

# Inventarisatie cultuurcoaches

Rapportage  
september 2013



## Inhoud

Voorwoord	5
<b>1 Samenvatting en conclusies</b>	<b>7</b>
1.1 Positionering en werkzaamheden	7
1.2 Samenwerking met sport	7
1.3 Ontwikkelingen binnen de gemeente	8
1.4 Wensen voor ondersteuning	8
<b>2 Populatie en respons</b>	<b>9</b>
2.1 Populatie	9
2.2 Responsgroep	11
<b>3 Positionering en werkzaamheden</b>	<b>12</b>
3.1 Dienstverband	12
3.2 Doel en doelgroep	14
3.3 Taken	16
<b>4 Samenwerking met sport</b>	<b>19</b>
<b>5 Ontwikkelingen binnen de gemeente</b>	<b>21</b>
<b>6 Wensen voor ondersteuning</b>	<b>24</b>
<b>Bijlage: Vragenlijst</b>	<b>27</b>



## Voorwoord

De bewindslieden van VWS en OCW tekenden op 10 december 2007 het document 'Impuls brede scholen, sport en cultuur', samen met vertegenwoordigers van de VNG, NOC\*NSF, de Verenigde Bijzondere scholen (VBS) en de Cultuurformatie. Met deze handtekeningen werd de 'combinatiefunctionaris brede scholen ( sport) en cultuur' geboren, voor cultuur de cultuurcoach genaamd. De cultuurcoach werkt in een combinatiefunctie in zowel de sector onderwijs als in de sector cultuur en is in dienst bij één werkgever. Een combinatiefunctie omvat daarmee uit twee soorten werkzaamheden, die binnen- en buitenschools kunnen worden ingezet.

De ambitie was om in 2012 alle Nederlandse gemeenten de mogelijkheid te bieden cultuurcoaches aan te stellen met een totaal volume voor de culturele sector van 150 formatieplaatsen. Hoofddoelstelling was het vergroten van het aantal brede scholen met een cultureel aanbod.

Overigens zijn het de gemeentebesturen die kiezen met welke scholen of culturele instellingen de functie wordt ingevuld, en op welke wijze.

De uitvoering van de introductie en ondersteuning van de cultuurcoach werd ondergebracht bij de Cultuurformatie. De Cultuurformatie was een initiatief van Kunsten '92, de Federatie Cultuur, FNV KIEM en de Federatie van Kunstenaarsverenigingen. Het betrof een strategisch samenwerkingsverband van enkele tientallen culturele koepels en kunstenaarsorganisaties. Bert Holvast was de projectbegeleider van De Cultuurformatie.

Onder leiding van Bert Holvast, en in samenwerking met Hans Muiderman en Dirk Monsma, zijn verschillende activiteiten georganiseerd. Zij werkten mee aan de jaarlijkse kennisdagen Combinatiefuncties, lieten zich adviseren over allerlei onderwerpen door een redactieraad, en richtten de cultuurcoachambassade in, een netwerk met zes topcoaches die werken aan het verbeteren van de kwaliteit van cultuureducatie en de leerprestaties van kinderen. De cultuurcoachambassade heeft onder meer het profiel van de cultuurcoach ontwikkeld.

De 'Impuls brede scholen, sport en cultuur' is een structurele regeling. Het rijk financierde in het eerste jaar van deelname aan de regeling het gehele bedrag aan de deelnemende gemeenten. In de jaren daarna ontvingen gemeenten veertig procent van het rijk en matchten zij dit bedrag met eigen middelen. Ook in die zin kun je spreken van een combinatiefunctie. De middelen vanuit de overheid zijn structureel, dus de 40% subsidie blijft beschikbaar voor combinatiefunctionarissen. Dat betekent overigens niet dat de middelen bij de gemeenten ook structureel zijn. De gemeente voert zelf de regie over de invoering, uitvoering en subsidiëring van de cultuurcoaches.

De invoering en ondersteuning van de cultuurcoach werd voor vier jaar als project ondergebracht bij de Cultuurformatie. In januari 2013 is het project bij het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) ondergebracht als structurele activiteit in het beleidsplan. Op basis van deze inventarisatie en een bijeenkomst met de cultuurcoachambassade zullen de activiteiten van het LKCA voor de komende jaren worden bepaald.



# 1 Samenvatting en conclusies

## 1.1 Positionering en werkzaamheden

Veel cultuurcoaches hebben een tijdelijk contract van 3 à 4 jaar. Opvallend is dat 45% van de respondenten aangeeft nog dit jaar uit dienst te zullen treden, en nog eens 31% treedt in 2014 uit dienst. Veel van de respondenten zijn ondergebracht bij een centrum voor de kunsten, behalve in de kleine gemeenten. Daar worden ze vaker geïntegreerd bij welzijns- of sportorganisaties. Veel van de respondenten werken vanuit een culturele organisatie voor meerdere (en soms alle) scholen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de taken die de respondenten vervullen meer coördinerend van aard zijn. In dit licht is de keuze van de gemeenten om cultuurcoaches onder te brengen bij een centrum voor de kunsten ook logisch. Deze vervullen immers vaak al een ondersteunende dan wel bemiddelende taak richting scholen.

De respondenten zijn zeer tevreden over hun takenpakket en positionering. Wanneer men echter vraagt wat het takenpakket is van de 'ideale cultuurcoach', scoren taken die in werkelijkheid tot het takenpakket van de respondenten behoren laag. Andere taken als 'lesgeven aan kinderen' en 'deskundigheidsbevordering van leerkrachten en medewerkers van culturele instellingen' scoren dan weer hoger. Hoewel veel respondenten hun werk graag doen en het ook van belang vinden dat het werk gedaan wordt, ervaren zij toch een gebrek aan draagvlak, zowel bij de gemeente als bij scholen, en gebrek aan tijd en geld.

In het rapport van Oberon (Beter minder, maar beter, 2011) wordt gepleit voor een cultuurcoach met een meer uitvoerend profiel die slechts wordt ingezet op een klein aantal scholen. In de praktijk blijken de respondenten een meer coördinerende taak te hebben en hier ook tevreden over te zijn. Aan de andere kant lijken ze het eens te zijn met het pleidooi van Oberon, wanneer blijkt dat de 'ideale cultuurcoach' volgens de respondenten een meer uitvoerend profiel heeft.

## 1.2 Samenwerking met sport

De helft van de respondenten zegt samen te werken met de sportcoaches en/of de buurtsportcoaches. De samenwerking bestaat voornamelijk uit het op de hoogte houden van elkaars activiteiten en het afstemmen van de planning van de activiteiten, dan wel een gezamenlijke informatievoorziening naar buiten in de vorm van een website. De samenwerking met sport lijkt in de kleine gemeenten beter gewaardeerd te worden dan in de grotere gemeenten. Respondenten uit kleine gemeenten zeggen allen samen te werken met sport en waarderen deze samenwerking ook hoger dan respondenten werkzaam in middelgrote en grote gemeenten. Het is goed denkbaar dat in kleine gemeenten met een beperkte infrastructuur samenwerking meer voor hand ligt en door kortere lijnen ook beter van de grond komt.

### 1.3 Ontwikkelingen binnen de gemeente

Het merendeel van de respondenten heeft te maken met bezuinigingen. Vooral de bezuinigingen op buitenschoolse cultuureducatie zijn van invloed op het werk van de respondenten, maar ook de bezuinigingen op binnenschoolse cultuureducatie werken door. Effecten van bezuinigingen zijn onder meer een kleiner activiteitenbudget en een sterke nadruk op binnenschoolse cultuureducatie. Doorlopende leerlijnen naar buitenschoolse activiteiten lijken onder druk te staan. De omvang van de invloed van bezuinigingen is zeer divers, en niet gerelateerd aan de grootte van de gemeente waar men werkzaam is. Naast inhoudelijke consequenties zijn er ook gevolgen voor de positie van de cultuurcoaches. Zo noemt een respondent dat enkele cultuurcoaches uit vaste loondienst zijn ontslagen en nu hetzelfde werk moeten verrichten als ZZP'er. In de hoedanigheid van ZZP'er beschikken zij vaak over minder faciliteiten, zoals een geschikte werkruimte. Daarnaast blijkt dat sommige respondenten die aan de slag waren als ZZP'er vervangen zijn door mensen in vaste loondienst. Ook kwam het een enkele keer voor dat het uurloon met 25% naar beneden werd bijgesteld.

### 1.4 Wensen voor ondersteuning

Uit de inventarisatie blijkt dat cultuurcoaches flexibel, creatief en vindingrijk moeten zijn. Ook laat de inventarisatie zien dat de functie van cultuurcoach in de verschillende gemeenten zeer divers wordt ingevuld, afhankelijk van de lokale situatie. De cultuurcoaches pionieren en zeker wanneer zij de enige cultuurcoach in de gemeente zijn, blijkt dat zij een sterke ondersteuningsbehoefte hebben. Uit de vragenlijst kwamen een aantal randvoorwaardelijke en een aantal inhoudelijke vraagstukken naar voren:

- Randvoorwaardelijk:
  - Toepasbare cao
  - Inschaling van de functie
  - Benutten van verschillende geldstromen voor activiteiten
  - Creëren van draagvlak
- Inhoudelijk:
  - Doorgaande leerlijnen
  - Verbinding met andere vakken

De respondenten waren duidelijk over hoe deze ondersteuning vorm moest krijgen. Zij hebben vooral behoefte om met andere cultuurcoaches bijeen te komen in netwerkbijeenkomsten. Het inhoudelijke karakter van deze netwerkbijeenkomsten is nog wel onderwerp van discussie. De meeste respondenten hebben genoeg aan het uitwisselen van informatie en ervaringen, terwijl één enkele respondent meer de kant op zou willen van intervisiebijeenkomsten.

