



# BETER MINDER, MAAR BETER

Een onderzoek naar de meerwaarde van  
cultuurcoaches op brede scholen

# **Beter minder, maar beter**

**Een onderzoek naar de meerwaarde van cultuurcoaches op brede scholen**

Opdrachtgever: de Cultuurformatie

Utrecht, september 2011

© Oberon

Postbus 1423

3500 BK Utrecht

tel. 030-2306090

fax 030-2306080

e-mailadres: [info@oberon.eu](mailto:info@oberon.eu)

Auteurs: Claudy Oomen, Peter Gramberg en Michiel van der Grinten

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
1 Functieprofielen cultuurcoaches .....	9
2 Samenhang tussen functieprofielen en omgevingsfactoren.....	13
3 Aansluiting bij de culturele instelling.....	16
4 Aansluiting bij inhoud en beleid van het onderwijs .....	18
5 De meerwaarde van ieder functietype in relatie tot de doelstelling van de Impuls.....	24
6 Randvoorwaarden en verbeterpunten .....	34
Managementsamenvatting met conclusies en aanbevelingen .....	39
Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording .....	44

# Inleiding

## Aanleiding en doel van het onderzoek

### *De regeling 'Impuls brede scholen, sport en cultuur'*

In 2008 heeft het toenmalige kabinet de regeling 'Impuls brede scholen, sport en cultuur' ingevoerd. Met deze regeling wordt beoogd om tussen 2008 en 2012 landelijk 2500 combinatiefuncties te realiseren. Een combinatiefunctie is een functie waarbij een werknemer in dienst is bij één werkgever, maar werkzaam is voor twee of meer sectoren: in dit geval onderwijs, sport en cultuur. Met de combinatiefuncties wordt getracht de verbinding en samenwerking tussen sectoren te versterken. Brede scholen kunnen met het geld het sport- en cultuuraanbod vergroten. Sportclubs en culturele instellingen kunnen hun positie in de wijk verbeteren en zich inzetten voor onderwijs en opvang. Leerlingen worden gestimuleerd kennis te maken met sport en cultuur. De Impuls is eind 2007 ondertekend door De Vereniging Nederlandse Gemeenten, de Vereniging Bijzondere Scholen, het NOC\*NSF, Cultuurformatie en de ministeries van OCW en VWS.

Gemeenten ontvangen voor de Impulsregeling een bijdrage van de rijksoverheid en 'matchen' deze met eigen middelen. In het eerste jaar financiert de rijksoverheid 100%. In de jaren daarna betaalt het rijk ca. 40% en gemeenten ca. 60%. De Impuls is de afgelopen jaren gefaseerd ingevoerd door middel van tranches. In welk jaar gemeenten van start gaan met de Impuls en hoeveel formatie zij daarvoor ter beschikking krijgen, is afhankelijk van het gemeentelijke inwoneraantal onder de 18 jaar.

Uit een tussentijdse monitor medio 2010<sup>1</sup> is naar voren gekomen dat alle gemeenten bij elkaar redelijk op schema lopen met het inzetten van combinatiefunctionarissen. De monitor constateert wel grote verschillen tussen de deelnemende gemeenten. Vooral in het eerste jaar ervaren gemeenten opstartproblemen in het aanstellen van voldoende combinatiefunctionarissen. Ook de invulling van de functie varieert sterk, wat voortkomt uit de grote vrijheid die gemeenten krijgen bij de invulling van de regeling en de variatie in de beschikbare formatie.

### *Doel van dit onderzoek: verdieping en toekomstperspectief*

In 2010 publiceerden Monsma & Muiderman<sup>2</sup> in opdracht van de Cultuurformatie een onderzoek naar de invulling van de functie van de cultuurcoach (zoals de combinatiefunctionaris cultuur en onderwijs wordt genoemd). Zij presenteren daarbij ook een 'schetsontwerp voor het profiel van de cultuurcoach', waarbij direct contact met de school en de leerling centraal staat (zie het kader op de volgende pagina). Uit het onderzoek bleek echter dat de functie van cultuurcoach op heel verschillende manieren wordt ingevuld. Naast uitvoerende cultuurcoaches, die zelf culturele activiteiten met leerlingen uitvoeren op scholen, bleken er coördinerende cultuurcoaches te zijn, die vooral culturele activiteiten organiseren en zorgen voor inbedding in en aansluiting met het onderwijsprogramma. De Cultuurformatie heeft Oberon nu gevraagd verdiepend onderzoek te verrichten naar de meerwaarde van de cultuurcoach, deze in verband te brengen met de invulling

<sup>1</sup> [www.combinatiefuncties.nl](http://www.combinatiefuncties.nl): *Gemeenten redelijk op schema met combinatiefuncties*.

<sup>2</sup> Monsma, D., & Muiderman, H. (2010). *Cultuurcoach. Schakel tussen school en culturele instelling*. Amsterdam: De Cultuurformatie.

van de functie, met achtergrondvariabelen zoals de instelling en de plaats waar de cultuurcoach werkzaam is en met de randvoorwaarden. Daarbij staan vijf hoofdvragen centraal (zie onder 'onderzoeksvragen').

### *Doelstellingen voor de cultuurcoach*

De meerwaarde van de cultuurcoach relateren we aan de doelstelling van de Impuls brede scholen, sport en cultuur. De doelstelling is algemeen: 'bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.' Aanvullend daarop spraken de Impulspartners zich uit voor een combinatiefunctionaris die in de praktijk werkzaam is met kinderen, dus in de uitvoering. Bij de start van de Impuls koos de Cultuurformatie er bovendien voor aan te sluiten bij de sterke wens van velen in het veld om de 'diepte in te gaan' en de aandacht te richten op de inhoud van het cultuuronderwijs. In het 'schetsontwerp voor het profiel van de cultuurcoach' van Monsma en Muiderman (2010) wordt dit nader uitgewerkt (zie onder).

#### **Schetsontwerp voor cultuurcoaches 2010**

De cultuurcoach heeft een culturele, artistieke achtergrond en een onderzoekende werkhouding. Met een combinatie van vakmanschap en engagement gaat hij of zij een duurzame relatie met een school aan: in de klas, met de leerlingen.

Dit wordt vertaald in de volgende doelstellingen:

De cultuurcoach

- zorgt voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en realiseert daarmee de culturele loopbaan van leerlingen
- oefent met de leerlingen de vaardigheden en technieken
- heeft oog voor het vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen
- leert de leerlingen gevoelens, gedachten en ideeën te uiten
- en bouwt bruggen tussen de culturele instelling en de school en vice versa

De cultuurcoach verpersoonlijkt de school en de culturele instelling samen.

We relateren de bevindingen van het huidige onderzoek aan het schetsontwerp, we kijken daarbij of de doelstellingen zijn behaald.

### *Advies over toekomst cultuurcoach*

Naast verdiepende informatie bieden, wil de Cultuurformatie met dit onderzoek gemeenten, culturele instellingen en scholen van advies kunnen voorzien bij het maken van keuzes voor de invulling van impuls gelden. De ondersteunende taak van de Cultuurformatie loopt af in 2012. Wat moet er gebeuren om de taken en posities van de cultuurcoaches toekomstbestendig te maken? De Impuls wordt voortgezet vanuit de Rijksoverheid, maar is gebaseerd op cofinanciering van de betrokken gemeenten, wat ook om hun commitment vraagt. De toekomstvraag is extra van belang nu staatssecretaris Zijlstra in zijn beleidsbrief "Meer dan kwaliteit"<sup>3</sup> het belang van cultuureducatie benadrukt. In 2012-2013 start het programma 'Cultuureducatie met kwaliteit'. Met dit programma wil het kabinet duidelijkheid scheppen over wat er van scholen, instellingen en overheden verwacht

<sup>3</sup> Zijlstra, H. (2011). *Meer dan kwaliteit. Een nieuwe visie op cultuurbeleid*. Den Haag: Kamerstuk 10 juni 2011.

wordt. Daarbinnen moeten de educatieve taak van de cultuursector en de contacten tussen cultuursector en onderwijs versterkt worden. Hiertoe wordt een aantal acties uitgezet:

- 1) Scholen en leraren worden beter ondersteund bij het invullen van de kerndoelen cultuureducatie
- 2) Het budget van de regeling Versterking cultuureducatie po (10,90 euro per leerling) blijft beschikbaar tot 2016 en wordt opgenomen in de zogenaamde bestemmingsbox; de onderwijsinspectie zal de inzet van de middelen monitoren
- 3) Educatie wordt een subsidiecriteria voor culturele instellingen in de basisinfrastructuur
- 4) Rijk, gemeenten en provincies maken bestuurlijke afspraken over cultuureducatie.
- 5) In 2013 zal er één centraal kennisinstituut zijn voor cultuureducatie

Ter voorbereiding op het nieuwe beleid cultuureducatie heeft Oberon voor OCW een kwaliteitskader ontwikkeld dat richtinggevende indicatoren bevat voor de kwaliteit van cultuureducatieve activiteiten van culturele instellingen (t.b.v. het onderwijs)<sup>4</sup>. Dit kwaliteitskader is gebaseerd op nationale en internationale onderzoeksliteratuur en is samengesteld in samenspraak met een aantal experts en met input van het culturele veld. We bezien de bevindingen m.b.t. de meerwaarde van de cultuurcoach in het licht van dit kader.

## Onderzoeksvragen

### **1. In hoeverre zijn er verschillende functietypes van de cultuurcoaches?**

Is er echt sprake van twee verschillende functietypes of –profielen, welke variatie bestaat er daarbinnen en zijn er naast deze wellicht ook andere profielen? Daarbij is in het bijzonder nagegaan of er een zelfstandig profiel van een ‘bemiddelende cultuurcoach’ te vinden is: iemand die een passend aanbod bij de vraag van scholen zoekt en als ‘bruggenbouwer’ functioneert.

### **2. In hoeverre is er samenhang tussen functietype en omgevingsfactoren?**

Daarbij valt te denken aan stedelijkheid (stad versus ‘platteland’) en het type instelling waar de cultuurcoach in dienst is (bijvoorbeeld bibliotheek of centrum voor de kunsten). Als kenmerken van de school kijken we naar de onderwijssector (primair of voortgezet onderwijs) en naar het aantal scholen waar de cultuurcoach werkzaam is.

### **3. Wat is de invulling door de cultuurcoach (bij ieder functietype) van de activiteiten bij de culturele instelling?**

Bij deze vraag gaan we in op welke taken en activiteiten de cultuurcoach uitvoert bij de eigen instelling. Is de invulling van de taken bij de instelling gewijzigd als gevolg van de activiteiten die de cultuurcoach op school uitvoert? Werkt de inzet van cultuurcoaches ook positief door in de aandacht voor cultuureducatie bij de instelling?

---

<sup>4</sup> Oomen, C., Reinink, M., & Van der Grinten, M. (2011). *Kwaliteitskader cultuureducatie door culturele instellingen. Indicatoren en gebruik in de praktijk*. Utrecht: Oberon.

#### **4. In hoeverre is er aansluiting bij de inhoud en beleid van het onderwijs?**

We kijken hier naar de mate waarin de cultuurcoach aansluit op de visie, het curriculum van de school (de doorgaande lijn) en of activiteiten vooral op eigen initiatief of in overleg met de school tot stand komen. Met andere woorden, in hoeverre zijn de activiteiten van de cultuurcoach ingebed in het beleid van de school? Ook de aanwezigheid van coördinatoren binnen het onderwijs (intern cultuurcoördinator en/of brede schoolcoördinator) in relatie tot de cultuurcoach komt aan bod.

#### **5. Wat is de meerwaarde van ieder functietype in relatie tot de doelstelling van de impuls?**

We gaan hierbij uit van de functietypes die we op basis van onderzoeksvragen 1 en 2 hebben aangetroffen. We gaan na binnen welke omstandigheden ieder functietype succes boekt – wat levert het op voor de leerlingen? Bovendien kijken we naar de meerwaarde voor de school als geheel (toevoeging aan de kwaliteit van het onderwijs). Daarbij nemen we de doelstellingen van het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>2</sup> in ogenschouw.

#### **6. Welke voorwaarden kunnen versterkt worden om de cultuurcoach optimaal te laten functioneren binnen een school en een culturele instelling?**

Het gaat hier om voorwaarden als financiën, visie en structurele samenwerking tussen school en instelling en voorwaarden als draagvlak, inhoud van de les in relatie tot de leerlijn en deskundigheid(sbevordering) van de cultuurcoach.

## **Methodiek en respons**

We geven hier kort weer welke onderzoeksmethode is gebruikt en wat de respons is op het onderzoek. Een volledige onderzoeksverantwoording is opgenomen in Bijlage 1. Oberon heeft in overleg met de Cultuurformatie en een begeleidingscommissie<sup>5</sup> twee vragenlijsten ontwikkeld, één voor cultuurcoaches en één voor scholen waar cultuurcoaches werkzaam zijn. 136 cultuurcoaches (uit alle tranches van de Impuls) zijn benaderd. Daarvan gaven er elf aan geen cultuurcoach te zijn. Van de overige 125 cultuurcoaches hebben er zeventig de vragenlijst ingevuld. Dat is een respons van 56%. De scholen zijn via de cultuurcoaches benaderd. 108 scholen zijn benaderd. 41 scholen zijn met de vragenlijst begonnen (respons van 38%), waarvan er tien in het begin aangaven dat er geen cultuurcoach is op school of dat ze hier niet bekend mee zijn. 31 scholen hebben de vragenlijst grotendeels of geheel ingevuld. Omdat dit een klein aantal is, moeten de resultaten van de scholen als indicatief worden beschouwd.

## **Leeswijzer**

De onderzoeksvragen vormen de basis van de hoofdstukindeling van dit rapport. In hoofdstuk 1 belichten we de typologie van de cultuurcoach. In hoofdstuk 2 beschrijven we de relatie tussen de cultuurcoach en omgevingsfactoren als grootte van de gemeente, stedelijkheid en onderwijssector. Hoofdstuk 3 gaat over de relatie tussen de cultuurcoach en de instelling waarvoor deze werkzaam is. Hoofdstuk 4 behandelt de relatie tussen de cultuurcoach en het onderwijs. In hoofdstuk 5 kijken we

---

<sup>5</sup> Theisje van Dorsten, Dirk Monsma en Hans Muiderman.

naar de meerwaarde van cultuurcoaches in relatie met de doelstellingen uit de Impulsregeling. Tot slot gaat hoofdstuk 6 in op de randvoorwaarden. We sluiten af met een managementsamenvatting met de conclusies van het onderzoek en aanbevelingen voor de toekomst.



# 1 Functieprofielen cultuurcoaches

Uit eerder onderzoek naar de cultuurcoach (Monsma en Muiderman, 2010) is gebleken dat er naast uitvoerende cultuurcoaches ook cultuurcoaches zijn met een coördinerend profiel. Omdat het aantal coördinerende cultuurcoaches redelijk groot bleek en de profielen niet verder uitgediept zijn in het eerdere onderzoek, geven we in het huidige onderzoek antwoord op de vraag **'In hoeverre zijn er verschillende functietypes van de cultuurcoaches?'**. We zijn nagegaan of er bij uitvoerende en coördinerende coaches inderdaad sprake is van twee functietypes, of er binnen de functietypes nog andere (nieuwe) varianten te onderscheiden zijn en of er misschien naast deze functietypes nog andere functietypes bestaan.

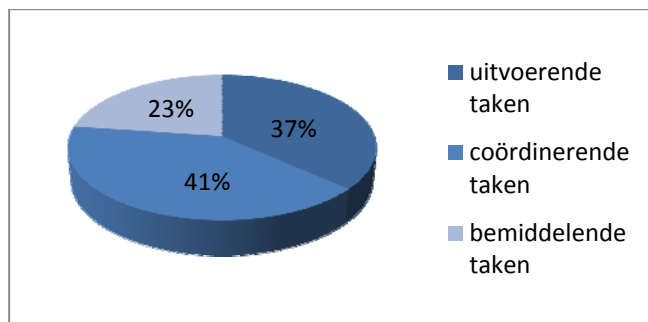
## 1.1 Twee basis-functieprofielen

Bij de werkzaamheden van de cultuurcoaches kunnen we onderscheid maken tussen drie verschillende soorten taken:

- Uitvoerende taken: Lesgeven dan wel activiteiten/projecten begeleiden, waarbij er direct contact is met leerlingen
- Coördinerende taken: Organiseren van activiteiten en zorgen voor inbedding in het onderwijsprogramma
- Bemiddelende taken: Bemiddelen tussen scholen en culturele instellingen door docenten in te schakelen of passend aanbod bij de vraag te zoeken

Om na te gaan of er sprake is van verschillende functietypes, is allereerst aan de cultuurcoaches gevraagd hoe hun functie verdeeld is over deze taken. Figuur 1.1 brengt dit in beeld.

