via het jongerenwerk proberen ze de jongeren te bereiken en vaak worden er samen activiteiten georganiseerd, om vervolgens met hen in gesprek te gaan en te achterhalen waar de behoefte ligt. Vaker wordt aangegeven dat ze via de jongeren die in beeld zijn van het jongerenwerk juist ook andere jongeren proberen te bereiken. Jongeren centra worden

veelal gebruikt als plek waar het aanbod plaatsvindt: “We proberen vanuit het vo en de jongeren centra het contact op te zoeken met de jongeren. In de hoop dat we via gewone jongeren de kwetsbare jongeren bereiken. Maar het blijft een moeilijke opgave, ook voor de zorgverleners.” (werkgever).

Een andere respondent (cultuurcoach) zegt: “Wij werken samen met het jongerenwerk met een bestaand programma dat we hebben geïntegreerd in onze gemeente. Het is gericht op jongeren tot 25 jaar die niet echt weten wat ze willen. Jongeren die een zetje nodig hebben. De deelnemers committeren zich 3-5 maanden aan het project. Samen zetten we iets op, bijvoorbeeld een optreden. Wij zorgen hier voor de creatieve invulling.”

De doelgroep ouderen wordt door cultuurcoaches bereikt via (thuis)zorginstellingen. Voor die doelgroep worden (op locatie) activiteiten georganiseerd, veelal om eenzaamheid te bestrijden.

Buurthuizen of wijkcentra zijn plekken waar mensen uit de wijk, met verschillende culturele achtergronden, samenkomen. Deze plekken worden gezien als ‘vindplaats’ van bepaalde doelgroepen. Hier komen cultuurcoaches om aanbod te organiseren en/of om in gesprek te gaan en te achterhalen waar de behoeften liggen.

Daarnaast worden met name vanuit de welzijnshoek nog enkele andere samenwerkende personen en partijen genoemd: wijkmanagers, Wmo-consulenten, de GGD, het Centrum voor Jeugd en Gezin. Opvallend is dat partijen vanuit de zorgsector weinig worden genoemd. Een enkele keer (zonder duidelijke rolverdeling) is de jeugdhulpverlening genoemd.

4.6.4 Sport & bewegen

Partners uit de sportsector die genoemd worden zijn de buurtsportcoaches en een enkele keer de beleidsmedewerkers sport. Met name de naschoolse en wijkgerichte cultuurcoach komt in aanraking met de buurtsportcoach. Ze werken bijvoorbeeld samen in een naschools project waar kinderen kunnen proeven van het aanbod. De buurtsportcoach zorgt voor het sportieve aanbod, de cultuurcoach zorgt voor culturele en creatieve aanbieders.

Opvallend is dat beleidsmedewerkers cultuur - op een enkeling na - geen andere collega's uit de gemeentelijke organisatie zelf, bijvoorbeeld op sport, sociaal domein of zorg, als samenwerkingspartner noemen.

5 Cultuurcoaches in de praktijk

5.1 Doelen

Zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven zijn doelstellingen vanuit de gemeente vrij breed interpretabel. Bij het bepalen van doelen kijken respondenten vooral naar doelgroepen. Wat wenst de doelgroep? Doelgroepen die het vaakst genoemd worden, zijn basisschoolkinderen, (kwetsbare) jongeren en (kwetsbare) ouderen.

Op de vraag welke effecten respondenten beogen te bereiken met het werk van de cultuurcoach, antwoorden ze zeer divers. De antwoorden staan weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 10 Effecten van het werk van de cultuurcoaches

Effecten voor de deelnemers	Effecten voor de aanbieders	Effecten voor de sector
<ul style="list-style-type: none">• gevoel van plezier en saamhorigheid• zelfverzekerde creatieve burgers met zelfvertrouwen en eigenwaarde• gevoel van veiligheid (in de wijk)• zingeving door deelname kunst en cultuur	<ul style="list-style-type: none">• meer bekendheid onder (nieuwe) doelgroepen• grote partijen (in de wijk) het belang van cultuur laten zien• goede positionering van aanbieder in de wijk	<ul style="list-style-type: none">• optimale bereikbaarheid• kunst en cultuur vanzelfsprekend voor inwoners van elke leeftijd• sterke amateurkunstsector• meer draagvlak voor cultuur

Opvallend was dat het voornamelijk de cultuurcoaches zijn die effecten voor de deelnemers benoemen.

5.2 Aantal fte's en type werk

In de gemeente waar meer fte's beschikbaar zijn, lijkt binnen de groep cultuurcoaches een duidelijkere scheidslijn tussen uitvoering en coördinatie te zitten. Het werk dat ze doen - met name in en rond de basisscholen - lijkt een veel vaster karakter te hebben dan het werk van de cultuurcoaches met bijvoorbeeld 0,4 fte. Daar werken ze projectmatig: "Ik maak aan het begin van het jaar een kalender waar ik activiteiten in plan die passen onder de vijf brede doelstellingen van de gemeente. Als er gedurende het jaar wensen bij komen dan moet ik streng zijn en dingen afwijzen of uitstellen." Een mogelijke verklaring hiervoor is dat die cultuurcoaches alleen opereren en dus een veel breder takenpakket hebben. Zij doen binnen de 0,4 fte uitvoerend, coördinerend en verbindend werk.

Een deel van de cultuurcoaches geeft aan een werkbudget (of activiteitenbudget) van de gemeente of werkgever te krijgen. De cultuurcoaches die werkbudget krijgen (het is niet duidelijk om hoeveel budget het gaat) vinden het prettig dat zij dat budget naar eigen inzicht kunnen besteden. Dat geeft hun de vrijheid en de verantwoordelijkheid om - naast de eigen inzet - projecten te laten slagen. Het kan ook bijdragen aan het creëren van draagvlak, bijvoorbeeld door vanuit het werkbudget projecten te cofinancieren. Van de cultuurcoaches die geen werkbudget

krijgen, wordt verwacht dat ze zelf via fondsen werkbudget realiseren. Deze coaches geven aan daar geen tijd voor te hebben. Wel geven ze aan dat een werkbudget hen zou helpen om eerder zaken in te kopen (materialen/workshopgevers/promotie) of uit te besteden (vormgeving): “Sinds dit jaar krijgen cultuurcoaches budget voor activiteiten. Ze mogen daar - naar eigen inzicht - iets leuks mee doen. Daar kwamen hele leuke verrassende activiteiten uit wat zorgde voor veel enthousiasme, zowel bij de cultuurcoach als de organisaties. Dit maakte dat anderen ook zijn gaan cofinancieren,” aldus een beleidsmedewerker.

5.3 Behaalde resultaten

Het meest tevreden zijn cultuurcoaches en aanbieders ten aanzien van het organiseren van bepaalde activiteiten/programma's. Voorbeelden die genoemd worden:

- realisatie culturele route tussen twee wijken;
- invulling van kunst en cultuur voor plusklassen;
- samenwerkingen binnen het preventieakkoord;
- rap en beats workshops + optreden voor en door jongeren in samenwerking met jongerenwerk en buurthuis;
- de activiteiten die we bedacht hebben tijdens corona.

Beleidsmedewerkers cultuur geven algemenere antwoorden op de vraag waar ze trots op zijn:

- (nieuwe) verbindingen in de wijk;
- (nieuwe) verbindingen van culturele aanbieders met scholen;
- samenwerkingen tussen domeinen;
- kunst en cultuur bereikbaar maken voor iedereen;
- een sterk - domeinoverstijgend - netwerk.

Een cultuurcoach licht toe: “We organiseerden een project om eenzaamheid te bestrijden en leefbaarheid te vergroten. Een werkgroep van oudere mensen en cultuurcoaches organiseerde allerlei activiteiten in samenwerking met lokale aanbieders. Dat werd gefinancierd door de gemeente en we kijken nu naar verlenging.” De meeste antwoorden waren algemener. Zo vertelt een culturele aanbieder die samenwerkt met de cultuurcoach: “Trots op de netwerken die zijn ontstaan. Je promoot niet alleen je eigen ding maar het gaat om het grote geheel. Om vervolgens te kijken: wie kan wat het beste doen.”

