

Rapport

# De cultuurcoach

Profiel van de Brede Regeling  
Combinatiefuncties

# De cultuurcoach

## Profiel van de Brede Regeling Combinatiefuncties

---

Met ondersteuning van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Met medewerking van het Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)

### **Mulier Instituut**

Walter Baggen

Pelle Bronkhorst

Wikke van Stam

Angelina Gómez Berns

Voor meer informatie kunt u contact  
opnemen met het Mulier Instituut.

### **© Mulier Instituut**

Utrecht, 30 september 2025

[www.mulierinstituut.nl](http://www.mulierinstituut.nl)

[info@mulierinstituut.nl](mailto:info@mulierinstituut.nl)

### **Disclaimer**

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding:  
auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder  
toestemming van het Mulier Instituut.

# Over ons

Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

## Afkortingen & Begrippen

### Afkortingen

BRC

Brede Regeling  
Combinatiefuncties

Brede

Brede Specifieke

SPUK

Uitkering

ICC

Interne  
cultuurcoördinator

CMK

Cultuureducatie met  
Kwaliteit

Vo

Voortgezet onderwijs

Mbo

Middelbaar  
beroepsonderwijs

LKCA

Landelijk  
Kenniscentrum  
Cultuureducatie en  
Amateurkunst

### Begrippen

#### Buurtsportcoach

Spin in het web in de wijk, zorgt voor verbinding met andere domeinen en brengt mensen aan het sporten en bewegen in de buurt.

#### Cultuurcoach

Legt lokaal verbindingen in de buurt en wijk, en stimuleert zo actieve cultuurparticipatie met culturele initiatieven in welzijn, jongerenwerk en/of school.

#### Combinatiefunctionaris onderwijs

Versterkt het sport-, beweeg- en cultuuraanbod op en rond de scholen.

#### Clubontwikkelaar

Dit functieprofiel bestaat uit drie verschillende functies die zich richten op het vitaliseren van sportaanbieders.

#### Beweegcoach

Begeleidt mensen die te weinig of niet sporten en bewegen, en

creëert indien nodig nieuw aanbod voor deze groep mensen.

#### Coördinator sport en preventie

Zorgt voor de verbinding tussen thema's en onderdelen binnen de Brede SPUK gezondheid, sport en bewegen en sociale basis.

#### BRC-functionarissen

Overkoepelende term voor alle functionarissen (6 profielen) die medegefinancierd worden vanuit de BRC.

# Inhoudsopgave

## De cultuurcoach

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Samenvatting</b>                                    | <b>5</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>                                     | <b>7</b>  |
| 1.1 Achtergrond                                        | 7         |
| 1.2 Doelstelling van het onderzoek                     | 9         |
| <b>2 Onderzoeksmethode</b>                             | <b>10</b> |
| 2.1 Vragenlijst                                        | 10        |
| 2.2 (Groeps)interviews                                 | 11        |
| <b>3 Doelen</b>                                        | <b>13</b> |
| 3.1 Belangrijkste doelen                               | 13        |
| 3.2 Inzet op de doelen per label                       | 14        |
| 3.3 Verbindingen die cultuurcoaches leggen             | 16        |
| 3.4 Doelgroepen                                        | 17        |
| <b>4 Werkzaamheden</b>                                 | <b>19</b> |
| 4.1 Labels van cultuurcoaches                          | 19        |
| 4.2 Typen werkzaamheden                                | 19        |
| 4.3 Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen | 21        |
| 4.4 Cultuureducatie op en rond scholen stimuleren      | 21        |
| 4.5 Cultuurbeoefening in de vrije tijd stimuleren      | 23        |
| 4.6 Kunst- en cultuuraanbieders ondersteunen           | 24        |
| <b>5 Opbrengsten</b>                                   | <b>26</b> |
| 5.1 Resultaat op de doelen                             | 26        |
| 5.2 Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen | 27        |
| 5.3 Cultuureducatie op en rond scholen stimuleren      | 28        |
| 5.4 Cultuurbeoefening in de vrije tijd stimuleren      | 28        |
| 5.5 Meetbaarheid van opbrengsten                       | 29        |
| <b>6 Toekomst</b>                                      | <b>30</b> |
| 6.1 Uitdagingen                                        | 30        |
| 6.2 Kansen                                             | 32        |
| <b>7 Slotbeschouwing</b>                               | <b>34</b> |
| 7.1 Meerwaarde cultuurcoaches                          | 34        |
| 7.2 Lokale verschillen bij de inzet                    | 34        |
| 7.3 Financiering cultuurcoaches                        | 35        |
| <b>Bronnen</b>                                         | <b>37</b> |