Figuur 1.1 Verdeling van de beschikbare uren over verschillende type werkzaamheden (n = 59)



Gemiddeld genomen besteden de cultuurcoaches ongeveer evenveel tijd aan uitvoerende en coördinerende werkzaamheden. Een kleiner deel van de tijd (ongeveer een kwart) wordt besteed aan bemiddelende taken.

### *Uitvoerend en coördinerend*

Welke functietypes of –profielen kunnen we hier uit destilleren? We hebben een correlatie-analyse uitgevoerd om te kijken in hoeverre de uitvoering van de verschillende werkzaamheden met elkaar samenhangen dan wel verschillend zijn. Uit deze correlatie-analyse is gebleken dat er twee basis-

functieprofielen zijn: de uitvoerende cultuurcoach en de coördinerende cultuurcoach. Dit onderscheid wordt ook duidelijk wanneer we de cultuurcoaches naar een omschrijving van hun functie vragen: uitvoerende cultuurcoaches noemen dan met name uitvoerende taken en coördinerende coaches overwegend coördinerende taken. De bemiddelende cultuurcoach (scholen en instellingen samenbrengen) kan niet als apart profiel worden aangemerkt, zo blijkt uit de correlatie-analyse, maar als onderdeel van het coördinerende profiel.

#### **Voorbeeld van werkzaamheden coördinerende cultuurcoach<sup>6</sup>**

In gemeente X is een coördinerende cultuurcoach werkzaam, een “combinatiefunctionaris jongeren en cultuur”. Zij is in dienst bij de gemeente. Vóór de introductie van de cultuurcoach was zij al betrokken bij een werkatelier cultuur. Hierbij worden jongeren, scholen en instellingen uitgenodigd met voorstellen te komen, die voldoende uitdagingen en mogelijkheden bieden om uitgewerkt te worden. Het gaat dan om het bevorderen van de participatie aan cultuur. Als cultuurcoach voert ze dezelfde werkzaamheden uit. Zij ervaart wel draagvlak bij de gemeente voor haar werkzaamheden, al is de visie op cultuur erg dun. Bovendien is de huidige situatie door het vorige college van B&W tot stand gekomen en er is nu een ander college dat minder gericht is op cultuur. Bij het culturele veld en het onderwijs heeft zij veel contacten, mede omdat zij zelf in de gemeente woonachtig is en als dramadocent op de plaatselijke school voor voortgezet onderwijs heeft gewerkt. Ze heeft ook veel contact met de ICC-ers van de verschillende basisscholen. Op 1 school na (de reformatorische basisschool) zitten alle basisscholen en één VO-school uit de gemeente in haar netwerk. Zelf ervaart ze niet dat ze te versnipperd moet werken.

#### **Voorbeeld van werkzaamheden uitvoerende cultuurcoach**

Een cultuurcoach uit gemeente Y. is vanuit de bibliotheek werkzaam op 4 basisscholen (32 uur per week). Haar taken zijn vooral uitvoerend. Ze houdt zich bezig met leesbevordering en nieuwe media. Een collega richt zich met name op taalzwakke leerlingen. Als achterliggend doel wordt ook versterking van de ouderbetrokkenheid genoemd. Daarom werken kinderen aan presentaties voor hun ouders, hetzij op de school, hetzij in de bibliotheek. De cultuurcoach is lesbevoegd en kan daarom klassen overnemen. Ze stemt haar activiteiten zoveel mogelijk af met de ICC-er en indien aanwezig ook met de brede school coördinator. Door bezuinigingen bij de bibliotheek staat de positie onder druk. De hoop is dat scholen zelf de functie overnemen. De meeste activiteiten vinden op de scholen zelf plaats, maar het is soms ook nuttig om met de leerlingen naar de bibliotheek te gaan. Zeker de hoofdvestiging is een mooi pand en daar ervaren de leerlingen toch meer de functie van een bibliotheek dan op school. Het hangt wel van de activiteit af of een bezoek zinvol is. Als het gaat om media-aspecten zijn scholen soms handiger locaties (meer computers, beter draadloos netwerk en geen problemen met vervoer).

Om vast te stellen hoe deze profielen zich verder van elkaar onderscheiden, bijvoorbeeld wanneer we willen weten in welke situaties je vaker een cultuurcoach met een uitvoerend dan wel coördinerend profiel aantreft, hebben we bij de verdere analyses de grens getrokken bij 50%: een cultuurcoach met 50% of meer uitvoerende taken noemen we een uitvoerende cultuurcoach omdat de meerderheid van de taken dan van uitvoerende aard is en bij minder dan 50% uitvoerende taken noemen we het een coördinerende cultuurcoach, omdat de taken dan overwegend van coördinerende dan wel bemiddelende aard zijn.

Na deze indeling in profielen komen de resultaten uit op 42% uitvoerende cultuurcoaches en 58% coördinerende cultuurcoaches. Deze verhouding ligt anders dan de verhouding die Monsma en

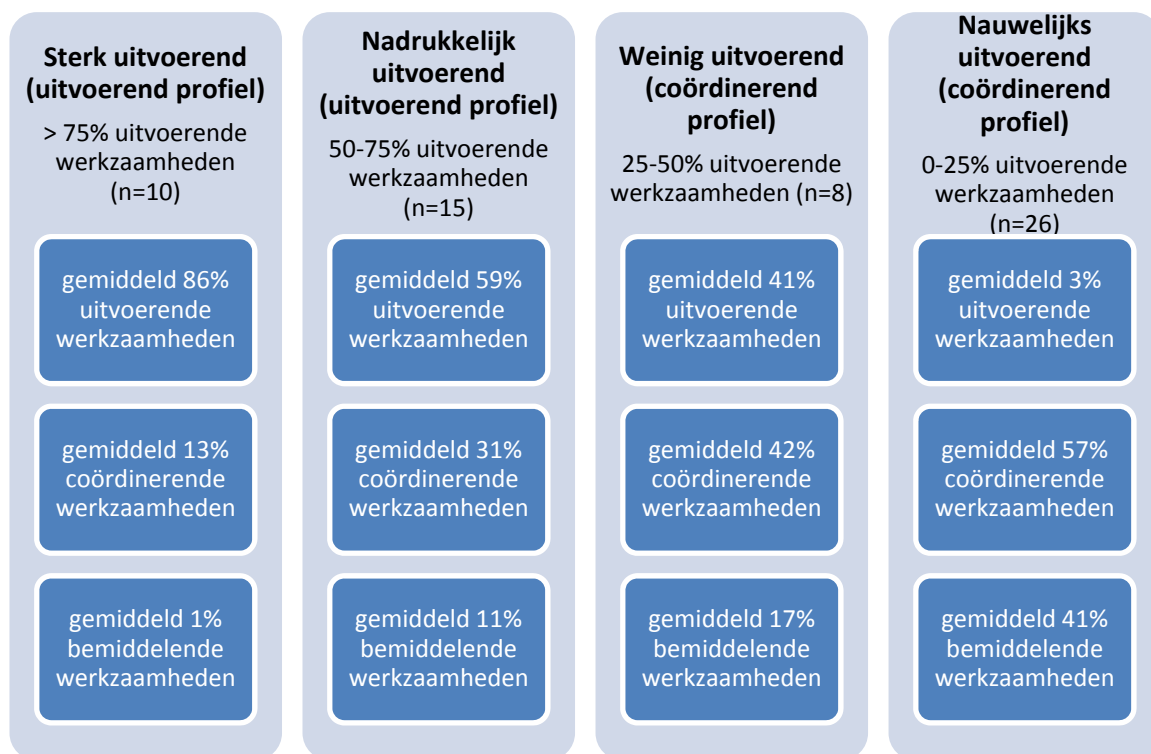
<sup>6</sup> Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de verhalen van enkele aanwezige cultuurcoaches bij de redactieraadbijeenkomst op 22 juni 2011.

Muiderman (2010) in eerder onderzoek vonden: 31% van de cultuurcoaches noemde zichzelf toen coördinerend. Maar de vraagstelling was ook anders; in het eerdere onderzoek is aan de cultuurcoaches gevraagd of zij zichzelf een uitvoerende of coördinerende coach vinden, terwijl in het huidige onderzoek is gevraagd naar de verdeling van uren over uitvoerende, coördinerende en bemiddelende taken.

## 1.2 Functieprofielen en taken

Ondanks dat we twee van elkaar te onderscheiden functieprofielen aantreffen, blijkt dat er geen duidelijke grens te trekken is tussen het uitvoerende en het coördinerende profiel: een kwart tot een derde van de coördinerende cultuurcoaches heeft ook uitvoerende taken en de helft van de uitvoerende coaches heeft ook coördinerende (en bemiddelende) taken onder zijn of haar hoede. Daarom is het beter te spreken van verschillende functieprofielen dan van functietypen. Blijkend uit het voorgaande bestaat er binnen deze profielen nog wel wat variatie: sommige uitvoerende coaches hebben coördinerende taken, maar niet allemaal. Uitgezet op een schaal ziet de verdeling van uitvoerende taken binnen de profielen er als volgt uit:

Figuur 1.2 Schematische weergave varianten



Blijkend uit het bovenstaande gaat het echt om een glijdende schaal: cultuurcoaches zijn of vrijwel uitsluitend op de uitvoering gericht (sterk uitvoerend), of op coördinatie en bemiddeling (nauwelijks uitvoerend – dit is de grootste groep), of bekleden een tussenvorm.

Hoe zijn de werkzaamheden concreet ingevuld? Als we puur naar de invulling van de functie kijken, zien we dat uitvoerende cultuurcoaches vooral actief zijn in de les, zowel binnen het curriculum als in

het buitenschoolse programma (tabel 1.1). Een klein deel van de uitvoerende cultuurcoaches is ook actief als begeleider bij projecten. Bij coördinerende cultuurcoaches zien we een gelijkmatige verdeling over verschillende coördinerende en bemiddelende taken.

Tabel 1.1 Taken van de cultuurcoaches op school (n = 59)

<b>Uitvoerende taken</b>	<b>aantal (en %) uitvoerende cultuurcoaches</b>	<b>aantal (en %) coördinerende cultuurcoaches</b>
Lessen, workshops etc. geven voor de school/scholen (binnen het curriculum)	23 (92%)	9 (27%)
Leerlingen begeleiden bij projecten van de school/scholen (binnen het curriculum)	9 (36%)	8 (24%)
Activiteiten uitvoeren/lessen geven in het buitenschoolse programma (bijv. het brede school programma)	19 (76%)	11 (33%)
<b>Coördinerende taken</b>	<b>aantal (en %) uitvoerende cultuurcoaches</b>	<b>aantal (en %) coördinerende cultuurcoaches</b>
Organiseren van culturele activiteiten/projecten in opdracht van de school/scholen	15 (60%)	27 (82%)
Inbedden van culturele activiteiten in het curriculum van de school/scholen	12 (48%)	24 (73%)
Inbedden van culturele activiteiten in het buitenschoolse programma (bijv. het brede school programma)	13 (52)	26 (79%)
<b>Bemiddelende taken</b>	<b>aantal (en %) uitvoerende cultuurcoaches</b>	<b>aantal (en %) coördinerende cultuurcoaches</b>
Inschakelen van medewerkers van culturele instellingen voor de uitvoering van activiteiten	6 (24%)	22 (67%)
Passend aanbod zoeken bij de culturele vraag van de school/scholen	13 (52%)	27 (82%)

NB De percentages tellen niet op tot 100%, omdat meerdere antwoorden mogelijk waren.

\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de eerste onderzoeksvraag:

***In hoeverre zijn er verschillende functietypes van de cultuurcoaches?***

Grofweg zijn er twee functieprofielen, het uitvoerende profiel en het coördinerende profiel, waarbij er sprake is van een glijdende schaal. Het bemiddelende profiel is geen apart profiel maar valt onder het coördinerende profiel, zo blijkt uit de analyses.

## 2 Samenhang tussen functieprofielen en omgevingsfactoren

Waar komen de cultuurcoaches vandaan en waar werken zij? Mogelijk zien we verschillende cultuurcoaches in verschillende omstandigheden. In dit hoofdstuk geven we dan ook antwoord op de vraag **'In hoeverre is er een relatie tussen functieprofiel en omgevingsfactoren?'**. Daarbij kijken we zowel naar het soort scholen en instellingen waar de cultuurcoaches werkzaam zijn, als naar de letterlijke omgeving: in wat voor typen gemeenten werken zij?

### 2.1 Op welke scholen?

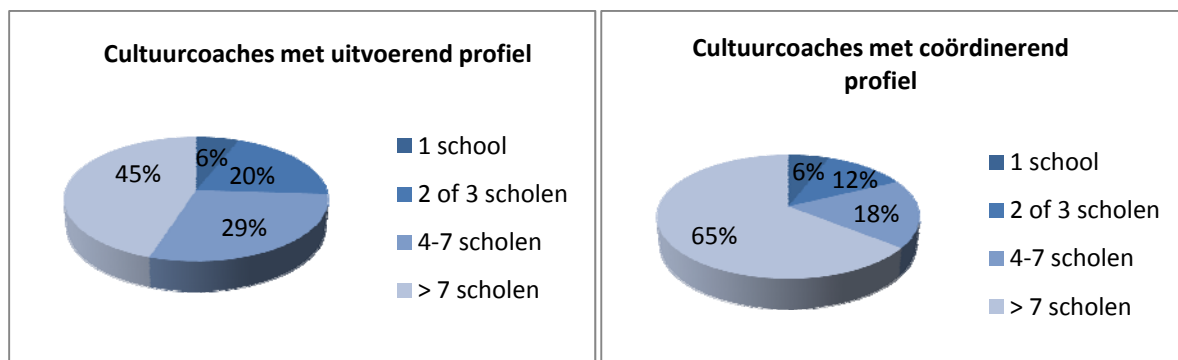
#### *Vooral in basisonderwijs*

Cultuurcoaches zijn voornamelijk werkzaam in het basisonderwijs, zowel in de onderbouw (86%) als in de bovenbouw (92%). Het percentage cultuurcoaches dat (ook) werkzaam is in het voortgezet onderwijs, ligt een stuk lager: 29% is werkzaam in de onderbouw van het VO, 25% in de bovenbouw. In het VO zien we meer coördinerende dan uitvoerende cultuurcoaches, in het PO is de verhouding uitvoerend-coördinerend 50-50. Dat er in het VO vooral coördinerende coaches actief zijn, ligt in de lijn der verwachting, aangezien het kunstonderwijs in het voortgezet onderwijs doorgaans door vakleerkrachten wordt verzorgd en dan is de noodzaak om uitvoerende expertise van buiten te halen kleiner. Ook bij de ondervraagde scholen is de ruime meerderheid (77%) afkomstig uit het PO. De cultuurcoach werkt vrijwel altijd voor de hele school en niet specifiek in onder- of bovenbouw.

#### *Meeste cultuurcoaches zijn werkzaam op groot aantal scholen*

Op hoeveel scholen zijn de cultuurcoaches werkzaam? Het antwoord op deze vraag is verrassend: slechts een enkele cultuurcoach (6%) is werkzaam op één school. 20% is werkzaam op twee of drie scholen, maar de meerderheid is werkzaam op meer dan drie scholen (29% op 4-7 scholen; 45% op > 7 scholen). Zoals figuur 2.1 laat zien, hoeven uitvoerende cultuurcoaches hun tijd over minder scholen te verdelen dan coördinerende cultuurcoaches: uitvoerende coaches werken vaker op twee of drie scholen dan coördinerende coaches en coördinerende coaches werken veel vaker dan uitvoerende coaches op meer dan zeven scholen. Toch werkt ook de uitvoerende cultuurcoach zelden op één school.