Door corona kwam cultuurbeoefening nagenoeg stil te liggen. Ook de cultuurcoach leek in de eerste lockdown niets te kunnen doen. Toch geven meerdere respondenten aan dat de coronacrisis ook een positief effect had. Voor de verschillende culturele aanbieders werd de cultuurcoach ook een aanspreekpunt voor vragen met betrekking tot de coronamaatregelen. Een culturele instelling (werkgever) vertelt: “Tijdens corona kregen we veel vragen. We hebben daar een soort hulplijn voor ingericht. Heeft ons de gelegenheid gegeven om erachter te komen wat de mensen nodig hadden. Daarnaast zijn we ook actief mensen gaan vragen waar ze hulp bij konden gebruiken. Dit heeft ons netwerk enorm uitgebreid”. Respondenten geven aan dat corona hen meer samenwerkingen/korte lijntjes heeft opgeleverd. Het vaakst worden de buurtsportcoaches en jongerenwerkers genoemd: “Cultuur- en sportcoaches zijn samen in de wijk aanbod gaan ontwikkelen. Hieruit is een heel waardevol netwerk ontstaan. Het jongerenwerk en het Jeugdfonds Sport en Cultuur werden hier ook in betrokken”. Coaches geven tevens aan dat corona hen eens de tijd gaf om uit de dagelijkse werkzaamheden te stappen om het culturele veld goed in kaart te brengen. Daarnaast heeft corona ervoor gezorgd dat cultuurcoaches

meer in het vizier zijn gekomen van de inwoners. Tijdens de lockdowns waren vrijwel alle voorzieningen gesloten. Veel cultuurcoaches beseften dat het juist voor de kwetsbare inwoners belangrijk was om in het vizier te blijven en continuïteit te waarborgen. Dat deden de cultuurcoaches door vooral te kijken naar wat er ondanks de beperkingen wél mogelijk was. Zo organiseerden ze activiteiten buiten of digitaal. Een cultuurcoach - die eerder werkzaam was in het vo - geeft aan dat corona hem deed beseffen dat andere doelgroepen zijn hulp veel beter konden gebruiken. Hij is zich hierdoor - in overleg met zijn leidinggevende - blijvend op een andere doelgroep gaan richten.

5.4 Monitoring en evaluatie

Voor de meeste respondenten geldt dat met name gevoelsmatig wordt beoordeeld of dingen slagen. Cultuurcoaches geven aan vooral veel met de doelgroep te praten, midden in de materie te zitten, en 'te weten wat er speelt'. Dit is automatisch hun thermometer om te bepalen of ze de juiste dingen doen. Ook geven ze aan successen te meten aan het aantal inschrijvingen of deelnemers voor een activiteit. Zo vertelt een cultuurcoach: "Als er veel inschrijvingen zijn dan weet je dat de activiteit aansluit op de behoefte." Het tellen van de doorstroom naar structurele deelname bij een culturele aanbieder wordt ook gezien als een manier om duurzame inzet te kwantificeren. Respondenten geven echter aan dat dit in de praktijk nog wat haken en ogen heeft. Lidmaatschappen zijn namelijk nooit helemaal te herleiden tot deelname aan activiteiten die voortkomen uit het werk van de cultuurcoach.

Werkgevers evalueren regelmatig met hun cultuurcoaches. Vaak op wekelijkse of maandelijks basis evalueren ze activiteiten. Werkgevers en beleidsambtenaren kijken vooral naar output: welke activiteiten zijn er georganiseerd? De subsidieverantwoording wordt door de meeste werkgevers en beleidsmedewerkers genoemd als moment en middel van evaluatie. Werkgevers en beleidsmedewerkers geven aan bijna nooit direct met de afnemers te evalueren.

5.5 Samenwerking met culturele aanbieders

Volgens de respondenten hebben de twee vormen van werkgeverschap (zoals geschetst in paragraaf 4.1) allebei hun voor- en nadelen voor de onderlinge samenwerking. In onderstaand schema worden deze weergegeven.

Tabel 11 Voor- en nadelen van het onderbrengen van werkgeverschap

Culturele instelling		Gemeente	
Voordelen	Nadelen	Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> Gemeente heeft afstand tot de uitvoering, kan zich onafhankelijk opstellen, en kan zo regie houden. Werkgever staat dicht bij de materie en de praktijk. 	<ul style="list-style-type: none"> Inzet van cultuurcoach schuurt soms met andere aanbieders. Type taken van cultuurcoach kan binnen een gemeente bij een andere instelling anders zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> Geen schijn van belangengverstrengeling. Korte lijntjes met politiek en ambtenaren. Cultuurcoach en ambtenaar maken samen beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> Cultuurcoach heeft 'gemeentepet' op. Cultuurcoach heeft te maken met ambtelijk (soms bureaucratisch) systeem. Cultuurcoach kan geen zzp'er zijn.

<ul style="list-style-type: none"> • Centrum voor Kunsten is gewend om mensen aan te sturen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moeilijk om elke aanbieder tegemoet te komen en evenveel tijd te geven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer invloed van gemeente om beleidsdoelen te realiseren. 	
---	---	---	--

Respondenten geven aan dat soms het gevoel heerst bij andere aanbieders dat werkzaamheden van de cultuurcoach schuren met de werkzaamheden van andere aanbieders. Andere aanbieders voelen zich achtergesteld omdat ze denken dat de cultuurcoaches vooral vanuit hun werkgever kijken naar de invulling van activiteiten. Bijvoorbeeld als een cultuurcoach in dienst is van een kunstencentrum en kinderen willen graag zangles volgen. Dan informeert hij eerst intern welke contacten er liggen bij het kunstencentrum, zonder dat er (nieuwe) andere aanbieders gevraagd worden. Het (steeds meer) werken met zzp'ers, die vaak niet gelieerd zijn aan een aanbieder, werkt dit niet in de hand. Een werkgever hierover: "Het is nog steeds zoeken naar wat de juiste rolverdeling van verschillende partijen is, zonder dat de cultuurcoach dingen gaat doen die ook al door anderen gedaan worden."

Cultuurcoaches vinden het vaak lastig elke aanbieder evenveel aandacht te geven. Zeker als ze weinig uren tot hun beschikking hebben, vinden ze het moeilijk om keuzes te maken. Daarnaast merken ze dat samenwerken met sommige traditionele verenigingen/aanbieders moeilijk is omdat zij het lastig vinden om 'buiten hun eigen heg' te kijken.

Respondenten geven aan dat de cultuurcoach in dienst van de gemeente geen schijn van belangenverstrengeling geeft. Daarentegen ervaren die cultuurcoaches het soms juist als lastig om met een ambtelijke pet op te werken: "Omdat ik in dienst ben van de gemeente zijn mensen soms afwachtend en denken dat ik van de regeltjes ben, dat staat mij soms in de weg om verbindend te werken." Opvallend is dat de gemeenten die het werkgeverschap bij de culturele instelling hebben belegd dit juist weer als argument voor onafhankelijkheid aandragen: "Het geeft ons de mogelijkheid om afstand te houden van de praktijk en meer regie te voeren."

Aanbieders vragen zich af of de cultuurcoach wel zo onafhankelijk is en op basis waarvan keuzes zijn gemaakt. Omdat doelen niet altijd even scherp geformuleerd worden, kunnen beleidsambtenaren en cultuurcoaches hier niet altijd een eenduidig en helder antwoord op geven. Een aantal gemeenten lost dit probleem deels op door het werkgeverschap bij meerdere culturele instellingen te beleggen, met als gevolg dat het type werk van de cultuurcoach per instelling kan verschillen. "Onze opdracht is niet alleen aanbod te bieden maar ook om een makelaarsfunctie, een verbindende rol te hebben. Als ik dan zie dat andere werkgeversinstellingen de cultuurcoach vooral inzetten voor het geven van eigen lessen dan vraag ik mij af of dit wel de bedoeling is van de regeling," aldus een werkgever.