# Samenvatting

## Inleiding

In totaal zijn er 1.147 cultuurcoaches (477 fte) actief in Nederland vanuit de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC; Gómez Berns et al., 2025). Dit onderzoek biedt inzicht in de doelen, werkzaamheden en opbrengsten van deze cultuurcoaches.

## Doelen & werkzaamheden

Cultuurcoaches zetten zich in om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan kunst en cultuur. Daarbij is het tot stand brengen van lokale verbindingen het uitgangspunt, maar verschilt het lokaal met welke organisaties en sectoren dat gebeurt. Het vaakst werken cultuurcoaches aan het stimuleren van de samenwerking tussen onderwijs en cultuur.

De meeste cultuurcoaches zijn bezig met het stimuleren van cultuureducatie op en rond scholen. Daarvoor ontwikkelen ze bijvoorbeeld een kunst- en erfgoedmenu of ondersteunen ze scholen bij het opstellen van een cultuurvisie. Daarnaast zijn veelgenoemde werkzaamheden het opzetten van activiteiten om cultuurbeoefening in de vrije tijd te stimuleren, zoals een cultuurexpeditie. Of het ondersteunen van lokale kunst- en cultuuraanbieders bij het vergroten van hun zichtbaarheid of het bevorderen van onderlinge samenwerking.

## Opbrengsten

Cultuurcoaches maken verbindingen tussen cultuuraanbieders en mensen onderling. Daarnaast verbreden en versterken ze de mogelijkheden tot cultuurbeoefening op scholen en in de vrije tijd. De cultuurcoaches zien zelf een duidelijke meerwaarde van hun werk, maar deze is niet altijd makkelijk in cijfers of meetbare opbrengsten te vatten. Daarom maken ze ook gebruik van verhalen.

## Slotbeschouwing

Een belangrijke meerwaarde van de cultuurcoach zit in de sterke verbinding met het onderwijs. In de meeste gevallen gaat dat om het basisonderwijs, maar soms ook om het middelbaar onderwijs. De cultuurcoaches werken hier aan het stimuleren van cultuureducatie binnen scholen. Een andere belangrijke meerwaarde van de cultuurcoaches zit in het versterken en uitbouwen van lokale verbindingen.

Er zijn grote lokale verschillen in de manier waarop cultuurcoaches worden ingezet. Dit is logisch gezien de opzet van de BRC. Daarnaast voorziet de BRC niet in een vaste verdeling van middelen tussen cultuur en sport. Daardoor vindt op lokaal niveau soms 'getouwtrek' plaats om die middelen. Ten slotte leeft bij veel cultuurcoaches de angst dat bezuinigingen op de korte termijn hun werkzaamheden en functie gaan beïnvloeden.



# Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de achtergrond van de Brede Regeling Combinatiefuncties en het profiel cultuurcoach. Daarnaast lichten we de doelstelling van het onderzoek toe.

## 1.1 Achtergrond

### De Brede Regeling Combinatiefuncties 2023-2026

Sinds 2008 kunnen gemeenten, met cofinanciering van het Rijk, functionarissen inzetten die sport of cultuur combineren met ten minste één andere sector. Zoals onderwijs, zorg, welzijn of het bedrijfsleven (Gómez Berns et al., 2025). In de afgelopen jaren hebben opeenvolgende landelijke regelingen dit mogelijk gemaakt.