Naast deze netwerkbijeenkomsten heeft men behoefte aan een website die gecombineerd wordt met een nieuwsbrief en een online forum. Uit de toelichting blijkt dat de website gevuld moet worden met actuele praktijkvoorbeelden en achtergrondinformatie over inhoudelijke vraagstukken, zoals doorgaande leerlijnen.



## 2 Populatie en respons

### 2.1 Populatie

Met de Impuls Brede scholen, Sport en Cultuur willen de ministeries van OCW en VWS meer samenhang tussen onderwijs, sport en cultuur scheppen. De Impuls is gefaseerd ingevoerd. In 2008 kwam de eerste tranche beschikbaar voor de G31-gemeenten. Na 2008 volgden nog drie tranches waarbij alle overige Nederlandse gemeenten aan de beurt kwamen. Deelname van gemeenten aan de Impuls was vrijwillig. De rijksbijdrage is in principe voor alle gemeenten beschikbaar en structureel. Een concrete doelstelling die destijds is vastgelegd in de bestuurlijke afspraken is het realiseren van 2500 combinatiefuncties in 2012.

Op 13 februari 2012 zijn de bestuurlijke afspraken vernieuwd. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen. Allereerst is dat een wijziging in het normbedrag per functionaris van € 45.000 naar € 50.000. De Monitor Impuls Brede Scholen Sport en Cultuur over 2012 zegt hierover: 'Deze ophoging stelt gemeenten en sectoren in staat om kwalitatief goed personeel aan te stellen. Het totaal beschikbare budget bij Rijk en gemeenten blijft gelijk. [...] Tegelijk met de verhoging van het normbedrag is er ook voor gekozen de cofinanciering te versoepelen. Gemeenten mogen gebruikmaken van cofinanciering van derde partijen, zoals scholen en culturele instellingen, om de gemeentelijke cofinanciering te kunnen realiseren.' Deze wijziging is ingegeven door de economische crisis. Veel gemeenten gaven aan dat het realiseren van de oorspronkelijke doelstellingen van 2500 combinatiefuncties onder druk was komen te staan. Naast de eerder genoemde wijzigingen in de bestuurlijke afspraken is daarom ook een aanpassing gedaan in het aantal te behalen formatieplaatsen in 2012. Per 2012 kunnen deelnemende gemeenten kiezen of zij 60%, 80% of 100% gaan realiseren van het voor de gemeente oorspronkelijk per eind 2012 geldende aantal formatieplaatsen. De *Samenvatting monitor Impuls brede scholen, sport en cultuur over 2011* meldt: 'In totaal hebben 87 gemeenten van de 308 deelnemende gemeenten gekozen voor 60% of 80%. Het verwachte aantal gerealiseerde formatieplaatsen aan het eind van 2012 is ruim 1.800.'

Een laatste wijziging in de bestuurlijke afspraken is dat de Impuls nu gecombineerd is met 'Sport en Bewegen in de Buurt', ondertekend door het Ministerie van VWS, VNG, NOC\*NSF, VNO NCW en MKB Nederland. Onderdeel van het programma 'Sport en Bewegen in de Buurt' is een nieuwe financiële impuls voor gemeenten om combinatiefunctionarissen, werkzaam als buurtsportcoaches, op lokaal niveau in te zetten. Beide impulsen zijn gecombineerd en dragen vanaf 2012 de naam: 'Brede impuls combinatiefuncties'<sup>1</sup>. Van de 408 gemeenten die Nederland telt, nemen er maar liefst 373<sup>2</sup> (91%) deel aan de regeling 'Brede impuls combinatiefuncties' (stand 1 januari 2013).

Niet alleen over het aantal te realiseren fte aan combinatiefuncties zijn afspraken gemaakt, maar ook over hoe deze verdeeld moeten worden over de sectoren Primair Onderwijs,

1 Bron: [http://www.combinatiefuncties.nl/nieuws.asp#1\\_23](http://www.combinatiefuncties.nl/nieuws.asp#1_23), 16 augustus 2013

2 Bron: [http://www.vng.nl/files/vng/deelnamelijst\\_per\\_1-januari\\_2013\\_brede\\_impuls\\_combinatiefuncties.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/deelnamelijst_per_1-januari_2013_brede_impuls_combinatiefuncties.pdf), 16 augustus 2013

Voortgezet Onderwijs, Sport en Cultuur. In onderstaande tabel is weergegeven welke normen zijn gesteld in de bestuurlijk afspraken en wat er gerealiseerd is<sup>3</sup>.

	Norm	Gerealiseerd
Primair Onderwijs	34 %	35 %
Voortgezet onderwijs	10 %	12 %
Sport	50%	42%
Cultuur	6%	8%
Anders	-	4%

Opvallend aan de norm is dat de fte's vooral ten goede komen aan Sport en het Primair Onderwijs. Op 13 december 2012 informeerde de VNG haar leden in een ledenbrief<sup>4</sup> over een aantal ontwikkelingen rond cultuureducatie, amateurkunst en cultuurcoaches, waaronder de afspraak dat 6% van de fte's voor combinatiefuncties ten goede moet komen aan cultuur. In haar brief zegt de VNG hierover: 'De uitbreiding van de Impuls vanaf 2012 is louter gericht op sport en bewegen, ondanks het verzoek van velen onder u en van ons om ook cultuur bij deze uitbreiding te betrekken.' De overschrijding van de norm voor cultuur met 2%, zoals blijkt uit de monitor, onderstreept deze zinsnede uit de ledenbrief van de VNG. Desalniettemin blijft het aandeel cultuur in deze Impuls zeer minimaal. Wel kan men zich hierbij afvragen of alle deelnemende gemeenten aan de regeling zowel fte voor sport als fte voor cultuur hebben gerealiseerd. Zo blijkt bijvoorbeeld in de publicatie 'Veranderende tijden' (LKCA) dat het aandeel fte voor cultuur in een kleine gemeente zo minimaal zou zijn dat besloten werd geen cultuurcoach aan te stellen.

Omdat de invulling van de combinatiefuncties bepaald wordt door de gemeenten, is het interessant om na te gaan hoe de verhouding is tussen kleine (< 30.000 inwoners), middelgrote (30.000 - 90.000 inwoners) en grote gemeenten (>90.000) in Nederland en vervolgens onder deelnemende gemeenten aan de Impuls. Dit is te zien in onderstaande tabel. Hieruit is af te leiden dat deelname aan de regeling verhoudingsgewijs gelijk verdeeld is onder deze groepen. Zo neemt 89% van de kleine gemeenten deel, 96% van de middelgrote en 100% van de grote gemeenten.

	Kleine gemeenten (< 30.000 inwoners)	Middelgrote gemeenten (30.000 - 90.000 inwoners)	Grote gemeenten (>90.000 inwoners)	Totaal
Nederland	247 (61%)	129 (32%)	32 (8%)	408 (100%)
Deelname impuls	220 (59%)	124 (33%)	32 (9%)	373 (100%)

3 Bron: Samenvatting monitor Impuls brede scholen, sport en cultuur over 2011

4 Bron: [http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2012/ledenbrief\\_12\\_108\\_0.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2012/ledenbrief_12_108_0.pdf)

## 2.2 Responsgroep

Om na te gaan of de resultaten uit deze inventarisatie representatief zijn voor de populatie, is het van belang om te kijken hoe de verdeling is in de responsgroep over kleine, middelgrote en grote gemeenten. Eerst is daarvoor een analyse op het adressenbestand gedaan. Het LKCA ontving van de Cultuurformatie een bestand van ongeveer 100 (e-mail)adressen. Vervolgens heeft het LKCA dit bestand aangevuld met de bij hen bekende adressen van cultuurcoaches. Uiteindelijk resulteerde dit in een adressenbestand van 217 mailadressen van cultuurcoaches. Het is niet te achterhalen of dit alle cultuurcoaches zijn, mogelijk zijn het er meer. Onderstaande tabel laat zien in welke type gemeente (klein, middelgroot en groot) de aangeschreven cultuurcoaches werkzaam zijn en hoe dit zich verhoudt tot de deelnemende gemeenten in Nederland.

	Kleine gemeenten	Middelgrote gemeenten	Grote gemeenten	Onbekend	Totaal
Deelname impuls	220 (59%)	124 (33%)	32 (9%)	-	373 (100%)
Adressenbestand	26 (12%)	69 (32%)	115 (53%)	7 (3%)	217 (100%)

Deze tabel laat zien dat het adressenbestand een scheve verdeling heeft naar gemeentegrootte ten opzichte van de deelnemende gemeenten aan de impuls. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de grote gemeenten meer budget hebben en het aandeel voor cultuur daarmee ook groter is. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de responsgroep deze zelfde scheve verdeling laat zien. Uiteindelijk hebben 92 van deze 217 aangeschreven cultuurcoaches de vragenlijst geheel of gedeeltelijk ingevuld. Wanneer we nagaan in welke gemeenten deze 92 respondenten werkzaam zijn, en dit vergelijken met het adressenbestand, valt op dat de verdeling over de gemeentegrootte ongeveer gelijk is.

	Kleine gemeenten	Middelgrote gemeenten	Grote gemeenten	Onbekend	Totaal (=100%)
Adressenbestand	26 (12%)	69 (32%)	115 (53%)	7 (3%)	217
Responsgroep	10 (11%)	26 (28%)	57 (62%)	-	92

Hieruit blijkt dat voornamelijk de cultuurcoaches werkzaam in grote gemeenten gereageerd hebben. Omdat we echter niet weten of alle deelnemende gemeenten aan de Impuls ook cultuurcoaches hebben gerealiseerd, is het moeilijk te achterhalen in hoeverre de resultaten van deze inventarisatie representatief zijn. In ieder geval is duidelijk dat vooral cultuurcoaches werkzaam in grote gemeenten de vragenlijst hebben ingevuld. Omdat dit het beeld kan vertekenen voor cultuurcoaches werkzaam in kleine of middelgrote gemeenten zal daarom, daar waar mogelijk en zinvol, in de resultaten een onderscheid gemaakt worden tussen de respondenten werkzaam in kleine, middelgrote en grote gemeenten.