Figuur 2.1 Aantal scholen waar cultuurcoaches werkzaam zijn (n=65)



### Omvang van de aanstelling varieert sterk

Er is veel verschil in de hoeveelheid formatie die cultuurcoaches beschikbaar hebben voor hun werkzaamheden (tabel 2.1). Eénvijfde heeft een heel kleine aanstelling (<0,25 fte), een kwart een grote aanstelling (0,75-1,0 fte), de helft zit daar tussenin. Over het algemeen beschikken uitvoerende cultuurcoaches over meer formatie dan cultuurcoaches met een coördinerend profiel, maar de verschillen zijn niet opzienbarend.

Tabel 2.1 Hoeveel formatie heeft u voor uw werkzaamheden als cultuurcoach? (n = 70)

	aantal (en %) totaal	% uitvoerend	% coördinerend
minder dan 0,25 fte	14 (20%)	16%	26%
0,25 tot 0,5 fte	24 (34%)	28%	38%
0,5 tot 0,75 fte	15 (21%)	32%	12%
0,75 tot 1,0 fte	17 (24%)	24%	24%

### Beeld vanuit de scholen

Het feit dat de meeste coaches op meerdere scholen werken, zien we bij de resultaten onder de scholen terug. Vrijwel alle scholen geven aan dat er minder dan 0,25 fte formatie beschikbaar is voor de cultuurcoach op hun school. Alle scholen kunnen deze vraag beantwoorden: zij weten of hun cultuurcoach wel of niet werkzaam is voor en op andere scholen.

## 2.2 Bij welke instellingen?

Tabel 2.2 Aan welke instelling bent u verbonden? (n = 70)

	aantal (en %) totaal	% uitvoerend	% coördinerend
Centrum voor de Kunsten/muziekschool	26 (37%)	44%	27%
Bibliotheek	15 (21%)	28%	18%
Gemeente	8 (11%)	0%	21%
Theater/jeugdtheaterschool	7 (10%)	16%	9%
Museum	3 (4%)	4%	3%
Overig	11 (16%)	8%	24%

Cultuurcoaches zijn afkomstig van verschillende instellingen. De meeste komen van centra voor de kunsten/muziekscholen en bibliotheken. Verder zijn ze aangesteld bij gemeenten en bij theaters en een enkeling bij een museum. De cultuurcoaches die voor gemeenten werken, hebben allemaal een coördinerend profiel. Bij overig worden stichtingen genoemd (zoals 'Marktplaats cultuureducatie', ondernemers(verenigingen), een schouwburg en een basisschool).

### Beeld vanuit de scholen

Ook aan de scholen is gevraagd bij welke instelling de cultuurcoach werkzaam is. De meeste scholen rapporteren dat de cultuurcoach werkzaam is bij de gemeente. Het centrum voor de kunsten/muziekschool volgt, daarna komt het theater.

## 2.3 In welke gemeenten?

Van elke cultuurcoach weten we in welke gemeente hij of zij werkzaam is. Daardoor kunnen we vaststellen of er een verband is tussen het profiel van de cultuurcoach en de grootte van de gemeente waar zij werken en de stedelijkheid van die gemeente (stad versus 'platteland'). Stedelijkheid is informatiever, omdat gemeenten op het platteland vaak uit een verzameling van dorpen bestaan en daardoor toch een hoog inwonertal kunnen hebben. Bovendien is over het algemeen in stedelijke gebieden het culturele aanbod rijker dan in landelijke gemeenten.<sup>7</sup>

De meeste cultuurcoaches treffen we aan in gemeenten met 20.000-50.000, 50.000-100.000 en meer dan 250.000 inwoners. Wat betreft stedelijkheid komt heel duidelijk naar voren dat er meer cultuurcoaches werkzaam zijn in sterk stedelijke gemeenten (34% van het totaal) en zeer sterk stedelijke gemeenten (27% van het totaal). In niet-, matig en weinig stedelijke gebieden treffen we minder cultuurcoaches aan, waarbij niet-stedelijke gebieden sterk achterlopen (7% van het totaal). Dit houdt mogelijk verband met de tranches binnen de Impuls brede scholen sport en cultuur, waarbij is gestart met grotere gemeenten (met achterstandswijken) en de kleinere gemeenten pas later zijn ingestroomd.

Zijn er verdere relaties tussen stedelijkheid en de kenmerken van de cultuurcoach? We noemen hier de bevindingen die het meest in het oog springen:

- Uitvoerende cultuurcoaches treffen we vooral aan in zeer sterk stedelijke gemeenten, terwijl coördinerende cultuurcoaches vooral werkzaam zijn in sterk stedelijke gemeenten. In niet en weinig stedelijke gemeenten zien we meer coördinerende dan uitvoerende cultuurcoaches.
- In niet en weinig stedelijke gebieden zijn cultuurcoaches werkzaam op meer scholen (vaker 8 of meer) dan in sterk en zeer sterk stedelijke gebieden. In zeer sterk stedelijke gebieden zijn de meeste cultuurcoaches werkzaam op 2 of 3 scholen, in sterk stedelijke gebieden is de hoofdmoot werkzaam op 4-7 scholen.

We hebben geen duidelijke relatie aangetroffen tussen stedelijkheid en de omvang van de aanstelling en ook niet met de instelling waarbij de cultuurcoach is aangesteld.

\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de tweede onderzoeksvraag:

### ***In hoeverre is er een relatie tussen functieprofiel en omgevingsfactoren?***

De meeste cultuurcoaches zijn werkzaam op veel scholen (vooral basisonderwijs). Coördinerende coaches werken op meer scholen dan uitvoerende coaches. In niet en weinig stedelijke gemeenten zien we meer coördinerende coaches en daar moeten zij het werk verdelen over meer scholen, uitvoerende coaches treffen we vooral aan in zeer stedelijke gemeenten, zij hebben minder scholen onder hun hoede. De meeste typen instellingen hebben zowel uitvoerende als coördinerende cultuurcoaches. Wanneer de cultuurcoaches bij de gemeente in dienst zijn, hebben zij altijd een coördinerend profiel.

<sup>7</sup> Zie bijvoorbeeld Centraal Planbureau (2010), *Stad en Land* of Sociaal en Cultureel Planbureau (2005), *Cultuurminnaars en cultuurmijders*.

### 3 Aansluiting bij de culturele instelling

*De meeste cultuurcoaches hebben een dienstverband bij een culturele instelling. In dit hoofdstuk geven we antwoord op de vraag ‘Wat is de invulling door de cultuurcoach (bij ieder functietype) van de activiteiten bij de culturele instelling?’. We hebben onderzocht of de cultuurcoaches taken vervullen bij de instelling en of de taken zijn gewijzigd door hun aanstelling als cultuurcoach.*

#### 3.1 Rol van de cultuurcoach bij de culturele instelling

*Taken niet veranderd maar aanpak instelling wel*

De helft van de uitvoerende en tweederde van de coördinerende cultuurcoaches heeft naast hun functie als cultuurcoach ook nog taken bij de culturele instelling waarvan zij afkomstig zijn. Het aantal fte's dat zij daarvoor beschikbaar hebben varieert van 0,1 (6 cultuurcoaches) tot 0,7 of meer (6 cultuurcoaches). De taken die zij noemen, zijn zeer divers van aard. Enkele voorbeelden/citaten:

*“Coördineren voorbereidende workshops bij voorstellingen tijdens ons festival”*

*“Docent beeldend en docent fotografie”*

*“Ik werk als ‘spin in het web in het culturele veld van de stad en probeer organisaties te ondersteunen en te verbinden.”*

*“PR, communicatie, ondersteunen andere kleinere theaters.”*

De taken bij de instelling worden meestal op dezelfde manier uitgevoerd als voordat ze cultuurcoach waren. Toch is volgens de helft van de uitvoerende coaches en volgens 70% van de coördinerende coaches het aanbod van de instelling veranderd doordat er cultuurcoaches zijn. Veranderingen die zij ervaren zijn onder andere dat de instelling meer vraaggericht is gaan werken naar scholen toe, dat de instelling meer inhoudelijk betrokken is bij de doorlopende lijn binnenschool-buitenscholen, dat de instelling diverser en praktischer is geworden en dat er nieuwe projecten zijn gekomen.

*Meerderheid cultuurcoaches sluit aan op visie instelling*

Ruim tweederde van de cultuurcoaches geeft aan dat hun activiteiten op scholen aansluiten bij de visie van de culturele instelling (tabel 3.1). Veel minder cultuurcoaches zien echter ook aansluiting bij het reguliere aanbod van de instelling. Een duidelijke link tussen wat de cultuurcoach op scholen doet en wat er bij de instelling gebeurt, is er dus vaak niet. Uitvoerende coaches melden vaker aansluiting dan coördinerende coaches.

*Verband met?* We vinden hierbij een relatie met de instelling waarbij de cultuurcoaches werkzaam zijn: cultuurcoaches die verbonden zijn aan een theater(school) melden vaker aansluiting met het reguliere aanbod van de instelling, in vergelijking met cultuurcoaches van andere typen instellingen.



Tabel 3.1 Aansluiting werkzaamheden cultuurcoaches bij de instelling waar zij werkzaam zijn (n = 55)

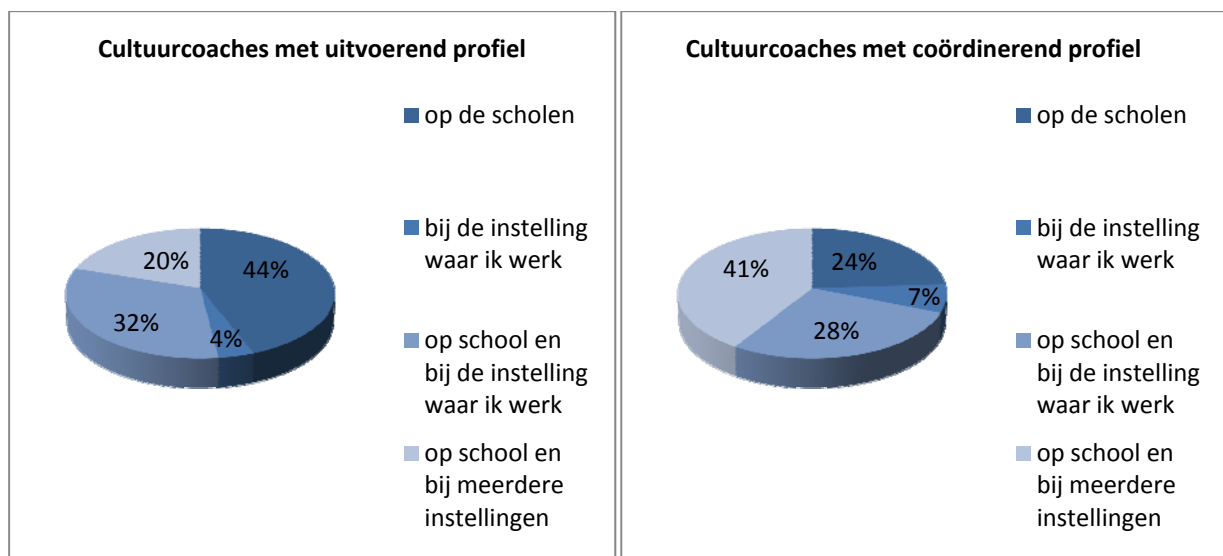
	aantal (en %) totaal	% uitvoerend	% coördinerend
Ja, door aansluiting bij de visie (op cultuureducatie) van de instelling	38 (71%)	67%	73%
Ja, door aansluiting bij het reguliere aanbod van de instelling	19 (35%)	42%	30%
Ja, door aansluiting bij specifiek aanbod van de instelling	12 (22%)	29%	17%
Ja, op een andere manier	6 (11%)	4%	17%
Nee, mijn activiteiten als cultuurcoach staan op zichzelf	4 (7%)	8%	7%

NB De percentages tellen in de kolommen op, maar niet tot 100%, want er waren meerdere antwoorden mogelijk.

### Culturele instelling vaak toneel voor activiteiten

Aan de cultuurcoaches is gevraagd waar de activiteiten voor leerlingen plaatsvinden die zij zelf uitvoeren of organiseren. We zien hier een duidelijk verschil tussen uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches (figuur 3.1). Van de uitvoerende coaches voert bijna de helft de activiteiten uitsluitend op school uit; en voert de meerderheid de activiteiten zowel op school als bij één of meerdere instellingen uit. Bij de coördinerende coaches is er veel minder sprake van activiteiten die uitsluitend op school worden uitgevoerd. Door hen wordt veelvuldig gebruik gemaakt van ruimtes bij de culturele instellingen, zowel bij de eigen instelling als bij andere instellingen. Dit wijst er tevens op dat de coördinerende cultuurcoaches warme contacten hebben met andere instellingen dan die waar zij zelf werkzaam zijn.

Figuur 3.1 Plaats waar de activiteiten van de cultuurcoach met leerlingen worden uitgevoerd (n = 57)



\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de derde onderzoeksvraag:

#### **Wat is de invulling door de cultuurcoach van de activiteiten bij de culturele instelling?**

De helft van de cultuurcoaches heeft ook nog taken bij de instelling. De activiteiten van de cultuurcoaches sluiten in meerderheid aan op de visie van de instelling en veel minder op het reguliere aanbod. Taken zijn niet veranderd, maar de houding en aanpak van de instelling wel. Activiteiten voor leerlingen vinden meestal plaats op school en op de instelling(en).

## 4 Aansluiting bij inhoud en beleid van het onderwijs

*In dit hoofdstuk geven we antwoord op de vraag ‘In hoeverre sluit de functie van de cultuurcoach aan op het beleid van de school?’. Hierbij hebben we onderzocht of de cultuurcoach ‘zijn eigen ding doet’ of dat het aansluit bij de inhoud van het onderwijs. Omdat uit eerder onderzoek al bleek dat er een behoorlijk aantal coördinerende cultuurcoaches is, besteden we daarnaast speciale aandacht aan coördinatie.*

### 4.1 Waarom schakelen scholen een cultuurcoach in?

#### *Beeld vanuit de scholen*

We starten met een belangrijke vraag: wat zijn de redenen voor scholen om een cultuurcoach in te schakelen? Een reden die door veel scholen genoemd wordt is dat de gemeente met een aanbod kwam waarop men is ingegaan. Maar cultuurcoaches worden ook zeker ingeschakeld vanuit een meer intrinsieke motivatie van de school. Inhoudelijke redenen spelen dan ook een belangrijker rol dan randvoorwaardelijke motieven. Zo noemt twee derde de wens dat leerlingen vertrouwd raken met één of meer kunstvormen als motief. Ook de behoefte aan de opzet van nieuwe culturele activiteiten en het stimuleren van actieve kunstbeoefening door leerlingen speelt een tamelijk belangrijke rol. Randvoorwaardelijke motieven als ‘tekort aan vakdocenten’, ‘onvoldoende financiën voor eigen personeel’ en ‘geen interne cultuurcoördinator beschikbaar’ worden weinig genoemd.

### 4.2 Rol van de (uitvoerende) cultuurcoach

Aan de cultuurcoaches met een uitvoerend profiel is gevraagd welke rol zij hebben in de samenwerking met de scholen. Het beeld blijkt wisselend. 40% van de cultuurcoaches doet ‘zijn eigen ding’ en geeft aan zijn eigen expertise in te zetten vanuit het bestaande aanbod van de instelling. 52% (dus de meerderheid) ontwikkelt juist het programma gezamenlijk met de school. 8% opereert daar tussenin: de school stelt een vraag en de cultuurcoach vult het verder in.

*Verband met?* We vinden geen duidelijk verband tussen de instelling waar de cultuurcoach van afkomstig is en de rol die hij heeft bij de uitvoering van activiteiten. Het aantal scholen waar de cultuurcoach werkt maakt wel verschil: bij 0 tot en met 7 scholen ontwikkelt de meerderheid gezamenlijk met de school activiteiten, bij 8 of meer scholen ligt de verhouding omgekeerd. Ook het aantal fte’s doet ertoe: hoe meer formatie de cultuurcoach heeft, hoe vaker er gezamenlijk met de scholen wordt ontwikkeld. Bij stedelijkheid is geen duidelijk verband aangetroffen.

#### *Beeld vanuit de scholen*

Een ruime meerderheid van de scholen geeft aan dat de cultuurcoach en de school gezamenlijk werken aan de ontwikkeling van het programma. Volgens één derde vult de cultuurcoach zijn programma zelf in, vraaggericht werken wordt niet door de scholen genoemd.