5.6 Samenwerking met partners uit andere sectoren

5.6.1 Onderwijs

Volgens respondenten gaat de samenwerking met het basisonderwijs goed en steeds beter. De respondenten werken al enige tijd met het onderwijs samen waardoor ze door de jaren heen steeds beter weten wat ze wél en niet wensen op het gebied van cultuur, wat rollen en taakverdeling zijn en hoe ze elkaar kunnen versterken. Daarentegen wordt de samenwerking met het voortgezet onderwijs als lastig ervaren. Redenen die gegeven worden: het is moeilijk om voet

aan de grond te krijgen, er ontbreekt een centraal aanspreekpunt voor cultuur, er is veel verloop van leerkrachten, leerkrachten hebben geen tijd, en vakdocenten cultuur zijn vooral naar binnen gericht en vinden het moeilijk om verbinding met lokale partijen te maken.

Er is in sommige gemeenten ook een wens om met de kinderopvang samen te werken. Omdat er nog weinig aanbod is voor deze jongste doelgroep (0 - 4 jaar) komt dit nog moeilijk van de grond, aldus de respondenten.

5.6.2 Sociaal domein

Sinds de verbreding van de regeling in 2019 hebben veel gemeenten ervoor gekozen om meer verbinding te leggen met het sociaal domein. Een aantal van de cultuurcoaches wordt zelfs deels vanuit het sociaal domein gefinancierd. Het is aan de cultuurcoach om deze verbinding vorm te geven. In de praktijk is het voor de cultuurcoach nog erg zoeken naar de invulling van deze taak. Het sociaal domein is groot. De coaches geven aan dat het nu nog hoofdzakelijk eenrichtingsverkeer is. Het is vooral de culturele hoek zelf die de meerwaarde van cultuur ziet binnen zorg en welzijn. Enkele beleidsmedewerkers hopen dat het Preventieakkoord eraan bijdraagt dat kunst en cultuur een belangrijk middel in de preventieve sfeer is. Binnen de akkoorden van de betreffende gemeenten is de ruimte voor kunst en cultuur nog minimaal.

5.6.3 Sport & bewegen

De sector sport & bewegen wordt over het algemeen gezien als partij waar veel beter mee samengewerkt kan worden. Respondenten geven aan dat de buurtsportcoaches veel beter in de wijk zitten, en dat door meer samen te werken er deuren naar doelgroepen en organisaties opengaan. Dat zou volgens de respondenten ook logisch zijn omdat ze vaak dezelfde doelen en doelgroepen beogen te bereiken. Door samen op te trekken haal je het gevoel weg dat organisaties in andere domeinen (onderwijs, zorg en welzijn) moeten kiezen tussen sport of cultuur. In bijna alle gemeenten (één uitzondering) is er vanuit de BRC eerst ingezet op combinatiefunctionarissen sport & bewegen. Pas later is daar in veel gemeenten de cultuurcoach bijgekomen. Dit, in combinatie met het feit dat er vanuit de BRC veel minder geld gaat naar kunst & cultuur, benadrukt het gevoel bij de respondenten dat sport en bewegen beter geïntegreerd zijn in de domeinen onderwijs, welzijn en zorg.

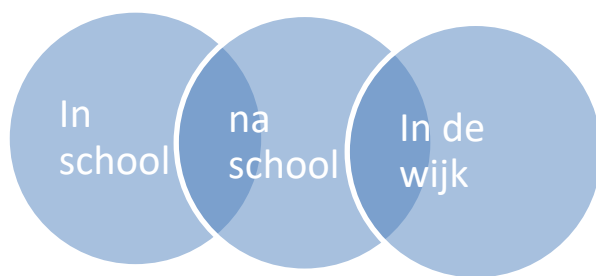
6 Profielen en competenties

De cultuurcoaches uit de respondentengroep (voornamelijk vrouwen in de leeftijd 30-50 jaar) komen over als zeer bevolgen, sociale mensen met een groot hart voor kunst en cultuur. Als we kijken naar de profielen dan zien we dat er twee 'hoofdsmaken' te ontdekken zijn:

- de cultuurcoach in en rond de school;
- de cultuurcoach in de wijk.

Beide typen overlappen elkaar in de wijk als de cultuurcoach (ook) na schooltijd actief is.

Figuur 1 Profielen inzet van de cultuurcoaches



6.1 De cultuurcoach in en om de school

Binnen de respondentengroep is dit type cultuurcoaches voornamelijk werkzaam voor de grotere gemeenten waar meer fte is. Respondenten geven aan dat ze door de jaren heen een beweging van educatie naar participatie zien. Dit heeft effect op het type taken van de cultuurcoach. De cultuurcoach binnen de school is minder uitvoerend bezig. Mogelijk heeft de interne cultuurcoördinator in het basisonderwijs veel uitvoerende taken op zich genomen. Cultuurcoaches spelen in school vaker een adviserende en begeleidende rol. Na schooltijd zijn ze voornamelijk betrokken bij het regelen van het naschoolse aanbod. Binnen dit naschoolse aanbod wordt de verbinding met de wijk gezocht om zo kunst en cultuur nog beter te integreren in de directe leefomgeving van de leerlingen. De werkzaamheden die de cultuurcoach in school doet, typeren zich vooral door adviserend werk. Cultuurcoaches ondersteunen scholen bij het opstellen en schrijven van een cultuurbeleidsplan, adviseren/helpen (vak)docenten (o.a. rondom aansluiting CmK), ontwikkelen (mede) lesprogramma's (hier wordt o.a. erfgoed genoemd). Daarnaast zijn ze verbindend bezig door te onderzoeken hoe ze met lokaal aanbod in kunnen spelen op de behoefte van de school en leerlingen.

De cultuurcoach na schooltijd lijkt vooral uitvoerend en verbindend bezig te zijn. Werkzaamheden die genoemd worden zijn: het maken van roosters, het regelen van lesgevers, het promoten van aanbod (vaak tijdens schooltijd) en het managen van de inschrijvingen, het regelen van lokalen, het matchen van vraag en aanbod, het zoeken van samenwerkingspartners (meer scholen, meer aanbieders), het regelen van vervoer naar locaties (bijvoorbeeld voor museumbezoeken).

6.2 De cultuurcoach in de wijk

De cultuurcoach in de wijk/het dorp richt zich vooral op culturele aanbieders, (kwetsbare) jongeren en (kwetsbare) ouderen en soms ook nieuwkomers. Cultuurcoaches in de wijk typeren hun werk voornamelijk als ‘verbindend’, maar ze zijn daarnaast ook ‘adviserend’ en ‘uitvoerend’ bezig. Werkzaamheden die genoemd worden zijn: het in kaart brengen van het aanbod, verwachtingen van inwoners polsen, verenigingsondersteuning, fondsenwerving en begeleiden van subsidieaanvragen. Daarnaast worden uitvoerende taken genoemd, zoals het maken en het opzetten van een website, het geven van workshops en het organiseren van allerlei activiteiten.

6.3 Competenties van de cultuurcoach

De eigenschappen die volgens de cultuurcoaches het meest van pas komen in hun functie zijn (in volgorde van meest genoemd):

- 1 verbinder
- 2 adviseur
- 3 flexibel
- 4 netwerker
- 5 organisatiekracht
- 6 inspirator
- 7 nieuwsgierig
- 8 goed kunnen luisteren

Naast enkele eigenschappen worden opvallend vaak rollen genoemd. Rollen als ‘verbinder’, ‘adviseur’ en ‘netwerker’ springen eruit. De rol van ‘verbinder’ wordt veruit het belangrijkste gevonden. Dit begrip wordt verder uitgelegd als “van nature interesse tonen”, “kansen zien en benutten”, “het benutten van een netwerk” en “logisch onderdeel van de route naar cultuur zijn”. ‘Adviseur’ wordt ook veel als belangrijke eigenschap genoemd. Het begrip wordt uitgelegd door “weten welk aanbod past bij welke vraag” en “vakinhoudelijke kennis delen”. ‘Flexibiliteit’ wordt als derde belangrijke eigenschap het vaakst genoemd omdat werkzaamheden (met name tijdens corona) en doelgroepen zo verschillend zijn. Zo vertelt een cultuurcoach: “Flexibiliteit is belangrijk. Het ene moment geef ik dansles en sta ik in sportoutfit voor een groep tieners, het volgende moment geef ik een presentatie in een wijkcentrum voor mensen met allerlei verschillende culturele achtergronden.”