### 3 Positionering en werkzaamheden

#### 3.1 Dienstverband

Allereerst vroegen we sinds wanneer de respondenten werkzaam zijn als cultuurcoach. Hieruit blijkt dat de meeste respondenten nog niet heel lang in dienst zijn: 68 % van de respondenten is in 2010 of later in dienst getreden. Uiteraard hebben we ook gevraagd tot wanneer hun contract loopt. Hieruit bleek dat drie van de respondenten reeds uit dienst zijn en dat 76,5% dit jaar of volgend jaar uit dienst treedt. Opvallend is het hoge aantal respondenten dat de datum 'uit dienst' niet heeft ingevuld: dit betreft maar liefst 44,5% van de respondenten. Wellicht dat bij deze mensen niet bekend is tot wanneer zij in dienst blijven als cultuurcoach. Het vermoeden bestaat echter wel dat de meeste respondenten een tijdelijk contract hebben. Gezien de grote percentages bij 2009, 2010 en 2012 als jaar van indiensttreding en de grote percentages bij 2013 en 2014 als jaar waarin men uit dienst gaat, is het waarschijnlijk dat de meeste respondenten een contract hebben van 3 à 4 jaar, waarvan het merendeel dus dit jaar of volgend jaar eindigt.

Jaar indiensttreding			Jaar uit dienst		
Jaar	Frequentie	Percentage	Jaar	Frequentie	Percentage
2003	1	1,3	2012	3	5,9
2006	1	1,3	2013	23	45,1
2007	1	1,3	2014	16	31,4
2008	8	10,7	2015	2	3,9
2009	13	17,3	2016	3	5,9
2010	22	29,3	2017	1	2,0
2011	8	10,7	2030	2	3,9
2012	15	20,0	2050	1	2,0
2013	6	8,0	N=51 (41 niet ingevuld)		
N=75 (17 niet ingevuld)					

We hebben ook gevraagd hoe groot de omvang van het dienstverband als cultuurcoach is. Respondenten konden kiezen of ze dit invulden in fte of in klokuren per week. 19 respondenten vulden niets in, 52 respondenten vulden óf fte, óf klokuren per week in, 21 respondenten vulden én fte én klokuren per week in.

40 respondenten vulden de vraag voor 'fte' in. De reikwijdte van de gegeven antwoorden loopt uiteen van 0 fte tot 55 fte. De respondenten die 0 fte hebben ingevuld, zijn waarschijnlijk respondenten met een 0-uren contract. Omdat een aanstelling maximaal een omvang van 1 fte kan zijn, heeft een aantal respondenten (met antwoorden hoger dan 1) de vraag niet goed ingevuld. Het gaat daarbij om 24 van de 40 respondenten. Dit betekent dat 16 van de gegeven antwoorden waarschijnlijk juist zijn. Het gemiddelde van deze 16 is 0,66 fte. Echter, of dit representatief is voor alle cultuurcoaches is moeilijk te zeggen op basis van 16 gegeven antwoorden.

54 respondenten vulden de vraag voor 'klokuren per week' in. De reikwijdte van de gegeven antwoorden loopt uiteen van 0 tot 9870 klokuren per week. Aangezien een werkweek, zonder overuren, in Nederland tussen de 32 en 40 uur heeft, heeft ook hier een aantal respondenten (met antwoorden boven de 40 uur) de vraag niet goed ingevuld. Het gaat dan om 9 respondenten. De overige respondenten (45) hebben een gemiddelde werkweek van 20 uur per week. De standaarddeviatie<sup>5</sup> bij dit gemiddelde is echter 9 uur, een indicatie dat er veel variatie is in het aantal uren van de respondenten. Uitgaande van een maximale werkweek van 40 uur is 20 uur per week 0,5 fte, uitgaande van een maximale werkweek van 32 uur is dit 0,625 fte. Aangezien dit gemiddelde berekend is over meer antwoorden (45) dan het aantal antwoorden van respondenten die fte invulden (16), geeft dit gemiddelde wel een betrouwbaarder beeld.

De respondenten is gevraagd bij welke organisatie ze als cultuurcoach in dienst zijn. Omdat de gemeente dit bepaalt, is een onderscheid gemaakt in de antwoorden naar de gemeentegrootte van waar de respondent werkzaam is.

	Kleine gemeenten	Middelgrote gemeenten	Grote gemeenten	Totaal
Gemeente	29%	10%	5	9%
Centrum voor de Kunsten	14%	40%	43%	40%
Ondersteuningsinstelling cultuureducatie	-	-	9%	6%
Muziekschool	-	5%	7%	6%
Theater/schouwburg	-	-	9%	6%
Bibliotheek	-	15%	-	4%
Museum	-	-	5%	3%
Anders	57%	30%	23%	28%
N	7	20	44	71

Deze vraag is ingevuld door 71 respondenten. Vaak zijn zij in dienst van het Centrum voor de Kunsten. Dit geldt in het bijzonder voor respondenten werkzaam in een middelgrote en grote gemeente. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat steeds meer centra een ondersteunende dan wel bemiddelende taak hebben op het gebied van cultuureducatie in het onderwijs. In de kleinere gemeenten wordt relatief veel gekozen voor de optie 'Anders'. Daar worden de respondenten ook bij sport- of welzijnsorganisaties ondergebracht, zo blijkt uit de toelichting op deze categorie. Ook in middelgrote gemeenten komt dit voor, maar uit de toelichting blijkt dat ook gekozen wordt voor een contract op freelance basis, een jeugdtheaterschool of een 'overkoepelende cultuurorganisatie'. Uit de toelichting door respondenten werkzaam in een grote gemeenten, blijkt het in de categorie 'Anders' vooral te gaan om een culturele organisatie, zoals een dans- of muziekgezelschap, jeugdtheater of een poppodium. Enkele respondenten wijzen erop dat ze een contract hebben als ZZP'er.

5 Standaarddeviatie (Sd) is een maat voor de spreiding van een variabele of van een verdeling. De standaardafwijking wordt gebruikt om de spreiding - de mate waarin de waarden onderling verschillen - van een verdeling aan te geven

### 3.2 Doel en doelgroep

De impuls beschrijft geen inhoudelijke doelstellingen van de inzet van cultuurcoaches. De regeling heeft wel tot doel om het aantal brede scholen met sport- en cultuuraanbod uit te breiden. Specifiek voor cultuur wordt de volgende doelstelling genoemd: 'Het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening'<sup>6</sup>. Om na te gaan hoe de respondenten zelf denken over het doel van hun werkzaamheden is gevraagd in hoeverre ze vinden dat hun werkzaamheden bijdragen aan een zestal doelstellingen. Dit konden ze aangeven op de driepunts-schaal (1= geen bijdrage en 3=grote bijdrage). Dat leverde een gemiddelde score per doelstelling op.

	Gem	Sd <sup>7</sup>
Vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen	1,7	0,51
Inhoudelijk goed cultuuronderwijs	1,7	0,48
Leerlingen kunnen gevoelens, gedachten en ideeën op een creatieve manier uiten	1,7	0,53
Vergroten van de kunstzinnige vaardigheden en technieken van leerlingen	1,6	0,55
Betere samenwerking tussen culturele instellingen en scholen	1,5	0,59
Verhogen van het aantal leerlingen met culturele loopbaan buitenschools	1,2	0,54

N=65

De meeste respondenten dichten hun werkzaamheden een inhoudelijke doelstelling toe, zoals het 'Vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen' en 'Inhoudelijk goed cultuuronderwijs'. De doelstellingen die in de randvoorwaardelijke sfeer liggen zoals 'Betere samenwerking tussen culturele instellingen en scholen' en kwantitatieve doelstellingen als 'Het verhogen van het aantal leerlingen met een culturele loopbaan buitenschools' scoren wat lager.

Een andere vraag is voor hoeveel culturele instellingen en scholen men werkzaam is. Uit de gegevens blijkt dat gemeenten een voorkeur hebben om cultuurcoaches vanuit een enkele culturele instelling in te zetten voor meerdere scholen.

Zo zegt 59% van de respondenten werkzaam te zijn voor één (54,1%) of geen (4,9%) culturele instelling, terwijl 16,9% zegt werkzaam te zijn voor één (15,5%) of geen (1,4%) school.

Gemiddeld werken de respondenten voor 6,4 culturele instellingen en voor 42,9 scholen.

Naast het aantal culturele instellingen en het aantal scholen is respondenten ook gevraagd of dit aantal alle culturele instellingen dan wel alle scholen betrof. Dat is weergegeven in onderstaande tabel. In de tabel valt op dat het bij de scholen vaker alle scholen in de gemeente betreft in vergelijking met de culturele instellingen. Dit geldt in het bijzonder voor de kleine gemeenten.

6 Bron: <http://www.combinatiefuncties.nl/impuls.asp>, 6 augustus 14:11

7 Sd=standaarddeviatie

Betreft dit alle culturele instellingen/scholen?	Kleine gemeenten		Middelgrote gemeenten		Grote gemeenten		Totaal	
	C.i.	Scholen	C.i.	Scholen	C.i.	Scholen	C.i.	Scholen
Nee	60%	17%	65%	56%	60%	47%	61%	46%
Ja	20%	83%	29%	44%	16%	51%	34%	52%
Weet ik niet	20%	-	6%	-	2%	2%	5%	1%
N	5	6	17	18	42	45	64	69

In onderstaande tabel is weergegeven voor welk type culturele organisatie de respondenten werkzaam zijn. Ook hier worden de centra veel genoemd. De categorie 'Anders' wordt ook door veel respondenten aangekruist. Daar worden vooral diverse cultuuraanbieders genoemd zoals ateliers, jeugdcircus, jeugdtheaterschool en poppodia. Ook noemen twee respondenten amateurkunstverenigingen. Eén andere zegt uitsluitend werkzaam te zijn voor de scholen.