### 4.3 Relatie met cultuurbeleid van scholen – inhoudelijke aansluiting

#### *Aansluiting vooral op visie, minder op programma*

Sluiten de activiteiten van de cultuurcoach aan op het onderwijs en zo ja, op welke manier? De activiteiten sluiten vooral aan op de visie van de scholen – dus een algemeen doel voor cultuureducatie – en slechts in beperkte mate op leerlijnen, methodieken of specifieke vakken (tabel 4.1). Bij een kwart van de cultuurcoaches passen de activiteiten binnen het kunstmenu van de scholen. Een vijfde van de cultuurcoaches ziet helemaal geen aansluiting: de activiteiten staan puur op zichzelf. Bij uitvoerende cultuurcoaches is er meer inhoudelijke inbedding in het onderwijs dan bij coördinerende cultuurcoaches.

Tabel 4.1 *Inbedding van activiteiten in het programma van de school/scholen (n = 59)*

	aantal (en%) totaal	% uitvoerend	% coördinerend
Nee, mijn activiteiten staan op zichzelf	19%	13%	23%
Ja, mijn activiteiten sluiten aan bij de visie van de school/scholen	41%	48%	33%
Ja, mijn activiteiten sluiten aan op de leerlijn/de gebruikte methoden van de school/scholen	19%	30%	10%
Ja, mijn activiteiten sluiten aan op specifieke vakken	15%	17%	10%
Ja, mijn activiteiten zijn onderdeel van het kunstmenu van de school/scholen	24%	17%	27%
Ja, dit verschilt per school	35%	30%	40%

NB: de percentages tellen niet op tot 100%, omdat meerdere antwoorden mogelijk waren.

**Verband met?** We vinden hier een verband met het type instelling. Cultuurcoaches die aangesteld zijn bij gemeenten (dit zijn altijd coördinerende cultuurcoaches) rapporteren duidelijk minder verband met alle typen beleid van de school; hun activiteiten staan vaker op zichzelf. Ook het aantal scholen waar de cultuurcoaches werkzaam zijn doet ertoe op enkele punten: wanneer dat meer dan 8 scholen zijn is er minder aansluiting met de visies van scholen, en de aansluiting op de leerlijnen/methodieken wordt minder naarmate de cultuurcoach op meer scholen werkzaam is. Met het aantal fte's houden deze zaken geen (duidelijk) verband. Stedelijkheid maakt wel enig verschil: cultuurcoaches in zeer sterk stedelijke gebieden vinden vaker aansluiting bij de visie en de leerlijn/methodieken van scholen.

We hebben ook gekeken naar het verband tussen de aansluiting op het schoolbeleid en de aanwezigheid van (andere) coördinatoren op de (brede) scholen. Dat kan een intern cultuurcoördinator, een brede schoolcoördinator of beide zijn. Wanneer er helemaal geen coördinator aanwezig is (dus geen brede schoolcoördinator en geen ICC-er, blijken de activiteiten van de cultuurcoach vaker op zichzelf te staan en is er nooit sprake van aansluiting met de leerlijn/methodieken van de scholen.

#### *Beeld vanuit de scholen*

De scholen zijn het globaal eens met de cultuurcoaches over de inbedding van activiteiten in het onderwijsprogramma. Op de visie wordt het meest aangesloten, op leerlijnen en vakken is er wat minder sprake van aansluiting en 20% gebruikt een kunstmenu.

*Cultuurcoaches ervaren grote verschillen per school*

Een behoorlijk deel van de cultuurcoaches geeft aan dat de situatie per school verschillend is. Uit de uitspraken van de cultuurcoaches blijkt vooral dat de scholen onderling nogal verschillen in het gevoerde beleid voor cultuureducatie: de ene school is daar veel verder mee dan de andere.

Voorbeelden van uitspraken van cultuurcoaches:

*“Elke school zet mij anders in.”*

*“De Montessorischool is heel erg bezig met kunst en cultuur en doet hierin veel activiteiten met de kinderen. Er zijn ook scholen waar nagenoeg niets gebeurt.”*

*“Op de ene school wordt mediawijsheid wel opgenomen in het nieuwe beleid en op de andere scholen (nog) niet.”*

*“Sommige scholen vragen me om advies en steun bij het ontwikkelen van beleid voor cultuureducatie, andere niet.”*

*Beeld vanuit de scholen*

Heeft de komst van de cultuurcoach geleid tot een andere invulling van cultuureducatie? Vóór de komst van de cultuurcoach paste 30% van de ondervraagde scholen het kunstmenu aan de eigen wensen aan, kocht 25% een kant en klaar kunstmenu in, stelde eveneens 25% een eigen programma samen en kocht 10% alleen losse activiteiten. Eveneens 10% combineerde losse activiteiten met een kunstmenu. Iets meer dan de helft van de scholen zegt dat de aanpak niet veranderd is door de komst van de cultuurcoach. Bij de andere scholen is dit wel het geval, bijvoorbeeld door meer gezamenlijk met andere scholen voorstellingen in te kopen, door meer samen te werken met instellingen in de buurt en door meer activiteiten op een grotere schaal te organiseren. Enkele citaten ter illustratie:

*“Meer samenwerking met instellingen in de buurt zodat het goedkoper is en je dus meer activiteiten kunt regelen.”*

*“Gericht samenwerken aan”*

*Aansluiting bij ontwikkelingsniveau van leerlingen*

De doorgaande leerlijn cultuureducatie is de laatste jaren een belangrijk aandachtspunt. Veel scholen beschikken nog niet over een doorgaande lijn op dit gebied (zo blijkt uit de monitor cultuureducatie<sup>8</sup>). Binnen het onderzoek Cultuur in de Spiegel wordt gewerkt aan een doorgaande lijn die theoretisch gegrond is en die vooral aansluit op het ontwikkelingsniveau van kinderen. Omdat cultuurcoaches een bijzondere rol binnen de school hebben en over veel inhoudelijke expertise beschikken, is aan hen gevraagd hoe zij ervoor zorgen dat de activiteiten die zij uitvoeren of organiseren, aansluiten bij het ontwikkelingsniveau van de leerlingen. De cultuurcoaches zitten daarbij opvallend op één lijn. Ze geven aan dat ze goed naar de leerlingen kijken en hierover overleggen met de betreffende leerkracht of school.

<sup>8</sup> Oomen, C., Visser, I., Donker, A., Beekhoven, S., Hoogeveen, K., & Haanstra, F. (2009). *Cultuureducatie in het primair en voortgezet onderwijs. Monitor 2008-2009*. Utrecht: Oberon/Sardes.

**Voorbeelden uitvoerende cultuurcoaches**

*“De 5 lessen die ik aanbied zijn basaal en van daaruit kan ik, kijkend naar de groep die ik voor me heb, uit verschillende oefeningen putten. De ene groep kan dat aan, de andere niet en dan pas je dus het niveau van de oefeningen aan.”*

*“Door te kijken naar de groep en het niveau in afstemming met de leerkrachten en de coördinatoren. Eventueel kan er ter plekke worden gekozen voor een aanpassing.”*

*“Goed kijken (en navragen) wat de leervraag is vanuit de groep. Doelen aanpassen aan groep. Lat wel hoog leggen (ambitie) maar de stapjes kleiner maken en tijd nemen als de doelen nog heel nieuw en ingewikkeld zijn voor groep.”*

*“In gesprek met de leerkracht wordt het vertrek/startniveau van de leerlingen besproken. Vervolgens wordt de activiteit aangepast op dit niveau.”*

**Voorbeelden coördinerende cultuurcoaches**

*“Daarvoor zitten de scholen samen met de culturele instellingen om tafel. Scholen kunnen toch het beste aangeven wat wel en niet bij het niveau van de leerlingen aansluit.”*

*“Dat selecteert zichzelf vanzelf. De kinderen komen op vrijwillige basis. De begeleiders zijn vrijwilligers. Je merkt gauw genoeg of kinderen iets leuk vinden. De meeste vrijwilligers zijn getraind in de omgang met kinderen.”*

*“Ik bied activiteiten aan voor alle doelgroepen. Verder bespreek ik in sommige gevallen met de docenten wat ik graag zou willen zien dat ze doen. Sommige docenten hebben een aanbod dat al is afgestemd op een bepaalde doelgroep qua niveau.”*

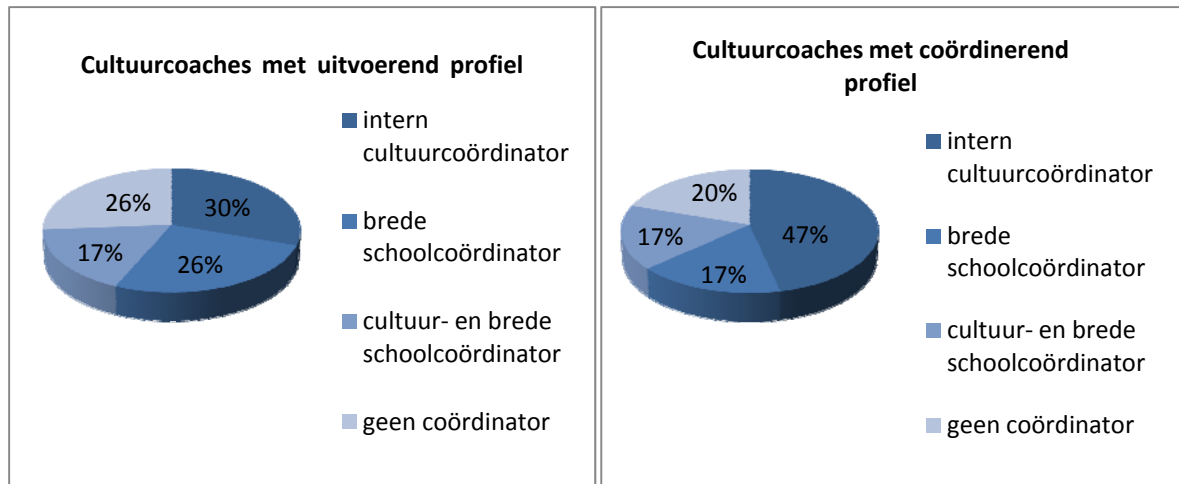
**Beeld vanuit de scholen**

Scholen geven aan dat de cultuurcoaches op verschillende manieren worden ingezet. Hun activiteiten sluiten wel bij voorkeur aan op het curriculum, al dan niet in projectvorm of meer integraal verwerkt. Bij een kleiner aantal scholen is de inzet vooral buiten-curriculair gericht, bijvoorbeeld in brede schoolvorm of tijdens excursies. De aansluiting op bestaande leerlijnen, gebruikte methoden en specifieke vakken en het kunstmenu is niet zo sterk (80% zegt dat deze aansluiting er niet is). De activiteiten sluiten wel in meerderheid aan op de visie van de school op cultuureducatie. De cultuurcoaches en de scholen denken dus tamelijk hetzelfde over de mate van aansluiting.

**4.4 Aanwezigheid van coördinatie op scholen**

Is er op de scholen waar de cultuurcoaches werken een cultuurcoördinator of brede schoolcoördinator aanwezig of misschien beide? Zoals uit figuur 4.1 naar voren komt, is er veel coördinatie aanwezig op scholen – gemiddeld is er bij een kwart van de cultuurcoaches geen coördinatie. Coördinerende coaches treffen vaker dan uitvoerende coaches alléén een interne cultuurcoördinator. Overigens is de omvang van de functie cultuurcoördinator op basisscholen zeer beperkt: gemiddeld heeft de ICC-er 1,2 uur per week ter beschikking voor alle taken, zo blijkt uit de Monitor Cultuureducatie.

Figuur 4.1 Aanwezigheid van coördinatie op scholen (n = 54)



Een interessante vervolgvraag is dan in hoeverre de werkzaamheden van de cultuurcoaches aansluiten op die van de cultuurcoördinator of brede schoolcoördinator. De cultuurcoaches geven aan dat zij en de coördinatoren goed samenwerken en elkaar aanvullen. Zo melden coördinerende coaches bijvoorbeeld over meer expertise te beschikken op het gebied van kunst en dat ze vooral bezig zijn met het verbinden van disciplines. Omdat cultuurcoaches vaak op meerdere scholen actief zijn, vervullen ze een andere rol dan de coördinatoren die aan één (brede) school verbonden zijn.

#### Voorbeelden uitvoerende cultuurcoaches

*“De coördinator en ik werken samen. Je vult elkaar aan en voorziet de coördinator van informatie en duidelijkheid omtrent de lessen, presentaties en je verdeelt de overige taken (ook over het team van docenten waar je op dat moment les geeft).”*

*“Zij hebben geen uitvoerende taak en geven geen theater – of muzieklessen. Ook zijn zij niet verbonden aan een gezelschap. De horizon laten zien speelt in onze samenwerking een belangrijke rol.”*

#### Voorbeelden coördinerende cultuurcoaches

*“De ICC'ers hebben geen tijd en zijn erg bezig met hun eigen belang als leerkracht en dat is: zo min mogelijk extra's erbij! De brede school coördinator is meer coördinerend en heeft een breder gebied, weinig verstand en feeling met kunst.”*

*“Ik ben er voor iedereen, niet voor een bepaalde school, ik knoop initiatieven aan elkaar en breng netwerken met elkaar in contact. En een heel goede samenwerking met de andere cultuurcoaches en sportcoaches, ook dat mengt goed.”*

Dit beeld sluit aan bij de redenen die coördinerende cultuurcoaches aangeven dat voor een coördinerend profiel gekozen is. Gebrek aan coördinatie op school was nooit een reden, gebrek aan samenwerking tussen scholen en culturele instellingen wel (bij 40%) en behoefte aan vakmensen uit het culturele veld was zelden een reden (8%). Daarnaast noemt meer dan de helft van de cultuurcoaches een andere reden. Bijvoorbeeld, dat de gemeente op deze manier wilde beginnen met het opzetten van een brede school, dat er te weinig activiteiten zijn voor leerlingen in hun vrije tijd, en dat de instelling alle disciplines in huis heeft om de scholen te bedienen.

*Beeld vanuit de scholen*

Op vrijwel alle scholen die hebben gerespondeerd is er al een vorm van cultuurcoördinatie aanwezig, meestal in de vorm van een interne cultuurcoördinator en in mindere mate een brede schoolcoördinator. Gevraagd naar hoe de samenwerking en de afstemming geregeld is, zien de scholen de cultuurcoach als een inhoudelijke expert die bovendien nuttige contacten heeft met de culturele instelling. De intern cultuurcoördinator is daarentegen weer beter op de hoogte van de situatie in de school en kent de leerlingen beter. De intern cultuurcoördinator doet vooral de wat kleinere activiteiten. De cultuurcoach is aanspreekpunt voor de ICC-er als er iets niet lekker loopt of als de ICC-er hulp nodig heeft. Er is dus ook letterlijk sprake van 'coaching' door de cultuurcoach. Een citaat ter illustratie:

*"De cultuurcoach is aanspreekpunt voor de ICC-er als er iets niet lekker loopt of als de ICC-er extra hulp nodig heeft."*

\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de vierde onderzoeksvraag:

***In hoeverre is er aansluiting bij de inhoud en beleid van het onderwijs?***

40% van de cultuurcoaches 'doet zijn eigen ding', en zet zijn eigen expertise in vanuit het aanbod van de instelling. De ruime meerderheid werkt vraaggericht of ontwikkelt samen met de scholen. Als er meer formatie is, wordt er meer gezamenlijk ontwikkeld, dat is ook het geval als de cultuurcoach op minder scholen werkt. De activiteiten van de cultuurcoach sluiten redelijk vaak aan op de visie, maar minder op de leerlijn of gebruikte methodieken. Scholen zelf vinden voor de helft dat de aanpak niet is veranderd door de cultuurcoach, de andere (krappe) helft van de scholen meldt meer samenwerking en schaalvergroting wat betreft activiteiten (door samen te werken met meer scholen en instellingen).