7 Bevorderende en belemmerende factoren

7.1 Bevorderende factoren

In de tabel hieronder staat een samenvatting van de bevorderende factoren voor presteren, uitgesplitst naar type respondent.

Tabel 12 Bevorderende factoren

Cultuurcoaches	Beleidsmedewerkers	Werkgevers	Partners
1 zichtbaar zijn	1 goede afspraken	1 korte lijntjes	1 netwerk
2 onafhankelijkheid	2 overlegstructuren	2 draagvlak	2 open houding
3 luisteren	3 transparantie		
	4 zichtbaarheid		

Zichtbaarheid bij (potentiële) samenwerkingspartners wordt als belangrijke bevorderende factor gezien. Door zichtbaar te zijn, weten de inwoners wie de cultuurcoach is zodat ze er terecht kunnen met hulpvragen. Continuïteit is hierin belangrijk, dus zichtbaar zijn én blijven. Cultuurcoaches werken hieraan door aan te sluiten bij (bestaande) overleggen, bewust praatjes te maken met leraren, ouders, aanbieders, partijen in de wijk, en door naar bijeenkomsten te gaan (een voorbeeld dat genoemd werd: kick-off van sportakkoord/preventieakkoord). Beleidsmedewerkers vinden het zichtbaar maken van het werk van de cultuurcoach belangrijk, bijvoorbeeld door filmpjes/opnames van activiteiten te delen. Dit geeft ze munitie om te laten zien (aan wethouders/collega's/de gemeenteraad) wat de inzet van de cultuurcoach oplevert. Zichtbaarheid draagt bij aan het netwerk. Dit zorgt voor korte lijntjes. Een cultuurcoach licht toe: "Om nieuwe relaties op te bouwen, stel ik als cultuurcoach liever eerst zelf een hulpvraag. Met een hulpvraag kom je veel prettiger ergens binnen. Je komt mensen niet vertellen wat ze moeten doen maar vraagt ze om jou te helpen; laat ze voelen dat zij de professional zijn. Mensen vinden het fijn om anderen te helpen. Ben je eenmaal geholpen, dan weten ze jou ook te vinden voor hulp."

Onafhankelijkheid is ook belangrijk. Respondenten vinden dat de cultuurcoach verder moeten kijken dan de politieke agenda (belang van gemeente) en dan het belang van de culturele aanbieder waarvoor hij werkzaam is. Onafhankelijkheid betekent dat cultuurcoaches zo ongefilterd mogelijk luisteren naar de behoefte van de inwoners. Daarbij moet hij 'niet zelf allerlei nieuwe dingen gaan opzetten en aanbieden' maar vooral gebruik maken van de bestaande structuren en - bij voorkeur - lokale aanbieders: "Cultuurcoaches moeten niet alleen het pakket van één instelling hoeven te promoten. Een stevigere positionering zal hieraan bijdragen," aldus een samenwerkingspartner van een cultuurcoach.

Beleidsmedewerkers vinden het belangrijk om zicht te houden op de uitvoering door middel van goede afspraken over wat wel en niet te doen en dit regelmatig af te stemmen met partijen. Dit maakt de werkzaamheden transparant.

Werkgevers vinden vooral draagvlak een belangrijke factor. Dit creëren ze door zichtbaar te zijn en het netwerk te onderhouden. Als dat draagvlak er is, helpen cofinanciering en het hebben van een cultuurvisie op school bij de borging van dat draagvlak.

7.2 Belemmerende factoren

Onderstaande tabel geeft per perspectief een weergave van de meest genoemde belemmerende factoren in de prestaties van de cultuurcoach.

Tabel 13 Belemmerende factoren

Cultuurcoaches	Beleidsmedewerkers	Werkgevers	Partners
<ul style="list-style-type: none"> 1 verloop mensen 2 borging 3 weinig uren 	<ul style="list-style-type: none"> 1 belangenverstrengelingen 2 laag normbedrag 	<ul style="list-style-type: none"> 1 verloop mensen 2 lastig om doelgroep te vinden 3 maatwerk leveren 	<ul style="list-style-type: none"> 1 brede functie 2 verloop mensen

De grootste belemmering die bij vrijwel alle perspectieven naar voren komt, is het verloop van mensen. In gesprekken kwam dit verloop naar voren bij cultuurcoaches, beleidsmedewerkers en leerkrachten/schooldirecteuren. Verloop van cultuurcoaches maakt het moeilijk om het netwerk levend te houden en om werkzaamheden vanaf het begin te borgen. Vaker werd genoemd dat continuïteit van werkzaamheden belangrijk is om een netwerk op te bouwen en een doelgroep te bereiken. Dan helpt het niet dat er een continue wisseling is van cultuurcoach, beleidsmedewerker of leerkracht/schooldirecteur.

De weinige uren en het lage normbedrag worden ook als belemmerend ervaren. Het normbedrag vanuit het kader is € 50.000 voor 1 fte. In de praktijk blijkt dit normbedrag niet aan te sluiten bij het functieprofiel dat de meeste gemeenten hebben opgesteld, namelijk dat van een afgestudeerde hbo'er.

8 De toekomst

8.1 Wensen voor de toekomst

We vroegen tijdens de groepsinterviews aan cultuurcoaches en beleidsmedewerkers naar het toekomstbeeld van de cultuurcoach anno 2030. In onderstaande tabel zijn de gegeven reacties onderverdeeld in twee subthema's: wensen ten behoeve van de positionering van de cultuurcoach en wensen ten behoeve van het bereikbaar maken van cultuur.

Tabel 14 Wensen voor de toekomst

Positionering cultuurcoach	Bereikbaarheid cultuur
<ul style="list-style-type: none">• combicoach cultuur en sport• de cultuurcoach als algemeen aanspreekpunt in de wijk• vaste aanstelling in elke gemeente met genoeg uren, een activiteitenbudget en onafhankelijke rol• een bredere blik van de cultuurcoach waardoor hij meer verbindingen kan leggen• de cultuurcoach helpt bij het vinden van jouw passie (ongeacht wat dat is)• meer samenwerking met sportcoaches• vraagstukken binnen sociaal domein worden met cultuur opgelost• verhouding sport en bewegen vs. kunst en cultuur gelijkgetrokken en één centraal aanspreekpunt voor sectoren• de cultuurcoach als ijkpunt in de wijk•	<ul style="list-style-type: none">• cultuur is voor iedereen (kwetsbaar en niet kwetsbaar) te vinden• kunst en cultuur zijn vanzelfsprekend• fysieke en financiële bereikbaarheid van kunst en cultuur• betere vindbaarheid kunst en cultuur• cultuur hoeft zich niet meer te bewijzen• kunst en cultuur op elk moment in het leven van de inwoner

Opvallend is dat er - als onderdeel van de toekomstwens - veel naar sport wordt gekeken. Respondenten willen verschillen wegnemen én meer samenwerken. De wens is om meer (wijkgericht) op te trekken met sport. Sport- en cultuurcoaches vormen samen een centraal loket waar wijkbewoners terecht kunnen met al hun vragen en behoeften.

Kijkende naar de wens voor de toekomst heerst er nu nog een idee dat de cultuursector moet vechten voor bestaansrecht; dat zij niet als essentieel erkend wordt. Respondenten vinden dat kunst en cultuur vanzelfsprekender zouden moeten zijn. En dat lukt als er meer erkenning komt in de vorm van (rijks)budget zodat financiële drempels - voor mensen die dat ervaren - weggenomen worden.

8.2 Uitdagingen

Het toekomstbeeld biedt voor respondenten een stip op de horizon. We vroegen welke uitdagingen zij zien op weg naar het toekomstbeeld. Uitdagingen verdelen we in korte en lange(re) termijnuitdagingen.

