

Leeswijzer: Hoe gebruik ik de profieluitwerkingen Cultuurcoach?

In deze leeswijzer vind je meer informatie over de vernieuwde uitwerking van het profiel Cultuurcoach, en hoe je als gemeente, cultuurcoach of werkgever deze profieluitwerkingen kan toepassen in jouw praktijk.

De cultuurcoach is één van de zes profielen in de Brede Regeling Combinatiefuncties. De Cultuurcoach legt lokaal verbindingen in buurt en wijk, en stimuleert zo actieve cultuurparticipatie met culturele initiatieven in o.a. welzijn, jongerenwerk en school. Zo draagt de cultuurcoach bij aan de algemene doelen van de Brede Regeling Combinatiefuncties, te weten:

- Meer kinderen, jongeren en volwassenen die sporten, bewegen en meedoen aan cultuur. Het gaat hierbij ook om kwetsbare groepen en mensen die achterblijven in sport-, beweeg- en cultuurdeelname;
- Sterke aanbieders in sport, bewegen en cultuur waarbij kwaliteit, veiligheid en toegankelijkheid geregeld is;
- Een sterke verbinding tussen sport, bewegen en cultuur met andere domeinen en programma's (onderwijs, gezondheid, zorg, welzijn en sociale zaken/armoede & schulden) die bijdragen aan de bovenste twee ambities.

Om richting te geven aan de diverse manieren waarop een cultuurcoach opereert in het veld, is het profiel van Cultuurcoach nader uitgewerkt. Het profiel is voorzien van drie functieniveaus en vijf labels die de domeinen weergeven waarin een cultuurcoach werkzaam kan zijn.

De documenten zijn opgesteld op eenzelfde wijze als de andere profielen in de Brede Regeling Combinatiefuncties, te weten Buurtsportcoach, Combinatiefunctionaris Onderwijs, Clubkadercoach (incl. Verenigingsmanager en Sportparkmanager), Beweegcoach en Coördinator Sport en Preventie. Dit helpt gemeenten om een integrale afweging te maken van de lokaal benodigde inzet van de beschikbare BRC-middelen.

Het functieprofiel Cultuurcoach is opgesteld door bureau EVZ organisatie-advies, samen met LKCA en een werkgroep van werkgevers van cultuurcoaches, gemeenteambtenaren en provinciale culturele steuninstellingen. De profielen zijn getoetst in een klankbordgroep van cultuurcoaches, teamleiders van cultuurcoaches, en gemeenteambtenaren.

Toepasbaarheid

Deze documenten zijn met name behulpzaam voor:

- Gemeenten, om duidelijke opdracht en/of kaders te bepalen voor de inzet van de Cultuurcoach en om een honorering te kunnen hanteren passend bij het uitvoeringsniveau. Dit is met name relevant voor gemeenten die:
 - beginnend zijn in het aanstellen van (een) cultuurcoach(es);
 - nog geen duidelijke opdracht en/of kaders heeft voor de cultuurcoach(es);
 - vanwege hun kleine of middelgrote omvang* beperkte BRC-middelen (en dus FTE) beschikbaar hebben;
 - de inzet van de cultuurcoaches beter willen kunnen vergelijken met de inzet van andere combinatiefunctionarissen.
- Cultuurcoaches, om meer houvast te hebben in de afbakening van taakstelling en opdracht (in samenspraak met de werkgever) en om inzicht te krijgen hun mogelijke carrièrepad.
- Werkgevers en leidinggevenden, om de taakstelling van een cultuurcoach te helpen afbakenen en vormgeven, en om beter te kunnen sturen op resultaat.