	Frequentie	Percentage
Centrum voor de kunsten	39	42,4%
Anders	19	20,7%
Bibliotheek	18	19,6%
Muziekschool	15	16,3%
Gezelschappen	15	16,3%
Theater/schouwburg	14	15,2%
ZZP'ers	14	15,2%
Museum	13	14,1%

N=92

De respondenten is ook gevraagd welk type onderwijsorganisatie vooral tot hun doelgroep behoort. Dit blijkt vooral het reguliere basisonderwijs te zijn. De impuls komt voort uit beleid voor de Brede school, toch zijn lang niet alle deelnemende scholen een Brede School.

	Geen enkele school is ...	De minderheid van de scholen is...	De meerderheid van de scholen is...	Alle zijn ...	N
Basis onderwijs	4,5%	4,5%	19,4%	71,6%	67
Brede School	13,2%	24,5%	24,5%	37,7%	53
Voortgezet onderwijs	44,4%	20,0%	15,6%	20,0%	45
Speciaal onderwijs (basis en/of voortgezet)	37,2%	25,6%	16,3%	20,9%	43
Bijzonder onderwijskundige visie (jenaplan, montessori, dalton, TOM etc.)	25,0%	40,9%	18,2%	15,9%	44
School met een cultuurprofiel	43,9%	22,0%	22,0%	12,2%	41

### 3.3 Taken

In 2011 liet de Cultuurformatie onderzoek doen naar de meerwaarde van de combinatiefunctionarissen cultuur. In dit rapport worden gemeenten, scholen en culturele instellingen geadviseerd scherper te kiezen voor kwaliteit bij het invullen van de functie van cultuurcoach. Dat wil zeggen dat men dan kiest voor een meer uitvoerend dan coördinerend profiel en dat deze uitvoerende cultuurcoach zich bovendien slechts inzet voor enkele scholen en niet voor alle scholen binnen de gemeentegrenzen. In het licht van dit rapport is gevraagd welke taken de respondenten uitvoeren. Op een vier-punts-schaal (nooit=0 tot altijd=3) kon worden aangegeven in hoeverre de taken door hen worden uitgevoerd. Als men de scores van de respondenten per taak optelt en deelt door het aantal respondenten krijgt elke taak een gemiddelde score. Hoe hoger de gemiddelde score, hoe vaker de taak deel uitmaakt van het takenpakket van de respondenten. Omdat gemeenten opdrachtgever zijn en medebepalend voor de taken die worden uitgevoerd, is een onderscheid gemaakt in de gemiddelde scores van respondenten werkzaam in een kleine, middelgrote en grote gemeente.

Welke taken voer je uit?	Kleine gemeenten	Middelgrote gemeenten	Grote gemeenten	Totaal
Ontwikkelen inhoud van culturele activiteiten	2	1,9	2,1	2,1
Plannen en organiseren van culturele activiteiten	2,8	2,1	1,8	1,9
Scholen en culturele instellingen met elkaar in contact brengen	2,3	1,8	1,8	1,8
Afstemmen van binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten	1,7	1,8	1,71	1,73
Lesgeven aan kinderen	0,8	1,08	1,97	1,68
Scholen informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	1,8	1,7	1,5	1,6
Contacten onderhouden met andere partijen (gemeente, wijk- en welzijnsorganisaties enz)	1	1,8	1,5	1,5
Leerkrachten begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	1	1	1,3	1,2
Culturele aanbieders informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	1,2	1,1	1,1	1,1
Medewerkers culturele instellingen begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	0,6	1,1	0,9	0,9
Traineren van leerkrachten (deskundigheidsbevordering)	0,2	0,9	1	0,9
Traineren van medewerkers van culturele instellingen	0,6	0,6	0,6	0,6
<b>N</b>	<b>5-6</b>	<b>12-16</b>	<b>18-41</b>	<b>28-63</b>

Uit de gemiddelde scores kunnen we een aantal dingen afleiden. Bij de uitvoering van activiteiten behoort deskundigheidsbevordering en begeleiding van zowel leerkrachten als medewerkers van culturele organisaties in de meeste gevallen niet of slechts incidenteel tot de taken van de respondenten. Veel van de taken die (in de totaalgroep = laatste kolom) een score



hebben van 1,5 of hoger, en dus regelmatig tot het takenpakket van de respondenten behoren, zijn te omschrijven als coördinerende taken. Vooral respondenten werkzaam in kleine gemeenten scoren hoog op 'Plannen en organiseren van activiteiten' met een gemiddelde score van 2,8. Uitzondering, met een gemiddelde score van 1,63, is het 'lesgeven aan kinderen'; uitzondering met de hoogste score, is 'het ontwikkelen van de inhoud van activiteiten'. Naast de bovengenoemde taken konden respondenten ook nog andere taken omschrijven. Zes van hen benadrukken in de toelichting dat hun taken vooral coördinerend zijn en dat ook fondsenwerving of coördinatie van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit tot het takenpakket behoort. Drie respondenten noemen nog uitvoerende taken: *'uitvoering van lessen'*, *'Met ROC 's en het HBO naschoolse activiteiten in het museum ontwikkelen en uitvoeren'* en *'ontwikkelen en uitvoeren programma Cultuur en School'*.

We hebben de respondenten ook gevraagd naar hun mening over hun takenpakket. Dit hebben we gedaan aan de hand van stellingen. De respondenten konden op een vier-punts-schaal aangeven in hoeverre ze het eens waren met de stelling. De respondenten blijken tevreden te zijn met het takenpakket dat ze hebben en vinden dat dit takenpakket in hun eigen ogen vooral coördinerend van aard is. Dit laatste wordt vooral beaamd door respondenten werkzaam in kleine gemeenten. Ook vinden ze het aantal fte redelijk toereikend en zijn ze tevreden over de keuze voor de organisatie waar zij als cultuurcoaches werkzaam zijn.

Score schaal 1-4	Gem. Kleine gemeenten	Gem. Middelgrote gemeenten	Gem. Grote gemeenten	Gem. Totaal
Ik ben zeer tevreden met de taken die ik uitvoer.	3,5	3,5	3,8	3,7
Mijn taken zijn vooral coördinerend van aard.	3,8	3,3	2,9	3,1
Mijn taken zijn vooral uitvoerend van aard.	1,8	2,1	3,2	2,8
Het aantal fte dat ik heb is toereikend.	2,8	2,3	2,6	2,6
Ik zou liever bij een andere organisatie in dienst zijn als cultuurcoach.	1,8	1,5	1,3	1,4
N	6	15-16	40-41	61-63

We hebben de respondenten vervolgens gevraagd de eerder voorgelegde taken te scoren. Aan hen is gevraagd welke taken volgens hen de 'ideale cultuurcoach' zou moeten uitvoeren. Ze konden een rapportcijfer per taak toekennen. In de onderstaande tabel is het gemiddelde per taak te zien.

Taken van een ideale cultuurcoach:	Gem	N	Sd
Trainen van medewerkers van culturele instellingen	6,6	62	3,5
Medewerkers culturele instellingen begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	6,3	62	3,2
Leerkrachten begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	5,6	60	3,0
Culturele aanbieders informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	5,5	59	3,8
Trainen van leerkrachten (deskundigheidsbevordering)	5,3	58	3,3
Afstemmen van binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten	5,2	59	3,5
Lesgeven aan kinderen	4,9	60	3,9
Contacten onderhouden met andere partijen (gemeente, wijk- en welzijnsorganisaties enzovoorts)	4,7	62	3,1
Scholen informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	4,6	62	3,5
Scholen en culturele instellingen met elkaar in contact brengen	4,4	61	3,8
Plannen en organiseren van culturele activiteiten	4,4	62	3,5
Ontwikkelen inhoud van culturele activiteiten	3,6	63	3,1

Opvallend is dat de taken die in werkelijkheid vaak tot het takenpakket van de respondenten behoren, zoals 'Ontwikkelen inhoud van culturele activiteiten' en 'Plannen en organiseren van culturele activiteiten' hier de laagste score krijgen. Andersom geldt hetzelfde. Taken die in werkelijkheid bijna niet tot het takenpakket horen, zoals 'Trainen van medewerkers van culturele instellingen' en 'Medewerkers culturele instellingen begeleiden bij het uitvoeren van worden.'

Het gebrek aan tijd wordt ook ervaren als te weinig draagvlak en waardering voor het werk dat gedaan wordt: *'Betere vergoeding van de tijd en energie die je nodig hebt om je functie goed te kunnen uitvoeren.'*, *'Daarnaast mis ik een goede cao.'*

Met andere woorden, de respondenten doen hun werk graag en vinden het van belang, maar ervaren weinig waardering door gebrek aan draagvlak, tijd en geld.