Tabel 15 Uitdagingen voor de toekomst

Korte termijn	Lange termijn
<ul style="list-style-type: none"> • Meer duidelijkheid scheppen in welke cultuursubsidies er zijn, voor wie en wie welke rol daarin heeft. • Vaker evalueren met de doelgroep zelf. • Meer zicht krijgen op structurele deelname bij verenigingen/aanbieders. • Meer zichtbaar maken (in beeld brengen) wat de cultuurcoach doet. • Nog meer nieuwe verbindingen maken (bijv. met erfgoed) en bestaande verbindingen intensiveren (sport en sociaal domein). • Na corona opnieuw draagvlak creëren binnen het netwerk. • (Meer) eigen activiteitenbudget. • Blijvend draagvlak behouden op de scholen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer fte voor (bestaande) cultuurcoaches. • Werken aan borging en verankering; het is moeilijk om niet te verzanden in het organiseren van projecten. Hoe zorg je dat iets blijvend is? • Het formuleren van realistische doelstellingen passende bij de lokale situatie. • Werken aan een gezamenlijke visie met meer focus, een betere afstemming en afbakening van de werkzaamheden cultuurcoach waardoor keuzes beter beargumenteerd worden. • Buiten bestaande structuren/organisaties denken om doelgroepen beter in beeld te krijgen. • Amateurverenigingen toekomstbestendig maken zodat zij beter voorzien in de hedendaagse behoeften.

8.3 Ondersteuningsbehoeften

We vroegen respondenten wat zij aan ondersteuning nodig hebben om uitdagingen te kunnen realiseren. Genoemde behoeften zijn onderverdeeld in de categorieën kennisdeling en intervisie, bijscholing, zakelijke ondersteuning en borging, monitoring en evaluatie.

8.3.1 Kennisdeling en intervisie

Hiermee kan meer zicht verkregen worden op wat regionale en landelijke tendensen zijn. Iedereen vindt nu het wiel voor zichzelf uit omdat elke lokale situatie zo specifiek lijkt. Toch kunnen gemeenten veel van elkaar leren. Kennisdeling en/of intervisiebijeenkomsten (genoemd worden: het delen van best cases van inzet binnen sociaal domein, optimaal wijkgericht werken met partijen zoals sport uit de wijk, en monitoren en evalueren) dragen hieraan bij en bieden inspiratie. Daarnaast opereren cultuurcoaches vaak alleen en is het fijn om te sparren met collega's uit het vak.

8.3.2 Bijscholing

Om goed binnen het sociaal domein te kunnen acteren is meer kennis van specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld asielzoekers) en vraagstukken uit de samenleving vereist. Momenteel is het (te) veel 'learning on the job'. Binnen de weinige uren die de cultuurcoach heeft, is er nauwelijks tijd en budget voor bijscholing. Ook op andere punten zou scholing bij kunnen dragen, bijvoorbeeld in het gebruik van social media om de inzet van de cultuurcoach beter zichtbaar te maken.

8.3.3 *Borging en monitoring*

De zakelijke kant van de regeling lijkt nog onderbelicht. Veel aandacht gaat uit naar de inhoudelijke spin-off. Werkgevers geven aan vaker te willen sparren over het werkgeverschap. Vragen die ze stellen zijn: “Wat zijn realistische doelstellingen?”, “Hoe zorgen we voor verankering in (overkoepelend) beleid?”, “Wat kost een fte en wat levert het op?”, “Hoe zet je cultuurcoaches zo effectief mogelijk in?” en “Wil je ze juist uitvoerend werk laten doen zodat uren niet verloren lijken te gaan in ‘overhead’?”. Met andere woorden, hoe weet je of een cultuurcoach zichzelf terugverdient? Hoe blijf je op een goede manier toezicht houden op het proces?

9 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de onderzoeksvragen:

- 1 Wat is er al uit de landelijke monitor bekend over de inzet van de cultuurcoaches en hun werk?
- 2 Hoe geven cultuurcoaches uitvoering aan de opdracht die ze krijgen? Wat waren daarin vraagstukken en hoe hebben ze die aangepakt?
- 3 Kunnen we onderscheid maken naar typen cultuurcoaches en zo ja, welke?
- 4 Draagt de lokale implementatie van de in 2019 vernieuwde Brede Regeling Combinatiefuncties volgens de lokaal betrokkenen bij aan de doelstellingen van de regeling?
- 5 Op welke vraagstukken en hoe wensen gemeenten, werkgevers en cultuurcoaches ondersteuning?

Vervolgens formuleren we een aantal aanbevelingen voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, voor gemeenten zelf en tot slot voor de ondersteuners van gemeenten en cultuurcoaches: LKCA en zijn partners.

9.1 Het landelijke beeld

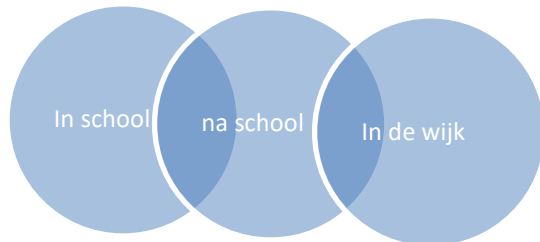
Uit de landelijke monitoring blijkt dat het aantal fte's voor cultuurcoaches sinds 2019 sterk is toegenomen. De verbreding en de verhoging van de middelen heeft dus ook zijn weg gevonden naar de inzet van combinatiefuncties voor cultuur. De belangrijkste doelgroep is en blijft de kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar, maar ook jongeren en ouderen behoren tot de doelgroep. Gevraagd naar andere kenmerken van de doelgroep worden vooral buurt- en wijkbewoners genoemd, mensen met een lage SES en mensen met een beperking. Naast het onderwijs en culturele aanbieders wordt er samengewerkt met buurt- en welzijnsorganisaties. Het organiseren van cultuuraanbod op scholen en in de wijk is een belangrijke taak. Vaak hebben ze daarin een ondersteunende, adviserende en verbindende taak. Ongeveer 54% van de combinatiefuncties is in dienst van een niet-commerciële culturele organisatie en nog eens 8% van een commerciële culturele aanbieder. Op basis van de landelijke monitor is niet met zekerheid te zeggen dat het hier cultuurcoaches betreft. De cultuurcoaches hebben vaak een afgeronde hbo-opleiding.

9.2 Cultuurcoach in de praktijk

Het landelijke beeld van de cultuurcoaches vinden we ook terug in de zes casestudiegemeenten en bij de respondenten van de focusgroepinterviews. Kijkende naar de cultuurcoaches die meewerkten aan dit onderzoek, onderscheiden we twee typen:

- de cultuurcoach in en rondom school
- de cultuurcoach in de wijk

Figuur 2 Profielen inzet van de cultuurcoaches



Er zijn weinig cultuurcoaches die uitsluitend binnen school actief zijn. Werkzaamheden die cultuurcoaches binnen school doen, zijn veelal adviserend en ondersteunend van aard. Het accent lijkt steeds minder op educatie en steeds meer op participatie te liggen. Dit komt ook naar voren in het evaluatieonderzoek dat Regioplan deed (Van Bergen, Korn, Van Rij, & Witvliet, 2021) naar de regeling. Zo helpen ze scholen bij het opstellen van een culturele visie. Veel cultuurcoaches organiseren (ook) naschools aanbod of zoeken de interne verbinding met naschoolse activiteiten. Binnen dat naschoolse aanbod geven ze aan het belangrijk te vinden om wijkgericht te werken. Werkzaamheden die cultuurcoaches binnen het naschoolse aanbod verzorgen, zijn vooral uitvoerend. Ze zorgen voor programmering, roosters en regelen de inschrijvingen.

Cultuurcoaches in de wijk zijn voornamelijk verbindend bezig. Zij richten zich doorgaans op basisschoolkinderen als het een naschools aanbod betreft en op specifiekere doelgroepen als ze niet gelieerd zijn aan de basisschool. Cultuurcoaches zijn nauwelijks (nog) actief binnen het voortgezet onderwijs. Cultuurcoaches en werkgevers geven aan dat het lastig is om draagvlak en betrokkenheid te krijgen bij het voortgezet onderwijs.