Het doel van deze regelingen is om de inwoners van Nederland te motiveren tot deelname aan sport en cultuur. Gemeenten en het Rijk hebben afgesproken dat de Rijksbijdrage aan de investering voor functionarissen 40 procent van het totaalbudget is. De overige 60 procent financieren de gemeenten zelf, eventueel samen met gemeentelijke partners.

Op dit moment is de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC) 2023-2026 van kracht. Deze regeling loopt tot en met 31 december 2026 en is een addendum van Sportakkoord II<sup>1</sup> (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport et al., 2022). Deze regeling en dit akkoord vallen, samen met het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)<sup>2</sup> (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport et al., 2023), onder de Brede SPUK<sup>3</sup> (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2023a).

In de BRC 2023-2026 staan zes functieprofielen:

- de buurtsportcoach;
- de cultuurcoach;
- de combinatiefunctionaris onderwijs;
- de clubontwikkelaar;
- de beweegcoach;
- de coördinator sport en preventie.

In deze rapportage staat de verdieping van het functieprofiel cultuurcoach centraal.

<sup>1</sup> Het Sportakkoord biedt kaders om tot concrete afspraken te komen voor verbetering van de sport in Nederland.

<sup>2</sup> Het GALA beschrijft hoe in 2040 een gezonde generatie opgroeit in een gezonde leefomgeving met een sterk sociaal netwerk.

<sup>3</sup> De Brede SPUK is een financiële regeling voor alle gemeenten om diverse afspraken te kunnen uitvoeren. Deze afspraken staan in het Sportakkoord II, het GALA en het Preventieakkoord.

## Profiel cultuurcoach

Cultuurcoaches zijn de bruggenbouwers binnen de cultuursector, maar ook tussen cultuur en andere domeinen, zoals onderwijs, zorg en welzijn, en sport en bewegen. Ze werken lokaal in de wijken en zorgen ervoor dat cultuurdeelname voor iedereen toegankelijk is (Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst, 2025).

### ● Doelstellingen en inzet

Zo dragen cultuurcoaches bij aan deze algemene doelstellingen uit de BRC (Sportindebuurt, z.d.-a):

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

Op 31 december 2024 werd 477 fte (1.147 personen<sup>4</sup>) als cultuurcoach ingezet vanuit de BRC, verdeeld over 257 gemeenten (Gómez Berns et al., 2025).

### ● Labels binnen het profiel cultuurcoach

In het voorjaar van 2025 is het functieprofiel van cultuurcoaches uitgesplitst in vijf labels. Deze labels bieden een overzicht van de mogelijke inzetgebieden en helpen bepalen waar de inzet van cultuurcoaches het meest gewenst en passend is. Een cultuurcoach kan één of meerdere labels tegelijk toepassen. De labels zijn bedoeld om richting te geven aan de inzet van cultuurcoaches. Ze hoeven niet verplicht één of meer van deze labels te vervullen. In het kader lichten we de labels kort toe.



#### Vijf labels die cultuurcoaches kunnen vervullen

- **Cultuurcoach educatie op en rond school:** gericht op het bevorderen van kunst en cultuur binnen het onderwijs.
- **Cultuurcoach amateurkunst/cultuurbeoefening in de vrije tijd:** bevordert de participatie aan culturele activiteiten in de vrije tijd.
- **Cultuurcoach talentontwikkeling:** gericht op het ontdekken, stimuleren en verder brengen van individuele culturele talenten.
- **Cultuurcoach verenigingsondersteuning:** gericht op het ondersteunen van verenigingen en culturele organisaties bij bijvoorbeeld het werven van deelnemers of het versterken van het aanbod.
- **Cultuurcoach zorg en welzijn:** gericht op het inzetten van kunst en cultuur als middel binnen het zorg- en welzijnsdomein, om bijvoorbeeld sociale verbinding of mentale gezondheid te bevorderen.