Ook zijn er respondenten die te weinig vrijheid ervaren bij het invullen van hun functie. Een noemenswaardig antwoord dat dit illustreert is het volgende: *'Nu is het zo dat de gemeente de scholen kiest en de scholen er niet heel veel voor hoeven te doen om een cultuurcoach te krijgen. Terwijl: Als een school zelf een goed cultuurbeleid moet maken, de samenwerking met de interne cultuurcoördinator optimaal is en het team ook getraind wordt om goed cultuuronderwijs te geven, is de kans op succes groot. Nu is het vaak een los ding en vinden scholen het ook prettig dat ze 'ontlast' worden.'* Er zijn ook respondenten die juist het tegenovergestelde ervaren: *'Ik krijg een grote vrijheid met betrekking tot mijn eigen functie en kan als het ware mijn eigen invulling geven aan de functie en daardoor inspelen op de vraag van de scholen en eisen die de overheid aan cultuureducatie stelt.'*

Een andere wens die men uit, is meer contact met andere cultuurcoaches. Men heeft het gevoel dat iedere cultuurcoach voor zich het wiel opnieuw aan het uitvinden is. Informatie-uitwisseling onderling zou dit kunnen voorkomen.

Ook bij deze vraag laten respondenten weten dat hun taken vooral coördinerend van aard zijn. Een aantal zou dit graag anders willen. Eén van hen verwoordt het als volgt: *'Direct contact met de kinderen. Minder uren voor overleggen en uren die gemaakt worden door medewerkers. Des te meer tijd en investering blijft er voor de kinderen over!'*

## 4 Samenwerking met sport

In hoofdstuk 1 lieten we zien dat de Impuls meer ruimte en geld reserveert voor sport dan voor cultuur. We waren daarom benieuwd of dit ook het geval is in de gemeenten waar de respondenten werkzaam zijn. We vroegen de respondenten daarom hoeveel fte er binnen de gemeente beschikbaar is voor sportcoaches, cultuurcoaches en buurtsportcoaches en over hoeveel personen het aantal fte verdeeld is. Deze vraag werd echter door zeer weinig respondenten ingevuld, waardoor de validiteit van de uitkomst twijfelachtig is. Ook de juistheid van de gegeven antwoorden is in twijfel te trekken, wanneer uit een nadere analyse blijkt dat er gemiddeld 3,1 fte beschikbaar is per cultuurcoach. Helaas kunnen we in deze inventarisatie daarom geen uitspraken doen over het aantal fte en het aantal coaches en de verdeling over sport en cultuur. De monitor die de VNG hiervoor elk jaar laat uitvoeren biedt daar wel gegevens over. Naar verwachting verschijnt in het najaar van 2013 weer een monitor.

Wel hebben we een beeld gekregen van de samenwerking met sport. De helft van de respondenten (N=60) zegt op enige manier samen te werken met de combinatiefunctionarissen sport en/of buurtsportcoaches. Het is interessant om na te gaan of de gemeentegrootte hierin verschil maakt. Uit de cijfers blijkt dat samenwerking met sport bij respondenten in kleine gemeenten relatief meer voorkomt, getuige onderstaande tabel.

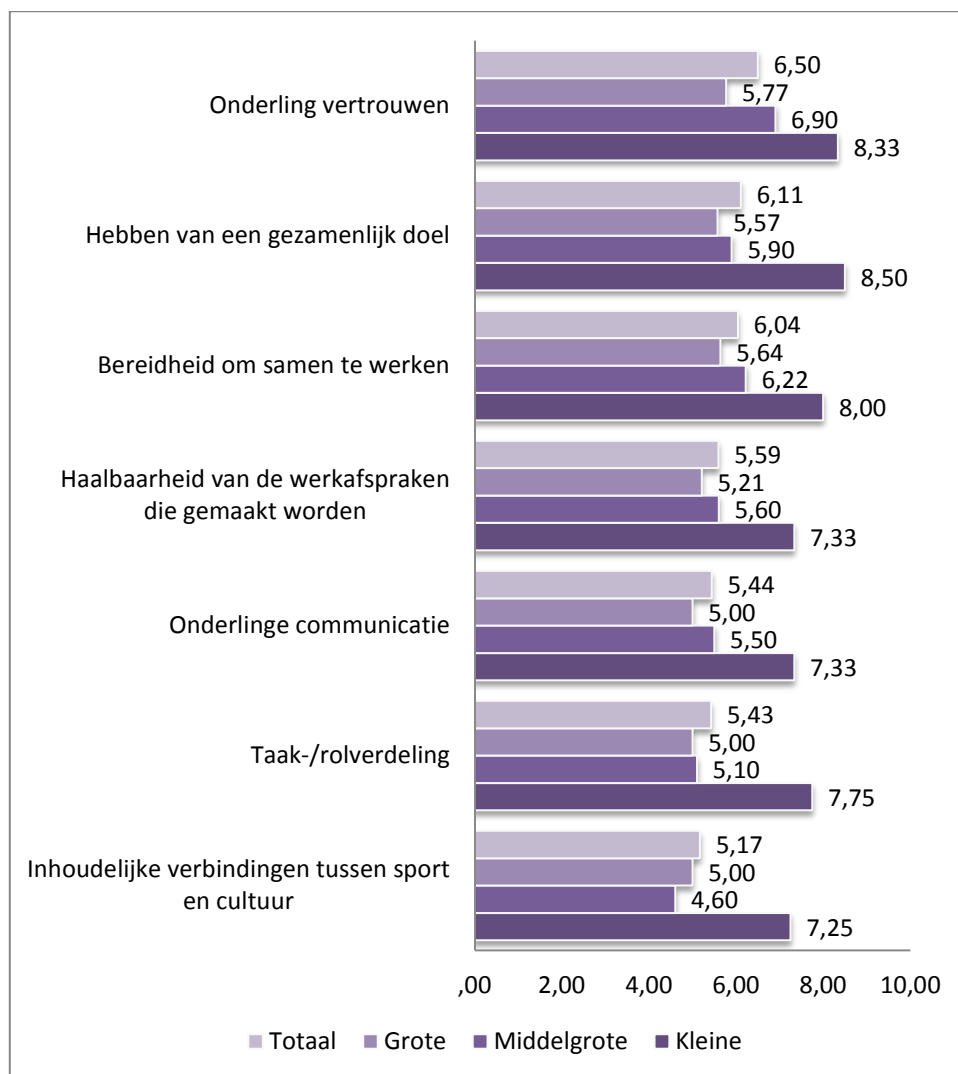
	Kleine gemeenten	Middelgrote gemeenten	Grote gemeenten	Totaal
Nee	0%	40%	60%	50%
Ja	100%	60%	40%	50%
N	4	17	39	60

Naast de vraag óf er samengewerkt wordt is het interessant om na te gaan waaruit die samenwerking dan bestaat. Op een vier-punts-schaal (0=nooit en 3=altijd) kon men aangeven in hoeverre de volgende samenwerking plaatsvindt. In onderstaande tabel is de gemiddelde score per uitspraak weergegeven.

	Gemiddeld	SD	N
Elkaar informeren over de werkzaamheden	1,87	0,7	30
Anders	1,86	0,7	7
Werkzaamheden op elkaar afstemmen	1,50	0,8	30
Gezamenlijke activiteiten organiseren	1,17	0,9	30
Gezamenlijke activiteiten (inhoudelijk) ontwikkelen	1,00	0,8	30

Het informeren van elkaar over de werkzaamheden komt het meest voor. Het gezamenlijk optrekken en organiseren vindt veel minder plaats. De categorie 'Anders' is door zeven respondenten ingevuld. De antwoorden variëren van 'het afstemmen van tijdstippen van activiteiten', 'beleidsmatig' tot 'website bijhouden en bijeenkomsten organiseren'.

Vervolgens is de respondenten gevraagd hoe ze een aantal aspecten van de samenwerking met de sportsector waarderen. Omdat we zagen dat in kleine gemeenten respondenten meer samenwerken met de sportcoaches, is hierbij een onderscheid gemaakt naar gemeentegrootte. Respondenten konden verschillende aspecten een rapportcijfer geven.



N Totaal= 25-29; N Kleine=2-4; N Middelgrote= 9-10; N grote= 13-15

Het meest opvallend is dat er in de kleine gemeenten niet alleen meer samengewerkt wordt, maar dat de verschillende aspecten van de samenwerking ook beter gewaardeerd worden. Nu is het aantal respondenten dat deze vraag invulde niet hoog en we kunnen dus vragen stellen bij de geldigheid van dit resultaat voor alle kleine gemeenten. Toch is het denkbaar dat in kleine gemeenten met een beperkte infrastructuur, samenwerking meer voor hand ligt en door kortere lijnen ook beter van de grond komt.

Wat verder opvalt, is dat de gemiddelde waardering voor de verschillende aspecten, als we de totale groep van respondenten nemen, niet hoger is dan een 6,5 en dat zelfs drie aspecten (onderlinge communicatie, taak- en rolverdeling en inhoudelijke verbinding tussen sport en cultuur) een onvoldoende scoren.

## 5 Ontwikkelingen binnen de gemeente

In verschillende onderzoeken en nieuwsberichten komen ontwikkelingen naar voren die van invloed zijn op cultuureducatie en wellicht ook op het werk van cultuurcoaches. Daarom hebben we een aantal van die ontwikkelingen voorgelegd en aan de respondenten gevraagd of deze voorkomen in de gemeente waar ze werken en of ze van invloed zijn op hun taken en werk als cultuurcoach. De resultaten ziet u in onderstaande tabel.