Waar de meeste fte's voor 2019 zich nog in en rondom school bevinden, is er - sinds de verbreding in 2019 - een beweging richting het sociaal domein gaande: een deel van de cultuurcoaches zoekt de verbinding met dit domein. Bij twee gemeenten wordt de cultuurcoach (deels) gefinancierd door het sociaal domein. De voornaamste doelgroepen die genoemd worden zijn (kwetsbare) jongeren en (kwetsbare) ouderen. Ook dit strookt met het beeld dat Regioplan in zijn onderzoek schetst (Van Bergen et al., 2021), waarbij jongeren vaker genoemd worden. Het jongerenwerk is dan ook een veelgenoemde partij waarmee samengewerkt wordt. Via het netwerk van het jongerenwerk en door samen activiteiten te organiseren, komen cultuurcoaches in aanraking met jongeren. Via deze jongeren hopen zij hun bereik (onder andere jongeren die nog niet in beeld zijn) verder te vergroten. Ouderen bereiken ze door activiteiten te organiseren (in samenwerking) met zorginstellingen. Respondenten geven aan dat het zoeken is naar een goede manier van samenwerken met en binnen dit grote domein. De samenwerkingen die genoemd worden, zitten meer aan de welzijns- dan aan de zorgkant. Het is een breed domein dat veel onderwerpen omvat; dit maakt het lastig om zowel in het gemeentehuis als in de praktijk een vast aanspreekpunt te vinden. Onderling lijkt er tussen beleidsmedewerkers cultuur en het sociaal domein weinig (vaste) uitwisseling plaats te vinden. Respondenten geven aan nu vooral gefocust te zijn op het bouwen van een netwerk. Een aantal cultuurcoaches geeft aan input te hebben geleverd binnen het Preventieakkoord. Zij hopen dat dit een mooi startpunt is om meer in beeld te komen in het domein.

9.3 Lokale vraagstukken bij de implementatie

9.3.1 Positionering van de cultuurcoach

De breed interpreteerbare doelen van de BRC maken dat de inzet van cultuurcoaches per gemeente verschilt. Vaak zijn het de cultuurcoaches zelf die daar concreet invulling aan moeten geven, omdat de gemeentelijke doelstellingen niet SMART genoeg geformuleerd worden. Het onderzoek van Regioplan (Van Bergen et al., 2021, p. 8) zegt daarover het volgende: “Vanwege de brede doelstellingen van de regeling stelt een deel van de gesproken gemeenten geen strakke kaders, zodat kan worden meegedacht over bijsturing. In de gesprekken met de gemeenten valt verder op dat vooral de kleinere gemeenten die we spraken de doelstellingen minder nauwkeurig benoemen en hebben uitgewerkt. Vaak ligt de focus daar op realiseren van fte's en worden de combinatiefunctionarissen ondergebracht in organisaties die de coördinatie op zich nemen voor meerdere gemeenten. Deze organisaties zijn dan medeverantwoordelijk voor het vaststellen van de doelstellingen”. Hierdoor werken cultuurcoaches niet volgens een vastomlijnde opdracht. Opvallend is dat respondenten vooral praten over (het bereiken van) doelgroepen in plaats van doelstellingen. Veelal gaan zij in gesprek met doelgroepen en partijen om vervolgens te bepalen hoe kunst en cultuur te gebruiken om tegemoet te komen aan behoeften. In vijf van de zes cultuurvisies (elke gemeente uit de respondentengroep heeft een cultuurvisie) wordt over de cultuurcoach gesproken. Ook in deze visies wordt vooral gepraat over 'het bereiken van doelgroepen'. De 'breedheid' van doelstellingen wordt enerzijds als prettig ervaren: het geeft veel vrijheid voor eigen invulling aan de cultuurcoach. Anderzijds zorgt deze vrijheid ervoor dat er een bepaalde visie ontbreekt. Dit maakt het voor de cultuurcoach lastig om weloverwogen keuzes te maken: voor wie maak je tijd en voor wie niet?

Samenwerkende partijen en culturele aanbieders merken dat het onduidelijk is hoe verschillende subsidiestromen en (culturele) functies zich tot elkaar verhouden. Cultuurcoaches geven met name aan de verhouding met de interne cultuurcoördinator en het CmK3-programma lastig vinden. Die onduidelijke rolverdeling maakt het voor zowel aanbieders als andere partners (bijvoorbeeld scholen) moeilijk om te bepalen bij wie ze aan kunnen kloppen voor welke ondersteuning. Evaluatieonderzoek in Zoetermeer (Van Oort, 2021, p. 9) zegt hierover: “Uit de interviews komt naar voren dat met name op de scholen de CMK3-regeling en de Regeling Combinatiefuncties elkaar regelmatig overlappen, bijvoorbeeld op het gebied van het coachen en opleiden van leerkrachten op scholen. Het komt voor dat een CMK3-functionaris en een CF tegelijk op dit terrein aan het werk zijn.” Veelvuldig werd in de interviews in dit onderzoek ook genoemd dat het ontbreekt aan coördinatie en taakverdeling/afstemming tussen deze twee regelingen.

Een andere uitdaging die we tegenkwamen was het beperkt aantal fte's. Vooral bij de kleinere gemeenten is het totaal aantal fte's voor de cultuurcoach laag (minder dan 0,5 fte). Alle respondenten zien graag een verhoging van het aantal fte's voor cultuurcoaches. Ze geven hiervoor een inhoudelijk en een organisatorisch argument. Zo merken ze dat de vraag naar ondersteuning van de culturele sector toeneemt. Die toenemende vraag komt deels door corona. Amateurverenigingen en andere aanbieders hebben het (financieel) lastig waardoor meer ondersteuning gewenst is.

Daarnaast zien respondenten een grotere rol weggelegd voor de cultuurcoach in het sociaal

domein. Zij zien kansen om kunst en cultuur participierend in te zetten, alleen is daar (meer) maatwerk voor nodig en is kennis van (steeds meer) doelgroepen vereist. Een werkgever hierover: “Werken in het sociaal domein is een specialisme. Vraagstukken van de samenleving worden ingewikkelder doordat grotere groepen mensen verder van de maatschappij komen te staan. De huidige cultuurcoaches weten niet welk aanbod daarbij past. Nu is dat vooral veel ‘learning on the job’.” Het argument van organisatorische aard is dat het beperkt aantal fte’s het lastiger maakt om vaste krachten te vinden. Vaker zijn het zzp’ers die deze functie vervullen. Enerzijds is dat positief omdat er sowieso al veel zzp’ers werkzaam zijn in de sector en het type werk (in combinatie met het aantal uren) leent zich er goed voor. Anderzijds zijn zzp’ers in eerste instantie ‘eigen baas’ en hebben ze meerdere (vaak tijdelijke) opdrachtgevers. Hierdoor merken werkgevers dat er minder verbondenheid wordt ervaren en dat het verloop groter is. In de gemeente Zoetermeer is dit bijvoorbeeld ook in kaart gebracht. Het onderzoeksrapport zegt daarover (Van Oort, 2021, p. 7): “Dit levert het knelpunt op, dat na een periode van tijdelijke contracten de betreffende CF in dienst moet worden genomen, terwijl er op dat moment nog geen duidelijkheid is over de continuering van de subsidieregeling. Dit knelpunt wordt versterkt doordat de CF’s die aan schoolorganisaties zijn verbonden, werken binnen de schoolbegrotingen (schooljaar) terwijl de subsidieregeling kalenderjaren betreft. Daardoor komt het voor dat onderwijsorganisaties minstens een half jaar voordat de verlenging van de subsidieregeling duidelijk wordt, al een beslissing moet nemen over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Waar de CF een zzp’er is, speelt deze situatie niet. Maar hier ontstaat het knelpunt dat hij/zij aantoonbaar meerdere opdrachtgevers moet hebben om aangemerkt te blijven als zzp’er. Bovendien kan een zzp-contract ook slechts beperkt worden verlengd.”

Werkgevers geven tevens aan dat het normbedrag van € 50.000 voor 1 fte te laag is voor het type werk. Het functieprofiel van de cultuurcoach is veelal toegespitst op een afgestudeerde hbo’er. Het salaris is daardoor aan de lage kant. Omdat zzp’ers met een bruto uurloon werken, hebben zij hier minder last van. Het onderzoek van Regioplan (Bergen et al., 2021, p. 17) zegt hierover het volgende: “Wanneer de gemeenten vasthouden aan de norm van € 50.000 hebben functionarissen binnen een relatief korte tijd na hun aanstelling het salarisplafond bereikt. Hierdoor zijn de functionarissen geneigd om op zoek te gaan naar een functie elders. Dit terwijl gemeenten juist behoefte hebben aan vaste gezichten in wijken en op scholen. Alleen met vaste gezichten kunnen langdurige relaties tussen verschillende domeinen worden opgebouwd.”