Bron: Sportindebuurt (z.d.-b).

<sup>4</sup> In het werkelijkheid valt het aantal personen lager uit, omdat cultuurcoaches soms voor meerdere gemeenten werken.

### Inzet van de cultuurcoach lokaal bepaald

Hoewel de BRC globale landelijke richtlijnen geeft voor de inzet van cultuurcoaches, worden de exacte keuzes voor de inzet lokaal gemaakt (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2023b). Gemeenten voeren de regie en kunnen de BRC naar eigen inzicht inzetten.

## 1.2 Doelstelling van het onderzoek

Om meer te weten te komen over de doelen, werkzaamheden en opbrengsten van de inzet van de BRC-functionarissen, voeren we jaarlijks verdiepend onderzoek uit. We richten ons ieder jaar op twee verschillende BRC-profielen. Dit jaar zijn dat de cultuurcoach en de combinatiefunctionaris onderwijs. Zo schetsen we een (beter) beeld van de invulling van deze profielen en maken we resultaten van de BRC inzichtelijk.

Dit onderzoek gaat over de doelen, werkzaamheden en opbrengsten van de cultuurcoach. In de slotbeschouwing reflecteren we op de meerwaarde van de cultuurcoach en van de cultuurcoach als profiel van de BRC.



#### Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de onderzoeksmethode. In hoofdstuk 3 beschrijven we de doelen waaraan cultuurcoaches werken. Hoofdstuk 4 bevat een beschrijving van de werkzaamheden. In hoofdstuk 5 brengen we de opbrengsten van de inzet in kaart. In hoofdstuk 6 blikken we vooruit op toekomstige kansen en uitdagingen. We sluiten af met een slotbeschouwing in hoofdstuk 7.



#### Meer lezen?

- **Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024**  
Lees meer over de inzet van cultuurcoaches en andere BRC-functionarissen in de Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024.
- **Functieprofiel cultuurcoach**  
Lees meer over het functieprofiel van de cultuurcoach.
- **Rapport profiel combinatiefunctionaris onderwijs**  
Lees meer over de combinatiefunctionaris onderwijs in het rapport *De combinatiefunctionaris onderwijs* (2025).
- **Rapport profiel buurtsportcoach**  
Lees meer over de buurtsportcoach in het rapport *De buurtsportcoach* (2024).
- **Rapport profiel clubontwikkelaar**  
Lees meer over de clubontwikkelaar in het rapport *De clubontwikkelaar* (2024).

# Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we dit onderzoek hebben uitgevoerd. Hiervoor hebben we een vragenlijst onder cultuurcoaches uitgezet. Daarnaast hebben we een aantal (groeps)interviews gehouden met cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur van gemeenten.

## 2.1 Vragenlijst

### BRC-panel

Het Mulier Instituut volgt periodiek de inzet van BRC-functionarissen via meerdere onderzoekspanels. Voor dit onderzoek hebben we in het voorjaar van 2025 een vragenlijst uitgezet bij het BRC-onzoekspanel. Daarnaast hebben we de vragenlijst breed verspreid onder cultuurcoaches die bekend zijn bij LKCA. De gestelde vragen gingen over doelen, werkzaamheden en resultaten van het werk van de cultuurcoach.

### Cultuurcoaches en andere functionarissen

We hebben de vragenlijst ook uitgezet onder 'andere BRC-functionarissen'. Dit zijn BRC-functionarissen die geen cultuurcoach zijn, maar die wel verbinding maken met cultuur. We waren namelijk benieuwd hoe de werkzaamheden van cultuurcoaches zich verhouden tot die van andere BRC-functionarissen die verbinding maken met cultuur.

Onze verwachting was dat er andere BRC-functionarissen zijn die wel vergelijkbare taken doen, maar zichzelf geen cultuurcoach noemen. Door ook deze functionarissen mee te nemen, verwachtten we dus een completer beeld te krijgen van de inzet van BRC-functionarissen binnen de cultuursector.