	Weet ik niet (score 0)	Nee (score 1)	Ja, maar hebben geen invloed (score 2)	Ja, dit heeft ook invloed op mijn werk als cultuurcoach (score 3)	N
Bezuinigingen op binnenschoolse cultuureducatie	19%	24%	22%	35%	63
Bezuinigingen op buitenschoolse cultuureducatie	21%	13%	21%	46%	63
Andere bezuinigingen in de culturele sector	6%	2%	23%	69%	62
Scholen die bezuinigen op cultuureducatie	15%	15%	13%	58%	62
Deelname aan de regeling 'Cultuureducatie met kwaliteit'	38%	5%	8%	49%	63
Aantal fte voor cultuurcoaches is/wordt minder	26%	48%	2%	25%	61

Meer dan de helft van de respondenten (57%) heeft te maken met bezuinigingen op binnenschoolse cultuureducatie. Opmerkelijk, aangezien het algemene beeld is dat deze kostenpost op de cultuurbegroting van de gemeenten (zoveel mogelijk) wordt ontzien. Ook bezuinigingen op buitenschoolse educatie worden door veel respondenten genoemd (67%). Bezuinigingen op buitenschoolse cultuureducatie komt het meeste voor en zijn dan ook het meest van invloed op het werk van de respondenten. Ook 'andere bezuinigingen in de culturele sector' hebben gevolgen voor het werk van de cultuurcoaches. Bovendien ziet maar liefst 71% van de respondenten dat scholen zelf bezuinigen op cultuureducatie. Bezuinigingen zijn dus aan de orde van de dag voor veel cultuurcoaches. Dat deze voor veel cultuurcoaches van invloed zijn, zal duidelijk zijn, maar de mate waarin ze van invloed zijn op hun werk is zeer divers. De deelname aan de regeling Cultuureducatie met Kwaliteit wordt ook door velen genoemd als een ontwikkeling die van invloed is op het werk als cultuurcoach. Uiteraard hebben we ook gevraagd welke invloed deze ontwikkelingen dan hebben, positief dan wel negatief. Allereerst wordt genoemd dat er minder activiteiten mogelijk zijn. Onder andere doordat de scholen geen financiële bijdrage meer kunnen leveren. In sommige gevallen wordt gewezen op de gevolgen van de bezuinigingen op kwaliteit: *'Doordat scholen en culturele aanbieders bezuinigen, word het steeds moeilijker om kwaliteit te leveren. Zo werken culturele aanbieders soms met vrijwilligers die educatie ontwikkelen. Dit hoeft helemaal niet verkeerd te zijn maar het borgt niet altijd de kwaliteit...'*

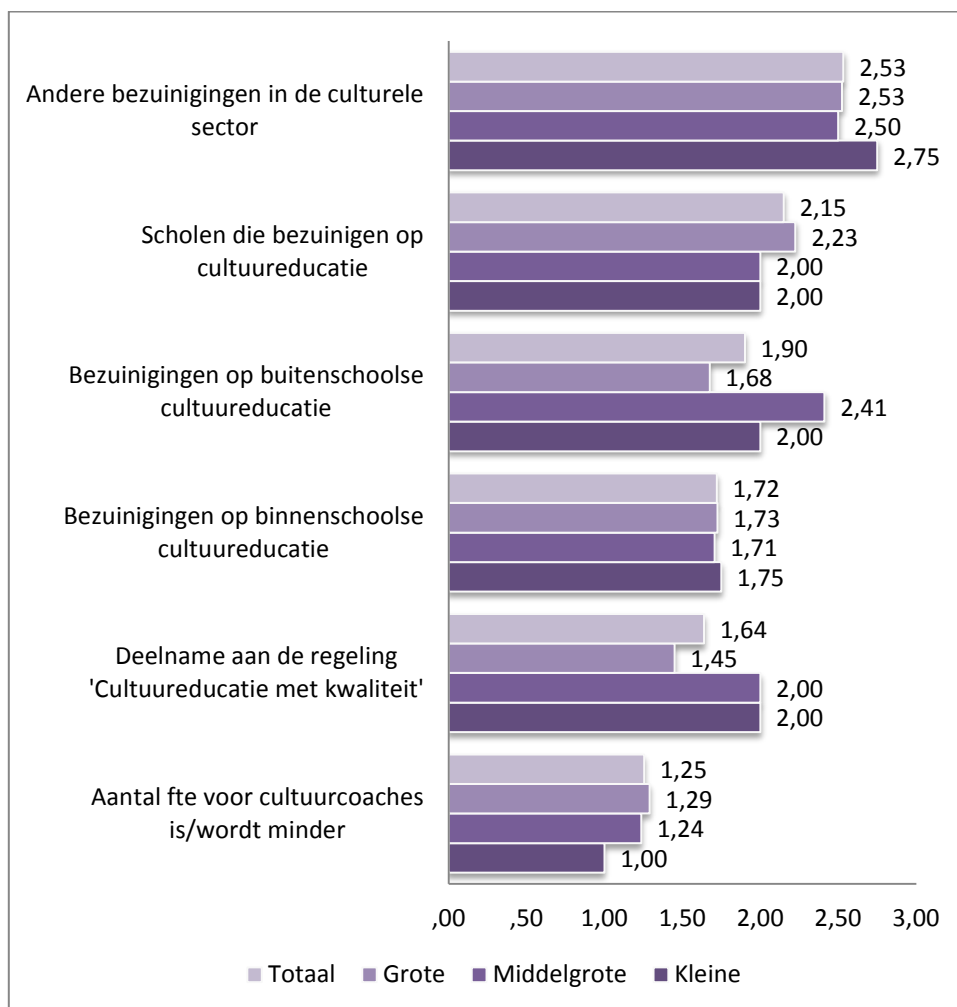
Ook noemen twee respondent dat het aantal scholen waarvoor gewerkt wordt afneemt: *'De*

*opgebouwde samenwerking met een aantal basisscholen stopt met ingang van schooljaar 2013-2014 door wegvallen van de bijdrage van de gemeente' en 'De gemeente wil de fte voor cultuurcoaches anders gaan inzetten, en puur op de brede scholen richten. Terwijl wij ons juist op het normale voortgezet onderwijs richten.' Vijf respondenten geven aan dat hun baan als cultuurcoach in de loop van 2013 of eind 2013 wordt opgeheven als gevolg van gemeentelijke bezuinigingen. Eén andere respondent noemt echter een tegenovergestelde ontwikkeling: 'Door de bezuinigingen zijn hier onder andere de banen als cultuurcoach ontstaan. Een positieve invloed omdat cultuureducatie nu heel dichtbij veel kinderen komt. Scholen gebruiken hun geld veelal liever voor andere 'belangrijkere' zaken.'*

Twee respondenten noemen dat de nadruk komt te liggen op de binnenschoolse cultuureducatie. Dit heeft gevolgen voor de buitenschoolse cultuureducatie. Zo heeft een respondent minder uren voor coördinatie en contacten in de wijk '*...en dit komt het draagvlak voor cultuur niet ten goede*'. Een ander zegt dat dit ook te maken heeft met de regeling Cultuureducatie met Kwaliteit: '*De gelden uit de regeling geven minder gelegenheid om één en ander te koppelen aan buitenschoolse cultuureducatie.*' Toch wordt de regeling vooral in positieve zin genoemd door respondenten. De nadruk die de regeling legt op de kwaliteit van cultuureducatie vinden de respondenten een positieve ontwikkeling, die bovendien hard nodig is in de scholen, aldus de respondenten.

Naast deze inhoudelijke gevolgen van de genoemde ontwikkelingen zijn er ook gevolgen voor de rechtspositie van een aantal cultuurcoaches. Door de bezuinigingen wordt creatief omgegaan met hun aanstelling. Zo noemt een respondent dat zij en haar collega's uit vaste loondienst zijn ontslagen en nu hetzelfde werk moeten verrichten als ZZP'er. In die hoedanigheid beschikken ze over minder faciliteiten, zoals een geschikte werkruimte. Andersom blijkt dat sommige respondenten die aan de slag waren als ZZP'er nu vervangen worden door mensen die in vaste loondienst zijn. Ook komt het voor dat het uurloon met 25% naar beneden wordt bijgesteld.

We vroegen ons af of de gemeentegrootte wellicht van invloed is op de ontwikkelingen die zich afspelen binnen de gemeentegrenzen waar de respondenten werkzaam zijn. Daarom is voor elk genoemde ontwikkeling een gemiddelde score berekend voor de groep respondenten werkzaam in een kleine, middelgrote en grote gemeente en voor de totale groep respondenten. Dit is weergegeven in onderstaande grafiek. Hieruit blijkt dat er weinig verschillen zijn tussen de verschillende groepen. Alleen respondenten werkzaam in middelgrote en kleine gemeenten lijken iets vaker te maken te hebben met bezuinigingen op de buitenschoolse cultuureducatie.



N Totaal= 59; N Kleine=4; N Middelgrote= 16-17; N grote= 38-40

Naast de voorgelegde ontwikkelingen is ook gevraagd of er nog andere ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op het werk als cultuurcoach. Veel respondenten grijpen deze vraag aan om hun beklag te doen over de gemeentelijke politiek. Gebrek aan visie, zich laten leiden door 'populistische ideeën', het ontbreken van langetermijndenken en het grotere belang dat zij hechten aan sport, is voor veel respondenten een bron van frustratie. Vooral tijdelijkheid en onzekerheid zijn van invloed op hun werk. Het ontwikkelen en plannen van activiteiten wordt hierdoor bemoeilijkt. Ook lijken bezuinigingen soms van invloed op de samenwerking: *'Door toenemende druk op de welzijnsorganisaties/ buurthuizen proberen zij taken over te nemen'*. Een andere respondent verwoordt het als volgt: *'Mijn collega's worden nu ook concurrenten... dat is ook wel spannend.'* Toch is er ook een respondent die zegt dat de gemeente maatregelen heeft genomen om samenwerking te verbeteren: *'De Kindernota van de gemeente streeft uitdrukkelijk naar samenwerking van diverse domeinen op het gebied van naschoolse activiteiten. Er komen steeds meer vragen vanuit de wijk, waar we gezamenlijk mee aan de slag gaan, zoals de thema's cohesie, aanpak pesten etc.'*

Andere ontwikkelingen die worden genoemd zijn krimp, de nadruk in het onderwijs op taal en rekenen, gemeentefusies en een fusie tussen de muziekschool en centrum voor de kunsten.

