

NIVEAU-ONDERSCHIEDENDE KENMERKEN (NOK)

KENMERK	CULTUURCOACH I	CULTUURCOACH II	CULTUURCOACH III
Functiebeeld	De functionaris heeft een faciliterende/uitvoerende rol.	De functionaris heeft een initiërende/ontwikkende rol.	De functionaris heeft een beleidsmatige/coördinerende rol (functioneel leidinggeven, eventueel vanuit de rol van meewerkend voorman).
Kern van de werkzaamheden	Faciliteren bij het plannen, organiseren en realiseren van activiteiten en projecten op basis van gegeven initiatieven/concepten. Uitvoeren van herhaaldelijke activiteiten en projecten. Leveren van een bijdrage aan/meedenken bij de ontwikkeling van nieuwe activiteiten.	Ontwikkelen, plannen, coördineren, realiseren en evalueren van activiteiten en projecten, ook binnen een complex werkveld.	Het (mede)ontwikkelen, implementeren en realiseren van beleid en het hoogover coördineren van de bijdragen van cultuurcoaches (mogelijk over verschillende gemeenten).
Aard van contactenveld	Vindt, verbindt, informeert, adviseert en enthousiasmeert direct betrokkenen operationeel binnen het eigen aandachtsgebied/sector.	Vindt, verbindt, begeleidt, informeert adviseert en enthousiasmeert betrokkenen bij complexe vraagstukken en verbindt op intersectoraal niveau voor duurzame netwerken.	Idem II + adviseert, begeleidt en informeert betrokkenen bij projecten en activiteiten en strategische (beleids)vraagstukken.
Optimalisatie & innovatie	Signaleert knelpunten en optimaliseert bestaande activiteiten binnen gegeven kaders. Kan op aanvraag input leveren vanuit de praktijk omtrent de behoefte aan nieuwe activiteiten en projecten op operationeel niveau.	Idem I + signaleert kansen, ontwikkelt nieuwe activiteiten.	Onderzoekt en analyseert (maatschappelijke, artistieke, economische) ontwikkelingen en draagt zorg voor de beoordeling en vertaling van ontwikkelingen t.b.v. bestaand en nieuw beleid.
Professionaliteit & deskundigheidsbevordering	Bezit kennis, organisatorische vaardigheden en vaardigheden ten aanzien van het eigen vakgebied en gebruikt deze in zijn/haar werk.	Houdt op eigen initiatief kennis en vaardigheden uit het eigen vakgebied bij en zorgt dat de kennis en vaardigheden doelmatig gebruikt kunnen worden.	Werkt op eigen initiatief aan het verbreden van kennis en vaardigheden op terreinen binnen én buiten het eigen vakgebied, die van belang zijn voor het bereiken van resultaten.
Kennis & ervaring	<ul style="list-style-type: none"> - mbo werk- en denkniveau; - heeft kennis van en ervaring met de doelgroep(en) binnen het eigen aandachtsgebied; - heeft ervaring met het (faciliteren van het) organiseren en uitvoeren van gegeven activiteiten en projecten of is in staat dit te doen; - is in staat om cultuuraanbieders te adviseren bij relatief eenduidige vraagstukken; - is in staat om te verbinden binnen de eigen/directe sector. 	Idem I + <ul style="list-style-type: none"> - hbo werk- en denkniveau; - heeft ervaring met het ontwikkelen, plannen, coördineren, realiseren en evalueren van (nieuwe) projecten en activiteiten of is in staat dit te doen; - heeft ervaring met het adviseren en begeleiden van cultuuraanbieders bij complexe vraagstukken en situaties binnen een complex werkveld of is in staat dit te doen; - is in staat om draagvlak te creëren en te enthousiasmeren; - heeft ervaring met het verbinden op intersectoraal niveau of is in staat dit te doen. 	Idem II + <ul style="list-style-type: none"> - hbo/wo werk- en denkniveau; - heeft inzicht in de relevante (maatschappelijke, politieke, artistieke, economische) ontwikkelingen en de impact/risico's/kansen hiervan; - heeft kennis van en ervaring met het (mede)opstellen van beleidsplannen; - heeft ervaring met opbouwen en onderhouden van een duurzaam netwerk (intersectoraal) of is in staat dit te doen.

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

NIVEAU-ONDSCHIEDENDE KENMERKEN (NOK)

COMPETENTIEPROFIEL

COMPETENTIE	CULTUURCOACH I	CULTUURCOACH II	CULTUURCOACH III
Samenwerken Een actieve bijdrage leveren aan het werk voor gemeenschappelijke doelen, ook wanneer dat geen direct persoonlijk belang dient. Daartoe de onderlinge communicatie bevorderen.	✓		
Dienstbaarheid Zich behulpzaam opstellen, gedreven zijn om praktische zaken voor anderen snel en adequaat uit te voeren.	✓		
Plannen en organiseren Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen inzetten om de gestelde doelen te kunnen bereiken.	✓	✓	
Resultaatgerichtheid Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten.	✓	✓	
Initiatief nemen Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten.		✓	✓
Omgevingsbewustzijn Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen en of andere omgevingsfactoren. Onderlinge verhoudingen binnen een organisatie erkennen en deze kennis effectief benutten.		✓	✓
Netwerken Vlot en effectief leggen en onderhouden van contacten met anderen ten dienste van het werk. Zich gemakkelijk in allerlei gezelschap begeven.		✓	✓
Voortgang bewaken Effectief controleren van de voortgang in eigen werk en dat van anderen, met de beschikbare tijd en middelen. Actief instellen en hanteren van daarop gerichte procedures en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.		✓	✓
Coachen Anderen begeleiden en motiveren om hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.			✓
Conceptueel denken Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.			✓

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

F249827/kvb/ek/310125

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