Als we in dit rapport een vergelijking maken met 'andere functionarissen', gaat dat dus om andere vanuit de BRC-gefinancierde functionarissen die verbinding maken met cultuur, maar die zelf niet aangaven cultuurcoach te zijn. Waar relevant benoemen we verschillen en overeenkomsten tussen deze twee groepen.

### Respons en analyse

De vragenlijst heeft van 1 maart 2025 tot 14 april 2025 uitgestaan. 45 cultuurcoaches en 36 'andere functionarissen' hebben hem ingevuld. Dit is slechts een klein deel van de totale beroepsgroep. We moeten voorzichtig zijn als we conclusies trekken over alle cultuurcoaches in Nederland. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden bij het lezen van dit onderzoeksrapport.

De resultaten uit de vragenlijst hebben we geanalyseerd in SPSS.

In [tabel 2.1](#) staat een overzicht van de functieprofielen van respondenten die hebben deelgenomen aan deze panelpeiling.

**Tabel 2.1**  
**Respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld**  
 (in aantallen)

| Functie                               | Aantal |
|---------------------------------------|--------|
| Cultuurcoach                          | 45     |
| <b>Andere functionarissen (n=36*)</b> |        |
| Buurtsportcoach                       | 25     |
| Clubontwikkelaar                      | 1      |
| Combinatiefunctionaris onderwijs      | 10     |
| Beweegcoach                           | 7      |
| Coördinator sport & preventie (CSP)   | 7      |

Bron: Mulier Instituut, peiling onder BRC-functionarissen, voorjaar 2025.

Andere functionarissen kunnen professionals zijn met elk ander BRC-profiel. Daarbij kunnen ze meerdere profielen combineren.

### BRC-monitor

We presenteren data uit de BRC-monitor 2024 (Gómez Berns et al., 2025). Die monitor is gebaseerd op een vragenlijst die alle Nederlandse gemeenten hebben ingevuld. Deze monitor gebruiken we om algemene landelijke cijfers te presenteren, bijvoorbeeld over doelgroepen waar cultuurcoaches zich voor inzetten.

## 2.2 (Groeps)interviews

### Dataverzameling

Om het algemene beeld vanuit het panelonderzoek te verdiepen, hebben we in het voorjaar van 2025 (groeps)interviews gehouden met cultuurcoaches. Daarin lag de focus op de doelen, werkzaamheden en opbrengsten van hun inzet. Ook vroegen we welke toekomstige kansen en uitdagingen zij zien voor het profiel cultuurcoach. We hebben tien cultuurcoaches geïnterviewd uit tien verschillende gemeenten.

Naast de cultuurcoaches hebben we (groeps)interviews afgenomen met beleidsmedewerkers cultuur. Daarin lag de focus voornamelijk op de lokale (beleids)doelstellingen die bepalend zijn voor de inzet van cultuurcoaches. We spraken met acht beleidsmedewerkers cultuur uit zeven verschillende gemeenten.

De interviews – met zowel cultuurcoaches als beleidsmedewerkers cultuur – hadden een gestructureerd kader. Dat betekent dat we ze afnamen aan de hand van een vooraf vastgestelde leidraad met onderwerpen en vragen (Boeije, 2012). Het waren voornamelijk groepsinterviews en soms individuele interviews.

### Respondenten

In [tabel 2.2](#) geven we een overzicht van het aantal cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur waarmee we interviews hebben gehouden, verdeeld over gemeentegrootte.

**Tabel 2.2****Cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuurcoaches naar gemeentegrootte**  
(in aantallen)

|                            | <b>Cultuurcoaches<br/>(n=10)</b> | <b>Beleidsmedewerkers cultuur<br/>(n=8)</b> |
|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------|
| Minder dan 25.000 inwoners | 3                                | 1                                           |
| 25.000-75.000 inwoners     | 4                                | 3                                           |
| 75.000 inwoners of meer    | 3                                | 4                                           |

Bron: Mulier Instituut, (Groeps)interviews met cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur, voorjaar 2025.