**Grotere gemeenten hebben doorgaans meer FTE beschikbaar voor cultuurcoaches en zijn in veel gevallen meer ervaren in hun inzet. Het kan zijn dat zij een eigen systematiek hanteren en zich dus minder herkennen in de labels en de functieniveaus. In de praktijk kunnen cultuurcoaches in grotere gemeenten bijvoorbeeld vooral worden ingezet in de verlengde schooldag, aanvullend aan de onderwijstijd.*

3. Functieniveaus I, II en III

Tot voorheen bestond er geen duidelijke beschrijving over het functieniveau waarop cultuurcoaches werken, terwijl in de praktijk cultuurcoaches op verschillende functieniveaus werkzaam kunnen zijn. Daarom is een differentiatie in functieniveaus verwerkt in de nieuwe profielbeschrijving. De functieniveaus geven het carrièrepad weer die een cultuurcoach kan doorlopen en variëren van faciliterend/uitvoerend (niveau I), via initiërend/ontwikkeland (niveau II) naar beleidsmatig/coördinerend (niveau III).

Opdrachtgevers gebruiken de functieomschrijvingen als 'referentiefunctie' en ontwikkelen op basis hiervan een eigen tekst. De referentie-functieomschrijvingen geven een beeld van wat logisch en redelijk is om van verschillende soorten cultuurcoaches te verwachten. Dit legt een heldere en uitlegbare basis voor de aanstelling van een cultuurcoach en bijpassende kennis en ervaring, competenties en beloning.

In het document **Niveau Onderscheidende Kenmerken** (NOK) worden de kenmerken weergegeven waarmee de diverse uitvoeringsniveaus kunnen worden onderscheiden. Deze kenmerken zijn gebaseerd op passende functiekenmerken voor de functie van cultuurcoach, namelijk: functiebeeld, kern van de werkzaamheden, aard van contactenveld, optimalisatie & innovatie, professionaliteit & deskundigheidsbevordering en ook kennis en ervaring. Dit geeft enerzijds een beeld van de verwachtingen en toegevoegde waarde van de cultuurcoaches per niveau separaat en dit biedt ook de basis voor een gesprek hierover tussen de cultuurcoach en opdrachtgever. Anderzijds geeft het ook een beeld wat er gevraagd is voor doorontwikkeling (van bijvoorbeeld niveau I naar niveau II).

De uitvoeringsniveaus en inschaling zijn getoetst aan de verschillende cao's in de kunst- en cultuursector, waaronder de CAO Sociaal Werk, CAO Kunsteducatie, CAO Musea, CAO Bibliotheek en CAO Gemeenten. Zie hiervoor het document **CAO-indicaties**. Afhankelijk van het niveau waarop de cultuurcoach werkzaam is, kunnen verschillende inschalingen van toepassing zijn. Per niveau is een advies gegeven voor de indeling in de verschillende cao's. Opdrachtgevers maken op basis van de zelf opgestelde functieomschrijving de afweging om dit advies over te nemen of om van functieschaal af te wijken.

4. Labels

In de praktijk zijn cultuurcoaches werkzaam in verschillende rollen met verschillende aandachtsgebieden. Voortbouwend op deze rollen, zijn in het nieuwe functieprofiel vijf labels uitgewerkt: Educatie, Amateurkunst/ Cultuurbeoefening in de vrije tijd, Talentontwikkeling, Verenigingsondersteuning en Zorg en Welzijn. In alle labels hanteren we de overkoepelende term 'cultuurcoach'. Het staat gemeenten vrij om indien gewenst een lokaal eigen label (en naamvoering) te gebruiken (zo wordt de cultuurcoach in de praktijk ook wel aangeduid als bijvoorbeeld cultuurmakelaar, cultuurverbinder, cultuuraanjager), zolang dit past binnen de eerdergenoemde doelen van de BRC.

De labels zijn bedoeld ter inspiratie en bieden houvast voor de opdracht die een cultuurcoach meekrijgt. Gemeenten/ opdrachtgevers mogen zelf kiezen welke (combinaties van) labels voor hen het beste passen. Maar let op: de labels hebben als doel te komen tot een realistische afgebakende opdracht. Het is daarom raadzaam het combineren van labels te beperken binnen een aanstelling, zeker wanneer een cultuurcoach in deeltijd werkt.