In een wat breder perspectief op de positionering zien respondenten graag een toekomst voor zich waarin zij niet meer hoeven te vechten voor erkenning van de sector; dat kunst en cultuur een vanzelfsprekendheid zijn voor elke inwoner op elk moment van zijn/of haar leven. Het verlagen van financiële drempels en het verhogen van de vindbaarheid en zichtbaarheid helpen daarbij.

9.3.2 Samenwerking

Waar in beleid algemeen gepraat wordt over bijvoorbeeld het belang van lokaal samenwerken (met aanbieders), blijkt het in de praktijk lastig om het gevoel van concurrentie weg te nemen. Het is moeilijk om de verschillende belangen te verenigen naar één overkoepelend belang. Het

gebrek aan een eenduidige visie en een vertaling naar concrete doelstellingen werkt dit niet in de hand. Als verenigingen tijd en energie steken in een activiteit of workshop dan kijken ze te veel naar wat het moet opleveren. Dat kan bijvoorbeeld een eindproduct of resultaat zijn of ze hopen dat deelnemers lid worden van een/hun vereniging, terwijl dit mogelijk niet strookt met het doel van de andere partijen (zoals de school of de cultuurcoach zelf). Zij vinden de sociaal-emotionele opbrengst belangrijker. Zo vertelt een werkgever: "Soms lijkt kunst en cultuur te veel bezigheidstherapie ('leuk knutselen'). Het moet echt als middel ingezet gaan worden. Veel culturele aanbieders doen nu nog hun eigen ding. Als vakspecialist zit je vooral in je eigen hokje; wil je cultuur als middel inzetten dan vraagt dat meer; kijken naar wat de wijk nodig heeft."

Ook de samenwerking met culturele aanbieders is soms lastig. Cultuurcoaches merken dat sommige aanbieders vooral in traditioneel aanbod blijven hangen. Dit strookt niet altijd met de behoeften van de doelgroep: "Bij de aanbieders van cultuureducatie zorgde het voor wat frictie dat we heel erg vanuit de behoeften van de scholen de verbinding leggen. Dit betekent namelijk dat de aanbieders zich soms moeten aanpassen in plaats dat ze gewoon hun standaardproduct afleveren."

Respondenten vinden dat de regeling zorgt voor een oneerlijke verdeling tussen het aantal fte's voor sportcoaches en cultuurcoaches. Dit draagt bij aan een concurrentiegevoel. Er zijn wel wensen om meer samen te werken. Voor scholen is het vaak nog een keuze; óf ze kiezen voor cultuur óf voor sport. Bovendien is de buurtsportcoach volgens de respondenten beter geïntegreerd in de wijk en leveren zij meer specialisten. Idealiter zijn ze beiden - zij aan zij - aanpreekpunt voor alles wat met sport en cultuur te maken heeft in de wijk. Samen optrekken betekent een beter bereik van meer inwoners. Binnen enkele gemeenten is er wel sprake van samenwerking. Corona heeft hier een bijdrage aan geleverd. Cultuurcoaches en sportcoaches trokken samen op om programma's (naschools of in de wijk) te organiseren. De cultuurcoach zorgde hier vanzelfsprekend voor het culturele aanbod, de buurtsportcoach voor het sportieve aanbod. Zo doen ze nog steeds 'hun eigen ding' maar werken ze wel samen in één programma. Alhoewel er veel overeenkomsten zijn in het werk van de sportcoach en de cultuurcoach, is hetgeen de sportcoach doet niet altijd *te kopiëren* naar het culturele veld. Het domein sport en bewegen lijkt minder breed te zijn dan de culturele sector. Organisaties en structuren binnen de sportwereld zijn daardoor overzichtelijker, wat het werk van de sportcoach ook overzichtelijker maakt.

9.3.3 Monitoren en evalueren

Werkgevers en beleidsambtenaren worstelen met monitoren en evalueren. Sommige gemeenten stellen (aanvullende) meetbare kwantitatieve doelen. Het gaat dan bijvoorbeeld over aantallen activiteiten en deelnemers die ze (met de inzet van cultuurcoaches) beogen te bereiken. Werkgevers zijn het erover eens dat cijfers niet veel zeggen over het effect van de cultuurcoaches. Hoe ze dat wel in kaart kunnen brengen, vinden ze lastig. Vragen die ze opwerpen zijn: "Wat zijn realistische doelstellingen?", "Hoe zorgen we ervoor dat werkzaamheden van de cultuurcoaches geen 'los zand' zijn, maar dat er sprake is van duurzame inzet?" en "Hoe zorgen en weten we dat werkzaamheden 'iets' bijdragen aan het grotere geheel?". Een aantal respondenten geeft aan dat het instrument 'Zicht op cultuurcoaches' van LKCA geholpen heeft om meer

scherpte in (het behalen van) doelen en doelgroepen te krijgen. Cultuurcoaches geven aan dat het behalen van resultaten en effecten vooral een gevoel is dat je niet altijd kunt kwantificeren: “Liever een kwalitatief bereik van 50 mensen dan een kwantitatief bereik van 500.”

9.4 Bereiken van de doelstellingen van de regeling

Gevraagd naar de belangrijkste resultaten valt vaak het woord ‘verbindingen’: verbindingen in de wijk, tussen culturele aanbieders en scholen en tussen organisaties uit verschillende domeinen. Het lijkt er dus op dat de doelstellingen ‘Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen’ gerealiseerd wordt door het werk van de cultuurcoaches. Het versterken van cultuuraanbieders, een andere doelstelling uit de regeling, is daarbij ook een belangrijk aandachtspunt. Er is minder zicht op waar deze verbindingen toe leiden in de praktijk. Wel zetten ze in op ‘cultuurbeoefening mogelijk maken voor iedereen’, de eerste doelstelling uit de regeling. Uit de gesprekken bleek dan ook dat de regeling en bijbehorende doelstellingen in een Theory of Change te zetten zijn, die we hebben weergegeven in tabel 16.

Tabel 16 Aanzet Theory of Change

Impact /	Een leven lang cultuurbeoefening mogelijk maken voor iedereen
Effect	
Resultaat	
Activiteiten	Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen Het versterken van cultuuraanbieders
Middelen	fte cultuurcoach

In deze tabel zijn ook lege cellen. De constructie van de regeling is zo dat die lege cellen lokaal ingevuld moeten worden. Juist daar zitten ook vraagstukken van de beleidsrespondenten. Zo bleek al dat de gemeentelijke doelstellingen niet altijd SMART genoeg geformuleerd zijn en dat het aan de cultuurcoaches zelf is om invulling te geven aan hun werk. Bovendien werd benoemd dat men zoekende is naar een passende manier om dit werk en de resultaten te monitoren. We zouden kunnen concluderen dat er inderdaad lokaal verbindingen worden gelegd en dat culturele aanbieders worden ondersteund, maar dat we niet weten of dit ook bijdraagt aan het voor eenieder mogelijk maken om een leven lang actief cultuur te beoefenen.

9.5 Ondersteuningsbehoefte

De respondenten hebben behoefte aan kennisdeling en intervisie, zowel op regionaal als op landelijk niveau. Er worden verschillende ideeën geopperd voor de inhoud van deze kennisdeling en intervisie. Respondenten zijn vooral heel benieuwd hoe andere gemeenten verbinding leggen met het sociaal domein en hoe zij oog hebben voor borging en monitoring. Daarnaast zouden ze meer kennis willen over hoe andere domeinen in elkaar zitten en wie daar de spelers zijn. Ook wat grotere vraagstukken worden genoemd om kennis over uit te wisselen: wat zijn de uitdagingen van de huidige maatschappij, wat zijn gevaren en waar liggen (mogelijk) oplossingen? Voor bijna alle cultuurcoaches is het voornamelijk ‘learning on the job’. Werkgevers geven aan vaker te willen sparren over borging en monitoring en het financiële gedeelte van de regeling. Hoe stel je realistische doelen en hoe weet je of die bereikt worden?