### **Thematische inhoudsanalyse**

Alle interviews met cultuurcoaches hebben we opgenomen met een voice-recorder, waarna we ze hebben uitgewerkt tot een transcript. Op basis van de transcripten hebben we een thematische inhoudsanalyse uitgevoerd.

Alle transcripten hebben we gecodeerd aan de hand van een codeboom. De thema's in deze codeboom gaven een verdeling aan op hoofdlijnen, zoals de doelen, werkzaamheden en opbrengsten van cultuurcoaches. De onderliggende codes gaven vervolgens een concretere weergave van ieder thema.

De interviews met beleidsmedewerkers cultuur hebben we ook opgenomen met een voice-recorder. Daarna hebben we deze uitgewerkt tot een gespreksverslag. We hebben deze interviews niet volledig gecodeerd, maar wel hoofdthema's vastgesteld in de verslagen.

In de resultatenhoofdstukken die hierna volgen, illustreren we de bevindingen uit ons onderzoek. Soms ondersteunen we die met citaten uit de interviews. In sommige gevallen hebben we de citaten bewerkt om ze beter leesbaar te maken. De aanpassingen staan tussen [blokhaken]. Inhoudelijk hebben we geen wijzigingen aangebracht.

# Doelen

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelen waaraan cultuurcoaches werken.