## 6 Wensen voor ondersteuning

Het voorgaande hoofdstuk illustreert dat cultuurcoaches flexibel, creatief en vindingrijk moeten zijn. Ook laat de inventarisatie zien dat de functie van cultuurcoach zeer divers wordt ingevuld, afhankelijk van de lokale situatie. De cultuurcoaches pionieren en zeker wanneer zij de enige cultuurcoach zijn in de gemeente kan dit tot gevolg hebben dat zij een grote ondersteuningsbehoefte hebben. Daarom hebben wij aan de respondenten gevraagd bij welke vraagstukken zij graag ondersteuning willen hebben. De diversiteit van invulling van de functie levert in dit geval ook een diversiteit aan antwoorden op. Hoewel de meeste vragen inhoudelijk van aard zijn, noemen drie respondenten ook vraagstukken ten aanzien van hun rechtspositie. Het gaat dan met name om de functieomschrijving, een toepasselijke cao en de inschaling van deze functie binnen die cao. Vijf andere noemen een ander randvoorwaardelijk vraagstuk. Deze respondenten willen graag weten welke geldstromen er zijn en hoe ze deze kunnen benutten. Een aantal respondenten noemt ook het creëren van draagvlak als vraagstuk.

Naast deze randvoorwaardelijke vraagstukken wordt ook een aantal inhoudelijke vraagstukken genoemd waar respondenten graag ondersteuning bij willen. Allereerst zijn dat vraagstukken rondom doorgaande leerlijnen: hoe zien die er uit? Hoe zet je doorgaande leerlijnen op? Hoe zorg je dat activiteiten op elkaar aansluiten, zowel binnenschools als tussen binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten? En hoe zorg je dat het lokale aanbod past binnen een dergelijke leerlijn? Ook het aansluiten bij andere vakken, met name rekenen en taal, en vakoverstijgend werken zijn vraagstukken waar cultuurcoaches graag ondersteuning bij zouden willen.

Het laatste inhoudelijke vraagstuk dat door veel respondenten wordt genoemd is deskundigheidsbevordering, vooral van leerkrachten in het onderwijs. Er wordt echter in veel gevallen niet bij vermeld waar die deskundigheidsbevordering dan op gericht moet zijn. Ook de eigen deskundigheidsbevordering wordt wel genoemd. Met name klassenmanagement en omgaan met kinderen met een ontwikkelings- of gedragsstoornis.

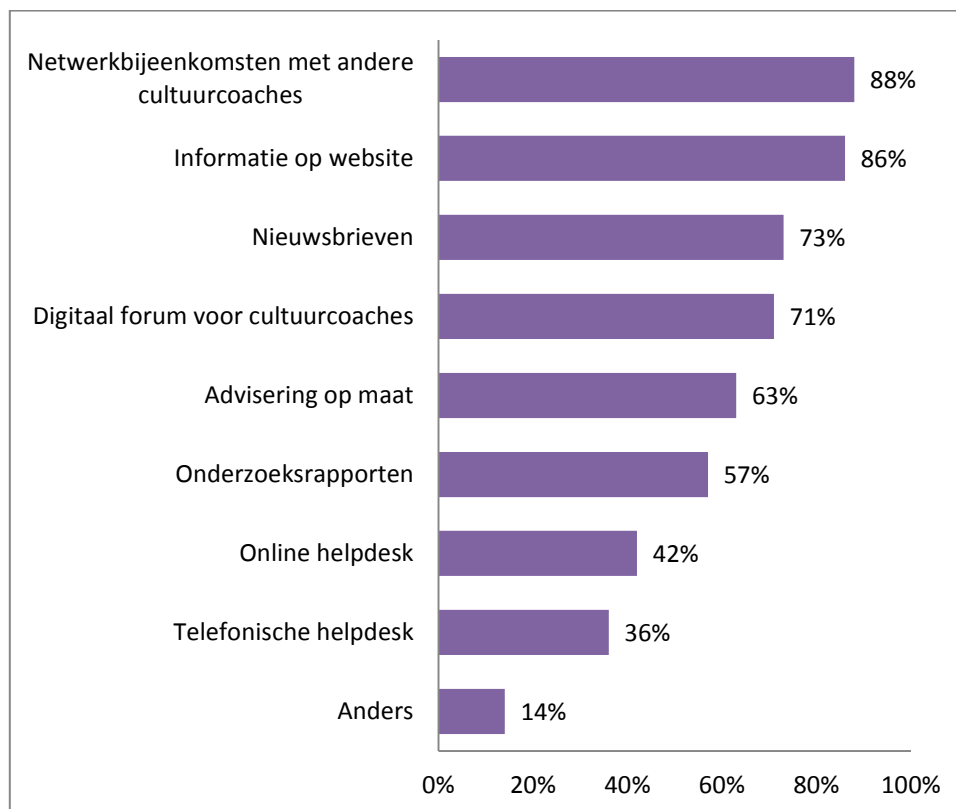
De overige vraagstukken laten zich moeilijk categoriseren. Enerzijds omdat ze door slechts een enkeling genoemd worden, anderzijds omdat ze zeer algemeen geformuleerd zijn. Enkele voorbeelden: *'Invloed van bezuinigingen op de kwaliteit van het cultuuronderwijs'*, *'Informatie verwerven'*, *'Efficiëntere invulling van combinatiefunctionarissen'*, *'21st century skills'* en *'Hoe kan ik mijn lessen meer richten op het bevorderen van samenwerking tussen de kinderen onderling?'* Tot slot is er een aantal dat zegt graag bijeenkomsten te willen van cultuurcoaches onderling om informatie en goede voorbeelden uit te wisselen. Eén respondent gaat een stap verder dan dat en zou graag intervisiebijeenkomsten willen.

Onbewust liepen deze laatste respondenten vooruit uit op de volgende vraag die hen werd voorgelegd, namelijk op welke wijze de ondersteuning het beste kan worden vormgegeven. Die is weergegeven in de volgende grafiek.

Hieruit blijkt dat maar liefst 88% de voorkeur geeft aan netwerkbijeenkomsten. Maar ook informatie op de website, nieuwsbrieven en een digitaal forum genieten bij veel respondenten



de voorkeur. Een helpdesk, hetzij online, hetzij telefonisch achten zij minder wenselijk als vorm van ondersteuning.



N= 33-42

In de categorie 'Anders' worden de volgende vormen genoemd:

- 'Bijeenkomsten met scholen en cultuurcoaches (inclusief inspirerende voorbeelden/sprekers)'
- 'Bijscholingen'
- 'Eigenlijk is al het bovenstaande welkom, want als cultuurcoach ben je best een 'loner''
- 'Ik zou graag de informatie ontvangen die gemeenten ook krijgen. Gemeenten zijn vaak slecht op de hoogte en komen soms (te) laat in actie voor bijv. nieuwe aanvragen. Daar wil ik hen graag toe kunnen stimuleren.'
- 'Uitwisseling lesmateriaal'
- 'Workshops en of trainingsdagen'

Omdat er al een bestaande website is voor cultuurcoaches wilden we weten in hoeverre deze website bekend is en gewaardeerd wordt onder cultuurcoaches. Ongeveer 16% zegt deze website niet te kennen, 31% van de respondenten heeft wel van de website gehoord, maar nog nooit bekeken. Een kleine meerderheid kent de website en heeft deze ook bekeken. Aan deze laatste groep is gevraagd verschillende aspecten van de website te waarderen met een rapportcijfer van 1 tot 10. Per aspect is vervolgens een gemiddelde berekend. Omdat maar weinig respondenten deze vraag hebben ingevuld is in onderstaande tabel niet alleen het gemiddelde maar ook de standaarddeviatie weergegeven.

	Gemiddeld	Sd
Hoe beoordeel je de inhoud van die website?	6,0	1,9
Hoe beoordeel je de overzichtelijkheid van die website?	6,4	1,7
Hoe beoordeel je de navigatie binnen de website?	6,5	1,3
Hoe beoordeel je de bruikbaarheid voor eigen praktijk van die website?	5,2	1,7

N=29

Wat opvalt is dat de gemiddelden over het algemeen slechts een kleine voldoende laten zien. De bruikbaarheid van de informatie heeft zelfs een onvoldoende als gemiddelde. De standaarddeviatie, variërend van 1,3 tot 1,9 op een tien-punts-schaal, is in deze gevallen ook niet erg groot. Dat suggereert dat de respondenten het redelijk met elkaar eens zijn. In de toelichting op de rapportcijfers blijkt dat respondenten de informatie niet actueel vinden. De informatie die er te vinden is heeft een te algemeen karakter. Men heeft behoefte aan meer verhalen uit de praktijk en aan achtergrondinformatie over inhoudelijke vraagstukken, zoals bijvoorbeeld doorgaande leerlijnen.

Op de vraag of social media een rol moet spelen in het op de hoogte houden van respondenten van actuele ontwikkelingen, antwoordt de meerderheid van niet. Wanneer toch gekozen wordt voor social media heeft LinkedIn de voorkeur.

	Ja
LinkedIn	47.1%
Facebook	32.7%
Twitter	7.6%

N=51, 52 en 46

Tot slot kregen de respondenten de gelegenheid om nog overige opmerkingen te plaatsen. Slechts een klein aantal respondenten heeft van deze gelegenheid gebruik gemaakt. Bijna allemaal maakten ze een opmerking over bijeenkomsten met andere cultuurcoaches. Uit de antwoorden blijkt onder andere dat deze netwerkbijeenkomsten met andere cultuurcoaches zeer gewenst zijn en dat ze liever niet gecombineerd moeten worden met de grote conferenties voor de combinatiefunctionarissen, waar de nadruk behoorlijk op sport ligt. Vooral gezamenlijk optreden naar buiten om de functie van cultuurcoach meer status, inhoud en draagvlak te geven, wordt als wens geuit. Wel wordt daarbij gewezen op de diversiteit: 'Het probleem is dat er zoveel verschillende soorten cultuurcoaches zijn.'

