

Universiteit Utrecht, februari 2016

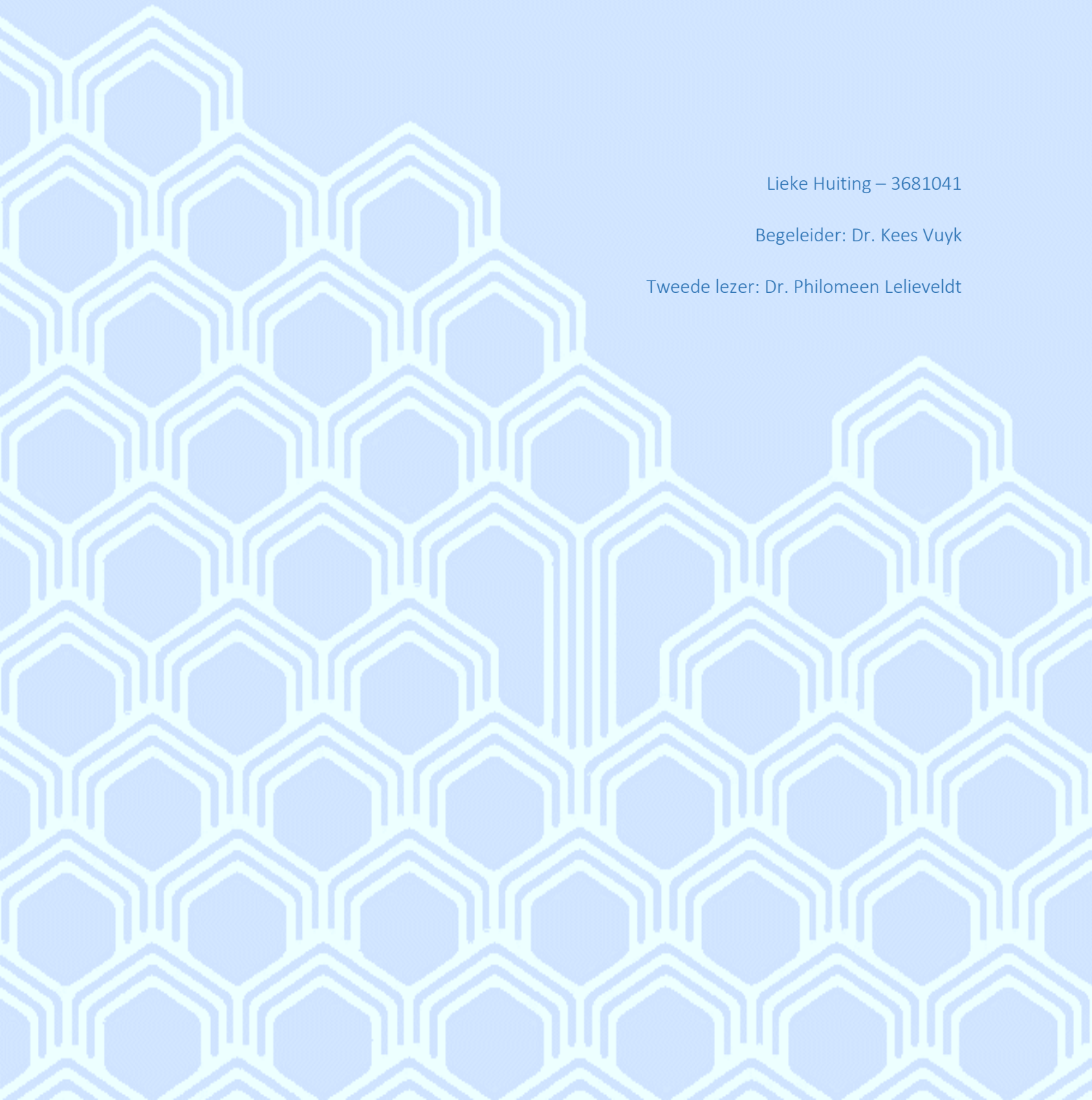
Cultuureducatie in het primair onderwijs

Een onderzoek naar de optimale inzet van de cultuurcoach bij het verhogen
van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs

Lieke Huiting – 3681041

Begeleider: Dr. Kees Vuyk

Tweede lezer: Dr. Philomeen Lelieveldt



/// Voorwoord \\

En dan ineens is het zover: mijn masterthesis is af! Ik heb met veel plezier aan dit onderzoek gewerkt, omdat dit onderwerp me na aan het hart ligt. Ik kwam in aanraking met de functie 'cultuurcoach' door mijn onderzoeksstage bij het LKCA. Door een aantal interviews toentertijd, en door de interviews voor dit onderzoek, heb ik een aantal van deze cultuurcoaches persoonlijk kunnen spreken. Het was inspirerend om te horen hoe zij hart hebben voor het cultuuronderwijs en hoe zij hun talenten inzetten om cultuureducatie vorm te geven en/of te verbeteren. De interviews waren daarom ook wel het hoogtepunt van dit onderzoek. Toch was dit onderzoek bij tijd en wijle ook wel een *tour de force* te noemen. Ik wil dan ook de volgende mensen van harte bedanken voor hun input en steun tijdens deze onderzoeksperiode. Allereerst wil ik mijn scriptiebegeleider, dr. Kees Vuyk, bedanken voor het begeleiden van dit onderzoeksproces. Daarnaast wil ik ook dr. Philomeen Lelieveldt bedanken, die in de beginperiode van dit onderzoek heeft meegelezen en het onderzoeksvoorstel van nuttige feedback heeft voorzien. Ik was natuurlijk nergens geweest zonder de enthousiaste medewerking van de 9 cultuurcoaches die ik voor dit onderzoek heb geïnterviewd. Daarom wil ik hen allemaal hartelijk bedanken voor hun tijd en hun openhartigheid over hun werk als cultuurcoach. Naast al deze mensen, die een wezenlijke input hebben geleverd voor dit onderzoek, heb ik de afgelopen periode ook kunnen steunen op alle lieve mensen om me heen: you know who you are. En natuurlijk mijn geweldige ouders en mijn lieve man, as always.

Veel leesplezier!

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
1. Inleiding.....	3
2. Methode.....	5
2.1 Voorbereiding.....	5
2.2 Selectie van respondenten	5
2.3 Data-verzameling	6
2.4 Data-analyse.....	7
3. Hoe is de functie van cultuurcoach ontstaan en hoe heeft de functie van cultuurcoach zich ontwikkeld?.....	8
3.1 Wat aan de cultuurcoach (ofwel aan de Impuls) vooraf ging.....	8
3.2 Hoe de cultuurcoach hieruit voortkwam.....	9
3.3 Realisatie en ontwikkeling van de combinatiefunctie cultuur.....	10
4. Welke beleidsideeën liggen er aan de cultuurcoach ten grondslag en hoe is het gesteld met het huidige beleid omtrent de cultuurcoach?.....	12
4.1 Pantser of Ruggengraat. Cultuurbeleid 1997 – 2000.....	12
4.2 Cultuur als Confrontatie. Cultuurbeleid 2001 – 2004.....	14
4.3 Meer dan de som. Cultuurbeleid 2005-2008.....	15
4.4 Kunst van Leven. Cultuurbeleid 2009 – 2012.....	16
4.5 Meer dan Kwaliteit. Een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurbeleid 2013 – 2016.....	17
4.6 Hoe verhoudt de cultuurcoach zich tot het huidige cultuurbeleid?.....	19
5. Welke factoren zijn van invloed op het functioneren van de cultuurcoach?.....	22
5.1 Bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.....	24
5.2 Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen.....	26
5.3 Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen.....	30
5.4 Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen.....	31
5.5 De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten.....	33
5.6 Een brug bouwen tussen de culturele instelling.....	35
en de school en vice versa.....	35
6. Conclusie.....	37
6.1 Aanbevelingen.....	39
6.2 Discussie.....	41
Bibliografie.....	43
Bijlagen	45
Leidraad Interviews.....	46
Factoren die aan de cultuurcoaches zijn voorgelegd:.....	47
Excelbestand codering.....	48

1. Inleiding

Tijdens mijn onderzoeksstage bij het LKCA maakte ik kennis met de cultuurcoach. De cultuurcoach is de benaming van de combinatiefunctionaris cultuur, die in het leven werd geroepen met de 'Impuls brede scholen, sport en cultuur'. Deze Impuls werd eind 2007 door de ministeries van OCW en VWS getekend in het bijzijn van vertegenwoordigers van de Vereniging Nederlandse Gemeenten, de Vereniging Bijzondere Scholen, het NOC*NSF en de Cultuurformatie. Het doel van deze impuls is onder andere het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.¹ Dit werd één van de voornaamste doelstellingen voor de combinatiefunctionaris cultuur. In 2008 ging de regeling van start.

De combinatiefunctie houdt in dat er sprake is van één werkgever, maar dat de werkzaamheden worden verricht in verschillende sectoren zoals sport, onderwijs of cultuur. De combinatiefunctionaris die werkzaam is binnen de cultuursector en de onderwijssector, is de cultuurcoach. De cultuurcoach werkt voor/op basisscholen en brede scholen als kunstvakdocent of als coördinator tussen school en culturele instelling. Hij of zij is in dienst van een culturele instelling, school of gemeente. Het Rijk en de gemeente financieren de cultuurcoach gezamenlijk via de Brede impuls combinatiefuncties, wat een samenvoeging is van eerste Impuls, de 'Impuls brede scholen, sport en cultuur', en 'Sport en bewegen in de buurt' uit 2012.²

Tijdens mijn stage bij het LKCA heb ik onderzoek gedaan naar de verschillende rollen die cultuurcoaches kunnen vervullen bij het vergroten van de kwaliteit van cultuuronderwijs op de basisschool. De uitkomst hiervan was dat cultuurcoaches een grote verscheidenheid aan rollen vervullen. Zo vervullen zij bijvoorbeeld de rol van verbinder, wanneer zij het onderwijs verbinden met de culture sector, de rol van 'ontwikkelaar' wanneer zij betrokken zijn bij de ontwikkeling van doorgaande leerlijnen, of de rol van 'beleidsadviseur' wanneer zij advies geven aan bijvoorbeeld een schooldirectie of beleidsmedewerkers bij een gemeente. Deze rollen worden, naast de andere rollen die uit het onderzoek naar voren kwamen, in het stageonderzoek verder besproken en uitgediept.³

We weten door dit onderzoek dat de cultuurcoach een invloedrijk beleidsinstrument is wanneer het gaat om het verhogen van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs. Wat we echter nog niet weten, is hoe ze in de vele verschillende rollen die ze vervullen, optimaal kunnen worden ingezet. Om de kwaliteit van cultuureducatie te verhogen is het relevant om te weten welke

¹ Combinatiefuncties <<http://www.combinatiefuncties.nl/cultuur.asp>> (2 oktober 2015).

² Combinatiefuncties <<http://www.combinatiefuncties.nl/cultuur.asp>> (2 oktober 2015).

³ Lieke Huiting, *Onderzoeksverslag Onderzoeksstage Cultuurcoaches*, Utrecht 2015.

belemmeringen de cultuurcoaches nog ervaren wanneer het gaat om het behalen van een aantal gangbare doelstellingen.

1.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te doen aan cultuurcoaches en hun werkgevers door inzichtelijk te maken op welke terreinen van het werkveld van de cultuurcoach er nog belemmeringen zijn en waar het dus (nog) beter kan. In het hierop volgende hoofdstuk *methode* is uitgebreid omschreven hoe dit onderzoek is opgezet.

1.2 Vraagstelling

Aansluitend op de doelstelling, is de hoofdvraag van dit onderzoek:

‘Hoe kan een cultuurcoach optimaal bijdragen aan de verhoging van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs?’

Om tot een antwoord op deze vraag te komen, worden de volgende deelvragen behandeld:

1. HOE IS DE FUNCTIE VAN CULTUURCOACH ONTSTAAN EN HOE HEEFT DE FUNCTIE VAN CULTUURCOACH ZICH ONTWIKKELD?
2. WELKE BELEIDSIDEEËN LIGGEN ER AAN DE CULTUURCOACH TEN GRONDSLAG EN HOE IS HET GESTELD MET HET HUIDIGE BELEID OMTRENT DE CULTUURCOACH?
3. WELKE FACTOREN ZIJN VAN INVLOED OP HET FUNCTIONEREN VAN DE CULTUURCOACH?

1.3 Leeswijzer

Deze masterthesis is opgebouwd uit 8 hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk, de inleiding, is zojuist uiteen gezet wat de aanleiding, doelstelling en vraagstelling van dit onderzoek is. In het tweede hoofdstuk wordt de methodologie van dit onderzoek beschreven en toegelicht. Hierbij komt de voorbereiding van dit onderzoek aan bod, de selectie van respondenten, de data-verzameling en de data-analyse. Vervolgens zal er in hoofdstuk 3 aandacht worden besteed aan de functie van cultuurcoach en zal worden beschreven hoe deze functie is ontstaan en hoe deze functie zich vervolgens heeft ontwikkeld in de afgelopen paar jaar. In hoofdstuk 4 gaat het over de beleidsideeën die aan de cultuurcoach ten grondslag liggen. Aan het eind van hoofdstuk 4 wordt er ingegaan op het huidige beleid, en hoe de cultuurcoach zich daartoe verhoudt. In hoofdstuk 5 staan de factoren centraal die van invloed zijn op het functioneren van de cultuurcoach. Deze factoren worden naar aanleiding van de resultaten uit de interviews in dit hoofdstuk verder uitgediept en omschreven. In hoofdstuk 6 volgt de conclusie op de hoofdvraag van dit onderzoek. Naar aanleiding van de conclusie worden er in hoofdstuk 7 aanbevelingen gedaan aan cultuurcoaches en hun werkgevers. Tot slot wordt er in hoofdstuk 8 teruggeblikt op dit onderzoek.

2. Methode

Dit hoofdstuk geeft duidelijkheid over de gevolgde methode voor dit onderzoek en verheldert de keuzes die gemaakt zijn. Het gaat hierbij om de selectie van respondenten, de wijze van data-verzameling en de data-analyse die daar vervolgens op is toegepast om antwoorden te kunnen vormen op de onderzoeksvragen.

2.1 Voorbereiding

Om me goed in te lezen in het werk van cultuurcoaches, verzamelde ik zoveel mogelijk publicaties die tot nu toe over de cultuurcoach – of combinatiefunctionaris cultuur- verschenen zijn. Deze publicaties bestaan uit interviews in magazines, artikelen in vakbladen, online publicaties, tussentijdse monitors van de Impuls, eerder onderzoek met betrekking tot cultuurcoaches, bestuurlijke afspraken en beleidsdocumenten. Uit al deze informatie werden een aantal factoren gedestilleerd, waarover in deze publicaties herhaaldelijk gesproken werd. De volgende factoren kwamen door middel van codering uit deze publicaties naar voren:

- Visie
- Draagvlak
- Financiën en Fondsen
- Samenwerking
- Beoordeling / Monitoring
- Deskundigheid / Kennis delen
- Faciliteiten
- Continuïteit
- Doelstellingen
- Werkgeverschap

Tijdens de interviews werden deze factoren aan de respondenten voorgelegd. Zij kregen hiernaast de mogelijkheid om nieuwe factoren te benoemen die zij als bevorderend of belemmerend ervaren bij het behalen van doelstellingen. Door de nieuwe factoren die tijdens de gesprekken naar boven kwamen toe te voegen aan de factoren uit de documentenstudie is geprobeerd een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van zowel bevorderende als belemmerende factoren die cultuurcoaches kunnen ervaren bij het behalen van de 6 doelstellingen.

2.2 Selectie van respondenten

Bij het selecteren van respondenten is gebruik gemaakt van een niet-gerichte selectie steekproef, waarna gekozen is voor een *accidental sample* of toevallige steekproef.⁴ Hiervoor is gekozen omdat een steekproefkader ontbrak en ik de doelgroep snel wilde bereiken. Er is zo een steekproef gehouden onder alle beschikbare eenheden. Deze eenheden bestonden uit cultuurcoaches die werkzaam zijn in

⁴ Ben Baarda e.a., *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten 2013, p. 97.

of voor het primair onderwijs en van wie de contactgegevens via internet te vinden waren. Via een e-mail zijn deze cultuurcoaches vervolgens benaderd om mee te werken aan dit onderzoek. Dit leverde 9 respondenten op die binnen de onderzoekstermijn mee konden werken. De respondenten zijn allen werkzaam in midden Nederland.