## 5 De meerwaarde van ieder functietype in relatie tot de doelstelling van de Impuls

*In dit laatste inhoudelijke hoofdstuk geven we antwoord op de belangrijkste vraag van het onderzoek: **Wat is de meerwaarde van de cultuurcoach in relatie tot de doelstelling van de impuls?** Dit bekijken we voor de twee functieprofielen. We stellen de meerwaarde vast op meerdere manieren. Allereerst kijken we of de werkzaamheden van de cultuurcoach heeft geleid tot extra uren voor leerlingen. Vervolgens constateren we wat volgens de cultuurcoaches en scholen zelf de meerwaarde is. Vervolgens laten we de cultuurcoaches (en scholen) beoordelen op welke punten zij succes hebben geboekt. Bij dat alles nemen we de relatie met achtergrondvariabelen mee, en pogen we antwoord te geven op de vraag: in wat voor situaties leiden de functieprofielen tot succes?*

### 5.1 Doelstelling Impuls (en Cultuurformatie)

De doelstelling van de Impuls brede scholen, sport en cultuur is algemeen op het gebied van cultuur is algemeen: ‘bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst en cultuurvormen en onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.’ De Impulspartners spraken zich uit vóór een combinatiefunctionaris die in de praktijk werkzaam is met kinderen, dus in de uitvoering. Bij de start van de Impuls koos de Cultuurformatie er bovendien voor aan te sluiten bij de sterke wens van velen in het veld om de ‘diepte in te gaan’ en de aandacht te richten op de inhoud van het cultuuronderwijs. In het ‘schetsontwerp voor het profiel van de cultuurcoach’ van Monsma en Muiderman (2010) wordt dit nader uitgewerkt. Doelstellingen voor de cultuurcoach zijn:

- Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee de culturele loopbaan van leerlingen realiseren.
- Vaardigheden en technieken oefenen met de leerlingen.
- Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen.
- Leerlingen leren gevoelens, gedachten en ideeën te uiten.
- Bruggen bouwen tussen de culturele instellingen en de school en vice versa.

In dit onderzoek kijken we of deze doelstellingen zijn behaald.

### 5.2 Cultuurcoach = extra uren voor leerlingen?

Doelstelling van de Impuls is om leerlingen meer in contact te brengen met cultuur en sport. Daaruit volgt dat de werkzaamheden van de cultuurcoach zouden moeten leiden tot meer uren cultuureducatie voor leerlingen. Het maakt daarbij geen verschil of de cultuurcoach een uitvoerend of een coördinerend profiel heeft, een coördinerende cultuurcoach zou activiteiten voor leerlingen moeten organiseren, ook al voert hij/zij deze niet zelf uit.



*Bijna altijd extra uren*

Aan de cultuurcoaches is gevraagd hoeveel (extra) uren per week hun werkzaamheden als cultuurcoach opleveren voor de leerlingen in de vorm van lessen of activiteiten. Het aantal (extra) uren voor leerlingen aan lessen en activiteiten dat voortkomt uit de activiteiten van de cultuurcoach leveren varieert. Volgens de helft van de responderende cultuurcoaches ligt het aantal uren tussen de 0 en 4 per week. Zeven van deze coaches geven aan dat het om 0 uren gaat. Dat zijn twee uitvoerende en vijf coördinerende coaches (16% van het totaal aantal responderende coaches). Volgens de andere helft van de cultuurcoaches leveren hun werkzaamheden meer dan 4 uren per week op voor de leerling. Daarvan geven vijf cultuurcoaches aan dat het om 15-25 uren per week gaat<sup>9</sup>. Het lijkt onwaarschijnlijk dat zij hier het aantal uren per leerling per week hebben ingevuld. Concluderend kan gezegd worden dat, op zeven coaches na, de werkzaamheden van de cultuurcoach inderdaad leiden tot extra uren cultuureducatie voor leerlingen. We zien geen duidelijke verschillen tussen uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches.

### 5.3 Meerwaarde van de cultuurcoach voor leerlingen

*Meerwaarde – spontaan genoemd*

Aan de cultuurcoaches is allereerst spontaan gevraagd – met een open vraag – wat volgens hen de meerwaarde is van de cultuurcoach voor de leerlingen (wat leren zij ervan?). Op de resultaten hebben we een analyse uitgevoerd, waarbij we het profiel en werkzaamheden van de cultuurcoach, de instelling en de plaats waar hij/zij werkzaam is, en de meerwaarde met elkaar in verband hebben gebracht. We brengen in Tabel 5.1 de meerwaarde voor leerlingen samengevat in beeld (per profiel).

---

<sup>9</sup> Twee outliers, 750 en 800 uur, zijn helemaal niet meegeteld. Hier gaat het duidelijk om een fout bij het invullen.

Tabel 5.1 Wat is in uw ogen de meerwaarde van de activiteiten die u uitvoert/organiseert voor de leerlingen? (samenvatting resultaten)

<b>Cultuurcoaches met uitvoerend profiel</b>	<b>Cultuurcoaches met coördinerend profiel</b>
<b>Kennismaking</b> 'leerlingen komen in aanraking met muziek'	<b>Kennismaking</b> 'leerlingen doen ervaringen op met diverse disciplines'
<b>Verdieping</b> 'nieuwe inzichten door transformaties'	<b>Verdieping</b> 'mogelijkheid tot verdieping naschools', 'talent ontwikkelen'
<b>Vaardigheden in diverse disciplines</b> 'ze leren zingen, spelen, luisteren'	
<b>Creativiteit</b> 'je creativiteit inzetten als lifetool'	<b>Creativiteit</b> 'onderzoekend leren'
<b>Persoonlijke ontwikkeling</b> 'creatief denkvermogen', 'concentratie', 'zelfvertrouwen', 'samenwerken', 'zij worden positief benaderd en uitgedaagd om dat te gaan doen'	<b>Persoonlijke ontwikkeling</b> 'draagt bij aan de sociaal-emotionele ontwikkeling', 'eigen leerstijlen aanboren'
<b>Maatschappelijke betrokkenheid</b> 'vergroten van leefwereld'	<b>Maatschappelijke betrokkenheid</b> 'Meer worteling in de gemeenschap' 'bewustwording van culturele omgeving' 'ze maken kennis met andere kinderen uit de wijk'
	<b>Culturele participatie</b> 'ervaring krijgen met het verenigingsleven'
<b>Passie en plezier</b> 'kunst maakt vrij', 'op een plezierige manier muziek maken'	
<b>Podium</b> 'zij leren een vorm te vinden om zich te kunnen uiten'	<b>Podium</b> 'leerlingen leren zichzelf te uiten'
<b>Gehele ontwikkeling</b> Het draagt bij aan de hele ontwikkeling van kinderen	

De cultuurcoaches noemen verschillende manieren waarop zij meerwaarde bieden voor de leerlingen. De leeropbrengsten die zij noemen zijn bekend uit de onderzoeksliteratuur en komen ook terug in het kwaliteitskader<sup>4</sup> voor culturele instellingen, die richtinggevende indicatoren bevat voor het in beeld brengen van de kwaliteit van cultuureducatie. Uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches hebben vergelijkbare ideeën, maar er zijn wel duidelijke accentverschillen: uitvoerende cultuurcoaches benoemen meer specifieke vaardigheden en aspecten van de persoonlijke ontwikkeling, coördinerende cultuurcoaches leggen meer accent op kennismaking, maatschappelijke betrokkenheid en participatie. Afgezet tegen het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>2</sup>:

- Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs en daarmee de culturele loopbaan van leerlingen realiseren: komt alleen indirect aan bod, bij 'verdieping' (uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches).
- Vaardigheden en technieken oefenen met leerlingen: wordt genoemd door de uitvoerende cultuurcoaches.
- Vergroten van creatieve vermogens: wordt genoemd door uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches.
- Leren gevoelens uit te drukken en gedachten en ideeën te uiten: wordt door beide profielen genoemd.

Ook de algemene doelstelling van de impulspartners, namelijk 'leerlingen vertrouwd maken met cultuur', zien we terug in de vorm van 'kennismaking'. Het bouwen van bruggen tussen school en instelling komt aan bod bij de meerwaarde voor de school.

*Verband met?* Maakt het uit van welke instelling de cultuurcoach afkomstig is? Bij de uitvoerende cultuurcoaches niet, al zien we wel dat de cultuurcoaches van bibliotheken heel specifieke leesbevorderingsopbrengsten zien, terwijl de andere meer op verschillende vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling zitten. Bij coördinerende coaches zien we weinig onderlinge verschillen bij de meerwaarde. Ook de plaats waar ze werkzaam zijn (stad vs. dorp, provincie) lijkt er weinig toe te doen.

#### *Beeld vanuit de scholen*

Scholen noemen bij de meerwaarde voor leerlingen verschillende zaken, maar spreken vooral over de inhoud van de lessen en het 'leren uitdrukken'. Enkele citaten ter illustratie:

*"De leerkrachten krijgen nieuwe input zodat de leerlingen daar weer van profiteren."*

*"Kennismaken met en plezier krijgen in het zich uiten op een andere manier."*

*"De wereld is groter en kennismaken met verschillende manieren van 'uitdrukken'."*

*"Leerlingen krijgen les van een vakdocent die meer inhoud kan geven. Ze krijgen lessen die ze anders niet hadden gekregen. Leerlingen krijgen de mogelijkheid om te kijken of ze het na schooltijd ook willen doen."*

*"Extra ontwikkelingskansen en mogelijkheden voor onze leerlingen, vergroten van de concentratie en vergroten van spanningsboog bij andere leergebieden."*

#### *Top 3 belangrijkste doelen*

Na deze open vraag hebben we de cultuurcoaches een aantal doelen voorgelegd, waarbij zij konden aangeven wat zij het belangrijkste doel voor leerlingen vonden. Daarbij konden zij drie antwoorden aanvinken. Hieronder presenteren we de Top 3. De uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches zijn redelijk eensgezind; passie en plezier staat bovenaan. Daarnaast blijken de uitvoerende coaches het buiten school actief worden wel belangrijk te vinden, al noemden ze dat eerder niet spontaan als meerwaarde. Coördinerende coaches vinden kennismaking belangrijk, zoals ook al eerder bleek.

##### **Top 3 uitvoerende cultuurcoaches**

1. Bevorderen van passie en plezier voor kunst en cultuur bij leerlingen
2. Stimuleren van actieve kunstbeoefening van leerlingen
3. Leerlingen stimuleren om buiten school actief te worden op het gebied van kunst en cultuur

##### **Top 3 coördinerende cultuurcoaches**

1. Bevorderen van passie en plezier voor kunst en cultuur bij leerlingen
2. Bevorderen dat leerlingen vertrouwd raken met één of meerdere kunst- en cultuurvormen
3. Leerlingen stimuleren om buiten school actief te worden op het gebied van kunst en cultuur

#### *Beeld vanuit de scholen*

Aan de scholen is ook gevraagd welke doelen zij met de inschakeling van de cultuurcoach willen behalen bij leerlingen. Daarbij konden zij de voor hen drie belangrijkste doelen aangeven. Op nummer 1 staat het bevorderen van passie en plezier bij kunst en cultuur bij leerlingen. Daaropvolgend worden ook het bevorderen dat leerlingen vertrouwd raken met één of meer kunst- en cultuurvormen en het bevorderen van de creativiteit van leerlingen vaak genoemd. Het

stimuleren van actieve kunstbeoefening komen we weinig tegen in het lijstje van de belangrijkste doelen. Dat is opvallend, aangezien het wel een belangrijke reden is die scholen noemen voor het inschakelen van een cultuurcoach.

#### Worden de doelen behaald?

Vervolgens hebben we gevraagd of de cultuurcoaches de doelen die ze belangrijk vinden ook realiseren, volgens hun eigen inschatting. De uitvoerende coaches vinden dat ze de meeste doelen in minimaal voldoende mate behalen. Het meest behaalde doel vindt men het bevorderen van de creativiteit van leerlingen. Het minst behaalde doel is het vergroten van de maatschappelijke betrokkenheid van leerlingen. Ook het stimuleren van jongeren om buiten school actief te worden op het gebied van kunst en cultuur en versterking van de culturele vaardigheden kan nog verbeterd worden. De coördinerende coaches vinden dat het stimuleren van leerlingen buiten de school actief te worden het doel dat nog het minst bereikt wordt. Over de mate waarin de creativiteit van leerlingen wordt bevorderd zijn de coördinerende cultuurcoaches minder positief dan de uitvoerende coaches, evenals over het vergroten van kunstzinnige en culturele vaardigheden. Dit zijn wel doelstellingen die in het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>2</sup> terugkomen. Ook op andere punten zijn de coördinerende cultuurcoaches terughoudender dan de uitvoerende coaches, m.u.v. de mate waarin passie en plezier voor kunst bevorderd wordt; hier zijn ze juist positiever over.

Tabel 5.2 In hoeverre worden de doelen behaald, volgens uw eigen inschatting? (n = 31)

#### Cultuurcoaches met uitvoerend profiel

	% onvoldoende	% voldoende	% goed
Bevorderen dat leerlingen vertrouwd raken met één of meer kunst- en cultuurvormen	0%	43%	57%
Vergroten van kunstzinnige/culturele vaardigheden van leerlingen	14%	57%	29%
Stimuleren van actieve kunstbeoefening bij leerlingen	22%	33%	44%
Bevorderen van passie en plezier voor kunst en cultuur bij leerlingen	0%	58%	42%
Vergroten van maatschappelijke betrokkenheid van leerlingen	40%	40%	20%
Leerlingen stimuleren om buiten school actief worden op het gebied van kunst en cultuur	22%	56%	22%
Bevorderen van creativiteit van leerlingen	0%	33%	67%
Leerlingen laten reflecteren op hun eigen kunst en cultuur en die van anderen	0%	50%	50%
Bevorderen van het zelfvertrouwen van leerlingen	0%	75%	25%

#### Cultuurcoaches met coördinerend profiel

	% onvoldoende	% voldoende	% goed
Bevorderen dat leerlingen vertrouwd raken met één of meer kunst- en cultuurvormen	17%	33%	50%
Vergroten van kunstzinnige/culturele vaardigheden van leerlingen	0%	100%	0%
Stimuleren van actieve kunstbeoefening bij leerlingen	0%	80%	20%
Bevorderen van passie en plezier voor kunst en cultuur bij leerlingen	5%	32%	63%
Vergroten van maatschappelijke betrokkenheid van leerlingen	20%	60%	20%
Leerlingen stimuleren om buiten school actief worden op het gebied van kunst en cultuur	33%	58%	8%
Bevorderen van creativiteit van leerlingen	11%	44%	44%
Leerlingen laten reflecteren op hun eigen kunst en cultuur en die van anderen	0%	75%	25%
Bevorderen van het zelfvertrouwen van leerlingen	20%	50%	30%

Als doelen niet zijn gerealiseerd, geven de cultuurcoaches daarvoor (onder andere) de volgende verklaringen:

*“Omdat er dit jaar erg weinig tijd was in de jaarplanning voor mijn activiteiten die ik heb voorgesteld op de scholen denk ik dat we onvoldoende resultaat hebben bereikt. Hopelijk plannen ze mijn activiteiten volgend jaar beter in zodat er een beter resultaat bereikt kan worden.” (coördinerende coach).”*

*“Het gemiddelde bij deze 3 punten is zeker voldoende, al neig ik met de ervaringen die ik heb tot nu toe meer naar goed. Het verschilt natuurlijk per groep en ook is het belangrijk wat de visie van de school zelf is en de leerkracht die voor de klas staat, of het een vervolg krijgt.” (uitvoerende coach)*

#### *Beeld vanuit de scholen*

Aan de scholen is ook gevraagd in hoeverre de doelen voor leerlingen, die zij zelf belangrijk vinden, bereikt worden. De meeste doelen worden in meerderheid als voldoende of goed bereikt beschouwd. Het doel om leerlingen ook buiten school actief te krijgen voor kunst en cultuur is volgens de minste scholen bereikt.

## **5.4 Meerwaarde van de cultuurcoach voor scholen**

### *Meerwaarde – spontaan genoemd*

De werkzaamheden van de cultuurcoach kunnen niet alleen meerwaarde hebben voor de leerlingen, maar ook voor de scholen. Aan de cultuurcoaches is daarom ook gevraagd, wat volgens hen de meerwaarde is voor de scholen (wat draagt het bij aan de kwaliteit van het onderwijs?). Op de resultaten hebben we een analyse uitgevoerd, waarbij we het profiel en werkzaamheden van de cultuurcoach, de instelling en de plaats waar hij/zij werkzaam is en de meerwaarde met elkaar in verband brengen. We brengen hier de meerwaarde voor scholen hieronder samengevat in beeld (per profiel).