9.6 Aanbevelingen

9.6.1 Aanbevelingen voor OCW & VNG

- 1 Zorg voor meer cultuurgeld zodat gemeenten meer fte's kunnen realiseren.
- 2 Stel een realistisch (hoger) normbedrag afgestemd op afgestudeerde hbo'ers.
- 3 Ontwikkel en deel een duidelijke visie over hoe de verschillende landelijke regelingen (CmK, Programma Cultuurparticipatie en Brede Regeling Combinatiefuncties) zich tot elkaar verhouden.
- 4 Maak vanuit deze visie een aangescherpte doelstelling/taakstelling/resultaatgebied voor de cultuurcoaches. Dat kan bijvoorbeeld door het opstellen van een Theory of Change.
- 5 Besteed in het kader aandacht aan de positie en het belang van de amateurkunst.

9.6.2 Aanbevelingen gemeenten

- 1 Breid fte's uit, meer in de diepte dan in de breedte: zorg voor meer uren per cultuurcoach in plaats van meer cultuurcoaches (met weinig uren).
- 2 Maak het werk van de cultuurcoach zichtbaar in de gemeente, bijvoorbeeld door (te investeren in) kwalitatieve evaluatieonderzoeken en/of door de werkzaamheden van de cultuurcoach (op een aantrekkelijke manier) zichtbaar te maken. Het geeft eigen inzichten in het bereiken van doelstellingen en helpt ook bij het creëren van politiek/bestuurlijk draagvlak.
- 3 Stem de inzet van de cultuurcoaches af met collega's van andere beleidsterreinen (sport, welzijn, zorg, jeugd). Of nog beter: maak een gezamenlijk plan voor de inzet van de combinatiefuncties.
- 4 Zorg ervoor dat cultuurcoaches een vrij te besteden activiteitenbudget krijgen. Dit geeft ze vrijheid, verantwoordelijkheid (en vaak creativiteit) om samen met partners programma's of activiteiten te realiseren of uit te breiden.
- 5 Zorg dat cultuurcoaches een goede afspiegeling zijn van de maatschappij om het bereik van (groepen) inwoners te vergroten.

9.6.3 Aanbevelingen richting landelijke en regionale ondersteuners

- 1 Zorg voor een tijdige en intensieve verspreiding van tools zoals het instrument *Zicht op cultuurcoaches* (Delmee & Poll, 2020). Ondersteun de cultuurcoaches, werkgevers en/of beleidsmedewerkers in de praktische vertaling van deze tools door er een training of advies-traject aan te koppelen, zodat ze hier actief mee aan de slag kunnen.
- 2 Zorg voor intervisiemomenten tussen beleidsmedewerkers/cultuurcoaches/werkgeversinstellingen over de inzet van cultuurcoaches. Ga in deze overleggen zowel op inhoudelijke thema's in als op procesmatige thema's.
- 3 Maak en verspreid best practices over (wijkgerichte) samenwerkingen met sport en bewegen en het sociaal domein.
- 4 Onderzoek waar uitdagingen en behoeften liggen voor (persoonlijke) ontwikkeling van de cultuurcoaches. Bied daarop (bestaande) trainingen/cursussen aan.

Literatuurlijst

Bergen, K. van, Korn, F., Rij, C. van, & Witvliet, M. (2021) *Evaluatie Brede Regeling Combinatiefuncties*. Regioplan.

CBS. (z. d.). *Wat voor werk doen zzp'ers?* www.cbs.nl/nl-nl/faq/zzp/wat-voor-werk-doen-zzp-ers, geraadpleegd 24 maart 2022.

Delmee, B., & Poll, J. (2020). *Zicht op cultuurcoaches. Vier stappen naar goede monitoring en evaluatie*. LKCA.

Lindert, C. van, Brandsema, A., Scholten, V., & Poel, H. van der. (2017). *Evaluatie Buurtsportcoaches. "De Brede impuls combinatiefuncties als werkend proces"*. Mulier Instituut.

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.

Oort, P. van. (2021). *Vooronderzoek combinatiefuncties Kunst en Cultuur. Gemeente Zoetermeer*. Culturele Zaken.

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.

Vulpen, M. van, Boonekamp, J., & Stallen, H. (2021). *Revitalisering van de amateurkunst: investeren in een betere ondersteuningsstructuur*. BMC.

Bijlage 1 Geschiedenis van de Brede Regeling Combinatiefuncties

Met de ondertekening van de Impuls brede scholen, sport en cultuur in 2007 door de bewindslieden van VWS en OCW, vertegenwoordigers van de VNG, NOC*NSF, Verenigde Bijzondere Scholen (VBS) en de Cultuurformatie, spraken deze partijen af voor cultuur te werken aan:

- het uitbreiden van het aantal brede scholen met sport- en cultuuraanbod in zowel het primair als het voortgezet onderwijs, om te beginnen in de veertig krachtwijken;
- het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en het stimuleren van actieve kunstbeoefening door jongeren.

In de bestuurlijke afspraken werd eveneens een verdeling over de verschillende sectoren opgenomen. Die verdeling was zo dat er ten minste 6% van de middelen moest worden ingezet in de cultuursector.

In 2012 investeerde het Ministerie van VWS in een uitbreiding en een bredere inzet van de combinatiefuncties. Met de nieuwe regeling, Brede impuls combinatiefuncties, wilde VWS dat sport niet alleen verbindingen legde met onderwijs, sportverenigingen en culturele organisaties, maar ook met welzijn, gezondheid en kinderopvang. De nieuwe buurtsportcoaches moesten zowel jong als oud stimuleren om meer te gaan bewegen en sport- en beweegaanbod organiseren in de buurt. Het aantal te realiseren (sport)coaches steeg met deze nieuwe impuls van minimaal 1.800 naar 2.900 fte. Het Ministerie van OCW zag in 2012 geen reden om de inzet van combinatiefuncties cultuur uit te breiden en te verbreden, dit ook in het licht van de aangekondigde bezuinigingen op cultuur in 2013.

In 2019 was dit anders. De regeling kreeg een andere focus, meer budget en ook de naam werd aangepast naar Brede Regeling Combinatiefuncties. De nieuwe doelstellingen waren als volgt geformuleerd:

- Een leven lang sporten, bewegen en deelnemen aan cultuur voor iedereen mogelijk maken, met in het bijzonder aandacht voor (talent)ontwikkeling van jeugd en jongeren op en rond scholen, voor mensen die in armoede leven en voor andere groepen die belemmeringen ervaren om deel te nemen.
- Duurzaam versterken en innoveren van sport-, beweeg- en cultuuraanbieders/vrijwilligersorganisaties.
- Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen.

Tevens werd in 2019 de landelijke normering dat 6% van de middelen moest worden ingezet in de cultuursector losgelaten.

Alle drie de regelingen waren een matchingsregeling. De rijksgelden werden uitgekeerd aan de gemeenten die wilden deelnemen en financieren 40% van het normbedrag voor één fte. De overige 60% van dit normbedrag moet door gemeenten betaald worden. Sinds 2012 moet het gemeentelijke deel ook bestaan uit cofinanciering door andere partijen in de gemeente. Door deze constructie zijn het feitelijk de gemeenten die de opdrachtgever zijn van de cultuurcoaches en bepalen zij waar en waartoe de cultuurcoaches worden ingezet. Dit doen zij wel in samspraak met het veld.

Colofon

Cultuurcoaches onder de loep

Auteurs

Emma Poelman (DSP-groep)

Josefiene Poll (LKCA)

Met medewerking van:

Hidde Hageman (LKCA)

Eindredactie

Soplutekst

Met dank aan: de provinciale en regionale kennispartners van LKCA betrokken bij dit onderzoek en de respondenten zelf.

Uitgever

LKCA

Lange Viestraat 365

Postbus 452

3500 AL Utrecht

030 711 51 00

info@lkca.nl

www.lkca.nl

DSP-groep

DSP-groep is een onafhankelijk bureau voor onderzoek, advies en management, gevestigd aan de IJ-oeveren in Amsterdam. Zij werken veelvuldig in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook voor maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal of lokaal niveau. Meer informatie: www.dsp-groep.nl

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl.

©LKCA Utrecht, april 2022

LKCA

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | www.lkca.nl | info@lkca.nl