2.3 Data-verzameling

De interviews die bij deze 9 cultuurcoaches zijn afgenomen, zijn half-gestructureerde diepte-interviews. Hier is voor gekozen omdat de belangrijkste vragen vast lagen maar dit type interview wel de mogelijkheid biedt om flexibel met de volgorde van de vragen om te gaan en deze vragen ook goed uit te diepen. De volgorde van de vragen is soms aangepast naar het verloop van het gesprek. De vragen die aan bod kwamen zijn gebaseerd op de Impuls en het schetsontwerp van Dirk Monsma en Hans Muiderman zoals zij dat opstelden in 2010⁵, en bestaan uit de volgende 6 doelstellingen:

1. Bevorderen dat de jeugd vertrouwd raakt met één of meerdere kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening
2. Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen
3. Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen
4. Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen
5. De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten
6. Een brug bouwen tussen de culturele instelling en de school en vice versa

Deze doelstellingen werden één voor één aan een respondent voorgelegd. Aan een respondent werd hierbij gevraagd of zij zich met deze doelstelling bezig hield en welke factoren zij, bij een positief antwoord, als bevorderend of belemmerend ervoer bij het behalen van die doelstelling. Om de respondenten handreikingen te doen tijdens het interview, zijn er tijdens de interviews verschillende factoren aan de cultuurcoaches voorgelegd die afkomstig waren uit het eerdere documentonderzoek. Deze factoren dienden als mogelijke herkenningspunten voor de cultuurcoaches. De cultuurcoaches hadden echter bij iedere vraag ook de mogelijkheid nieuwe factoren te benoemen.

Voorafgaand aan de interviews zijn de cultuurcoaches per e-mail benaderd. Vervolgens zijn er afspraken gemaakt en vonden de interviews plaats bij de cultuurcoaches op het werk, thuis of op een openbare locatie. De interviews duurden gemiddeld 35 minuten. Bij aanvang van de interviews is iedere cultuurcoach gevraagd of zij bezwaar had bij een opname van het gesprek. Geen enkele cultuurcoach gaf aan hier een bezwaar mee te hebben. Ook werden de cultuurcoaches bij aanvang van de interviews op de hoogte gebracht van het feit dat alle data die uit de gesprekken voort zou komen, anoniem zouden worden verwerkt.

⁵ Dirk Monsma en Hans Muiderman, *De Cultuurcoach, schakel tussen school en culturele instelling*, Amsterdam 2010, p. 6.

2.4 Data-analyse

De analyse van de data is in een aantal stappen uitgevoerd. Allereerst zijn de gesprekken opgenomen en getranscribeerd. Vervolgens zijn, in de exploratiefase, deze transcripten handmatig gecodeerd. De eerste stap hierin was het open coderen, waarbij samenvattend is gecodeerd en zo een verband is gelegd tussen een uitspraak uit het transcript en losse elementen op conceptueel niveau.⁶ In de specificatiefase zijn de codes die voortkwamen uit het open coderen gecategoriseerd door axiale codering.⁷ Het categoriseren gebeurde aan de hand van de doelstellingen en de reeds bekende factoren die voortkwamen uit eerder documentonderzoek. Uiteindelijk zijn in de reductiefase de resultaten uit de twee voorgaande fases gebruikt om te komen tot een beschrijving van de resultaten.

⁶ Baarda 2013 (zie noot 3), p. 222.

⁷ Baarda 2013 (zie noot 3), p. 230.

3. Hoe is de functie van cultuurcoach ontstaan en hoe heeft de functie van cultuurcoach zich ontwikkeld?

3.1 Wat aan de cultuurcoach (ofwel aan de Impuls) vooraf ging

De cultuurcoach is een combinatiefunctie. Dit houdt in dat de werknemer in dienst is bij één werkgever, maar dat de werkzaamheden worden verricht in twee sectoren.⁸ Een combinatiefunctie bestaat dus uit twee delen.⁹ Voor een cultuurcoach is dat enerzijds het werkveld cultuur en anderzijds het werkveld onderwijs. Door met één been in het werkveld cultuur te staan en met één been in het werkveld onderwijs, verbindt de cultuurcoach beide werkvelden en stimuleert de cultuurcoach onderlinge samenwerking.

De samenwerking tussen het onderwijs en de culturele sector is niet vanzelf ontstaan.

‘Cultuureducatie’, zoals wij dat nu kennen, heette tot in de jaren negentig ‘kunstzinnige vorming’ en werd samen met ‘amateurkunstbeoefening’ genoemd onder de afkorting AKKV.¹⁰ Omdat volgens Minister Elco Brinkman¹¹ de aandacht in de jaren zeventig met name, en volgens hem ten onrechte, was voorbehouden aan ‘de kunsten’, streefde hij in zijn beleid naar een grotere pluriformiteit en verscheidenheid. Dit leidde er onder andere toe dat er meer aandacht kwam voor cultuureducatie en dat AKKV onderdeel van het cultuurbeleid werd.¹² In zijn Kunstenplan 1988 – 1992 constateerde Brinkman dat de AKKV wel heel erg hadden geleden onder de bezuinigingen.¹³ Het begrip ‘kunstzinnige vorming’ werd vervangen door ‘kunsteducatie’ om aan te geven dat er een nieuwe weg werd ingeslagen. Volgens de opvolgster van Brinkman, Hedy D’Ancona¹⁴, was de prioriteit hierbij dat moest worden bemiddeld tussen het professionele kunstenaarsaanbod en het educatieve veld.¹⁵

Naast de gedachte dat de aandacht van het beleid niet langer enkel moest worden gericht op de ‘de kunsten’ maar dat van een breder cultuurbegrip moest worden uitgegaan, was er een andere oorzaak die staatssecretaris Adrianus (Aad) Nuis er in 1997 toe bracht om samen met staatssecretaris Tineke Netelenbos van onderwijs de cultuurnotitie ‘Cultuur en School’ uit te brengen. Deze oorzaak was de cultuurdeelname, die bij generaties die na 1955 geboren waren minder werd.¹⁶ Hoewel deze groep

⁸ Huiting 2015 (zie noot 3), p. 5.

⁹ *Bestuurlijke afspraken Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur*, verkregen via: <http://www.combinatiefuncties.nl/io%5Cdownloads%5Cdownloads%5CBestuurlijke_afspraken_Impuls_brede_scholen_sport_en_cultuur.pdf> (2 oktober 2015).

¹⁰ Roel Pots, *Cultuur, koningen en democraten*, Amsterdam 2000, p. 400.

¹¹ Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur van 1982 – 1989.

¹² Pots 2000 (zie noot 9), p. 356.

¹³ Pots 2000 (zie noot 9), p. 401.

¹⁴ Minister voor Welzijn, Volksgezondheid en cultuur van 1989 – 1994.

¹⁵ Pots 2000 (zie noot 9), p. 401.

¹⁶ *Cultuurbeleid in Nederland*, verkregen via <<http://binoq.nl/lib/Documenten/Cultureel%20beleid%20overheden/cultuurbeleid%20in%20nederland.pdf>> (12 oktober 2015).

hoger opgeleid was en meer geld te besteden had dan de generaties vóór 1955, ontwikkelden zij een ander cultureel gedragspatroon waarbij cultureel erfgoed, het lezen van langere teksten en de kennismaking met traditionele kunstvormen nog maar een kleine rol speelden.¹⁷ Dit was een reden voor staatssecretaris Nuis om cultuureducatie tot het belangrijkste speerpunt van zijn beleid te maken.¹⁸ Cultuureducatie zag hij als gezamenlijke opdracht voor opvoeders, het onderwijs en de cultuursector.¹⁹ ‘Cultuur en School’ was dan ook bedoeld om de samenwerking tussen het onderwijs en de cultuursector te versterken. Onder de opvolgers van staatssecretaris Nuis werd het project ‘Cultuur en School’ voortgezet en werd er hierdoor verder gewerkt aan de verbetering van de positie van cultuureducatie op de scholen.²⁰

3.2 Hoe de cultuurcoach hieruit voortkwam

‘Cultuur en School’ was tot 2003 gericht op het voortgezet onderwijs.²¹ Door de subsidieregeling *Versterking Cultuureducatie in het Primair Onderwijs* van OCW, die vanaf 2004 werd ingezet, werd ook het primair onderwijs bij ‘Cultuur en School’ betrokken. Het doel van deze regeling was dat alle scholen cultuureducatie in het lesprogramma zouden integreren en hiervoor zouden samenwerken met de culturele omgeving.²²

Deze samenwerking tussen scholen en de culturele omgeving krijgt vorm en inhoud met de komst van combinatiefuncties²³, eind 2007. Toen werd door de ministeries van OCW en VWS het document *Impuls brede scholen, sport en cultuur* getekend, in het bijzijn van vertegenwoordigers van de Vereniging Nederlandse Gemeenten, De Vereniging Bijzondere Scholen, het NOC*NSF en de Cultuurformatie. De doelstellingen van de *Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur* zijn:

- De uitbreiding van het aantal brede scholen met sport- en cultuuraanbod in zowel het primair als het voortgezet onderwijs, om te beginnen in de 40 krachtwijken;
- De versterking van sportverenigingen met oog op hun maatschappelijke functie en de inzet van sportverenigingen voor het onderwijs, de naschoolse opvang en de wijk;
- Het stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond scholen voor alle leerlingen;
- Het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.²⁴

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ J. Liefink & G. Mielliet, *Zicht op cultuureducatie in het voortgezet onderwijs. Kunst- en cultuurvakken in het voortgezet onderwijs*, Utrecht 2002.

²² Regeling versterking cultuureducatie, verkregen via: <<http://www.kunstcentraal.nl/2011/regeling-versterking-cultuureducatie/>> (12 oktober 2015).

²³ *Bestuurlijke afspraken Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur*, verkregen via: <http://www.combinatiefuncties.nl/io%5Cdownloads%5Cdownloads%5CBestuurlijke_afspraken_Impuls_brede_scholen_sport_en_cultuur.pdf> (2 oktober 2015).

²⁴ *Bestuurlijke afspraken Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur*, verkregen via:

In 2008 ging de Impuls van start. In de Impuls stelde het Kabinet zich ten doel dat er vóór 2012 2500 combinatiefuncties zouden zijn gerealiseerd, waarvan 150 fte's in de cultuursector.²⁵ De kosten van deze combinatiefuncties worden het eerste jaar volledig betaald door het Rijk. Vanaf het tweede jaar zal er 40% van de financiële middelen uit de landelijke Impuls komen en worden deelnemende gemeenten geacht om 60% zelf bij te dragen.²⁶

3.3 Realisatie en ontwikkeling van de combinatiefunctie cultuur

Vanaf 2008 hebben er een aantal inhoudelijke en financiële wijzigingen plaatsgevonden ten aanzien van de vooraf opgestelde bestuurlijke afspraken. Zo is het normbedrag per functionaris bijgesteld van €45.000 naar €50.000, nadat gemeenten hadden aangegeven dat €45.000 aan de lage kant was en een verhoging van €5.000 hen in staat zou stellen kwalitatief beter personeel aan te nemen. De bijdrage van het Rijk bleef echter gelijk, waardoor het aantal te realiseren Fte's werd bijgesteld van 2.500 naar 2.250.²⁷ Door het uitblijven van een ophoging van het OCW-geld is het aantal Fte's eind 2012 bijgesteld naar 1.800.²⁸ Een andere wijziging in de afspraken is dat gemeenten aangaven moeite te hebben met de realisatie van de oorspronkelijke doelstellingen, gezien hun financiële situatie na de economische crisis. Hier is aan tegemoet gekomen door gemeenten de keuze te laten om of 60%, of 80%, of 100% van de vooraf afgesproken aantal formatieplaatsen vóór 2012 te realiseren.²⁹ Een vierde wijziging is dat de gemeente sinds 2010 haar gemeentelijke cofinanciering voor een derde deel mag laten financieren door derde partijen, zoals scholen of cultuurinstellingen.³⁰

Sinds 2012 gaat de oorspronkelijke *Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur* verder onder de noemer Brede Impuls Combinatiefuncties, na de samenvoeging met het programma Sport en Bewegen in de Buurt van VWS.³¹ Binnen de combinatiefunctie ontstaan er twee verschillende profielen: de combinatiefunctionaris cultuur, die in de volksmond al snel cultuurcoach zal gaan heten, en de combinatiefunctionaris sport, die bekend zal worden onder de naam buurtsportcoach. In dit onderzoek zal de buurtsportcoach verder buiten beschouwing worden gelaten.

<http://www.combinatiefuncties.nl/io%5Cdownloads%5Cdownloads%5CBestuurlijke_afspraken_Impuls_brede_scholen_sport_en_cultuur.pdf> (2 oktober 2015).

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Samenvatting monitor brede impuls combinatiefuncties 2014*, verkregen via: <<https://vng.nl/files/vng/20152807-samenvatting-monitor-brede-impuls-combinatiefuncties-2014.pdf>> (12 oktober 2015).

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ Combinatiefuncties <<http://www.combinatiefuncties.nl/cultuur.asp>> (2 oktober 2015).

Op 1 januari 2013 was er, inclusief openstaande vacatures, 84% van de normaantallen over 2012 gerealiseerd.³² De realisatie van de combinatiefuncties liep bij een aantal gemeentes vertraging op. Dit heeft volgens onderzoeksbureau BMC te maken met de volgende struikelblokken:

- Het regelen van cofinanciering
- Het maken van een plan
- Het aanstellen van een kwartiermaker
- Het regelen van het werkgeverschap³³

Als deze dingen eenmaal zijn geregeld, kan de aanstelling van nieuwe combinatiefunctionarissen snel gaan.³⁴

Elk jaar is de Impuls verder uitgebreid door middel van tranches. In 2008 is de Impuls ingezet in de eerste tranche. De laatste meting is gedaan over 2014, toen de impuls in zeven tranches was ingezet. In totaal waren er op 1 januari 2015, inclusief de Fte's voor de buurtsportcoaches, 2.607,22 formatieplaatsen gerealiseerd door de zeven tranches. Dit is, inclusief openstaande vacatures, 97% van de normaantallen over 2014.³⁵

³²Samenvatting monitor impuls brede scholen sport en cultuur, verkregen via: <https://vng.nl/files/vng/publicaties/2013/samenvatting_monitor_impuls_brede_school_sport_en_cultuur_2013_9okt.pdf> (12 oktober 2015).

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Samenvatting monitor brede impuls combinatiefuncties 2014*, verkregen via: <<https://vng.nl/files/vng/20152807-samenvatting-monitor-brede-impuls-combinatiefuncties-2014.pdf>> (12 oktober 2015).

4. Welke beleidsideeën liggen er aan de cultuurcoach ten grondslag en hoe is het gesteld met het huidige beleid omtrent de cultuurcoach?

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op wát er dan precies in het beleid van Nuis stond, hoe de aandacht voor cultuureducatie zich sinds het cultuurbeleid van Nuis verder heeft ontwikkeld tot het huidige cultuurbeleid³⁶, en hoe de cultuurcoach zich hier toe verhoudt.

4.1 Pantser of Ruggengraat. Cultuurbeleid 1997 – 2000.

/// ‘Leren doe je niet alleen op school en leren houdt veel meer in dan kennisoverdracht. Leren is ook het ontwikkelen van verbeeldingskracht en van persoonlijke normen en waarden. Het is een proces waarbij affectie en emotie een voorname rol spelen. Leren kennen, herkennen en ervaren wat anderen bezighoudt en beweegt, versterkt de maatschappelijke saamhorigheid. Cultureel erfgoed, de kunsten en de media zijn daarbij van wezenlijke betekenis.’³⁷

Met bovenstaand citaat opent Staatssecretaris Aad Nuis³⁸ het eerste hoofdstuk van de cultuurnota voor de periode 1997 – 2000, Pantser of Ruggengraat. Zoals hiervoor al genoemd, was Cultuureducatie in het beleid van Nuis het belangrijkste aandachtspunt.³⁹ Nuis spreekt in zijn cultuurnota over de tweeledigheid van de relatie tussen cultuur en school. Enerzijds, zo ontleent hij aan verschillende onderzoeken, leidt een hoger opleidingsniveau tot een grotere culturele belangstelling. Anderzijds heeft cultuureducatie binnen het reguliere onderwijs een aanzienlijke invloed op de latere cultuurparticipatie.⁴⁰ Daarnaast noemt Nuis onderzoek waaruit blijkt dat de keuze voor bijvoorbeeld een vak als muziek culturele bagage oplevert waar iemand gedurende zijn verdere loopbaan vaak profijt van kan hebben.⁴¹ Dit komt terug in de titel van de cultuurnota, waar ‘ruggengraat’ slaat op ‘culturele verworvenheden’ die functioneren als ‘een innerlijke zekerheid, een steun in de rug die in staat stelt tot welwillende omgang met andersdenkenden zonder angst voor identiteitsverlies’.⁴² Het ging hierbij om cultureel bewustzijn.⁴³ Deze visie had alles te maken met de

³⁶ Namelijk: Meer dan Kwaliteit: een nieuwe visie op cultuurbeleid 2013 – 2016.