Tabel 5.3 Wat is in uw ogen de meerwaarde van de activiteiten die u uitvoert/organiseert voor de school? (samenvatting resultaten)

<b>Cultuurcoaches met uitvoerend profiel</b>	<b>Cultuurcoaches met coördinerend profiel</b>
<b>Vernieuwing van het onderwijs</b> 'andere lesvormen aanbieden'; 'continu gesprekken over vernieuwing van het onderwijs'; 'kinderen kunnen beter en sneller en bewuster met informatie omgaan'	<b>Vernieuwing van het onderwijs</b> 'visie-ontwikkeling', 'stimuleren om plannen te maken'
<b>Kwaliteit</b> 'het muziekonderwijs wordt met meer kwaliteit aangeboden'	<b>Kwaliteit</b> Het artistieke niveau van de kunstenaars is groter dan dat van de eigen juf of meester'
<b>Verankering</b> 'dat er tijd en ruimte wordt vrijgemaakt voor kunst'	<b>Verankering</b> 'kunst en cultuur wordt blijvend onder de aandacht gebracht' 'kunst en cultuur moet niet iets apart zijn, het moet verweven worden in het dagelijks onderwijs! Dat kan alleen met een cultuurcoach die daarbij helpt en het bewaakt'
<b>Professionaliteit</b> 'professionalisering van het kunstonderwijs, vonkje van eigen passie doorgeven'; 'het inbrengen van inhoudelijke vak kennis'	<b>Professionaliteit</b> 'originele manieren om kinderen enthousiast te maken voor kunst en cultuur'
<b>Overdracht naar leerkrachten</b> 'een koppeling maken hoe de leerkrachten dit zelf in hun eigen lessen kunnen toepassen'	<b>Overdracht naar leerkrachten</b> 'leerkrachten de kracht van kunstwerkvormen voor het leren van kinderen laten zien/ervaren' 'enthousiasmeren team'
<b>Vast aanspreekpunt</b> 'een vast gezicht/aanspreekpunt in de wijken waar ik werk'	<b>Persoonlijke ontwikkeling</b> 'draagt bij aan de sociaal-emotionele ontwikkeling', 'eigen leerstijlen aanboren'
<b>Netwerk van de school vergroten</b> 'maatschappelijke betrokkenheid in het kader van de brede school ontwikkeling, samenwerking'	<b>Netwerk van de school vergroten</b> 'betrokkenheid van verenigen bij het onderwijs' 'adviseren bij het bouwen van netwerken, samenwerking met lokale instellingen stimuleren'
<b>Personeel</b> 'ontlasten werkdruk leerkrachten'	
<b>Leefklimaat</b> 'leerlingen kunnen weer fris en fruitig aan de slag met andere taken'	<b>Leefklimaat</b> 'sociaal-emotionele band tussen leerlingen en leerkracht wordt zichtbaar'

Uit bovenstaand overzicht wordt duidelijk dat de cultuurcoaches op meerdere punten meerwaarde bieden voor de school. Uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches noemen vergelijkbare punten, maar leggen andere accenten: de uitvoerende coaches gaan vooral in op hun eigen professionaliteit en kwaliteit, en dragen daarmee bij aan onderwijsvernieuwing, terwijl de coördinerende coaches vooral meerwaarde zien in de relatie tussen de school en culturele instellingen. Dit past bij de verschillende invulling van de profielen. Komt de meerwaarde die de cultuurcoaches rapporteren overeen met de doelstellingen van de Impuls en diens partners? De doelstelling om meer inhoudelijke samenhang te bereiken, wordt niet spontaan genoemd als meerwaarde. Scholen noemen wel dat ze meer contact te hebben gekregen met culturele instellingen (het netwerk is vergroot), wat wijst op de vervulling van de brugfunctie door de cultuurcoach (iets wat ook terugkomt in het 'schetsontwerp' van Monsma en Muiderman (2010)<sup>2</sup>).

**Verband met?** Maakt het hier uit van welke instelling de cultuurcoach afkomstig is? Bij de uitvoerende cultuurcoaches niet, al zien we wel dat de cultuurcoaches van bibliotheken heel specifieke leesbevorderingsopbrengsten zien, terwijl de andere meer op verschillende vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling zitten. Bij

coördinerende coaches zitten de cultuurcoaches van de centra voor de kunsten meer op kwaliteit en professionaliteit, en de gemeentelijk aangestelde cultuurcoaches meer op de samenwerking tussen scholen en instellingen. Bij de uitvoerende cultuurcoaches zien we geen grote verschillen. Allen noemen vooral vakkennis en kwaliteit. Ook de plaats waar ze werkzaam zijn (stad vs. dorp, provincie) lijkt er weinig toe te doen.

#### *Beeld vanuit de scholen*

Scholen wijzen hier vooral op de kwaliteit van de cultuurcoaches. Daarnaast is het netwerk vergroot en is er meer en diverser aanbod gekomen. Onderstaande citaten illustreren dat. Een enkele school meldt dat ze weinig opbrengsten zien of niet weten wat het oplevert.

*“Met zijn expertise en vernieuwende inzichten werkt hij uitdagend en zorgt hij voor verdieping van de kunstvakken.”*

*“Hun kwaliteiten zijn groots. Wij als leerkrachten hebben die kwaliteiten niet.”*

*“De cultuurcoach neemt expertise mee die de school niet heeft en een netwerk waar gretig gebruik van wordt gemaakt. Als school kunnen we ons profileren als cultuurschool.”*

#### *Top 3 belangrijkste doelen*

Na deze open vraag hebben we de cultuurcoaches een aantal doelen voorgelegd, waarbij zij konden aangeven wat zij het belangrijkste doel voor leerlingen vonden. Hieronder presenteren we de Top 3. Voor de uitvoerende coaches is uitbreiding van het aantal uren culturele lessen en activiteiten het belangrijkste. Voor de coördinerende coaches geldt dit voor het gezamenlijk met de scholen ontwikkelen van een programma. Vergeleken met de uitvoerende coaches vinden coördinerende coaches het inzetten van culturele vakmensen in het onderwijs van wat groter belang.

##### **Top 3 uitvoerende cultuurcoaches**

1. Meer uren voor lessen/activiteiten kunst en cultuur voor leerlingen
2. Versterken van de ‘culturele poot’ binnen de brede school
3. Opzet van nieuwe culturele activiteiten

##### **Top 3 coördinerende cultuurcoaches**

1. Gezamenlijk ontwikkelen van het programma (cultuurcoach met de scholen)
2. Meer vakmensen uit het culturele veld inzetten in het onderwijs
3. Versterken van de culturele poot binnen de brede school/intensievere samenwerking scholen/instellingen in de omgeving

#### *Beeld vanuit de scholen*

Ook aan de scholen is gevraagd wat volgens hen het belangrijkste doel is van de cultuurcoach voor de school als geheel. Het doel dat het vaakst als belangrijkst wordt gezien, is dat de cultuurcoach erin slaagt om nieuwe culturele activiteiten op te zetten, gevolgd door het inzetten van vakmensen uit het culturele veld en het realiseren van meer uren kunst en cultuur voor leerlingen. De voorkeur lijkt dus uit te gaan naar versterking van kunst en cultuur op school zelf.

*Worden de doelen behaald?*

Vervolgens hebben we gevraagd of de cultuurcoaches de doelen die ze belangrijk vinden, ook realiseren, volgens hun eigen inschatting. De uitvoerende cultuurcoaches zijn het meest tevreden over de mate waarin er meer uren voor lessen en activiteiten zijn gerealiseerd. Aangezien zij dit ook het belangrijkste doel vinden, is dit een positief beeld. Voor alle doelen geldt echter dat er ruimte voor verbetering wordt geconstateerd; vooral op het gebied van de gezamenlijke ontwikkeling met de scholen vindt bijna de helft dat dit momenteel onvoldoende het geval is. Ook hechten de uitvoerende coaches aan meer contact en samenwerking tussen de school en culturele instellingen. Dit is wel een doelstelling die in het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>2</sup> terugkomt. De coördinerende cultuurcoaches zijn meer ontevreden over de mate waarin er meer uren voor kunst en cultuur zijn gerealiseerd dan de uitvoerende cultuurcoaches. Ook zijn zij negatiever gestemd over de versterking van de culturele poot binnen de brede school (iets waar zij wellicht meer mee te maken hebben dan de uitvoerende coaches). Over het hebben van meer contact met culturele instellingen zijn de coördinerende cultuurcoaches juist vaker tevreden dan de uitvoerende coaches. Een aantal mensen merkt op dat hun rol juist is om de genoemde doelen te bereiken en dat van de beginsituatie niet verwacht kan worden dat alle doelen al bereikt zijn.

Tabel 5.4 In hoeverre worden deze doelen behaald, volgens uw eigen inschatting? (n = 24)

**Cultuurcoaches met uitvoerend profiel**

	% onvoldoende	% voldoende	% goed
Artistieke verdieping van bestaande activiteiten van de school/scholen	29%	29%	43%
Opzet van nieuwe culturele activiteiten	11%	44%	44%
Meer uren voor lessen/activiteiten kunst en cultuur voor leerlingen	13%	33%	53%
Meer vakmensen uit het culturele veld inzetten in het onderwijs	17%	33%	50%
De school (of scholen) krijgt contact met meer culturele instellingen in de omgeving	33%	33%	33%
De school (of scholen) werkt intensiever samen met culturele instellingen in de omgeving	13%	75%	13%
Gezamenlijk ontwikkelen van het programma (cultuurcoach met de school/scholen)	43%	57%	0%
Versterken van de 'culturele poot' binnen de brede school	0%	60%	40%

**Cultuurcoaches met coördinerend profiel**

	% onvoldoende	% voldoende	% goed
Artistieke verdieping van bestaande activiteiten van de school/scholen	13%	63%	25%
Opzet van nieuwe culturele activiteiten	22%	33%	44%
Meer uren voor lessen/activiteiten kunst en cultuur voor leerlingen	63%	13%	25%
Meer vakmensen uit het culturele veld inzetten in het onderwijs	21%	36%	43%
De school (of scholen) krijgt contact met meer culturele instellingen in de omgeving	33%	0%	67%
De school (of scholen) werkt intensiever samen met culturele instellingen in de omgeving	27%	45%	27%
Gezamenlijk ontwikkelen van het programma (cultuurcoach met de school/scholen)	29%	59%	12%
Versterken van de 'culturele poot' binnen de brede school	36%	36%	27%



**Beeld vanuit de scholen**

Wanneer de scholen gevraagd wordt naar de mate waarin de doelen bereikt worden, ziet men dat het doel 'het opzetten van nieuwe culturele activiteiten' volgens de scholen het best wordt bereikt. De doelen 'realiseren van meer uren voor kunst en cultuur' en 'meer vakmensen in het onderwijs' worden volgens de scholen minder vaak in goede mate bereikt.

\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de vijfde onderzoeksvraag:

***Wat is de meerwaarde van ieder functietype in relatie tot de doelstelling van de impuls?***

De aanwezigheid van de cultuurcoach leidt meestal tot extra uren voor leerlingen. Bij de meerwaarde voor leerlingen noemen de cultuurcoaches verschillende zaken, zoals kennismaking, verdieping, vaardigheden, creativiteit, maatschappelijke betrokkenheid en sociale competenties zijn allemaal leeropbrengsten die bekend zijn vanuit de onderzoeksliteratuur. Uitvoerende cultuurcoaches benoemen meer specifieke vaardigheden en aspecten van de persoonlijke ontwikkeling, coördinerende cultuurcoaches leggen meer accent op kennismaking, maatschappelijke betrokkenheid en participatie. Bij de meerwaarde voor scholen gaan de uitvoerende coaches vooral in op hun eigen professionaliteit en kwaliteit en dragen daarmee bij aan onderwijsvernieuwing, terwijl de coördinerende coaches vooral meerwaarde zien in de relatie tussen de school en culturele instellingen.

## 6 Randvoorwaarden en verbeterpunten

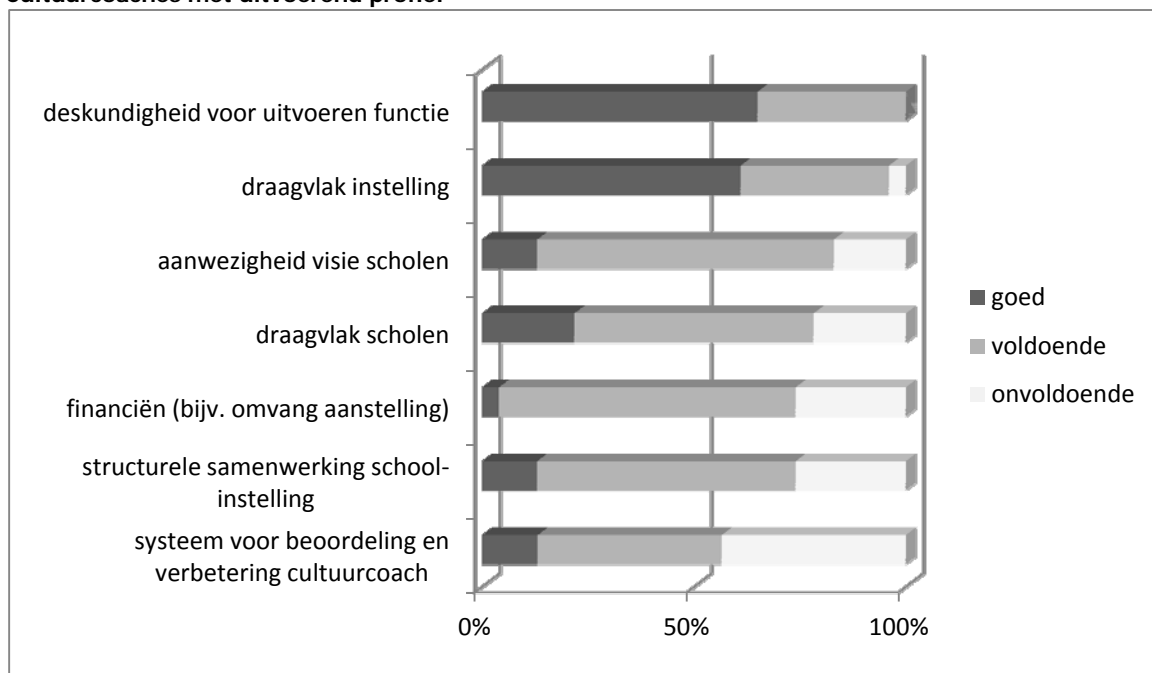
Eerder zijn we ingegaan op de manier waarop cultuurcoaches zorgen voor inhoudelijke aansluiting. Daarnaast zijn er nog andere beleidsaspecten van belang, namelijk de meer randvoorwaardelijke zaken zoals de financiën en het draagvlak. Daarmee geven we (ten dele) antwoord op de vraag **‘Welke voorwaarden kunnen versterkt worden om de cultuurcoach optimaal te laten functioneren binnen een school en een culturele instelling?’**. Ook laten we in dit hoofdstuk zien, wat volgens de cultuurcoaches en de scholen de belangrijkste verbeterpunten zijn.