## Bijlage: Vragenlijst

### Positionering en werkzaamheden

1 In welke gemeente ben je werkzaam? .....

2 Hoeveel inwoners heeft deze gemeente? .....

3 Sinds wanneer ben je werkzaam als cultuurcoach? .....-.....-..... (dd-mm-jjjj)

4 Tot wanneer heb je een aanstelling als cultuurcoach? .....-.....-.....(dd-mm-jjjj)

5 Wat is de omvang van je aanstelling? ..... fte of: klokuren per week: .....

6 Bij welke organisatie ben je in dienst (van wie ontvang je salaris)? *Eén antwoord mogelijk.*

<input type="checkbox"/>	Gemeente
<input type="checkbox"/>	Centrum voor de kunsten
<input type="checkbox"/>	Ondersteuningsinstelling cultuureducatie
<input type="checkbox"/>	Muziekschool
<input type="checkbox"/>	Theater/schouwburg
<input type="checkbox"/>	Bibliotheek
<input type="checkbox"/>	Museum
<input type="checkbox"/>	School voor primair onderwijs
<input type="checkbox"/>	School voor voortgezet onderwijs
<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk .....

7 Voor hoeveel culturele aanbieders voer jij je taken uit? ..... (aantal noemen)

8 Zijn dit alle culturele aanbieders in de gemeente?

<input type="checkbox"/>	Nee
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Weet ik niet

9 Voor welk type culturele aanbieder ben je werkzaam? Meer antwoorden mogelijk.

<input type="checkbox"/>	Centrum voor de kunsten
<input type="checkbox"/>	Muziekschool
<input type="checkbox"/>	Theater/schouwburg
<input type="checkbox"/>	Bibliotheek
<input type="checkbox"/>	Museum
<input type="checkbox"/>	Gezelschappen
<input type="checkbox"/>	ZZP'ers
<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk .....

10 Voor hoeveel scholen voer je taken uit? ..... (aantal noemen)

11 Zijn dit alle scholen in de gemeente?

<input type="checkbox"/>	Nee
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Weet ik niet

12 Voor welk type scholen voer je de taken uit? Meer antwoorden mogelijk.

	Geen enkele school is...	De minderheid van de scholen is...	De meerderheid van de scholen is...	Alle zijn ...
Basis onderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voortgezet onderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Speciaal onderwijs (basis en/of voortgezet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brede School	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
School met een cultuurprofiel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bijzonder onderwijskundige visie (jenaplan, Montessori, Dalton, TOM etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Hoe vaak voer je welke taken uit?

	Nooit	Soms	Regelmatig	Altijd
Lesgeven aan kinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontwikkelen inhoud van culturele activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholen en culturele instellingen met elkaar in contact brengen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plannen en organiseren van culturele activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leerkrachten begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trainen van leerkrachten (deskundigheidsbevordering)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medewerkers culturele instellingen begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trainen van medewerkers van culturele instellingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afstemmen van binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholen informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Culturele aanbieders informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacten onderhouden met andere partijen (gemeente, wijk- en welzijnsorganisaties enz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....				
.....				
.....				

14 Ken je het functieprofiel cultuurcoach dat opgesteld is door de Cultuurformatie?

- Nee, nooit van gehoord
- Wel van gehoord, maar nooit gezien
- Ja, heb ik globaal wel eens bekeken
- Ja, mijn eigen functieprofiel is daarop gebaseerd

15 Welke taken zou de 'ideale cultuurcoach' volgens jou moeten uitvoeren? Nummer ze in volgorde van belangrijkheid, waarbij **1 = minst belangrijk** en **12= meest belangrijk**

	Cijfer
Lesgeven aan kinderen	
Ontwikkelen inhoud van culturele activiteiten	
Scholen en culturele instellingen met elkaar in contact brengen	
Plannen en organiseren van culturele activiteiten	
Leerkrachten begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	
Trainen van leerkrachten (deskundigheidsbevordering)	
Medewerkers culturele instellingen begeleiden bij het uitvoeren van culturele activiteiten	
Trainen van medewerkers van culturele instellingen	
Afstemmen van binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten	
Scholen informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	
Culturele aanbieders informeren over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie	
Contacten onderhouden met andere partijen (gemeente, wijk- en welzijnsorganisaties enzovoorts)	

16 Kruis bij onderstaande stellingen aan of je het er mee eens bent.

	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens
Mijn taken zijn vooral coördinerend van aard.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn taken zijn vooral uitvoerend van aard.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben zeer tevreden met de taken die ik uitvoer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het aantal fte dat ik heb is toereikend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou liever bij een andere organisatie in dienst zijn als cultuurcoach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17 In hoeverre ben je van mening dat je werkzaamheden bijdragen aan de volgende doelstellingen?

	Geen bijdrage	Kleine bijdrage	Grote bijdrage
Inhoudelijk goed cultuuronderwijs			
Verhogen van het aantal leerlingen met culturele loopbaan buitenschools			

Vergroten van de kunstzinnige vaardigheden en technieken van leerlingen			
Vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen			
Leerlingen kunnen gevoelens, gedachten en ideeën op een creatieve manier uiten			
Betere samenwerking tussen culturele instellingen en scholen			

18 Welke wensen heb je ten aanzien van de invulling van je functie?

.....

.....

.....

.....

## Samenwerking met sport

19 Hoeveel fte is er binnen je gemeente beschikbaar voor de combinatiefunctionarissen cultuur/cultuurcoaches? ..... fte

Over hoeveel personen zijn deze fte verdeeld? .....

20 Hoeveel fte is er binnen je gemeente beschikbaar voor de sportcoaches? .....fte

Over hoeveel personen zijn deze fte verdeeld? ....

21 Hoeveel fte is er binnen je gemeente beschikbaar voor de buurtsportcoaches? ....fte

Over hoeveel personen zijn deze fte verdeeld? ...

22 Werk je op enige manier samen met de combinatiefunctionarissen sport en/of de buurtsportcoaches?

- Nee (ga door naar ...)
- Ja

23 Waaruit bestaat deze samenwerking?

	Nooit	Soms	Regelmatig	Altijd
Elkaar informeren over de werkzaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkzaamheden op elkaar afstemmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezamenlijk activiteiten (inhoudelijk) ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezamenlijk activiteiten organiseren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....				
.....				
.....				

24 Hoe tevreden ben je over de volgende aspecten van de samenwerking op een schaal van 1 tot 10? (1= zeer ontevreden en 10 = zeer tevreden)

Bereidheid om samen te werken	
-------------------------------	--

Onderlinge communicatie	
De inhoudelijke verbinding tussen sport en cultuur	
Het hebben van een gezamenlijk doel	
Taak-/rolverdeling	
De haalbaarheid van de werkafspraken die gemaakt worden	
Onderling vertrouwen	

## Ontwikkelingen binnen de gemeente

25 Ken je het beleid van de gemeente ten aanzien van de combinatiefunctionarissen?

- Nee  
 Ja

26 Welke van onderstaande ontwikkelingen zijn gaande in je gemeente? En hebben deze ook invloed op je werkzaamheden als cultuurcoach?

	Weet ik niet	Nee	Ja, maar hebben geen invloed	Ja, dit heeft ook invloed op mijn werk als cultuurcoach
Bezuinigingen op binnenschoolse cultuureducatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bezuinigingen op buitenschoolse cultuureducatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere bezuinigingen in de culturele sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholen die bezuinigen op cultuureducatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deelname aan de regeling 'Cultuureducatie met kwaliteit'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aantal fte voor cultuurcoaches is/wordt minder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27 Indien deze ontwikkelingen van invloed zijn op je werk als cultuurcoach, kunt je dan aangeven hoe?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

28 Welke andere ontwikkelingen binnen je gemeente zijn van invloed op je werk als cultuurcoach?

.....  
.....  
.....  
.....

.....

## Wensen voor ondersteuning

29 Welke vraagstukken heb je waar je graag ondersteuning bij zou willen?

1 .....

.....

.....

2 .....

.....

.....

3 .....

.....

.....

30 In welke vorm zou deze ondersteuning moeten worden aangeboden?

	Nee	Ja
Onderzoeksrapporten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nieuwsbrieven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netwerkbijeenkomsten met andere cultuurcoaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Advisering op maat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatie op website	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaal forum voor cultuurcoaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telefonische helpdesk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online helpdesk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....		

31 Ken je de website [www.cultuurcoach.org](http://www.cultuurcoach.org)?

- Nee (ga door naar)
- Wel van gehoord, maar nooit bekeken
- Ja, en ook wel geraadpleegd

32 Hoe beoordeel je de volgende aspecten van die website? Geef rapportcijfers van 1 (= ruim onvoldoende) tot 10 (=uitmuntend).

Inhoud	
Overzichtelijk	
Navigatie binnen de website	
Bruikbaarheid voor eigen praktijk	

Toelichting:

.....

.....

.....



.....  
.....

33 Via welke sociale media wil je op de hoogte gehouden worden?

	Nee	Ja
LinkedIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Twitter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34 Heb je nog andere opmerkingen/vragen die je graag kwijt wilt?

.....  
.....  
.....  
.....

## **Colofon**

Inventarisatie Cultuurcoaches  
Rapportage

Inventarisatie en rapportage  
Josefiene Poll

Tekstredactie  
Heleen de Groot

Projectleiding en eindredactie  
Eeke Wervers

September 2013

Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)  
Kromme Nieuwegracht 66  
Postbus 452  
3500 AL Utrecht  
030-7115100  
info@lkca.nl  
www.lkca.nl