³⁷ A. Nuis / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996, p. 9.

³⁸ Staatssecretaris Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen 1994 – 1998.

³⁹ Pots 2000 (zie noot 9), p. 402.

⁴⁰ A. Nuis / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996, p. 9.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Pots 2000 (zie noot 9), p. 333.

⁴³ *Ibid.*

toenmalige 'nieuwe' multiculturele samenleving.⁴⁴ Wanneer het in de cultuurnota verder gaat over cultuureducatie, wordt er herhaaldelijk aandacht besteed aan het bereiken van migranten:

/// 'Het gaat daarbij om incidentele stimuleringsbijdragen aan gesubsidieerde kunstinstellingen, die blijkens hun beleidsplannen veel werk maken van kunsteducatie, als om bijdragen aan geheel nieuwe initiatieven die kunst en jongeren op bijzondere wijze met elkaar weten te verbinden. Prioriteit zal daarbij worden gegeven aan activiteiten die speciaal gericht zijn op jonge migranten.'⁴⁵...

/// 'Versterking van de cultuureducatie via convenanten biedt eveneens een welkome gelegenheid om ook de zo belangrijke tweede en derde generatie migranten te bereiken.'⁴⁶

Naast het feit dat er binnen het beleidsthema cultuureducatie ruim aandacht was voor 'interculturele aspecten'⁴⁷ ging het toch ook voornamelijk om het integreren van cultuureducatie op de scholen. Want, zo noemt Nuis in de cultuurnota, 'hoewel cultuur integraal deel uit zou moeten maken van de vakken waarin op onze scholen wordt onderwezen, heeft ook de Raad (voor Cultuur, red.) geconstateerd dat de zo verwante werelden van cultuur en onderwijs elkaar soms uit het oog zijn verloren.'⁴⁸ Om die reden, en om eerder genoemde redenen, wordt tegelijkertijd met de Cultuurnota de Notitie *Cultuur en School* uitgebracht.

/// 'In de notitie wordt aangekondigd dat cultuur expliciet zal worden betrokken bij de belangrijke vernieuwingsoperaties die in het onderwijs op stapel staan. Cultuur zal een duidelijke plaats moeten krijgen in de kerndoelen en examenprogramma's, bij het ontwikkelen van methoden en leermiddelen en bij de opleiding en nascholing van docenten. Verder kondigt de notitie een Cultuurweek aan, waarin leerlingen en hun ouders kennis kunnen maken met het aanbod van culturele instellingen.'⁴⁹

Het resultaat van deze Notitie was dat in 1998 op havo- en vwo-scholen het vak Culturele en Kunstzinnige Vorming, oftewel CKV, werd ingevoerd.⁵⁰

⁴⁴ Pots 2000 (zie noot 9), p. 334.

⁴⁵ Nuis, A. / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996, p. 9.

⁴⁶ Nuis, A. / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996, p. 12.

⁴⁷ Pots 2000 (zie noot 9), p. 334.

⁴⁸ Nuis, A. / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996, p. 10.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Pots 2000 (zie noot 9), p. 402.

4.2 Cultuur als Confrontatie. Cultuurbeleid 2001 – 2004.

In augustus 1998 werd Aad Nuis opgevolgd door prof. dr. F. (Rick) van der Ploeg⁵¹, die aantrad als staatssecretaris cultuur en media.⁵² Van der Ploeg kon zich goed vinden in de cultuurnota die door zijn voorganger was opgesteld en zette vergelijkbare accenten in zijn cultuurnota, *Cultuur als Confrontatie 2001 – 2004*. Zo stond ook in deze cultuurnota de verbreding van het aanbod voorop (met name voor jongeren), evenals de verbreding van het publiek.⁵³

/// ‘De vraag naar geschikte dansvoorstellingen voor jongeren is in de afgelopen periode groter gebleken dan het aanbod.’⁵⁴

Daarnaast is ook de bevordering van de multiculturele samenleving nog steeds een aandachtspunt. Van der Ploeg ging zelfs zo ver om te zeggen dat culturele instellingen op straffe van een subsidiekorting, 3% van hun budget moesten gebruiken om jongeren en allochtonen te bereiken. Dit leverde hem veel kritiek op. Onder druk van een motie heeft hij deze maatregel uiteindelijk niet opgenomen in zijn beleid.⁵⁵ Wel kwam er het Actieplan Cultuurbereik, wat bestond uit vijf doelen: versterking van de programmering, culturele diversiteit, jeugd, cultureel vermogen en culturele planologie.⁵⁶

Ook de notitie Cultuur en School wordt in het cultuurbeleid van Van der Ploeg voortgezet. In zijn cultuurnota schrijft Van der Ploeg over Cultuur en School dat hij wil dat ‘de gegroeide aandacht voor cultuureducatie de komende vier jaren zo stevig mogelijk zal worden verankerd in het onderwijs’.⁵⁷ Daarnaast onderstreept Van der Ploeg het belang van de Stedelijke en Provinciale programma’s Cultuurbereik.⁵⁸ Hierin stellen gemeenten en provincies een vierjarig plan op, waarin zij aangeven hoe structurele relaties tussen scholen en culturele instellingen tot stand zouden kunnen komen.⁵⁹ Door deze aanpak moest de lokale educatieve infrastructuur worden versterkt en moest er vooral een duidelijke informatievoorziening zijn voor de scholen.⁶⁰ Ook moest de vraag naar cultureel educatief aanbod meer vanuit de scholen komen.⁶¹

⁵¹ Staatssecretaris Cultuur en Media van 1998 – 2002.

⁵² Pots 2000 (zie noot 9), p. 336.

⁵³ Pots 2000 (zie noot 9), p. 337.

⁵⁴ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Cultuur als Confrontatie. Cultuurnota 2001 – 2004*, Zoetermeer 2000, p. 16.

⁵⁵ Pots 2000 (zie noot 9), p. 338.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Cultuur als Confrontatie. Cultuurnota 2001 – 2004*, Zoetermeer 2000, p. 42.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Cultuur als Confrontatie. Cultuurnota 2001 – 2004*, Zoetermeer 2000, p. 43.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*

4.3 Meer dan de som. Cultuurbeleid 2005-2008.

In mei 2003 werd mr. Medy C. van der Laan (D66) staatssecretaris voor cultuur. Ze was mr. drs. Cees van Leeuwen opgevolgd, die maar kort zijn functie vervulde.⁶² De standpunten van Van der Laan sloten aan op het hoofdlijnenakkoord van kabinet Balkenende II. Hierin stond dat regels en bureaucratie moesten worden teruggedrongen en dat binnen de culturele sector de eigen verantwoordelijkheid diende te worden vergroot.⁶³ Deze eigen verantwoordelijkheid betekende een grotere vrijheid voor de culturele instellingen. 'Culturele instellingen zijn geen dochterondernemingen van het ministerie, maar zelfstandige professionele organisaties die vanuit hun eigen verantwoordelijkheid vorm geven aan een bloeiend cultureel leven', vond Van der Laan. Van der Laan leek aanvankelijk afstand te nemen van het 'specifieke doelgroepenbeleid' van Van der Ploeg,⁶⁴ maar bij de vele subsidieaanvragen die vervolgens werden ingediend vroeg Van der Laan de Raad voor Cultuur (die adviseerde over de subsidieverstrekingen) om niet alleen te beoordelen op de artistieke kwaliteit, maar ook op het bereiken van nieuw publiek en culturele diversiteit.⁶⁵

In de uiteindelijke Cultuurnota 2005 – 2008 werden de volgende accenten gelegd. Cultuureducatie stond hoog op de agenda. Het Actieplan Cultuurbereik werd voor vier jaar voortgezet, in gemoderniseerde vorm.⁶⁶ Het project Cultuur en School maakte hier een belangrijk onderdeel van uit. Ook startte de Regeling Versterking Cultuureducatie in het Primair Onderwijs, met onderstaande doelstelling:⁶⁷

/// Doel is dat alle basisscholen in 2007 hun eigen aanpak op het gebied van cultuuronderwijs hebben geformuleerd en de samenwerking met culturele instellingen hebben vormgegeven.⁶⁸

Daarnaast is er het cultuurbeleid van Van der Laan onder andere ook veel aandacht voor het digitaliseren van erfgoedcollecties, bibliotheekvernieuwing en samenwerking met andere overheden in convenanten.⁶⁹ Van der Laan veranderde ook het cultuurnotasysteem door middel van de notitie *Verskil maken, herijking van de cultuurnotasytematiek*, wat betekende dat subsidieverzoeken van kleine en middelgrote instellingen voortaan zouden worden beoordeeld door de fondsen en subsidieverzoeken van een aantal grote instellingen door visitatiecommissies.⁷⁰

⁶² Dit in verband met het vallen van Kabinet Balkenende I.

⁶³ Pots 2000 (zie noot 9), p. 340.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Pots 2000 (zie noot 9), p. 341.

⁶⁶ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Meer dan de som. Cultuurnota 2005 – 2008*, Den Haag 2004, p. 8.

⁶⁷ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Meer dan de som. Cultuurnota 2005 – 2008*, Den Haag 2004, p. 9.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Pots 2000 (zie noot 9), p. 342.

⁷⁰ *Ibid.*

4.4 Kunst van Leven. Cultuurbeleid 2009 – 2012

In februari 2007 wordt Ronald Plasterk (PvdA) minister van OCW binnen kabinet Balkenende IV.⁷¹ Eén van de eerste taken die hem te doen stond was keuzes maken rondom de herziening van de cultuurnotatystematiek, die door Van der Laan in gang was gezet. Dit resulteerde in een basisinfrastructuur die bestond uit, in de eerste plaats, instellingen en sectorinstituten die als boegbeeld werden gezien en langdurig werden gefinancierd, in de tweede plaats instellingen die werden beoordeeld door de Raad voor Cultuur en een vierjarige subsidie ontvingen, en in de derde plaats fondsen.⁷²

In de Cultuurnota 2009 – 2012, Kunst van Leven, die Plasterk op Prinsjesdag 2008 presenteerde, lagen de volgende accenten. Ten eerste ging het Plasterk in zijn Cultuurnota om ‘ruimte voor de top’, om excellentie en kwaliteit. ‘Allemaal een beetje’ zou te vaak het motto zijn bij subsidieverstrekking, terwijl het uitgangspunt zou moeten zijn ‘liever minder plannen honoreren, maar met meer geld’.⁷³

/// Een veelgehoorde klacht is dat de subsidies van rijk en fondsen vaak onvoldoende zijn om kunstenaars en instellingen in staat te stellen de kwaliteit te leveren waarnaar zij streven. Het motto is te vaak: ‘allemaal een beetje’.⁷⁴

Ten tweede was er aandacht voor innovatie en e-cultuur, waarbij het met name ging om de digitalisering en het digitaal toegankelijk maken van erfgoedcollecties.⁷⁵ Ten derde stond ‘meedoen’ op de agenda, een ander woord voor cultuurbereik. Om dit te stimuleren kwam er een ‘10-puntenplan voor cultuurparticipatie’. Dit plan was de vervanging voor het Actieplan Cultuurbereik en het programma Cultuur en School en omvatte de volgende punten binnen het onderwijs⁷⁶:

1. De introductie van de cultuurkaart.
Er werd een tegood op de cultuurkaart gestort, waardoor leerlingen met de kaart culturele activiteiten konden ondernemen.⁷⁷
2. Ondersteuning van scholen bij de invoering van de ‘Canon van Nederland’.
Plasterk vond dit van belang voor ‘de historische kennis binnen het onderwijs’. Culturele instellingen zouden de vijftig vensters van de canon op aantrekkelijke wijze kunnen presenteren aan het onderwijs.⁷⁸
3. Meer aandacht voor cultuureducatie op lerarenopleidingen.
Het ging hierbij ook om de nascholing van docenten. Zo werd de toen al succesvolle ICC-cursus verder uitgerold en kwamen er programma’s voor de versterking van de kwaliteit van opleidingen.⁷⁹

⁷¹ Pots 2000 (zie noot 9), p. 343.

⁷² Pots 2000 (zie noot 9), p. 345.

⁷³ R.H.A. Plasterk, *Kunst van Leven. Hoofddlijnen cultuurbeleid. Cultuurnota 2009 – 2012*, Den Haag 2007, p. 9.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Pots 2000 (zie noot 9), p. 344.

⁷⁶ Pots 2000 (zie noot 9), p. 405.

⁷⁷ R.H.A. Plasterk, *Kunst van Leven. Hoofddlijnen cultuurbeleid. Cultuurnota 2009 – 2012*, Den Haag 2007, p. 22.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

4. Samenwerking tussen culturele instellingen en brede scholen.

Plasterk was van mening dat wie op school enthousiast werd van kunst en cultuur, daar zijn leven lang mee verder zou gaan.⁸⁰ Om die reden wilde hij de mogelijkheden vergroten om via brede scholen aan kunst- en cultuurbeoefening te doen.⁸¹ Daarom stimuleerde hij de samenwerking tussen culturele instellingen en brede scholen.

Buiten het onderwijs omvatte het nog 6 punten⁸²:

5. Meer budget voor amateurkunst en volkscultuur
6. Gratis museumbezoek voor kinderen tot en met 12 jaar
7. Uitvoering van een programma leesbevordering
8. De inrichting van een netwerkorganisatie mediawijsheid
9. De oprichting van een Nationaal Historisch Museum (met daarin de canon)
10. Geld voor cultuur en diversiteit

Brede scholen worden in deze periode verder ontwikkeld door het Rijk en de gemeenten. Gemeenten kregen een grotere regierol.⁸³ In het Bestuursakkoord 'Samen aan de slag', dat op 4 juni 2007 door de VNG en het rijk werd getekend, werd genoemd dat er nadere afspraken gemaakt zouden worden over de uitbreiding van het aantal brede scholen in het primair- en voortgezet onderwijs, over de inzet van combinatiefuncties voor onderwijs, sport en cultuur en over de bundeling van geldstomen van rijk en gemeenten.⁸⁴ Dit leidde onder andere tot de 'Impuls brede scholen, sport en cultuur', die eerder in dit onderzoek al is toegelicht. Voor de impuls werd een nieuwe functie in het leven geroepen: de combinatiefunctionaris. De combinatiefunctionaris die werkzaam is binnen de cultuursector en de onderwijssector, is de cultuurcoach zoals we die nu nog steeds kennen.

4.5 Meer dan Kwaliteit. Een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurbeleid 2013 – 2016

Op 4 oktober 2010 werd Halbe Zijlstra (VVD) benoemd tot staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in Kabinet Rutte I. Zijn beleid zorgde voor veel beroering omdat er forse bezuinigingen werden afgekondigd. Maar, zo schrijft Zijlstra in een brief aan de Tweede Kamer, 'het kabinet kiest ervoor om niet de kaasschaaf te hanteren, maar om heldere keuzes te maken'.⁸⁵ Subsidie is niet vanzelfsprekend, maar moet gebaseerd zijn op scherpere en beredeneerde keuzes, aldus Zijlstra.⁸⁶ De overheid zou teveel optreden als hoofdfinancier.⁸⁷ Culturele instellingen en kunstenaars moeten ondernemender worden, en een groter deel van hun inkomsten zelf verwerven, zo staat in de

⁸⁰ R.H.A. Plasterk, *Kunst van Leven. Hoofdlijnen cultuurbeleid. Cultuurnota 2009 – 2012*, Den Haag 2007, p. 24.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Pots 2000 (zie noot 9), p. 405.

⁸³ *Samen aan de slag. Bestuursakkoord rijk en gemeenten*, 2007, p. 19.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ Kabinet maakt scherpe keuzes in cultuur, via: <<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2011/06/10/kabinet-maakt-scherpe-keuzes-in-cultuur>> (25 oktober 2015).