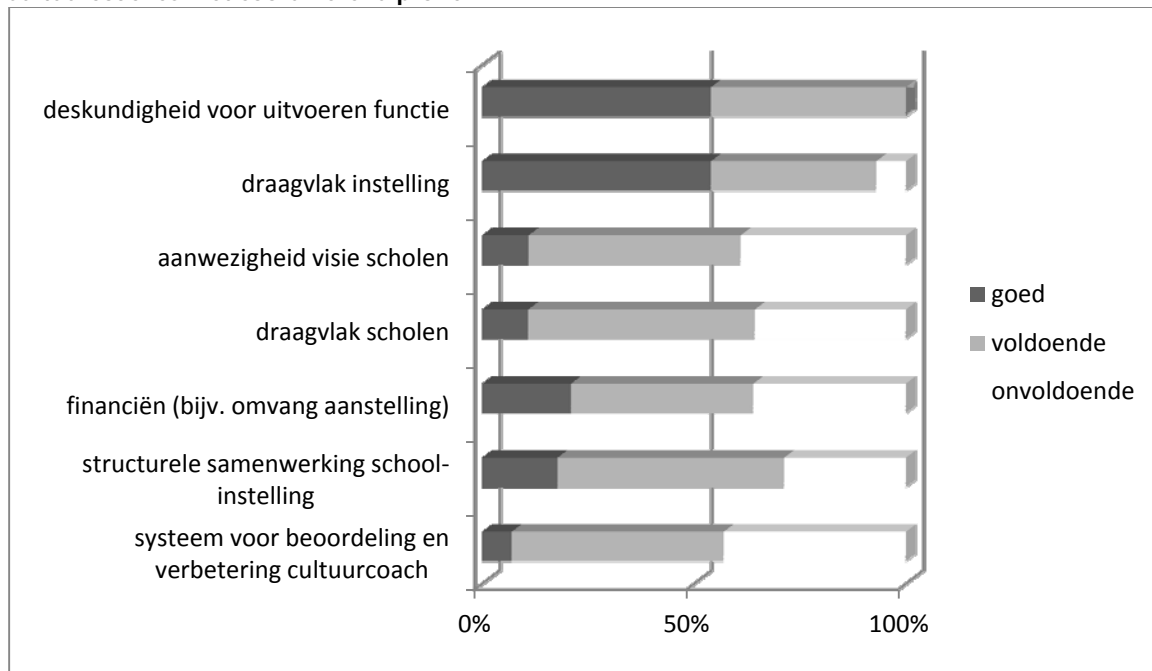
### 6.1 Beoordeling van randvoorwaarden

Een aantal aspecten kunnen gezien worden als noodzakelijke randvoorwaarden voor goede kwaliteit cultuureducatie. Ook voor het goed kunnen uitvoeren van de functie van de cultuurcoach moeten deze randvoorwaarden gerealiseerd zijn. De randvoorwaarden zijn: aanwezigheid van een visie, van draagvlak, van structurele financiën, van structurele samenwerking tussen school en instelling en van een systeem voor het beoordelen en verbeteren van de cultuurcoach. Tot slot is de deskundigheid van de cultuurcoach een voorwaarde voor kwaliteit. Ook aanwezigheid van coördinatie is een belangrijke randvoorwaarde (die is aan de orde gekomen in hoofdstuk 4). We vroegen de cultuurcoaches de randvoorwaarden te beoordelen (figuur 6.1). Hierdoor kunnen we vaststellen welke randvoorwaarden nog versterkt kunnen worden om de cultuurcoach optimaal te laten functioneren binnen een school en een culturele instelling.

Figuur 6.1 Beoordeling randvoorwaarden door cultuurcoaches (n = 52)

#### Cultuurcoaches met uitvoerend profiel



**Cultuurcoaches met coördinerend profiel**

Positief beoordeeld worden met name de eigen deskundigheid om de functie uit te oefenen en het draagvlak binnen de instelling. Het draagvlak binnen de school wordt daarentegen slechter beoordeeld. Bijna de helft vindt het systeem voor beoordeling en verbetering van de cultuurcoach onvoldoende. Ook is men minder tevreden over de financiën en over de structurele samenwerking tussen scholen en de instelling. We zien hier wel enkele verschillen tussen de profielen. De coördinerende cultuurcoaches zijn iets minder tevreden over de aanwezigheid van een visie bij scholen dan de uitvoerende coaches. Ook vinden zij het draagvlak binnen de scholen voor hun taak meer voor verbetering vatbaar.

Deze uitkomsten kunnen we relateren aan de verankeringsmaat van de monitor cultuureducatie, waarvan de laatste landelijke meting in 2008-2009<sup>8</sup> heeft plaatsgevonden. Uitgangspunt van deze verankeringsmaat is: aan hoe meer randvoorwaarden is voldaan, hoe beter cultuureducatie is verankerd in het onderwijs. De indicatoren uit de verankeringsmaat overlappen met de randvoorwaarden die de cultuurcoaches hebben beoordeeld. We zien vooral een verschil bij 'deskundigheid': cultuurcoaches beoordelen zichzelf positiever dan dat scholen hun eigen docenten beoordelen. Dit is niet verwonderlijk, aangezien je mag veronderstellen dat een leerkracht op een basisschool over minder kennis en vaardigheden op het gebied van cultuureducatie beschikt dan een cultuurcoach.

*Verband met?* Welke factoren zijn van invloed op de (positieve) beoordeling van de randvoorwaarden?

We vinden nauwelijks verband met het **type instelling** waarvan de cultuurcoaches afkomstig zijn. Cultuurcoaches van centra voor de kunsten en theaters zijn wel positiever over het draagvlak binnen de instelling en de deskundigheid voor het uitvoeren van de functie dan cultuurcoaches die werkzaam zijn bij bibliotheken en gemeenten (zij geven vaker het oordeel 'goed').

Wat betreft de **omvang van de functie** (aantal fte's) zien we geen verband met de beoordeling van de randvoorwaarden.

Ook wanneer we kijken naar het **aantal scholen waar de cultuurcoach werkzaam** is treffen we nauwelijks een verband aan; we zien alleen dat de (paar) cultuurcoaches die op één school werken positiever zijn over financiën, de aansluiting bij de visie, het draagvlak voor de cultuurcoach binnen de school en de samenwerking tussen de school en de instelling. Vanaf twee scholen zien we geen verschillen in beoordeling meer.

Wat betreft **stedelijkheid** valt op dat cultuurcoaches in sterk stedelijke en zeer sterk stedelijke gemeenten voordeel ervaren wat betreft het draagvlak binnen de scholen en de deskundigheid voor het uitvoeren van de functie. Bovendien zijn de cultuurcoaches uit de zeer sterk stedelijke gemeenten positiever over de structurele samenwerking tussen scholen en instellingen.

Tot slot hebben we gekeken of de **rol die de cultuurcoach heeft bij de uitvoering**

verband houdt met bepaalde randvoorwaarden. De rollen zijn 'eigen expertise inzetten', 'vraaggericht werken' en 'gezamenlijk ontwikkeling'. Daaruit blijkt dat cultuurcoaches die vraaggericht werken, meer aansluiting hebben bij de visie van de scholen in vergelijking met de andere cultuurcoaches. Ook het draagvlak bij de instelling wordt door deze coaches het beste beoordeeld (en wordt door de cultuurcoaches die hun eigen expertise inzetten het minst goed beoordeeld).

Cultuurcoaches die gezamenlijk met de scholen ontwikkelen zijn weer positiever over de structurele samenwerking tussen scholen en instellingen dan de andere cultuurcoaches.

#### *Beeld vanuit de scholen*

De scholen oordelen het meest positief over de deskundigheid van de cultuurcoach, gevolgd door de samenwerking met de instelling waar de cultuurcoach aan verbonden is. Minder positief is men over de financiën (bijvoorbeeld de omvang van de aanstelling). Het draagvlak binnen de school scoort gemiddeld genomen voldoende, maar wordt ook niet als goed bestempeld.

## 6.2 Verbeterpunten

Welke verbeterpunten zijn er volgens de cultuurcoaches? We hebben gevraagd naar het belangrijkste verbeterpunt, de meest prangende kwestie dus. Hier noemen de cultuurcoaches onder andere het gebrek aan financiën en continuïteit rondom de functie, en de inbedding van de functie op de scholen.

Een selectie van verbeterpunten:

#### **Voorbeelden uitvoerende cultuurcoaches**

*“Beoordeling en verbetering cultuurcoach: ik vind dat ik niet betaald word naar de verantwoordelijkheden die bij de functie horen. Er is nog geen duidelijke CAO voor deze functie.”*

*“Dat de communicatie binnen de scholen zelf vaak niet even goed verloopt. Wij hebben dan contact gehad met een contactpersoon van school die vervolgens weinig tot niets heeft verteld over wat de cultuurcoach precies is en wat die komt doen.”*

*“De financiën, wij zijn nu 3 jaar bezig, ons werk begint vruchten af te werpen, maar helaas worden we waarschijnlijk alweer weg bezuinigd, dat blijft een constante dreiging.”*

*“Per school zijn er grote verschillen in de samenwerking. Over het algemeen heeft sport een belangrijkere poot in het basisonderwijs dan kunst/cultuur.”*

#### **Voorbeelden coördinerende cultuurcoaches**

*“Dat er in onze gemeente vanuit een centraal punt een samenhangend aanbod komt van binnen- en buitenschoolse cultuurgerelateerde activiteiten voor kinderen en jongeren, samengebracht in een lokale cultuurklapper (op papier of digitaal).”*

*“De omvang van de aanstelling. Ik heb nu erg weinig uren om op 3 scholen echt iets te kunnen betekenen.”*

*“Draagvlak! Zonder draagvlak kun je niks! Een cultuurcoach moet door de scholen ingebed worden en niet als los en alleenstaand iemand gezien en behandeld worden, dit is wel het geval. Er is geen duidelijke taakomschrijving, doelstelling en visie. Men is begonnen met de Brede School zonder een goed beleidsplan. Een goed beleidsplan biedt steun.”*

*“Ik werk geheel zelfstandig, wat ik wel prettig vind. Maar de taak van de cultuurcoach zou misschien nog iets specifiekere ingevuld kunnen worden. Wat wil/verwacht men precies van mij? Meestal kom ik met het aanbod en is men daar tevreden mee.”*

*“Scholen hebben een lesprogramma dat ongeveer anderhalf jaar in het vooruit loopt. Cultuur is vaak een momentopname, je moet snel kunnen schakelen. Ik mis de flexibiliteit bij het onderwijs en dat is reuze jammer want zo missen de kinderen veel.”*

*“Soms is het moeizaam om contacten te leggen met culturele verenigingen. Niet alles is mogelijk onder schooltijd. Hier zie ik een groot verbeterpunt.”*

#### **Beeld vanuit de scholen**

De scholen noemen verschillende verbeterpunten. Zij noemen onder andere meer samenwerking cultuurcoach-team, meer betrokkenheid van de cultuurcoach bij de school, meer aansluiting van de activiteiten van de cultuurcoach bij het reguliere lesprogramma, meer financiën, meer mogelijkheden voor de school om talentvolle leerlingen naar buitenschoolse activiteiten (verenigingen) door te sturen, meer overzicht van wat er allemaal gedaan wordt door de instelling waar de cultuurcoach werkzaam is, meer samenhang en meer draagvlak op de school. Ter illustratie geven we enkele citaten:

*“Betrokkenheid bij de school door cultuurcoach, aansluiting bij het reguliere lesprogramma.”*

*“Er is een halve fte beschikbaar maar de vraag vanuit de scholen is vele malen groter.”*

*“Meer samenhang en inbedding in activiteiten van de school.”*

\* \* \*

Ter afsluiting van dit hoofdstuk geven we kort antwoord op de zesde onderzoeksvraag:

***Welke voorwaarden kunnen versterkt worden om de cultuurcoach optimaal te laten functioneren binnen een school en een culturele instelling?***

Deskundigheid en draagvlak binnen de instelling worden door de meerderheid van de cultuurcoaches als goed beoordeeld, de andere randvoorwaarden kunnen beter. Belangrijkste verbeterpunt zijn draagvlak bij de scholen, afstemming/samenwerking met de scholen, en de (nu) beperkte omvang van de aanstelling.

## Managementsamenvatting met conclusies en aanbevelingen

We presenteren in dit hoofdstuk de conclusies van het onderzoek. Allereerst schetsen we kort het kader en de doelstellingen waarbinnen dit onderzoek is opgezet. Vervolgens geven we antwoord op de zes centrale onderzoeksvragen. Deze leidt tot een algemene conclusie, waarbij we de resultaten in een groter verband plaatsen. We sluiten af met aanbevelingen voor de toekomst, die (vooral) bedoeld zijn voor gemeenten die – samen met scholen en culturele instellingen – cultuurcoaches effectiever willen inzetten.

### Onderzoekskader, methodiek en respons

Doel van het onderzoek is inzicht te geven in de invulling van de functie van de cultuurcoach en de meerwaarde hiervan in beeld te brengen. Daarbij staan zes onderzoeksvragen centraal. We relateren daarbij de meerwaarde van de cultuurcoach aan het algemene doel van de Impuls (kinderen vertrouwd maken met cultuur en actieve kunstbeoefening stimuleren), en aan de doelstellingen voor de cultuurcoach van het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>10</sup>:

- Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee de culturele loopbaan van leerlingen realiseren
- Vaardigheden en technieken oefenen met de leerlingen
- Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen
- Leerlingen leren gevoelens, gedachten en ideeën te uiten
- Bruggen bouwen tussen de culturele instellingen en de school en vice versa

Ander doel van het onderzoek is een onderbouwd advies te geven aan gemeenten, culturele instellingen en scholen bij het maken van keuzes voor de invulling van toekomstige impuls gelden. De toekomstvraag is extra van belang als het rijksgeïnitieerde programma 'Cultuureducatie met kwaliteit' van start gaat.

Voor het onderzoek zijn twee vragenlijsten uitgezet, één onder cultuurcoaches en één onder scholen waar cultuurcoaches werkzaam zijn. 136 cultuurcoaches zijn benaderd, waarvan er elf aangaven geen cultuurcoach te zijn. Van de overige 125 cultuurcoaches hebben er zeventig de vragenlijst ingevuld (respons van 56%). 108 scholen zijn benaderd, waarvan er 41 met de vragenlijst begonnen zijn (respons van 38%). Tien scholen gaven in het begin aan dat er geen cultuurcoach is op school of dat ze hier niet bekend mee zijn. 31 scholen hebben de vragenlijst grotendeels of geheel ingevuld. Vanwege dit kleine aantal moeten de resultaten van de scholen als indicatief worden beschouwd.

## Antwoord op onderzoeksvragen

### 1. In hoeverre zijn er verschillende functietypes van de cultuurcoaches?

Grofweg zijn er twee functieprofielen, het uitvoerende profiel en het coördinerende profiel<sup>11</sup>. 42% van de cultuurcoaches heeft een uitvoerend profiel (50% of meer uitvoerende taken), 58% heeft een coördinerend profiel (minder dan 50% uitvoerende taken). De twee functieprofielen zijn niet heel duidelijk van elkaar te onderscheiden: uitvoerende cultuurcoaches hebben meestal ook coördinerende taken en een deel van de coördinerende cultuurcoaches heeft ook uitvoerende

<sup>10</sup> Monsma, D., & Muiderman, H. (2010). *Cultuurcoach. Schakel tussen school en culturele instelling*. Amsterdam: De Cultuurformatie.

<sup>11</sup> Bij uitvoerende werkzaamheden is er sprake van direct contact met leerlingen, bij coördinerende werkzaamheden ligt het accent op het organiseren van activiteiten.

taken. Cultuurcoaches met een coördinerend profiel hebben bovendien vaak ook bemiddelende taken (samenbrengen van scholen en culturele instellingen).

## **2. In hoeverre is er samenhang tussen functiotype en omgevingsfactoren?**

We vinden op verschillende punten relaties tussen het profiel van de cultuurcoach en omgevingsfactoren. Cultuurcoaches zijn vooral actief in het basisonderwijs en zijn (ondanks hun vaak beperkte aanstelling) meestal werkzaam op veel scholen. Slechts 6% is werkzaam op één school, 20% is werkzaam op twee of drie scholen, de overige cultuurcoaches werken op of voor meer dan drie scholen. Coördinerende coaches werken op meer scholen dan uitvoerende coaches. In dorpen en kleine steden zien we meer coördinerende coaches en daar moeten zij het werk verdelen over meer scholen. Uitvoerende coaches treffen we vooral aan in heel grote steden, waar zij minder scholen onder hun hoede hebben. De meeste typen instellingen hebben zowel uitvoerende als coördinerende cultuurcoaches. Wanneer de cultuurcoaches bij de gemeente in dienst zijn, hebben zij altijd een coördinerend profiel.

## **3. Wat is de invulling door de cultuurcoach (bij ieder functiotype) van de activiteiten bij de culturele instelling?**

De helft van de cultuurcoaches heeft ook nog taken bij de instelling waarbij zij zijn aangesteld. De activiteiten van de cultuurcoaches sluiten in meerderheid aan op de visie van deze instelling en veel minder op het reguliere aanbod. Taken zijn niet veranderd, maar de houding en aanpak van de instelling wel. Waar vinden de activiteiten voor leerlingen plaats? Dat varieert. In sommige gevallen is dat uitsluitend op school, maar meestal gaat het om een combinatie van activiteiten op school en bij één of meerdere instelling(en). Deze combinatie zien we overigens vaker bij coördinerende cultuurcoaches dan bij uitvoerende cultuurcoaches.

