

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

| CULTUURCOACH III | |
|---|--|
| <p>Context De cultuurcoach heeft een beleidsmatige of coördinerende rol t.a.v. activiteiten en projecten. Projecten hebben doorgaans een doorlooptijd tot een jaar en een gemiddelde tot hoge complexiteit qua budgetverantwoordelijkheid en stakeholders. De cultuurcoach heeft voldoende aan sturing op hoofdlijnen (wet- en regelgeving, beleid, visie) en functioneert volledig zelfstandig op alle taken en situaties. De cultuurcoach is bekwaam om over complexe en/of strategische (beleids)vraagstukken en situaties te adviseren en te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie hiervan. De cultuurcoach heeft ervaring met het (duurzaam) verbinden op intersectoraal niveau op sociale domeinen (onderwijs, amateurkunst, gemeente, zorg en welzijn etc.). De cultuurcoach kan worden ingezet als generalist of als specialist. De cultuurcoach dient maatschappelijke impact te creëren waarbij cultuur kan worden ingezet als middel of als doel. Cultuurcoach kan fungeren als operationeel leidinggevende voor andere cultuurcoaches.</p> | |
| <p>Doel Het ontwikkelen, plannen, coördineren, realiseren en evalueren van cultuur-gerelateerde activiteiten en projecten en (mede)ontwikkelen van beleidsplannen en -adviezen.</p> | |
| <p>Rapportagestructuur Direct leidinggevende: vakinhoudelijk leidinggevende Geeft leiding aan: cultuurcoach I, II (functioneel)</p> | |
| Resultaat/bijdrage | Resultaatindicatoren |
| <p>1. Input beleidsontwikkeling Beleidsplannen- en adviezen voor afgebakende onderwerpen omtrent cultuur/participatie zijn (mede)opgesteld. Deze zijn binnen de kaders van vastgestelde koers en visie omtrent cultuur/participatie en in lijn met doelstellingen, in- en externe ontwikkelingen en behoeften en wensen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - input vanuit in- en externe overleggen; - rekening houdend met doelstellingen, ontwikkelingen en behoeften/wensen; - kwaliteit van input voor beleidsplan- en advies. |
| <p>2. Informatie & advies Stakeholders zijn geadviseerd bij het stimuleren/enthousiasmeren van het cultuurklimaat (door onder meer te adviseren rondom projecten/activiteiten, en (maatschappelijke) trends en ontwikkelingen en de impact daarvan op het aandachtsgebied te volgen).</p> | <ul style="list-style-type: none"> - inzicht in relevante ontwikkelingen; - aantal overgenomen adviezen; - juistheid verstrekte informatie; - tevredenheid doelgroep. |
| <p>3. Coördinatie projecten en activiteiten De bijdrage van andere cultuurcoaches op de ontwikkeling, planning, coördinatie, realisatie en evaluatie van projecten en activiteiten is voor een of meerdere toegewezen gemeente(n) (hoogover) gemonitord en gecoördineerd. Bij (dreigende) issues is ondersteund/geadviseerd.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - inzicht in (voortgang) projecten en activiteiten; - mate van coördinatie; - tevredenheid van ondersteuning/advies. |
| <p>4. Netwerken Het netwerk van in- en externe contacten is beheerd, waarbij lokale verbindingen zijn gestimuleerd en uitgebouwd d.m.v. nieuwe samenwerkingsverbanden binnen en buiten het eigen werkveld. Financieringsmogelijkheden zijn besproken met samenwerkingspartners en (na fiatting van leidinggevende/opdrachtgever) zijn afspraken gemaakt/contracten opgesteld.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - versterking in- en externe betrokkenen; - bekendheid, vindbaarheid, zichtbaarheid bij relevante (strategische) contacten/stakeholders; - aantal nieuwe samenwerkingsverbanden; - kwaliteit breedte en diepte relaties; - aantal afspraken financieringsmogelijkheden; - tevredenheid samenwerkingspartners. |
| <p>5. Functioneel/vakinhoudelijk leidinggeven Betreffende collega's zijn vanuit een specifieke vakinhoudelijke verantwoordelijkheid voorzien van sturing, richtlijnen en aanwijzingen om de dagelijkse werkzaamheden uit te voeren en beoogde doelstellingen te realiseren (mogelijk over verschillende gemeenten).</p> | <ul style="list-style-type: none"> - kwaliteit richtlijnen en aanwijzingen; - tevredenheid betreffende collega's. |

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

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

| | |
|---|--|
| 6. Optimalisatie aanbod Op basis van gesignaleerde en opgehaalde evaluaties van activiteiten zijn in overleg met samenwerkingspartners bestaande activiteiten geoptimaliseerd. De behoeften en wensen vanuit diverse doelgroepen binnen het aandachtsgedebied en (maatschappelijke, artistieke, economische) ontwikkelingen zijn geïnventariseerd. Deze zijn vertaald naar bestaande activiteiten en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten. | <ul style="list-style-type: none">- inzicht in verbetermogelijkheden;- aansprekend aanbod van activiteiten;- inzicht in wensen en behoeften;- in aansluiting op wensen/behoeften doelgroep(en). |
| Bezwarende werkomstandigheden Niet van toepassing. | |

| |
|---|
| Kennis & ervaring |
| <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. |

| |
|---|
| Kerncompetenties |
| 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.

F249826/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.