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*

cultuurnota geschreven.⁸⁸ Alle instellingen die ook in de toekomst voor subsidie in aanmerking willen komen, zullen zelf moeten zorgen voor tenminste 17,5% eigen inkomsten.⁸⁹ Daarnaast zijn ook ‘publieksbereik’ en ‘ondernemerschap’ belangrijke criteria om voor subsidie in aanmerking te komen.⁹⁰

Naast de bezuinigingen en de aandacht voor publieksbereik en ondernemerschap is ook cultuureducatie een belangrijk aandachtspunt in de cultuurnota. Ook hierbij gaat het om kwaliteit. Er wordt hiervoor een speciaal landelijk programma gelanceerd: Cultuureducatie met Kwaliteit. Met een aantal instrumenten wordt er in dit programma gestuurd op de kwaliteit van cultuureducatie:

- De ontwikkeling van doorgaande leerlijnen
- Groepsleerkrachten en medewerkers van culturele instellingen worden vakbekwamer
- Culturele instellingen ontwikkelen gericht aanbod op de vraag van de school
- De ontwikkeling van beoordelingsinstrumenten⁹¹

Een belangrijke onderdeel van het landelijke programma is de Matchingsregeling die deel uitmaakt van Cultuureducatie met Kwaliteit, bedoeld om scholen en culturele instellingen op lokaal niveau financieel te ondersteunen bij de versterking van de kwaliteit van het leergebied kunstzinnige oriëntatie, en de tijdelijke regeling flankerend (aanvullend) beleid voor projecten die het programma Cultuureducatie met Kwaliteit ondersteunen.⁹²

Het idee achter de subsidieregeling Cultuureducatie met Kwaliteit, dat wordt uitgevoerd door het Fonds voor Cultuurparticipatie, is dat samenwerking tussen culturele instellingen en scholen bijdraagt aan de kwaliteit van cultuuronderwijs. In de grote steden en provincies zijn culturele instellingen penvoerders van de regeling. Zij worden verwacht te opereren als *change agent* voor verbetering van onderwijskwaliteit op schoolniveau.⁹³

In die uitvoering spelen culturele instellingen, schoolbesturen, schoolleiders, leerkrachten, opleiders en andere deskundigen allemaal een rol. Het ontwerp van het programma is in handen van de penvoerder, die de regie voert, coördineert, ondersteunt en advies geeft. Scholen, lokale culturele instellingen zoals bibliotheken, musea, schouwburgen en individuele kunstenaars zijn in sommige gevallen mede-ontwikkelaars of in ander gevallen afnemers van het resultaat van een

⁸⁸ H. Zijlstra, *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurnota 2013 – 2016*, Den Haag 2011, p. 2.

⁸⁹ H. Zijlstra, *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurnota 2013 – 2016*, Den Haag 2011, p. 11.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Cultuureducatie met kwaliteit, via <<http://www.lkca.nl/kennisdossiers/cultuureducatie-met-kwaliteit/beleid-en-subsidiescmk>> (22 oktober 2015).

⁹² Huiting 2015 (zie noot 3), p. 5.

⁹³ *Ibid.*

ontwikkeltraject.⁹⁴ Vaak wordt er een stuurgroep, klankbordgroep, kenniskring of afstemmingsoverleg ingericht die het ontwikkelproces volgt, feedback geeft en bijstuurt.⁹⁵

De Impuls, zoals die in de vorige beleidsperiode van start ging, loopt door in deze beleidsperiode. Het aantal cultuurcoaches wordt uitgebreid (zie ¶ 1.3).

4.6 Hoe verhoudt de cultuurcoach zich tot het huidige cultuurbeleid?

De cultuurcoach is een bruggenbouwer tussen het onderwijs en de culturele sector en stimuleert samenwerking tussen beide partijen. Deze samenwerking is al sinds de komst van 'Cultuur en School' in 1996 een belangrijk aandachtspunt in het cultuurbeleid van de overheid. Waar het bij 'Cultuur en School' in 1996 nog ging om cultuuronderwijs in de breedste zin van het woord, en de notitie zich richtte op de terreinen onderwijsinhoud, het klimaat van de school en de oriëntatie van de omgeving⁹⁶, stond in de loop van 'Cultuur en School' toch met name de integratie van cultuureducatie in het onderwijsaanbod centraal.⁹⁷

Volgens Zijlstra is er de afgelopen jaren met veel succes gewerkt aan de samenwerking tussen het onderwijs en culturele instellingen.⁹⁸ Toch, zo stelt hij, merkt het kabinet op dat veel van de bestaande initiatieven los van elkaar bestaan en dat bij veel initiatieven de nadruk ligt op een eerste kennismaking.

/// 'Daardoor zijn er grote verschillen in werkwijze en aanpak ontstaan, wordt er niet genoeg van elkaars ervaringen geleerd en is er te weinig aandacht voor inhoudelijke samenhang. Dat staat een stevig fundament voor cultuureducatie in de weg.'⁹⁹

Om dit 'stevige fundament' te creëren wordt 'Cultuureducatie met Kwaliteit' gelanceerd. Hiermee moet een kwaliteitsslag worden gemaakt en moet het cultuuronderwijs beter in het onderwijs worden verankerd.

De cultuurcoach is een belangrijk beleidsinstrument in deze kwaliteitsslag. In een eerder onderzoek, dat werd uitgevoerd in opdracht van het LKCA, kwam naar voren dat cultuurcoaches verschillende rollen kunnen vervullen bij het vergroten van de kwaliteit van cultuureducatie. De volgende rollen kwamen uit dit onderzoek naar voren¹⁰⁰:

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ Huiting 2015 (zie noot 3), p. 5.

⁹⁶ Cultuur en School, verkregen via: < <http://catalogus.boekman.nl/pub/96-555.pdf>> (4 november 2015).

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ H. Zijlstra, *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurnota 2013 – 2016*, Den Haag 2011, p. 7.

⁹⁹ H. Zijlstra, *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurnota 2013 – 2016*, Den Haag 2011, p. 8.

¹⁰⁰ Huiting 2015 (zie noot 3), p. 5.

1. Verbinder
Deze rol wordt door veel cultuurcoaches vervuld en kan heel breed worden gezien. Door de cultuurcoach kunnen verbindingen worden gelegd tussen het onderwijs en de culturele sector, tussen binnen- en buitenschools aanbod, tussen verschillende mensen zodat kennis gedeeld kan worden, tussen het onderwijs en lokale verenigingen zodat de omgeving bij cultuureducatie wordt betrokken of tussen vraag en aanbod zodat dit bij elkaar komt. Het initiatief van deze verbindingen ligt bij de cultuurcoach. Bij het maken van verbindingen maakt de cultuurcoach vaak gebruik van zijn/haar netwerk.
2. Ontwikkelaar
Deze rol wordt vervuld door cultuurcoaches die (helpen) met het doorontwikkelen van bestaand aanbod of met het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen. Onder 'Ontwikkelaar' valt ook 'Innovator', een rol die cultuurcoaches vervullen wanneer zij nieuw materiaal (helpen) ontwikkelen. De cultuurcoach is vaak ook aanjager van ontwikkeling en weet mensen te enthousiasmeren voor cultuur waardoor nieuwe initiatieven kunnen ontstaan.
3. Schakel
Bij deze rol wordt de cultuurcoach als 'doorgeefluik' gebruikt door verschillende partijen. Een school vraagt bijvoorbeeld aan een cultuurcoach waar ze terecht kunnen voor een ICC-cursus. Vervolgens reikt de cultuurcoach dit aan vanuit een culturele instelling. Zo wordt er dus ook een verbinding gelegd, maar ligt het initiatief tot verbinding niet bij de cultuurcoach. Ook bij deze rol is het netwerk van de cultuurcoach belangrijk.
4. Coach
Deze rol wordt door cultuurcoaches vervuld die advies geven aan bijvoorbeeld scholen over geschikt aanbod, of adviseren op het gebied van een doorgaande leerlijn. Wanneer nodig, kan de cultuurcoach hulp bieden bij de implementatie van dit advies. Daarnaast worden aanbieders soms gecoacht bij het ontwikkelen van vraaggericht aanbod. De cultuurcoach is vaak goed in staat advies te geven aan deze aanbieders omdat hij/zij kennis heeft van de vraag vanuit scholen. Ook kan de cultuurcoach advies geven aan een lokale vereniging, wanneer zij wel de wil hebben om samen te werken met het onderwijs maar niet goed weten hoe. De cultuurcoach begeleidt dan ook vaak het proces dat leidt tot samenwerking tussen verschillende partijen.
5. Docent
Deze rol wordt vervuld door cultuurcoaches die kennis overdragen. Het kan hier enerzijds gaan om een cultuurcoach die tevens kunstvakdocent is en zelf lessen verzorgt of, anderzijds, een cultuurcoach die trainer is en leerkrachten opleidt tot ICC'ers. Ook kan kennis van bijvoorbeeld ontwikkelingen worden overgedragen op vergaderingen of bijeenkomsten van verschillende spelers uit het culturele veld.
6. Scout
Het scouten van talent is ook een rol die door de cultuurcoach kan worden vervuld. Dit kan op verschillende manieren. Een cultuurcoach die zelf ook kunstvakdocent is kan tijdens de lessen jong talent scouten, die doorgestuurd kunnen worden naar een muziekschool of het theater. Zo wordt ook binnen- en buitenschools aanbod door de cultuurcoach verbonden. Daarnaast kan een cultuurcoach jonge kunstenaars scouten, die geschikt zouden zijn om voor de klas te staan. Het gaat dan om het herkennen van kwaliteit en deskundigheid.
7. Coördinator
Deze rol wordt vervuld door cultuurcoaches die coördinerende taken uitvoeren, en daarmee werk uit handen nemen van onderwijs en cultuur. Voorbeelden hiervan zijn het maken van een planning of faciliteren bij vergaderingen.
8. Beleidsadviseur
Soms vervult een cultuurcoach ook een rol op beleidsterrein. Het gaat dan bijvoorbeeld om het geven van beleidsadvies aan schooldirecties of beleidsmedewerkers van een gemeente.

De cultuurcoach kan bij het geven van beleidsadvies optreden als ambassadeur van cultuur. Daarnaast kan een cultuurcoach subsidies aanvragen.¹⁰¹

Niet alle cultuurcoaches zijn in even grote mate betrokken bij Cultuureducatie met Kwaliteit omdat niet elke gemeente of school zich voor dit programma heeft ingeschreven. Als algemene doelstelling voor de cultuurcoaches blijft de doelstelling vanuit de Impuls 'het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening' van kracht.

¹⁰¹ Huiting 2015 (zie noot 3), pp. 21 – 22.

5. Welke factoren zijn van invloed op het functioneren van de cultuurcoach?

De cultuurcoach wordt door beleidsmakers gezien als een invloedrijk beleidsinstrument bij het vergroten van de kwaliteit van cultuureducatie. In dit onderzoek gaat het er niet om welke rollen de cultuurcoach hierin allemaal kan vervullen, maar hoe een cultuurcoach optimaal bij kan dragen aan de verhoging van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs. Welke factoren zijn belemmerend bij de uitvoering van het werk als cultuurcoach? En welke factoren zijn juist bevorderend?

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken die voortkomen uit de 9 diepte-interviews met cultuurcoaches. Dit zal worden gedaan aan de hand van de vragen die aan de cultuurcoaches zijn voorgelegd. Vijf van de zes vragen zijn afgeleid van een schetsprofiel voor cultuurcoaches, dat in 2010 door Dirk Monsma en Hans Muiderman is opgesteld.¹⁰² De eerste vraag is afkomstig vanuit de originele Impuls. De vragen die tijdens de interviews aan de cultuurcoaches zijn voorgelegd bestonden zo uiteindelijk uit 6 doelstellingen. Deze werden aan de cultuurcoaches voorgelegd, met daarbij bij elke doelstelling de vraag óf zij zich met het behalen van deze doelstelling bezighielden, en zo ja, welke factoren zij hierbij als belemmerend of bevorderend ervoeren. Er werd dan vervolgens ook om een toelichting gevraagd. Dit zijn de doelstellingen zoals ze aan de cultuurcoaches zijn voorgelegd:

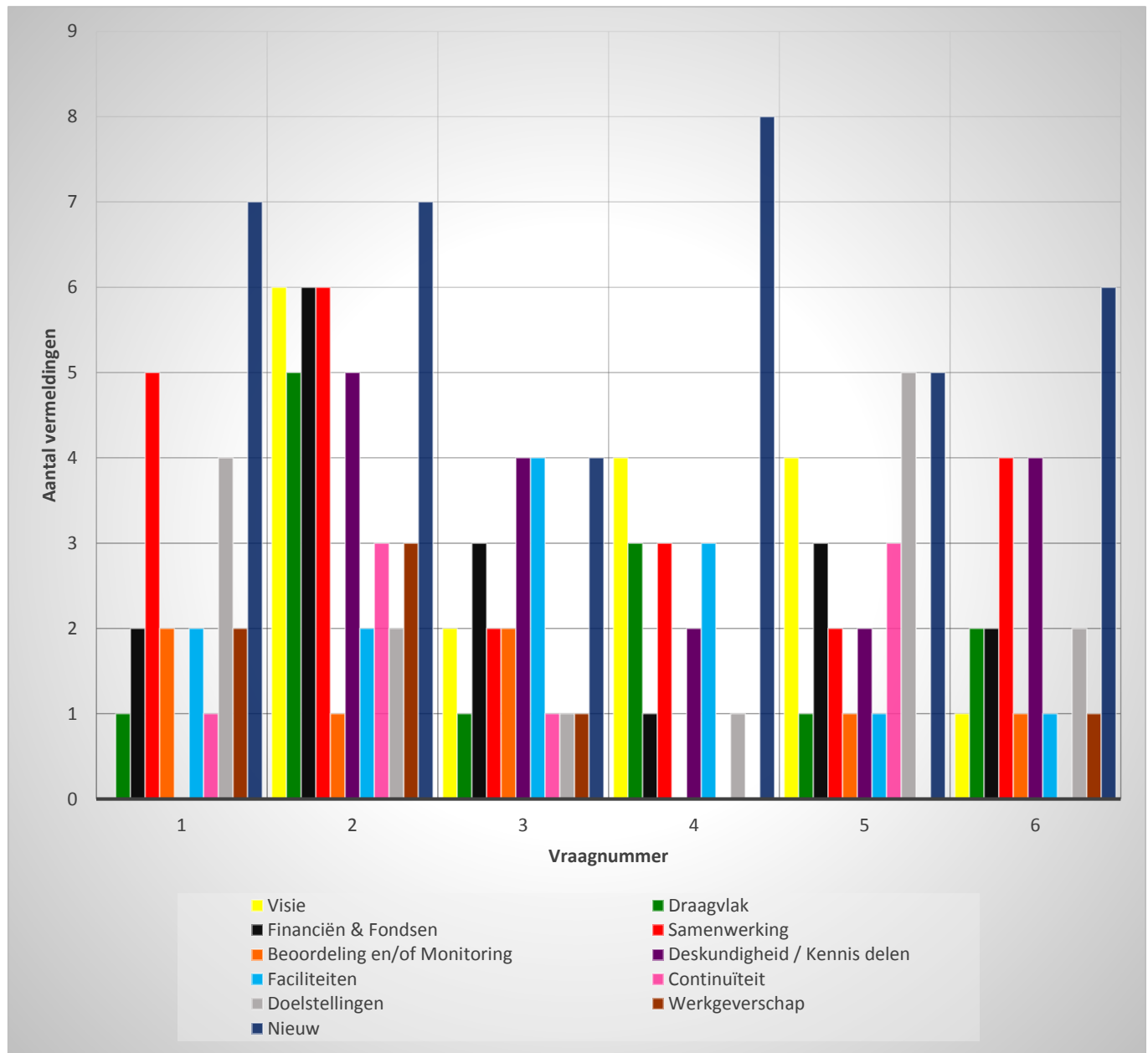
1. Bevorderen dat de jeugd vertrouwd raakt met één of meerdere kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.
2. Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen.
3. Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen.
4. Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen.
5. De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten.
6. Een brug bouwen tussen de culturele instelling en de school en vice versa.

Alle factoren die drie keer of vaker werden genoemd door de cultuurcoaches, zullen worden besproken. Wanneer het gaat om nieuwe factoren, zullen alle nieuwe factoren die vaker dan één keer worden genoemd worden besproken. De overige factoren zijn terug te vinden in bijlage 'Excelbestand codering'.

¹⁰² Monsma & Muiderman 2010 (zie noot 4).

Tabel 1 - Overzicht factoren per vraag

Deze tabel bevat het totaaloverzicht van remmende en bevorderende factoren die genoemd werden door de negen respondenten van dit onderzoek.



5.1 Bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunst- en cultuurvormen en onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.