## **4. In hoeverre is er aansluiting bij de inhoud en beleid van het onderwijs?**

40% van de cultuurcoaches 'doet zijn eigen ding' en zet zijn eigen expertise in vanuit het aanbod van de instelling. Een ruime meerderheid werkt dus vraaggericht of ontwikkelt samen met de scholen. Als er meer formatie is, wordt er meer gezamenlijk ontwikkeld, dat is ook het geval als de cultuurcoach op minder scholen werkt. De activiteiten van de cultuurcoach sluiten redelijk vaak aan op de visie van de scholen, maar minder op de leerlijn of gebruikte methodieken. Ook hier blijkt het aantal scholen van invloed te zijn (hoe minder hoe beter), het aantal fte's maakt geen verschil. De aanwezigheid van enige vorm van coördinatie op de (brede) school (brede school coördinator of intern cultuurcoördinator) is positief voor de aansluiting op de leerlijn. Scholen zelf vinden voor de helft dat de aanpak niet is veranderd door de cultuurcoach, de andere (krappe) helft van de scholen meldt meer samenwerking en schaalvergroting wat betreft activiteiten (door samen te werken met meer scholen en instellingen).

## **5. Wat is de meerwaarde van ieder functiotype in relatie tot de doelstelling van de impuls?**

De aanwezigheid van de cultuurcoach leidt – volgens de cultuurcoaches zelf – meestal tot extra uren cultuureducatie voor leerlingen. Bij de meerwaarde voor leerlingen noemen de cultuurcoaches verschillende leeropbrengsten, zoals kennismaking, verdieping, vaardigheden, creativiteit, maatschappelijke betrokkenheid en sociale competenties. Deze leeropbrengsten beantwoorden aan de doelstellingen uit het eerdere 'schetsontwerp voor het profiel van de cultuurcoach' van Monsma en Muiderman (2010)<sup>10</sup> en komen grotendeels terug in het



kwaliteitskader<sup>12</sup> voor culturele instellingen dat Oberon voor OCW heeft ontwikkeld ter voorbereiding op het nieuwe beleid cultuureducatie. Cultuurcoaches lijken (naar eigen zeggen) dus echt iets toe te voegen aan de inhoudelijke kwaliteit van cultuureducatie: hun inspanningen brengen iets teweeg bij het kind. Uitvoerende en coördinerende cultuurcoaches verschillen wel van elkaar: uitvoerende cultuurcoaches benoemen meer specifieke vaardigheden en aspecten van de persoonlijke ontwikkeling, coördinerende cultuurcoaches leggen meer accent op kennismaking, maatschappelijke betrokkenheid en participatie. Bij de meerwaarde voor scholen gaan de uitvoerende coaches vooral in op hun eigen professionaliteit en kwaliteit, waarmee zij bijdragen aan onderwijsvernieuwing, terwijl de coördinerende coaches vooral meerwaarde zien in de relatie tussen de school en culturele instellingen. De scholen vinden dat de cultuurcoach vooral bijdraagt aan de inhoudelijke kwaliteit van het cultuuronderwijs, dat ze veel expertise te bieden hebben en zorgen voor uitbreiding van het netwerk en dat ze een coachende rol hebben voor leerkrachten en ICC-ers.

#### **6. Welke voorwaarden kunnen versterkt worden om de cultuurcoach optimaal te laten functioneren binnen een school en een culturele instelling?**

Deskundigheid en draagvlak binnen de instelling worden door de meerderheid van de cultuurcoaches als goed beoordeeld, de andere randvoorwaarden kunnen beter: draagvlak bij de scholen, structurele financiën, structurele samenwerking instellingen-onderwijs en een beoordelingssysteem. Wanneer we de cultuurcoaches vragen naar het belangrijkste verbeterpunt, noemen zij het draagvlak bij de scholen, afstemming/samenwerking met de scholen, en de beperkte omvang van de aanstelling.

### **Algemene conclusie: beter minder, maar beter**

Wat kunnen we hieruit concluderen? Allereerst hebben de cultuurcoaches, sinds de start van de regeling in 2008, een goede start gemaakt. Hun werkzaamheden leiden meestal tot meer uren cultuureducatie voor leerlingen, waardoor leerlingen meer in contact komen met kunst en cultuur. Ook melden de cultuurcoaches verschillende opbrengsten bij leerlingen. Scholen zijn vooral te spreken over de inhoudelijke expertise die de cultuurcoaches aan het onderwijs toevoegen en over de manier waarop zij gezamenlijk aan de inhoud werken. Ook de houding en de aanpak van de instelling is veranderd door de komst van de cultuurcoach, merken de cultuurcoaches op.

Toch zien we dat er ook nog een hele wereld te winnen is. De vrijheid van de regeling heeft geleid tot veel variatie in de invulling van de functie en in het aantal scholen waar cultuurcoaches werkzaam zijn (vaak in combinatie met een beperkte aanstelling). Deze verschillen zijn ook terug te zien in de opbrengsten. Cultuurcoaches die op minder scholen werken, sluiten meer inhoudelijk aan bij de leerlijnen van het onderwijs en de visie van de school. Ook werken zij vaker vraaggericht of samen met de scholen aan de ontwikkeling van activiteiten. Opvallend is ook, dat cultuurcoaches met een uitvoerend profiel meer inhoudelijke opbrengsten bij leerlingen noemen, op het gebied van vaardigheden, creativiteit en persoonlijke ontwikkeling. Dit zijn *gepercipieerde* opbrengsten, echt zicht op de inhoudelijke kwaliteit van de individuele cultuurcoach is er nauwelijks omdat een

<sup>12</sup> Oomen, C., Reinink, M., & Van der Grinten, M. (2011). *Kwaliteitskader cultuureducatie door culturele instellingen. Indicatoren en gebruik in de praktijk*. Utrecht: Oberon.

gedegen beoordelingssysteem hiervoor ontbreekt. Wel heeft de Cultuurformatie middels reflectie en onderzoek een algemeen beeld gekregen van proces en resultaten, waar in de toekomst verder op voortgebouwd kan worden.

## Aanbevelingen voor de toekomst

Hoe verder? Op basis van de onderzoeksbevindingen doen we een aantal aanbevelingen voor de toekomst. Deze zijn vooral bedoeld voor gemeenten, instellingen en scholen, die samen verantwoordelijk zijn voor de invulling van de functie.

### ***Aanbeveling 1: Stel de beoogde opbrengst bij leerlingen centraal***

De doelen van de impulspartners en het schetsontwerp van Monsma en Muiderman (2010)<sup>10</sup> geven aan wat de werkzaamheden van de cultuurcoaches zouden moeten opleveren. Maar de regeling zelf was meer gericht op de kwantiteit, namelijk het realiseren van een groot aantal combinatiefunctionarissen in een groot aantal gemeenten. Het is nu tijd voor de inhoud. Daarbij is het van groot belang om opbrengstgericht te werken, dat wil zeggen, scherpe doelen te stellen waarmee je later kunt nagaan of deze ook werkelijk behaald zijn. Dit vraagt ook om een beoordelingskader met duidelijke indicatoren, een aanpak die aansluit bij de nieuwe beleidslijnen van het landelijk ingezette programma 'Cultuureducatie met kwaliteit'. Het kwaliteitskader voor culturele instellingen<sup>11</sup> kan hier input voor leveren. Ook zouden een aantal doelstellingen uit het schetsontwerp als startpunt kunnen dienen voor indicatoren:

- Leerling leert vaardigheden en technieken.
- Creatieve vermogens van leerlingen worden vergroot.
- Leerling leert gevoelens, gedachten en ideeën te uiten.
- Wat de leerling leert, vormt een ontwikkelingslijn.

Bij de vast te stellen opbrengsten zou de leerling altijd centraal moeten staan: wat brengt het bij hen teweeg? Alle andere beoogde opbrengsten (bijvoorbeeld 'bruggen bouwen tussen school en culturele instelling') staan ten dienste daarvan.

### ***Aanbeveling 2: Uitvoerend of coördinerend? Als het maar tot opbrengsten leidt!***

De beoogde opbrengsten bij leerlingen moeten bepalend zijn voor de manier waarop de cultuurcoach wordt ingezet. Uitgangspunt zou moeten zijn dat de werkzaamheden van de cultuurcoach *moeten leiden tot* meer uren voor leerlingen (maar dat doen ze nu vaak al) en dat de inhoudelijke kwaliteit van de activiteiten voorop moet staan. Een cultuurcoach met een uitvoerend profiel lijkt tot zover in het voordeel te zijn. Zij sluiten meer aan bij de visies en de leerlijnen van de scholen en hun werkzaamheden lijken tot meer inhoudelijke opbrengsten te leiden bij leerlingen. Toch is niet ondenkbaar dat een coördinerende coach dit ook zou kunnen bereiken. Een coördinerende coach die regelmatig met de scholen om de tafel gaat zitten, goed naar de scholen luistert en een aanbod in elkaar zet dat aansluit op de leerlijn van de school, hoeft deze activiteiten niet perse zelf uit te voeren, als hij daarvoor geschikte docenten weet in te zetten. De uitvoerende coach heeft wel meer zicht op wat er in de klas, met de leerling gebeurt, dus dit is wel een veiliger keuze.

**Aanbeveling 3: Doe het samen**

De opbrengsten bij leerlingen zullen het grootst zijn wanneer de werkzaamheden van de cultuurcoach aansluiten bij de leerlijnen van de scholen. Idealiter is dat de leerlijn cultuureducatie<sup>13</sup>, als scholen nog niet zover zijn, dan is dat het curriculum van groep 1 tot en met 8. Dit vereist een intensief contact tussen scholen en instellingen (en de gemeente als deze een duidelijke regierol heeft). De bevinding dat een aantal scholen aangeeft geen cultuurcoach te hebben of deze niet te kennen (terwijl er wel één werkzaam is op de school), is verontrustend en mag in de toekomst niet meer gebeuren. De instelling en de school zouden in coproductie moeten werken; zij zijn immers gezamenlijk verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteit en de opbrengsten bij leerlingen. Dat betekent dat zij samen doelen zouden moeten stellen en gezamenlijk moeten toezien op de realisatie hiervan. De cultuurcoach functioneert hierbij als bruggenbouwer: staat met één been in de school en met het andere in de instelling en brengt deze bij elkaar.

De inzet van de cultuurcoach heeft meer kans van slagen als zij ook op bestuurlijk niveau besproken zouden worden en als de cultuurcoach onderdeel wordt van de beleidslijn van de scholen.

**Aanbeveling 4: Houd het aantal scholen binnen de perken**

Een duidelijke aanbeveling die volgt uit de vorige, is dat een cultuurcoach niet op te veel scholen werkzaam moet zijn. Uit het onderzoek is duidelijk gebleken dat dit niet werkt, zo is gezamenlijk ontwikkelen of vraaggericht werken veel lastiger en moet de cultuurcoach te versnipperd werken, waardoor een aantal scholen de cultuurcoach niet kent. Het kan verleidelijk zijn of gemakkelijker te verantwoorden voor een gemeente of instelling om de werkzaamheden van de cultuurcoach te verdelen over alle scholen in de gemeente, maar dit blijkt geen goede keuze. Maximaal drie is de aanbeveling.

**Aanbeveling 5: Maak duidelijke keuzes, passend bij de lokale situatie**

Bij de keuze voor het profiel en de invulling daarvan, is het van belang om goed te kijken naar de lokale situatie. Cultuurcoaches kunnen hun werkzaamheden minder goed uitvoeren als er geen coördinatie aanwezig is op de scholen, zo blijkt uit het onderzoek. Dus het vraagt ook van de scholen zelf om cultuureducatie in zijn geheel goed te verankeren in het onderwijs. Anderzijds lijkt het weinig zinvol om een cultuurcoach met een coördinerend profiel in te zetten op scholen waar een intern cultuurcoördinator en/of brede schoolcoördinator is die heel actief is en veel uren beschikbaar heeft. Wat kan een coördinerende cultuurcoach daar dan toevoegen? Wel valt te denken aan een cultuurcoach die een coachende rol heeft naar leerkrachten toe en hen begeleidt bij het invullen van kunstonderwijs. Daarvoor beschikt hij/zij over de benodigde expertise. Ook kan de cultuurcoach meer ingezet worden als bruggenbouwer, dat wil zeggen dat hij/zij meer inhoudelijke verbindingen legt tussen de leerlijnen van scholen en de mogelijkheden van de instelling(en) om daar op in te springen. Een cultuurcoach die alléén maar uitvoerende taken heeft en alleen maar actief is binnen de lessen (en zich dus niet bezighoudt met de school of het onderwijs aldaar), is niet meer dan een gastdocent en laat heel wat kansen liggen. Haal het maximale eruit!

---

<sup>13</sup> Binnen het project Cultuur in de Spiegel wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn cultuureducatie, sommige scholen en gemeenten werken hier ook al aan. Referentie: Van Heusden, B. (2010). *Cultuur in de spiegel. Naar een doorlopende leerlijn cultuuronderwijs*. Groningen/Enschede: RUG/SLO.

## Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

### Onderzoeksmethodiek

#### *Vragenlijsten*

Voor het benaderen van de cultuurcoaches is gebruik gemaakt van het bestand van de Cultuurformatie. Hiermee zijn 136 cultuurcoaches benaderd (uit alle tranches). Van de scholen waar de cultuurcoaches werkzaam zijn, was geen bestand beschikbaar. Daarom zijn de scholen op een andere manier benaderd. Dit is gebeurd door aan de cultuurcoaches (in de vragenlijst) te vragen voor welke scholen zijn werkzaam zijn en (indien beschikbaar) de e-mailadressen van deze scholen in te voeren. Wanneer de cultuurcoach alleen de scholen heeft genoemd, heeft Oberon zelf e-mailadressen erbij gezocht en de scholen benaderd, wanneer de cultuurcoaches een e-mailadres hebben ingevuld, ontvingen de scholen automatisch een e-mail. In totaal zijn 108 scholen benaderd.

Nadat de vragenlijsten enkele weken hebben uitgestaan, zijn de cultuurcoaches en de scholen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld per e-mail herinnerd. Bij de cultuurcoaches is in de uitnodiging gevraagd om, wanneer de betreffende coach toch geen cultuurcoach is, dit aan het onderzoeksbureau te melden.

#### *Bijeenkomst met cultuurcoaches*

De eerste resultaten van de vragenlijst onder de cultuurcoaches zijn toegelicht op een netwerkbijeenkomst op 22 juni 2011. Het betrof een redactieraadbijeenkomst van de Cultuurformatie. Voor de gelegenheid waren ook een aantal cultuurcoaches uitgenodigd, waarvan er drie aanwezig waren. De cultuurcoaches konden na de presentatie ingaan op de resultaten en verklaringen aandragen voor bepaalde gevonden resultaten. Daarnaast kregen de drie aanwezige cultuurcoaches gelegenheid om te vertellen over hun werk.

### Respons

#### *Respons vragenlijst cultuurcoaches*

Van de 136 cultuurcoaches die benaderd zijn, hebben er 11 aangegeven geen cultuurcoach te zijn en daarom de vragenlijst niet in te vullen. Deze mensen komen uit verschillende typen gemeenten, zijn werkzaam bij verschillende typen instellingen en hebben zowel uitvoerend als coördinerende profielen. De enige onderlinge overeenkomst is dat zij allemaal van de 1<sup>e</sup>/2<sup>e</sup> tranche afkomstig zijn. Van de overige 125 cultuurcoaches hebben er 70 de vragenlijst ingevuld. Dat is een respons van 56%. De respons loopt iets af naarmate de vragenlijst verder vordert. Bij digitaal vragenlijstonderzoek is het gebruikelijk dat een aantal mensen tussentijds stopt. Bij de resultaten is per vraag steeds naar de werkelijke respons gekeken.

#### *Respons vragenlijst scholen*

Van de 108 scholen die via cultuurcoördinatoren benaderd zijn, zijn 41 scholen met de vragenlijst begonnen. Dit is een respons van 38%. Van de 41 scholen die met de vragenlijst begonnen zijn, hebben 9 scholen direct (bij de tweede vraag) aangegeven dat er geen cultuurcoach is op school. Daarnaast heeft één school aangegeven niet bekend te zijn met de cultuurcoach. Er is gecontroleerd voor welke scholen dit geldt en hoe dit verklaard kan worden (deze scholen zijn immers door de cultuurcoaches zelf aangemeld). De cultuurcoaches die aan deze scholen verbonden zijn blijken hoofdzakelijk een coördinerend profiel te hebben, voornamelijk bij de gemeente in dienst te zijn en in meerderheid bij veel scholen te werken (5 cultuurcoaches werken bij 8 of meer scholen, 2 werken bij 4-7 scholen). Zij zijn werkzaam in verschillende typen gemeenten.