Bovenstaande doelstelling, die afkomstig is uit de Impuls, is voorgelegd aan de cultuurcoaches met daarbij de vraag of zij zich hiermee bezig houden en, als dit zo is, welke factoren zij dan als belemmerend ofwel bevorderend ervaren om deze doelstelling te behalen. De factoren die drie keer of vaker zijn genoemd door de cultuurcoaches zullen hier aan de orde komen.

Samenwerking

De factor ‘samenwerking’ werd door 5 cultuurcoaches genoemd.

Samenwerking wordt hier breed gezien.

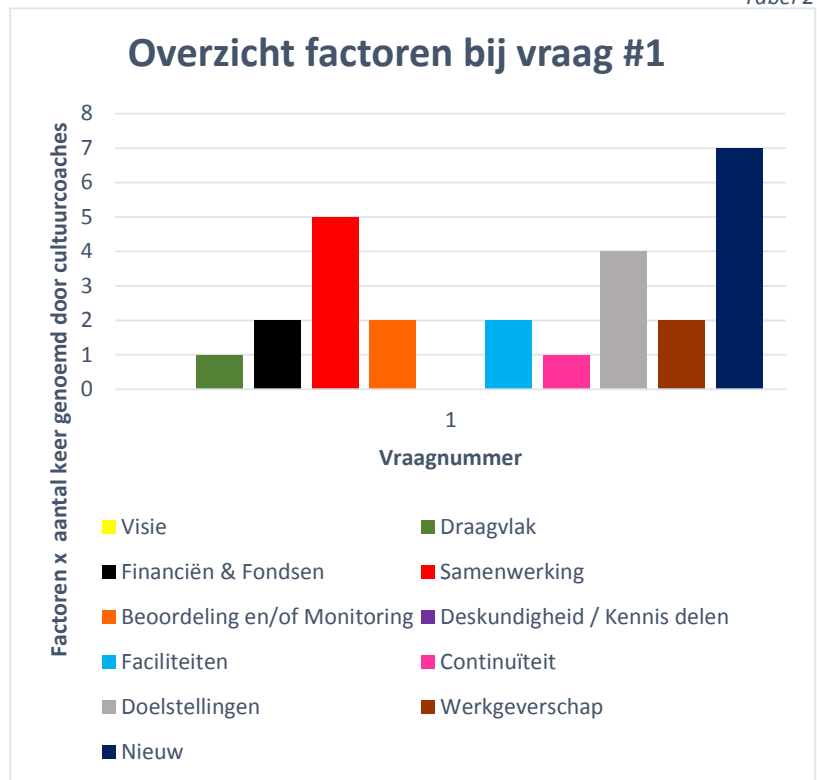
Zo kan het gaan om samenwerking met cultuurscouts, met scholen, met kunstenaars, met jongeren of met Amateurlustverenigingen. Maar wanneer het specifiek gaat om wijken, werken cultuurcoaches ook samen met instanties als Jeugdzorg, de gemeente of soms de politie. In de samenwerking met scholen wordt ook het Jeugd cultuurfonds genoemd als derde partij om zo ook de financiële drempel weg te halen en het voor alle kinderen mogelijk te maken dat ze kennis kunnen maken met een kunst- of cultuurvorm.

/// ‘We proberen zoveel mogelijk te werken met de instanties, zoals wijkondersteuningsteams, Jeugdzorg en dat soort dingen’.

Samenwerking met andere partijen wordt veelal gezien als een bevorderende factor voor het behalen van bovenstaande doelstelling. Samenwerking kan in sommige gevallen echter nog sterk worden verbeterd. Met name de gemeente werd genoemd als partij waarmee samenwerking niet altijd soepel verloopt. Zo kan veranderend beleid bij de gemeente mooie plannen teniet doen of stelt een gemeente niet genoeg financiële middelen ter beschikking om projecten te kunnen uitvoeren.

/// ‘Ik wil best een project doen met die jongeren, maar dan moet ik niet voortdurend tegengewerkt worden door de gemeente. De gemeente heeft er geen cent voor over.’

Tabel 2



Doelstellingen

De factor 'doelstellingen' werd door 4 cultuurcoaches genoemd. In een aantal gevallen belemmeren doelstellingen vanuit de opdrachtgever om de leeftijdscategorie tot en met 18 jaar te bereiken omdat de doelstellingen vanuit de opdrachtgever zich enkel richten op de basisschoolleeftijd. Toch wordt van de meeste cultuurcoaches verwacht dat ze jongeren tot en met 18 jaar bereiken. Dit wordt vaak nog als lastig ervaren.

/// 'We hebben vooral heel erg geconcentreerd op de basisscholen, en we zijn nu ook bezig met het voortgezet onderwijs. Het is toch wel een moeilijker bereikbare doelgroep.'

Als jongeren van de basisschool afkomen, vallen ze vaak in een gat, omdat er veel minder aanbod is voor de leeftijdscategorie 12-18. Cultuurcoaches weten vaak ook niet hoe ze deze groep goed kunnen bereiken. Bovendien is er in sommige gemeentes sprake van vergrijzing, waardoor jongeren wegtrekken uit de gemeente en niet meer terugkomen. Toch is het bereiken van 'jongeren tot 18 jaar' een doelstelling uit de Impuls. Het is dan ook opvallend te noemen dat veel werkgevers van de cultuurcoaches hier geen of weinig aandacht aan besteden. Wel wordt er door de cultuurcoaches die deze doelgroep wél in hun opdracht of doelstellingen hebben staan 'aan gewerkt' of 'over nagedacht'.

Nieuwe factor

Door 3 cultuurcoaches werd de lokale situatie genoemd als (nieuwe) factor. De plaats(en) waar een cultuurcoach werkzaam is, kan het behalen van bovenstaande doelstelling belemmeren of bevorderen. Zo is er soms gebrek aan lokaal aanbod en/of samenwerkingspartners of zijn er specifieke processen gaande in een gemeente zoals vergrijzing.

/// 'In (grote gemeente) ben je echt iemand die mensen met elkaar verbindt en die echt zoekt naar samenwerkingspartners en die ook nodig heeft omdat er gewoon heel veel is, en in (kleine gemeente) ben je juist de uitvinder van het wiel die alles zelf moet doen'.

Ook de geografische ligging van een plaats kan het bereiken van een groot aantal jongeren tot 18 jaar belemmeren, wanneer een gemeente of plaats langgerekt is. Hierdoor wordt het door cultuurcoaches lastig gevonden om één centraal project te organiseren waar iedereen uit de gemeente of plaats naartoe komt. Ook is het voor het bereik van sommige kinderen cruciaal dat (buitenschoolse) culturele activiteiten in hun eigen wijk worden georganiseerd, omdat ze anders niet deelnemen.

5.2 Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen.

Deze doelstelling werd door veel cultuurcoaches herkend. Daarbij kwamen de volgende factoren naar voren:

Visie

‘Visie’ wordt door 6 van de cultuurcoaches gezien als een belangrijke factor wanneer het gaat over het zorgen voor de inhoud van cultuuronderwijs en daarmee de realisatie van de culturele loopbaan van leerlingen. Een goede visie ontbreekt nog te vaak bij scholen, terwijl de inhoud van cultuuronderwijs valt of staat met een goede visie van met name scholen (maar ook van culturele instellingen). Een goede visie zorgt ervoor dat scholen goed weten

wat ze willen en zich hierdoor ook verdiepen in cultuurbeleid. Scholen onderschrijven soms subsidieaanvragen zonder goed te weten wat dit met zich meebrengt.

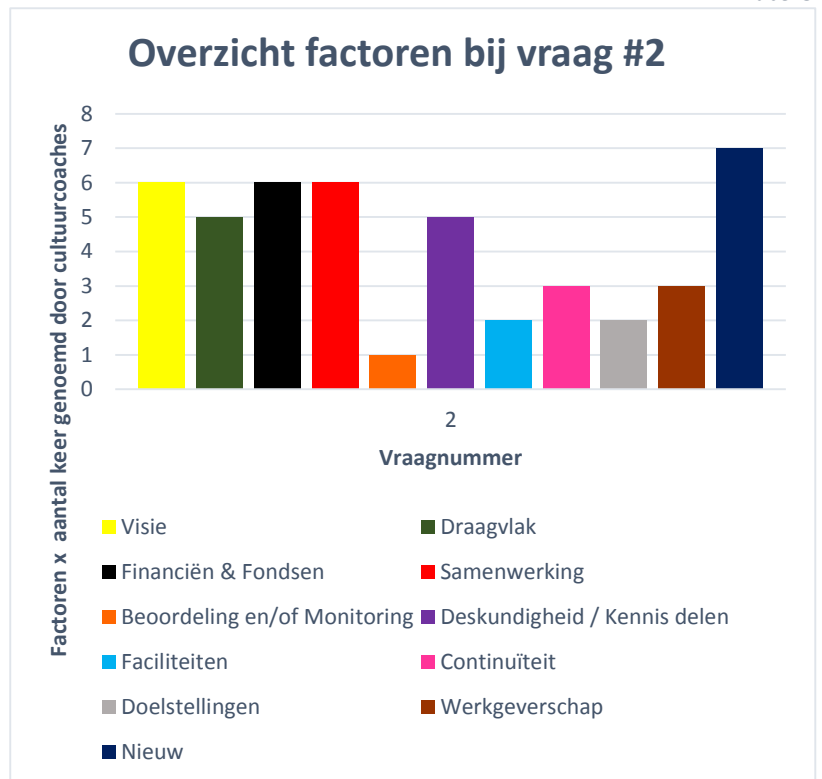
/// ‘Als je hieraan mee wilt gaan doen, kijk dan goed welke insteek je neemt, namelijk de insteek of je het heel belangrijk vindt en daarvoor tijd en geld vrij wilt maken, of dat je insteek is ‘we krijgen geld en daarom willen we het’.

Het hebben van een visie is ook van belang wanneer er controles plaatsvinden door de inspectie. Het gaat dan niet alleen om de kerndoelen zoals die zijn opgesteld door het SLO, maar het gaat er ook om dat scholen door het opstellen van een visie bewust keuzes maken en deze keuzes ook kunnen verantwoorden tegenover de inspectie. Eén cultuurcoach vertelt hoe zij ook betrokken is bij het aanbieden van ICC-cursussen. Bij deze cursus leren de ICC’ers ook om een visie te formuleren:

/// ‘En daarnaast heb je bijvoorbeeld de ICC-cursus, die wij ook aanbieden, ja, daar ontwikkelen de studenten eigenlijk ook de cultuurvisie voor de school.’

Wanneer ICC’ers in staat zijn om met hun team een cultuurvisie vorm te geven, wordt deze visie volgens deze cultuurcoach meer ‘eigen’ dan wanneer zij als ‘buitenstaander’ het team hiermee zou helpen.

Tabel 3



Tot slot merkte een cultuurcoach op dat het hebben van een persoonlijke visie, als cultuurcoach, ook een bevorderende factor kan zijn bij het vormen van de inhoud van cultuureducatie.

Draagvlak

Deze factor hangt sterk samen met de factor 'visie', en werd bijna even vaak genoemd door de cultuurcoaches, namelijk 5 keer. Draagvlak werd vaak genoemd als een belemmerende factor, omdat er in veel gevallen gebrek is aan draagvlak. 'Het zou moeten beginnen met een goede visie', aldus een cultuurcoach, 'waardoor men draagvlak wil creëren en de partijen wil betrekken'. Maar, zo zegt zij, 'vaak begint het bij geld'. Als het geld het uitgangspunt is, en het ontbreekt aan draagvlak, ontstaan er problemen. Er moet van alle betrokken partijen commitment zijn, die er dan vaak niet is.

Het hebben van een visie én de aanwezigheid van draagvlak, waarbij het tweede vaak voortkomt uit het eerste, wordt door de cultuurcoaches vaak gezien als iets waar nog veel aan moet gebeuren.

/// 'De ICC'ers zijn welwillend, maar om te zorgen dat het echt een culturele loopbaan voor die leerlingen wordt, dat is echt nog wel een paar slagen verder omdat dat heel erg te maken heeft met het draagvlak vanuit de school.'

Dat draagvlak binnen een school moet breed worden ingezet. ICC'ers kunnen wel enthousiast zijn en misschien zelfs het team meekrijgen, maar ook de directeur moet akkoord gaan. Naast draagvlak vanuit de school is soms ook het draagvlak vanuit de ouders van belang, met name wanneer het gaat over buitenschoolse activiteiten.

Financiën en Fondsen

'Financiële en fondsen' wordt door 6 cultuurcoaches genoemd als factor wanneer het gaat om de tweede doelstelling. 'Financiën en fondsen' wordt vaak gezien als belemmerende factor omdat de middelen beperkt zijn. Ook zitten er soms beperkingen aan het beschikbare budget, omdat het een specifiek label heeft. Zo gaf een cultuurcoach aan dat het budget dat ze had, moest worden besteed binnen de provincie waar zij werkzaam is. Toch wordt 'financiën en fondsen' niet door alle cultuurcoaches ervaren als een belemmerende factor. Het komt er vaak op aan om de beschikbare middelen zo creatief mogelijk in te zetten.

/// 'Ik denk dat het ook wel belangrijk is om te kijken wat je ook zonder geld kan doen, zonder financiële middelen'... 'Ik denk dat het soms goed is om heel even geld buiten beschouwing te laten, eerst eens te kijken 'wat kan ik voor jou doen, en wat kan jij voor mij doen?' Op die manier kan je elkaar gewoon vaak vinden'.

Soms kunnen er kortingen worden bedongen door op grote schaal activiteiten in te kopen voor scholen, of wordt er geld gebruikt uit de CmK-regeling om leerkrachten bij te scholen op het gebied van cultuureducatie zodat zij, wanneer de regeling eindigt, kwalitatief betere cultuureducatie kunnen geven en de inhoud van het cultuuronderwijs hiermee verbeterd wordt.

Samenwerking

‘Samenwerking’ wordt door 6 cultuurcoaches genoemd, in alle gevallen als bevorderende factor. ‘Samenwerking, daar begint het eigenlijk allemaal mee’, aldus een cultuurcoach. Om de inhoud van cultuureducatie binnen- en buitenschools vorm te geven, wordt er veel samengewerkt. Met name ICC’ers worden genoemd, waarmee cultuurcoaches samen educatieve programma’s ontwikkelen. Een ICC’er weet vaak waar er op een school behoefte aan is. Cultuurcoaches stellen ook vaak een programma samen in samenwerking met culturele instellingen zoals een bibliotheek, filmhuis of museum. Ook worden er soms vakdocenten en/of kunstenaars ingezet om lessen te verzorgen op de basisschool. Om samenwerking tot stand te doen komen, is er volgens een cultuurcoach wel vertrouwen nodig, ‘je moet het een beetje met elkaar aangaan’.

Deskundigheid / Kennis delen

Ook ‘deskundigheid’ werd door het merendeel van de cultuurcoaches als factor genoemd, namelijk 5 keer. Het gaat hier met name om de deskundigheid van degene die de lessen verzorgen. Dit kan gaan om de leerkracht zelf, maar ook om de kwaliteit van de lessen van een externe partij (zoals een kunstenaar of een vakleerkracht). De cultuurcoach houdt met name bij de laatstgenoemde de kwaliteit die geleverd wordt scherp in de gaten. Zo geven twee cultuurcoaches aan dat ze met zo’n partij rond de tafel gaan zitten om zo hoogte te krijgen van de kwaliteit die iemand kan leveren, voor iemand lessen op de basisschool mag verzorgen.

Wanneer het gaat om leerkrachten, gaat het om deskundigheidsbevordering. Leerkrachten mogen bijvoorbeeld zelf één discipline kiezen waar ze vervolgens in worden bijgeschoold. Ook worden er financiële middelen uit de CmK-regeling gebruikt om leerkrachten bij te scholen en deskundigheid te bevorderen. Daarnaast geven twee cultuurcoaches aan betrokken te zijn bij de organisatie van ontmoetingsdagen, waarop kennis en deskundigheid kan worden gedeeld.

Continuïteit

Continuïteit werd 3 keer genoemd door de cultuurcoaches als bevorderende functie. Eén cultuurcoach ziet continuïteit als bevorderende factor om ‘de culturele loopbaan ook echt een loopbaan te maken, dat het doorloopt’. Hiervoor bevordert zij dat scholen en instellingen ‘dezelfde taal gaan spreken en dezelfde methode gebruiken, zodat voor beide partijen zichtbaarder wordt waar je naartoe aan het werken bent.’ Als er geen continuïteit is, blijft het bij een ‘eenmalig kunstje’ volgens een andere cultuurcoach, die het belang van continuïteit onderstreept.

Werkgeverschap

Ook werkgeverschap werd 3 keer genoemd als factor, waarvan twee keer als bevorderende en één keer als belemmerende factor. De cultuurcoaches die ‘werkgeverschap’ als bevorderend zagen,

hadden allebei een heel vrij geformuleerde opdracht vanuit hun werkgever en hadden hierdoor veel vrijheid om hun eigen invulling te geven aan hun opdracht als cultuurcoach. Dit bevordert het creëren van een culturele loopbaan voor leerlingen, omdat hierdoor volgens een cultuurcoach 'je eigen motivatie goed blijft en je zo elke keer weer nieuwe technieken in je lessen kunt gebruiken'. Een andere cultuurcoach kan hierdoor erg vanuit de vraag werken, omdat er geen harde eisen zijn vanuit haar opdracht dat ze bepaalde doelen moet behalen. De cultuurcoach die 'werkgeverschap' als belemmerend ervaart, loopt erg aan tegen haar kleine aantal uren en ervaart dit als belemmerend om haar werk goed uit te kunnen voeren.

Nieuwe factoren

'Lokaal' en 'Tijd' werden beide genoemd door de cultuurcoaches als factoren die óók van belang zijn. 'Tijd' werd 3 keer genoemd door de cultuurcoaches, in alle gevallen als belemmerende factor.

/// 'Als ik een hele week zou hebben, zou ik me veel meer met de inhoud bezig kunnen houden'.

Naast de cultuurcoach die zelf graag meer uren zou hebben om zich meer met de inhoud bezig te kunnen houden, lopen 2 cultuurcoaches ertegenaan dat leerkrachten weinig tijd hebben. 'Lokaal' werd 4 keer genoemd als factor. Het is niet zozeer een belemmerende of bevorderende factor in dit geval. Het gaat er meer om dat programma's lokaal zijn verankerd. Soms is dit de wens vanuit de gemeente, soms juist vanuit scholen. Een cultuurcoach gaf aan dat lokale aanbieders graag hun aanbod willen laten afnemen door de lokale basisscholen:

/// 'Ik moet zeggen dat ik eigenlijk meer vraag vanuit de instellingen krijg dan echt vanuit de scholen.'

5.3 Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen

Tabel 4

Deze doelstelling werd niet door alle cultuurcoaches in dezelfde mate herkend omdat niet alle cultuurcoaches zelf voor de klas staan. Wel hadden de meeste cultuurcoaches invloed op 'het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen', ook al voerden zij dit dus niet zelf uit.

Kennis en deskundigheid

'Kennis en Deskundigheid' werd, samen met 'Faciliteiten' het meest genoemd (beide 4 keer). Wanneer het ging om 'kennis en deskundigheid', ging het vooral om deskundigheidsbevordering bij de leerkrachten (3 keer), maar ook om af en toe 'mensen met kwaliteit' in te huren als aanvulling op de lessen die leerkrachten zelf kunnen geven.

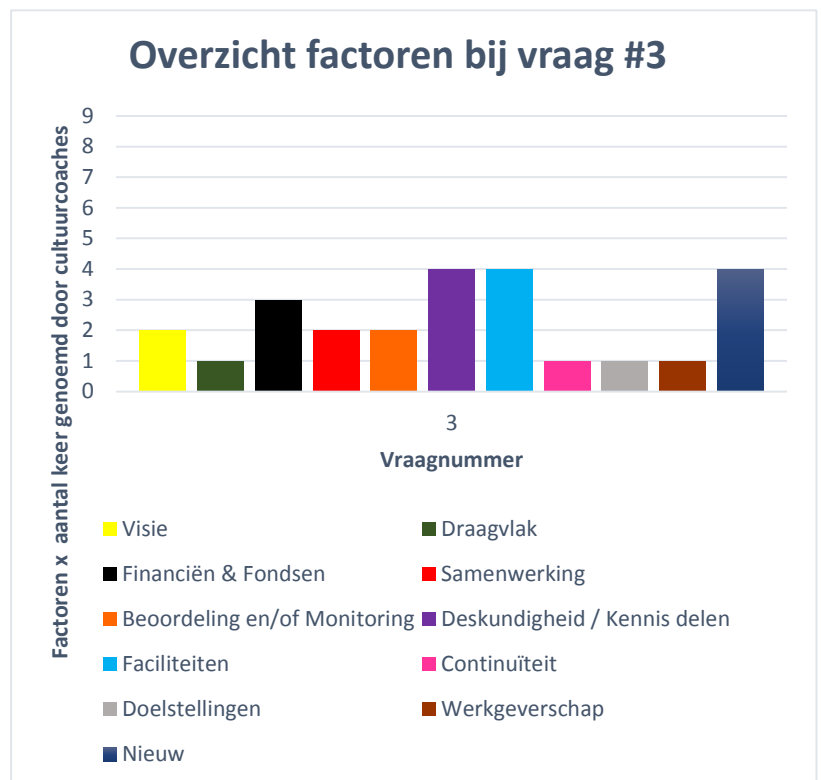
/// 'En daardoor heb ik wel het idee, doordat je die leerkrachten die vaardigheden en technieken aanleert, zij dat ook beter kunnen gebruiken in hun klas'.

Faciliteiten

Naast kennis en deskundigheid is het van belang dat de benodigde faciliteiten aanwezig zijn, zo geven 4 cultuurcoaches aan. Vaak hangt dit samen met 'financiën', die ook 3 keer als factor werd genoemd. 'Faciliteiten' wordt door de cultuurcoaches gezien als belemmerende factor omdat er vaak niet de juiste ruimte voorhanden is, of de materialen die nodig zijn van slechte kwaliteit zijn. Toch is er ook hier sprake van optimisme en creatief denken:

/// 'In de lente, als het lekker weer is, dan gaan we buiten staan en zetten we drie lange tafels neer. Dan laat je iemand komen van buitenaf die daar verstand van heeft, en dan kun je zo de helft van de school dat (houtbewerken, red.) al laten doen.'

Ook worden de financiële middelen die er zijn soms opgespaard om te kunnen investeren in bijvoorbeeld gereedschap dat lange tijd mee gaat.



5.4 Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen

Deze doelstelling werd door de cultuurcoaches beter herkend dan doelstelling 3.

Visie

De factor 'visie' werd door 4 cultuurcoaches als belemmerende factor gezien. De visie op creativiteitsbevordering van een school kan soms wel een update gebruiken, aldus een cultuurcoach. Zij ziet dat kinderen opdrachten krijgen waar 'totaal geen creatief vermogen voor nodig is'.

Om de creatieve vermogens van leerlingen te kunnen vergroten, is er vanuit de school dus een andere visie op

creativiteitsbevordering nodig. Ook kan de algemene visie van een school een belemmering vormen voor een cultuurcoach wanneer er vanuit de visie van de school geen ruimte is voor bijvoorbeeld dans, toneel of muziek. Het is dan de uitdaging voor de cultuurcoach en andere betrokken partijen om te kijken hoe ze 'wat nodig is voor cultuureducatie' kunnen incorporeren in de visie van de school.

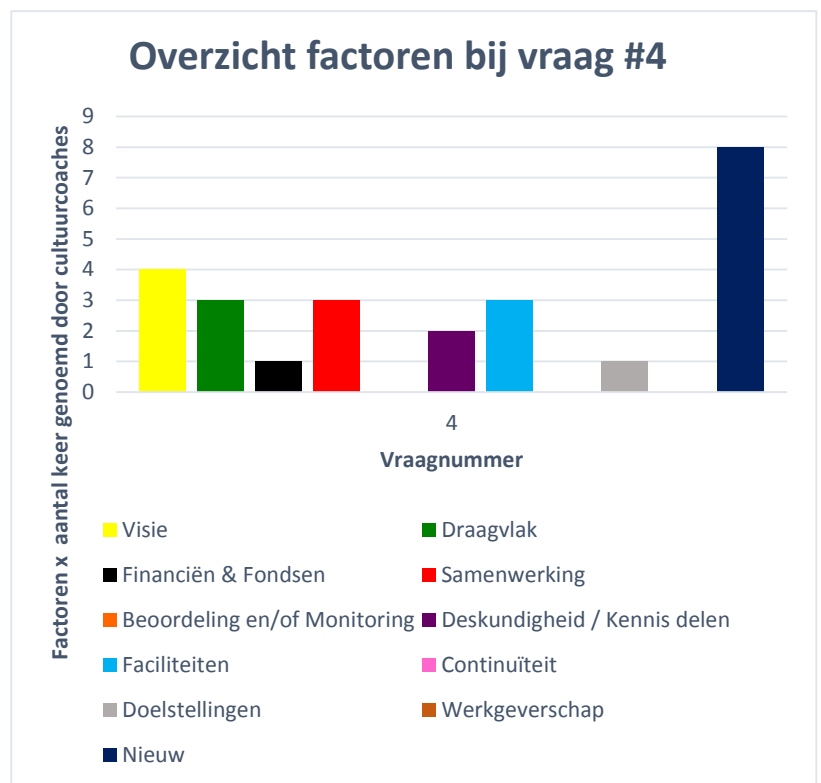
Draagvlak

'Draagvlak' speelt ook een belangrijke rol bij het behalen van deze doelstelling, en werd 3 keer genoemd als factor. Dit gaat dan vaak om draagvlak binnen een schoolteam. Een cultuurcoach is van mening dat de crux bij leerkrachten zit.

/// 'Door alles wat de leerkracht moet doen, heb ik het gevoel dat ze die passie, die ze vanuit hun opleiding wel hadden, zijn kwijtgeraakt. (...) Kinderen worden wel enthousiast, maar de leerkrachten zijn het kwijtgeraakt. En dan kun je allerlei cursussen geven, dat werkt niet. Wat volgens mij veel beter zou werken: laat de leerkrachten het zélf weer beleven, hoe leuk het is. En hoe makkelijk je bepaalde dingen zo één op één in je taal- of rekenles óók kan doen'.

Wanneer het gaat over directeurs zien cultuurcoaches draagvlak vaak als belemmerend. Zo kan een directeur, soms na veel investeren vanuit de cultuurcoach, ruimte geven voor cultuureducatie, maar wanneer een directeur vertrekt en wordt opgevolgd door een ander is dit draagvlak snel weer

Tabel 5



verdwenen en moet het draagvlak van de directeur opnieuw worden opgebouwd door de cultuurcoach.

Samenwerking

Samenwerking werd 3 keer genoemd en wordt gezien als bevorderende factor bij het vergroten van de creatieve vermogens van de leerlingen. Verschillende vormen van samenwerking kunnen hieraan bijdragen. Zo noemde een cultuurcoach de samenwerking met een buurtsportcoach. Ook de samenwerking tussen leerlingen onderling wordt genoemd, want zo brengen ze elkaar op nieuwe ideeën. Ook de samenwerking tussen partijen, zoals bijvoorbeeld een school en een culturele instelling, kunnen de creatieve vermogens van leerlingen bevorderen.

/// 'Ik kijk wat we nog kunnen doen en welke partijen daarbij kunnen aansluiten'.

Faciliteiten

Ook de factor 'faciliteiten' werd 3 keer genoemd. Het vergroten van de culturele vermogens van leerlingen kan volgens twee cultuurcoaches worden belemmerd door een gebrek aan voldoende materialen en/of materialen van goede kwaliteit. De andere cultuurcoaches vinden dit een minder bepalende factor. Daarnaast is er een cultuurcoach bezig met het creëren van nieuwe faciliteiten in een wijk om zo niet alleen de creatieve vermogens van de jeugd te kunnen vergroten, maar in de eerste plaats de creatieve vermogens te kunnen ontdekken en de lokale jeugd een plaats te bieden waar ze, buitenschools, hun talenten kunnen ontdekken én ontwikkelen.

Nieuwe factoren

Buiten de factoren die aan de cultuurcoaches werden voorgelegd, werden er twee nieuwe factoren vaker dan één keer genoemd door de cultuurcoaches. Ten eerste is dat de achtergrond van de leerlingen. Een persoonlijke benadering van ofwel een cultuurcoach, vakdocent of leerkracht, kan het vergemakkelijken om de creatieve vermogens van een individuele leerling te stimuleren of te vergroten.

/// 'Differentiatie is daarbij belangrijk. Dat je goed weet wat elke leerling kan. Dat je niet telkens dezelfde vraag stelt aan alle leerlingen. Want voor de ene is die vraag te hoog gegrepen of te moeilijk. Je moet dus wel echt kijken wat iedereen kan.'

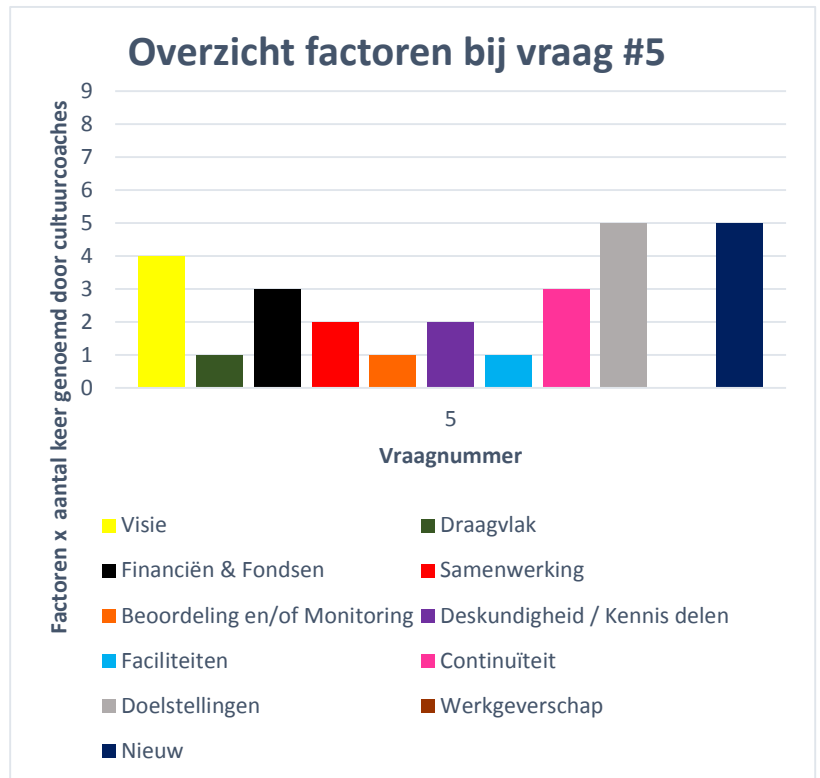
Daarnaast speelt de werkwijze van een leerkracht een belangrijke rol bij het behalen van deze doelstelling. Zo kan een leerkracht een kind stimuleren om eens iets nieuws te proberen, om *out of the box* te denken, om zo de creatieve vermogens te vergroten. Dit gebeurt nu volgens een cultuurcoach nog niet genoeg. Een andere cultuurcoach stelt dat er nu weinig ruimte is voor

creativiteit, omdat leerkrachten teveel binnen de geijkte kaders denken die ze vanuit hun opleiding meekregen of zich teveel richten op doelstellingen en CITO-eisen.

5.5 De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten

Tabel 6

Deze doelstelling werd door veel cultuurcoaches herkend omdat deze doelstelling vaak terugkomt in de doelstellingen van hun werkgever of van een school waar zij als cultuurcoach werkzaam zijn. Drie cultuurcoaches gaven aan deze doelstelling als meest belangrijk te zien. Een cultuurcoach zegt over deze doelstelling: 'Doordat wij kunst inbrengen bij de leerlingen groeien ze. Doordat ze zich leren te uiten. En dat leren ze denk ik niet zo goed bij andere vakken.' Een andere cultuurcoach stelt: 'In het onderwijs zou je eigenlijk lessen moeten geven waarin ze hun talenten



ontwikkelen, waarin ze hun passie ontwikkelen, waarin ze sociaal-emotionele vaardigheden krijgen, waardoor ze weten wie ze zijn en waardoor ze weten waar ze staan in de samenleving. Dat ze een basis hebben om als zelfstandigen, met al de diversiteit, zichzelf te kunnen zijn. De insteek in het onderwijs is nu rekenen en taal en al die theorie...natuurlijk moet je een basis hebben, maar die kun je bijleren. Maar wij jij bent en hoe jij je verhoudt in de samenleving, daar wordt veel te weinig aandacht aan besteed in het onderwijs, vind ik.'

Visie

Visie wordt door 4 cultuurcoaches genoemd als factor. Opvallend is dat het hierbij niet alleen om de visie van scholen gaat, maar dat 2 cultuurcoaches ook spreken over de visie van culturele instellingen. Deze visie is van belang wanneer er binnen de culturele instelling een programma wordt vormgegeven waarbij wordt ingezet op het behalen van bovenstaande doelstelling. Als een culturele instelling een programma creëert waarbij de leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten, kan dit cultuurcoaches of leerkrachten helpen om bovenstaande doelstelling te behalen.

Financiën en fondsen

Met financiën en fondsen zijn bij deze doelstelling 2 keer genoemd als bevorderende factor en 1 keer als belemmerende factor. Het gaat in alle gevallen om het financieren van programma's die het stimuleren dat leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten. Twee cultuurcoaches gaven aan dat dit geld er (nog) is, waardoor kinderen goedkoop lessen kunnen volgen of aan activiteiten deel kunnen nemen. Wel geeft één cultuurcoach aan dat het huidige programma dat bijdraagt aan het behalen van bovenstaande doelstelling op dit moment wordt gefinancierd met geld uit de CmK-regeling en dus niet blijvend is. Zij stimuleert daarom scholen om goed na denken waar zij in willen investeren als de CmK-regeling ophoudt en deze gelden wegvallen. Een derde cultuurcoach ziet 'financiën en fondsen' als een belemmerende factor bij het behalen van bovenstaande doelstelling, omdat er geen geld is voor doorstroommogelijkheden en er geen geld is om tijd vrij te maken voor reflectie. Zij ziet reflectie als middel om de leerlingen te leren om gedachten, gevoelens en ideeën te uiten.

/// 'Door die kleine groep leerde je ze wel kennen en wist je wel ongeveer hoe en wat maar je kon niet echt inspelen op een ontwikkeling of het (de activiteit of les, red.) daarna opnieuw bespreekbaar maken.'

Een andere cultuurcoach onderstreept het belang van reflectie:

/// 'Er komt steeds meer de nadruk op te liggen op wát je nou gedaan hebt, waarom je nou bepaalde keuzes gemaakt hebt. En naar elkaar kijken. Dat wordt nu wel steeds belangrijker'.

Continuïteit

'Continuïteit' werd 3 keer door de cultuurcoaches genoemd, waarvan twee keer als belemmerende factor en één keer als bevorderende factor. Het wordt als belemmerend ervaren wanneer de continuïteit ontbreekt. De sfeer in de een groep moet goed zijn, aldus een cultuurcoach. Als kinderen zich veilig en vertrouwd voelen, zullen ze sneller hun gevoelens, gedachten en ideeën uiten. Om een veilige en vertrouwde sfeer te creëren in een groep is echter vaak tijd nodig. Continuïteit binnen lessen of activiteiten kan het behalen van bovenstaande doelstelling bevorderen. Dit geldt ook voor externe aanbieders. Wanneer zij meerdere lessen verzorgen, kunnen zij meer bij kinderen bereiken omdat kinderen 'zich dan meer durven te geven'.

Doelstellingen

Zoals aan het begin van deze paragraaf al werd genoemd, werd doelstelling #5 door veel cultuurcoaches herkend. De factor 'doelstellingen' scoorde daardoor hoog en werd door 5 cultuurcoaches genoemd. In de meeste gevallen kan deze factor gezien worden als bevorderend, als de doelstelling is geformuleerd door de werkgever van de cultuurcoach óf onderdeel is van de

doelstellingen van een school. Doordat het als doelstelling staat geformuleerd, is het een concreet doel waar naartoe gewerkt kan worden door cultuurcoaches, (vak)docenten of leerkrachten. Ook kan hierdoor duidelijk naar culturele instellingen worden geformuleerd wat een school nodig heeft.

/// 'We kijken dan naar wat ze op school moeten leren en vragen dan aan een instelling: 'wat heb jij daarin te bieden?''

Wel verschilt het vaak per project welke doelstellingen er gehaald moeten worden.

5.6 Een brug bouwen tussen de culturele instelling

en de school en vice versa

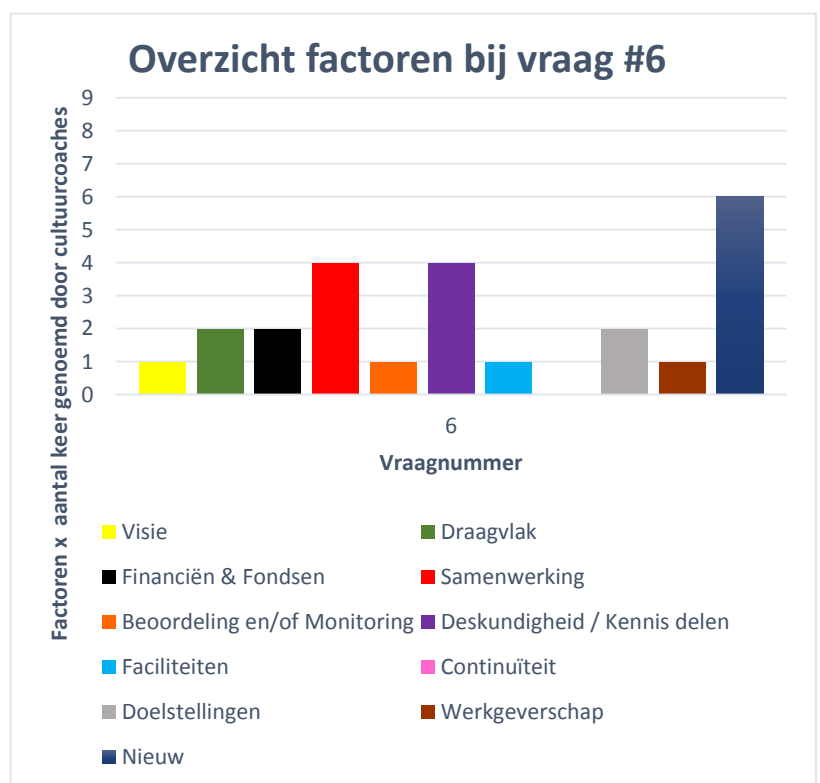
Deze doelstelling is meer algemeen en werd in de gesprekken gebruikt om de cultuurcoaches de ruimte te geven om meer algemene factoren te benoemen die zij in hun werk als cultuurcoach – in de rol van bruggenbouwer- tegenkomen.

Samenwerking

De eerste factor die hier opvalt is 'samenwerking', die 4 keer werd genoemd. Een goede samenwerking is een bevorderende factor wanneer het gaat om het bouwen van de brug tussen culturele instellingen en scholen en vice versa. Deze samenwerking gaat echter niet altijd even

soepel. Zo geeft een cultuurcoach aan dat culturele instellingen graag aanbod laten afnemen door scholen, maar dat het voor scholen moeilijk is om een goede vraag te formuleren: 'Instellingen zeggen: 'we kunnen jullie van alles bieden, maar als je dingen wilt, vraag het ons'. Maar de vraag is nou juist voor veel scholen het moeilijkst. Wat willen ze dan eigenlijk?' Een goede vraag vanuit de school bevordert de samenwerking met een culturele instelling of andere partij zoals een vakdocent. Een cultuurcoach helpt soms deze vraag te formuleren, al dan niet in samenwerking met de ICC'er die op een school werkzaam is. Daarnaast wordt er ook veel samengewerkt met culturele instellingen door de cultuurcoaches om een kwalitatief goed educatief product te creëren. Ook het netwerk van een cultuurcoach is bij deze factor van belang. Een cultuurcoach kan zo de juiste partijen met elkaar verbinden. Eén cultuurcoach gaf aan dat er in haar gemeente geen samenwerkingspartners aanwezig zijn, waardoor samenwerking niet mogelijk is. Het gebrek aan samenwerking belemmert

Tabel 7



haar bij het bouwen van een brug, omdat er 'niks te verbinden valt'. Wel waren er in haar geval kunstenaars waarmee ze af en toe samenwerkte. Deze kunstenaars konden of wilden echter niet zelf aanbod creëren. Dit zorgde ervoor, in combinatie met het gebrek aan culturele instellingen, dat er voor de jeugd geen doorstroommogelijkheden waren na de lessen van het buitenschools aanbod.

Deskundigheid / Kennis delen

Een tweede factor, die ook 4 keer werd genoemd, is 'deskundigheid / kennis delen'. Dit is een bevorderende factor. Het gaat hierbij zowel om deskundigheid bevorderen als kennis delen. Wanneer het gaat om kennis delen, gebeurt dit vaak binnen een team waarvan de cultuurcoach deel uitmaakt. Zo'n team kan bestaan uit collega-cultuurcoaches, of uit mensen die deels in hetzelfde werkgebied werkzaam zijn zoals buurtsportcoaches of educatief medewerkers van culturele instellingen. Binnen zo'n team wordt informatie en kennis gedeeld, waardoor er weer nieuwe bruggen kunnen worden gebouwd of waardoor er nieuwe ideeën ontstaan bij een cultuurcoach. Ook deskundigheid bevorderen werd genoemd. Eén cultuurcoach houdt zich bezig met de organisatie van een studiedag voor ICC'ers en directeurs. In de ochtend is er dan een apart programma voor de ICC'ers en een apart programma voor de directeurs, waarbij workshops worden gegeven. 's Middags presenteren vervolgens aanbieders zichzelf op een 'culturele markt'. Op zo'n studiedag wordt dus én deskundigheid bevorderd door middel van workshops, én kennis gedeeld over welk aanbod er beschikbaar is.

Nieuwe factor

Bij 'nieuwe factoren' werd 'tijd' vaker dan één keer genoemd, namelijk 3 keer. Zo is de tijd van cultuurcoaches vaak beperkt. 'Tijd' is dan ook een belemmerende factor. Het kost tijd om bruggen te bouwen, maar het kost met name tijd om de relaties die hierdoor ontstaan te onderhouden. De cultuurcoaches die 'tijd' noemden, gaven aan te weinig uren te hebben om alles te doen wat ze zouden willen doen. Niet alleen bij de cultuurcoaches is er soms sprake van tijdgebrek. Ook in het onderwijs is dit vaak het geval. Zo kan een 'culturele markt' zoals hiervoor besproken, een uitkomst zijn, omdat leerkrachten vaak geen tijd hebben om zich te verdiepen in het (lokale) aanbod en uit te zoeken waar ze wat kunnen vinden. Een andere cultuurcoach geeft aan dat scholen keuzes moeten durven maken, omdat er niet genoeg tijd is om alles te doen: **'Tijd en keuzes zijn misschien wel het belangrijkste. Onderwijs maakt geen keuzes. Ze gaan voor kwantiteit, niet voor kwaliteit. Als ze keuzes maken en deze keuzes goed onderbouwen, zal de inspectie ook akkoord gaan.'**

6. Conclusie

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de antwoorden op de deelvragen en de resultaten uit de interviews een overkoepelend antwoord worden geformuleerd op de centrale vraagstelling, die luidt: ‘Hoe kan een cultuurcoach optimaal bijdragen aan de verhoging van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs?’. Tot slot zullen aan het eind van dit hoofdstuk enkele aanbevelingen worden gedaan.

De ontwikkeling van de samenwerking tussen het onderwijs en de culturele sector, zoals verder staat beschreven aan het begin van dit onderzoek, laat zien hoe de aandacht verschoof van het integreren van cultuureducatie in het onderwijsaanbod (Cultuur en School) naar het verankeren van deze cultuureducatie en het verhogen van de kwaliteit ervan. Ook het bereiken van nieuwe doelgroepen, waarbij vaak ook jeugd wordt genoemd, komt in verschillende cultuurnota's terug. Dit zien we ook terugkomen in de Impuls, waar ‘het bevorderen dat de jeugd tot 18 jaar vertrouwd raakt met één of meer kunstvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening’ de belangrijkste doelstelling is voor de cultuurcoach. De cultuurcoach blijkt ook een invloedrijk overheidsinstrument te zijn wanneer het gaat om Cultuureducatie met Kwaliteit, waarbij de cultuurcoach verschillende rollen kan vervullen.

Om de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs nog meer te verhogen, is in dit onderzoek onderzocht welke factoren cultuurcoaches in hun dagelijks werk ervaren als bevorderend, ofwel belemmerend bij het behalen van een zestal doelstellingen. De belangrijkste factoren per doelstelling staan hieronder schematisch weergegeven.

Uit de resultaten van dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat de cultuurcoach optimaal kan bijdragen aan de verhoging van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs, wanneer met name *visie, draagvlak, financiën & fondsen, faciliteiten* en *tijd* meer aandacht krijgen in het werkveld van de cultuurcoach. Deze vijf factoren worden door de betrokken cultuurcoaches het vaakst als een belemmerende factor aangeduid. In de aanbevelingen zal hier verder op ingegaan worden.

Tabel 8 – Overzicht besproken factoren per doelstelling

Doelstelling	Belangrijkste factoren
1. Bevorderen dat de jeugd vertrouwd raakt met één of meerdere kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening.	Samenwerking ● Doelstellingen ● <u>Nieuwe factor:</u> lokale situatie ●
2. Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen.	Visie ● Draagvlak ● Financiën en Fondsen ● Samenwerking ● Deskundigheid / Kennis delen ● <u>Nieuwe factoren:</u> Lokaal ● + Tijd ●
3. Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen.	Deskundigheid / Kennis delen ● Faciliteiten ●
4. Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen.	Visie ● Draagvlak ● Samenwerking ● Faciliteiten ● <u>Nieuwe factoren:</u> Achtergrond leerlingen ● + Werkwijze Leerkrachten ●
5. De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten.	Visie ● Financiën en Fondsen ● Continuïteit ● Doelstellingen ●
6. Een brug bouwen tussen de culturele instelling en de school en vice versa.	Samenwerking ● Deskundigheid / Kennis delen ● <u>Nieuwe factor:</u> Tijd ●

● = bevorderende factor ● = zeer belemmerende factor ● = licht belemmerende factor ● = bepalende factor, maar niet zozeer bevorderend of belemmerend

6.1 Aanbevelingen

Hoe kunnen de belemmeringen op het gebied van *visie, draagvlak, financiën & fondsen, faciliteiten* en *tijd* worden weggenomen zodat de cultuurcoach optimaal kan bijdragen aan de verhoging van de kwaliteiten van cultuureducatie in het primair onderwijs?

Visie

Wanneer het gaat om visie, geven veel cultuurcoaches aan dat het hier nogal eens aan ontbreekt bij scholen. Als scholen in willen zetten op cultuureducatie dan is het nodig dat zij een duidelijke visie opstellen waarin zij formuleren welke richting zij op willen en op welke manier zij die richting in willen gaan. Scholen moeten hierbij ook durven kiezen voor kwaliteit in plaats van kwantiteit. Cultuurcoaches zien namelijk dat scholen niet genoeg tijd hebben om in te zetten op alle facetten van cultuureducatie. Een Intern Cultuur Coördinator (ICC'er), waarvan er steeds meer komen, kan helpen om een visie op cultuureducatie vorm te geven. De vaardigheden die nodig zijn om een visie op te stellen, zouden in meer ICC-cursussen kunnen worden geïntegreerd. Een cultuurcoach zou ook kunnen helpen met het formuleren van een visie, maar als een ICC'er dit doet dan wordt een visie meer 'eigen'. Dit kan zorgen voor een breder draagvlak binnen een schoolteam. Een duidelijke visie vanuit de school zorgt ervoor dat er een vraag geformuleerd kan worden. Een cultuurcoach weet zo beter wat de school wil en welk aanbod hierbij zou passen.

Draagvlak

Daarnaast gaven de cultuurcoaches aan dat het draagvlak voor cultuureducatie moet worden vergroot. Hoewel dit sterk samenhangt met het opstellen van een visie, kan er een breder draagvlak worden gecreëerd door 'leerkrachten zelf weer te laten ervaren hoe leuk het is'. Hierdoor krijgen leerkrachten meer plezier in het geven van cultuureducatie en is het niet meer 'weet iets dat ze moeten doen'.

Financiën en Fondsen

Naast deze twee factoren, zijn ook *financiën en fondsen* en *faciliteiten* genoemd als belemmerend. En hoewel dit meer randvoorwaardelijke factoren zijn, kunnen ze het werk van cultuurcoaches in grote mate belemmeren wanneer er een gebrek aan is. Bij een aantal doelstellingen kwamen CmK-gelden ter sprake. Op dit moment kunnen cultuurcoaches soms nog van deze gelden gebruik maken om de kwaliteit van het cultuuronderwijs in het primair onderwijs te verhogen. Wanneer de CmK-regeling ophoudt bestaat echter het gevaar dat dan ook deze programma's worden stopgezet. Het is daarom belangrijk dat er geld beschikbaar blijft om de kwaliteit van het cultuuronderwijs te kunnen waarborgen. Deskundigheidsbevordering van leerkrachten kan een manier zijn om leerkrachten handelingsbekwaam te maken waardoor zij zelf activiteiten of lessen op het gebied van cultuureducatie kunnen uitvoeren wanneer de financiële middelen wegvallen om bijvoorbeeld een

vakdocent in te huren. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat dit niet volledig opweegt tegen de kwaliteit die een vakdocent met specifieke vakkennis kan bieden.

Soms zijn financiële ‘potjes’ die een cultuurcoach ter beschikking heeft, gelabeld. Zo was er een cultuurcoach die een budget had dat alleen in een bepaalde provincie mocht worden besteed. Mijns inziens is dit een onnodige belemmering, omdat dit de keuzevrijheid van een cultuurcoach beperkt en dit ervoor kan zorgen dat een cultuurcoach niet altijd kan kiezen voor aanbod met de hoogste kwaliteit.

Faciliteiten

Wanneer het gaat om faciliteiten, zagen we in de resultaten dat dit sterk samen kan hangen met financiën. Natuurlijk kan het belemmerend werken wanneer een structureel tekort is aan financiën waardoor er onvoldoende faciliteiten voor handen zijn, maar door creatief te denken en te zoeken naar mogelijkheden die minder – of geen – geld kosten, kan er vaak toch meer dan men denkt. Daarnaast is het belangrijk dat een gemeente openstaat voor samenwerking wanneer er vraag is naar nieuwe faciliteiten om de jeugd kennis te laten maken met kunst en cultuur.

Tijd

Tot slot werd er een ‘nieuwe’ factor genoemd door de cultuurcoaches: tijd. Een tekort aan uren zorgde er in een aantal gevallen voor dat een cultuurcoach niet al het werk kon oppakken dat er lag en dat er hierdoor een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld reflectie bij leerlingen, bleven liggen. De uitbreiding van het aantal uren van een cultuurcoach lijkt een oplossing, maar dit aantal ligt helaas vaak vast doordat bij de aanvraag van een combinatiefunctie dit aantal is doorgegeven. De enige aanbeveling die hierdoor gedaan kan worden, is dat het huidige takenpakket van een cultuurcoach nog eens kritisch door de werkgever wordt bekeken zodat er een takenpakket kan ontstaan dat wél haalbaar is binnen de beschikbare uren.

Naast een tekort aan uren bij de cultuurcoaches werd er ook vaak gesproken over het tijdgebrek van leerkrachten. Persoonlijk ben ik van mening dat, wanneer er wordt ingezet op visie en draagvlak op scholen, de grootte van dit probleem zal afnemen omdat cultuureducatie hierdoor hoger op het prioriteitenlijstje van leerkrachten en de directie komt te staan. Tot die tijd helpen bijvoorbeeld infomarkten, waar culturele aanbieders zichzelf aan het onderwijs presenteren, om het voor leerkrachten zo makkelijk mogelijk te maken. Leerkrachten kunnen dan de korte tijd die ze hebben, effectief gebruiken en in korte tijd veel nieuwe informatie vergaren over het beschikbare aanbod.

6.2 Discussie

De cultuurcoach is ontstaan naar aanleiding van de verschuiving van integratie van cultuureducatie naar de verankering en verhoging van de kwaliteit van cultuureducatie. Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in het cultuurbeleid, lijkt de Impuls, waardoor de ‘combinatiefunctie cultuur’ ontstond, een zoveelste programma van de overheid om cultuureducatie en de samenwerking tussen het onderwijs en het culturele veld te stimuleren en te verbeteren. Maar bracht de Impuls nu echt veranderingen op deze terreinen teweeg? In mijn eerdere onderzoek naar cultuurcoaches, mijn stageonderzoek, sprak ik met een aantal cultuurcoaches over de verschillende rollen die zij vervullen bij het vergroten van de kwaliteit van cultuureducatie op de basisschool. Hieruit kwam naar voren dat zij een veelvoud aan rollen vervullen en in deze rollen invloed hebben op de kwaliteit van cultuuronderwijs. Met de komst van de cultuurcoach is er dus wel degelijk iets veranderd met de kwaliteit van cultuureducatie, zeker ook door de komst van Cultuureducatie met Kwaliteit.

Met dit onderzoek is geprobeerd een beeld te schetsen van de huidige praktijk van cultuurcoaches. Waar lopen zij in hun werk tegenaan? Wat gaat er goed en wat kan er beter? En vooral: wanneer is wat belangrijk? Elke cultuurcoach heeft weer een ander takenpakket en vervult weer andere rollen. Dit was gelijk ook het meest uitdagende: iets zeggen over een groep mensen van wie de individuele werkzaamheden zeer uiteenlopen. Door de doelstellingen waarover de cultuurcoaches werden bevraagd zo algemeen mogelijk te houden, is geprobeerd zoveel mogelijk relevante data te verzamelen. Dit pakte goed uit want veruit de meeste cultuurcoaches hadden over alle vragen iets te zeggen.

De interviews zijn gehouden onder 9 cultuurcoaches. Door meer gesprekken te voeren zou er een conclusie te trekken zijn die meer generaliseerbaar zou zijn. Toch geven de resultaten van deze 9 cultuurcoaches een goed beeld omdat zij allen van elkaar verschilden maar er toch vaak dezelfde dingen werden genoemd. Hierdoor heb ik wel het idee dat er een groot aantal ‘universele’ factoren door dit onderzoek naar boven zijn gekomen.

Achteraf gezien zou ik misschien de factoren die aan het begin van de interviews aan de cultuurcoaches heb voorgelegd, pas later in het gesprek presenteren omdat hun antwoorden hier in eerste instantie door gestuurd kunnen zijn. Ik wilde echter de factoren die ik in mijn documentonderzoek had gevonden, toetsen aan de praktijk. Hierdoor bleek dat ‘werkgeverschap’ en ‘Beoordeling en monitoring’ vandaag de dag niet meer zo vaak invloed hebben op het functioneren van de cultuurcoach als in de beginperiode van de ‘combinatiefunctie cultuur’ en dat ‘tijd’ tegenwoordig een meer invloedrijke factor is.

In een vervolgonderzoek zou er misschien verder kunnen worden ingegaan op de rol van ICC'ers en leerkrachten wanneer het gaat om het vergroten van de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs. Daarnaast zou het interessant zijn om te onderzoeken hoe dit proces van kwaliteitsverhoging zich afspeelt in het voortgezet onderwijs en welke rol er hierin voor de cultuurcoach is weggelegd.

Bibliografie

Boeken en tijdschriftartikelen

Baarda, B. e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten, 2013.

Boeije, H., *Analyseren in kwalitatief onderzoek*, Amsterdam 2014.

Bovens, M.A.P., 't Hart, P. & van Twist, M.J.W., *Openbaar Bestuur. Beleid, organisatie en politiek*, Alphen aan den Rijn 2007.

'Maak van ieder kind een kunstbeoefenaar', in: *VBSchrift* (2009) (oktober), pp. 13 – 14.

Mazure, R., 'Het RO Theater, de Brede School en de Krachtwijk', in: *Kaap Kunst* 1 (2009) nr. 2 (juni), pp. 24 – 26.

Twaalfhoven, A., 'De cultuurcoach: brug tussen school en culturele instelling', in: *Bulletin Cultuur & School* 13 (2010) 61 (maart), pp. 12 – 17.

Oost, H., *Een onderzoek voorbereiden*, 2005.

Pots, R., *Cultuur, koningen en democraten*, Amsterdam 2000.

Verweij, A., *Combinatiefuncties: praktijkvoorbeelden uit onderwijs, sport en cultuur*, Oosterbeek 2009.

Vreede, M. de, 'Vakdocent, bemiddelaar of allebei?', in: *Kunstzone* 11 (2012) nr. 9 (september), pp. 36 – 38.

Websites en online beschikbare beleidsdocumenten

Beleid en subsidies CmK, via: <<http://www.lkca.nl/kennisdossiers/cultuureducatie-met-kwaliteit/beleid-en-subsidies-cmk>>.

Bestuurlijke afspraken impuls brede scholen, sport en cultuur, via:
<<http://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnotas/2007/12/19/bestuurlijke-afspraken-impuls-brede-scholen-sport-en-cultuur>>.

Combinatiefuncties, via: <http://www.combinatiefuncties.nl/cultuur.asp>.

Cultuurbeleid in Nederland, verkregen via:
<<http://binoq.nl/lib/Documenten/Cultureel%20beleid%20overheden/cultuurbeleid%20in%20nederland.pdf>>.

Kabinet maakt scherpe keuzes in cultuur, via:
<<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2011/06/10/kabinet-maakt-scherpe-keuzes-in-cultuur>>.

Magazine 'Combinatiefuncties.nl: praktijkvoorbeelden uit onderwijs, sport en cultuur' via
<http://www.combinatiefuncties.nl/magazine_artikelen.html>.

Monitor brede impuls combinatiefuncties 2014, via:
<<https://vng.nl/onderwerpenindex/onderwijs/combinatiefuncties/publicaties/monitor-brede-impuls-combinatiefuncties-2014>>.

Regeling versterking cultuureducatie, verkregen via: <<http://www.kunstcentraal.nl/2011/regeling-versterking-cultuureducatie/>>.

Samenwerkende cultuurcoaches inspireren elkaar, via: <<http://combinatiefuncties.nl>>.

Publicaties

Eijnden, J. van den, *'Cultuureducatie binnenstebuiten: verbinding van cultuuronderwijs op school met de culturele omgeving'*, 2015.

Geelkerken, P., *Aan het werk met combinatiefuncties! : eindrapportage van de Taskforce Combinatiefuncties*, Den Haag 2008.

Huizing, L., *Onderzoeksverslag Onderzoeksstage Cultuurcoaches*, Utrecht 2015.

Ildens, T., 'Een kwestie van onderwijskwaliteit', *Cultuur+Educatie* 12 (2012) nr. 33, pp. 18 – 28.

Jong, Mirthe de & Wajer, Simon, *Samenvatting monitor Impuls brede scholen, sport en cultuur 2014 (over 2013)*, januari 2015.

Jong, Mirthe de & Wajer, Simon, *Samenvatting monitor Brede Impuls Combinatiefuncties 2015 (over 2014)*, juli 2015.

Lieftink, J. & Miellet, G., *Zicht op cultuureducatie in het voortgezet onderwijs. Kunst- en cultuurvakken in het voortgezet onderwijs*, Utrecht 2002.

Linde, J. van den & Grinten, M. van der, *Effecten van de inzet van combinatiefuncties in het onderwijs*, Utrecht 2012.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Cultuur als Confrontatie. Cultuurnota 2001 – 2004*, Zoetermeer 2000.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Meer dan de som. Cultuurnota 2005 – 2008*, Den Haag 2004,

Monsma, D. & Muiderman, H., *De Cultuurcoach, schakel tussen school en culturele instelling*, Amsterdam 2010.

Nuis, A. / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Pantser of Ruggengraat. Cultuurnota 1997 – 2000*, Den Haag 1996.

Oomen, C., Gramberg, P. & Grinten, M. van der, *Beter minder, maar beter. Onderzoek naar de meerwaarde van cultuurcoaches op brede scholen*, Utrecht 2011.

Plasterk, R.H.A., *Kunst van Leven. Hoofdlijnen cultuurbeleid. Cultuurnota 2009 – 2012*, Den Haag 2007.

Samen aan de slag. Bestuursakkoord rijk en gemeenten, 2007, p. 19.

Zijlstra, H., *Meer dan kwaliteit, een nieuwe visie op cultuurbeleid. Cultuurnota 2013 – 2016*, Den Haag 2011.

Bijlagen

- Leidraad interviews
- Factoren afkomstig uit het documentenonderzoek
- Excelbestand met codering

Topiclijst

7. Doelstelling Impuls (algemeen):

'Bevorderen dat de jeugd vertrouwd raakt met één of meerdere kunst- en cultuurvormen en het onder jongeren stimuleren van actieve kunstbeoefening'.

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

8. Zorgen voor de inhoud van het cultuuronderwijs (binnen en buiten school) en daarmee het realiseren van de culturele loopbaan van leerlingen.

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

9. Het oefenen van vaardigheden en technieken met de leerlingen

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

10. Oog hebben voor het vergroten van de creatieve vermogens van leerlingen

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

11. De leerlingen leren om gevoelens, gedachten en ideeën te uiten

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

12. Een brug bouwen tussen de culturele instelling en de school en vice versa

- Welke factoren zijn bevorderend bij het behalen van deze doelstelling?
- Welke factoren zijn belemmerend bij het behalen van deze doelstelling?
- N.v.t

Factoren die aan de cultuurcoaches zijn voorgelegd:

- Visie
- Draagvlak
- Financiën / Fondsen
- Samenwerking
- Beoordeling / Monitoring
- Deskundigheid / Kennis delen
- Faciliteiten
- Continuïteit
- Doelstellingen
- Werkgeverschap

Excelbestand codering

x = aantal keer dat deze factor werd besproken, waarbij de nieuwe factoren bij 11 zijn ondergebracht.

	1. Visie	2. Draagvlak	3. Financiën / Fondsen	4. Samenwerking	5. Beoordeling / monitoring	6. Deskundigheid / Kennis delen	7. Faciliteiten	8. Continuïteit	9. Doelstellingen	10. Werkgeverschap	11. Nieuw
Cultuurcoach #1											
#1			x	xx					x		x Contact x Tijd x Contact x Achtergrond CC
#2	xx		xxx	x		xxxx					x ICC'ers
#3			xxx	x			x				x Contact
#4	xx	xx		x			x				x Tijd x Achtergrond leerlingen
#5	xx	xx		x							x Keuze
#6											
Cultuurcoach #2											
#1											xLokaalaanbod xTijd
#2	x										xTijd xContact
#3			x				x		xx		
#4	xx	xx				xx	x				xLeerkrachten xTijd
#5											
#6	xxxx	x		xx	xx	x					xTijd xTijd xKeuzes xKeuzes xTijd xLeerkrachten xKeuzes
Cultuurcoach #3											
#1		x		xx	x		x		xx		xCmK xAchtergrondCC
#2	x					xx	x				
#3		x				xx					
#4	x		x				x				xMaatwerk xCmK xTijd xLokaal xTijd
#5	x		x			x	x		x		xGeografischelgging
#6											

#4	Cultuurcoach										
#1				xx		x		x	xx		xx
#2				x						xx	x
#3	n.v.t. op deze cultuurcoach										
#4											xDifferentiatie
#5										x	
#6											xLokaal
#5	Cultuurcoach										
#1											
#2		x	xx	x			xx				xNetwerk xLokaal xCmK xContact xTijd
#3			x		x	x	x				xLokaal
#4											
#5	x										
#6							x			x	x
#6	Cultuurcoach										
#1					x						xVO xLokatieAanbod
#2	x	x		xxx			xx		xx		xLokaal xContact
#3	x						xx	xx			xAchtergrondCC xLeerkrachten xExpertise
#4	x	x								x	xLeerkrachten xOpleiding
#5	x		xx	xxx	x	xx		x			xIdeeënOnderwijs xContact xCmK
#6			x								
#7	Cultuurcoach										
#1											xAansluitingBelevingswereldKind
#2	x	x	xxx	x			xxx		xx		xLokaalAanbod xCmK xCmK xTijd
#3					x	x					
#4				x							x21stCenturySkills xLeerkrachten xLeerlingen xContact xSamenwerkingKinderenOnderling xEigenwaarde/Vertrouwen

#5								x	xx		xVertrouwen/SfeerInGroep
#6				x		x	x				xTijd
#8	Cultuurcoach										
#1				x					x	xxxx	xBereik x GeografischeLigging xGeografische Ligging xEffectiviteitCultuurcoach xLocatie
#2		xxxx	xxxx	x			x			x	xBereik xTijd
#3	x			x				x		x	xRuimte xLokaalAanbod xGeenDoorstroming xTijd
#4						xx					xContact xAchtergrondCC xAchtergrondCC xGrootteGroep
#5			x					x	x		xRuimteVoorReflectie xAanbod
#6				xxxx							xAanbod xAanbod xGebrekSamenwerkingspartners
#9	Cultuurcoach										
#1				xx					x		xLokaal
#2	x	xxx	x	xxx	xx			xx	x	xxx	xLokaal xLokaal xAanbod xAchtergrondCC
#3	niet van toepassing op deze cultuurcoach										
#4				x							xContact
#5									x		
#6		x	x	x		xx			x		xNetwerk xTijd xContact