## 3.1 Belangrijkste doelen

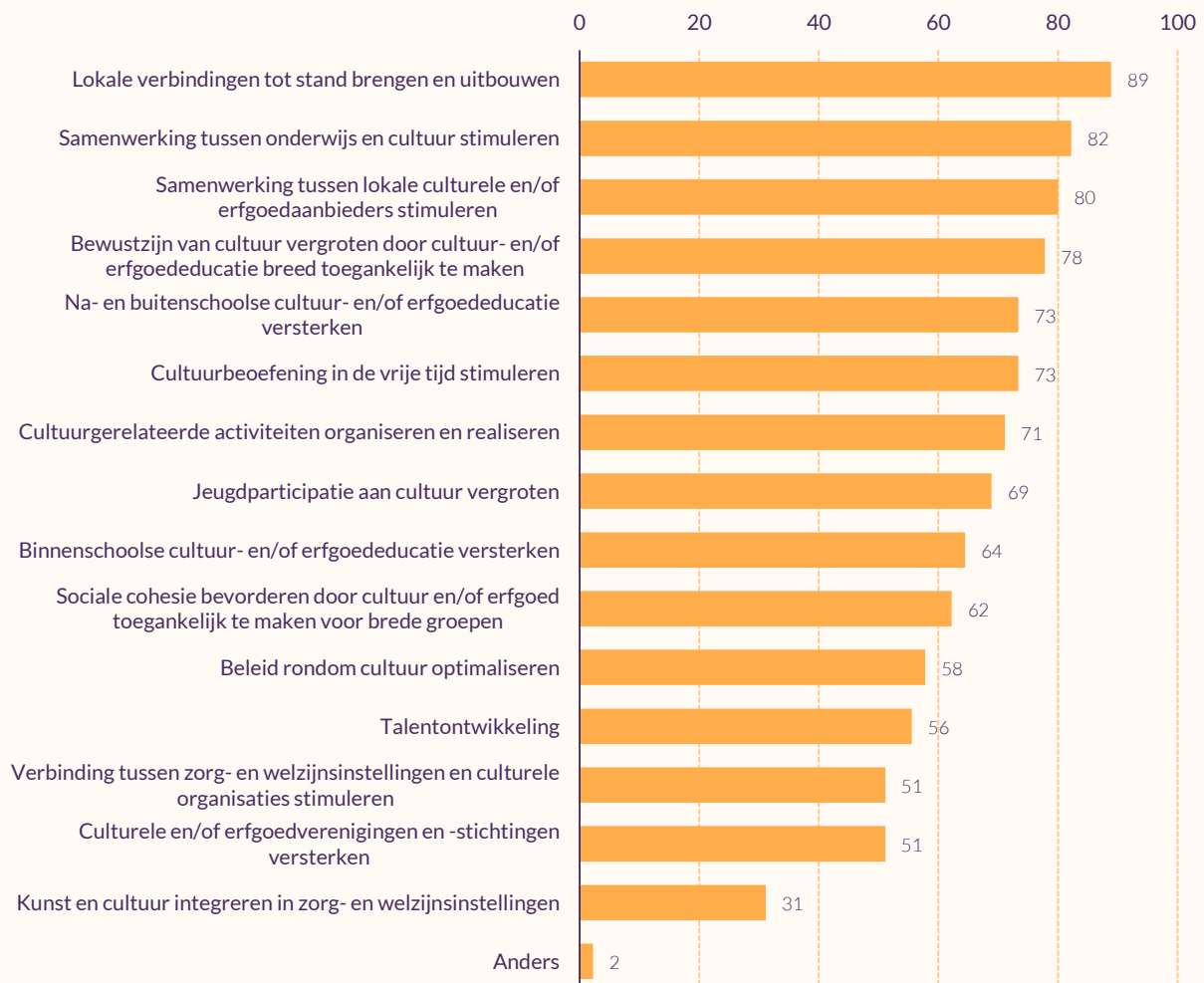
### Doelen van cultuurcoaches

Cultuurcoaches kunnen lokaal op verschillende manieren worden ingezet. De regio daarvoor ligt bij gemeenten. Daardoor bestaan er uiteenlopende (beleids)doelstellingen waar cultuurcoaches een bijdrage aan (kunnen) leveren. We vroegen cultuurcoaches met welke doelen zij zich bezighouden (figuur 3.1).

**Figuur 3.1**

### Doelen waar cultuurcoaches aan werken

(in procenten, n=45, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder BRC-functionarissen, voorjaar 2025.

De meeste cultuurcoaches (89%, **figuur 3.1**) houden zich bezig met het tot stand brengen en uitbouwen van lokale verbindingen. Daarnaast werkt 82 procent aan het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs en cultuur. Ongeveer evenveel cultuurcoaches (80%) zetten zich in voor het stimuleren van samenwerking tussen cultuur- en/of erfgoedaanbieders.

### **Vergelijking met andere BRC-functionarissen**

Hoewel de andere BRC-functionarissen zich wel inzetten voor cultuur, is die inzet beduidend minder dan die van cultuurcoaches. Daaruit maken we op dat de inzet op cultuurodoelen voor andere BRC-functionarissen slechts een (klein) onderdeel is van hun takenpakket.

Van de andere functionarissen die verbinding maken met cultuur, zijn de meesten (58%; niet in figuur) bezig zijn met het tot stand brengen en uitbouwen van lokale verbindingen. Met name buurtsportcoaches en combinatiefunctionarissen onderwijs werken veel aan dit doel.

Daarnaast werkt 44 procent (niet in figuur) aan het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs en cultuur. Aan dit doel werken vaak combinatiefunctionarissen onderwijs. Ook werkt 42 procent van de beweegcoaches die verbinding maken met cultuur, aan het stimuleren van cultuurbeoefening in de vrije tijd.

## **3.2 Inzet op de doelen per label**

Zoals in hoofdstuk 1 vermeld kent het functieprofiel cultuurcoach verschillende labels. Elk label kent eigen doelstellingen. Hier hebben we in de peiling naar gevraagd (**figuur 3.1**). We beschrijven de inzet op deze doelen per label.

### **Label: cultuureducatie op en rond school**

Bij cultuureducatie draait het om meedoen aan kunstzinnige en creatieve activiteiten, zoals dans, drama, muziek of schilderen. Deze activiteiten zijn vaak onderdeel van het lesprogramma op scholen. In dit rapport maken we onderscheid tussen het stimuleren van cultuureducatie binnen en buiten scholen.

#### **● Cultuureducatie binnen de scholen**

64 procent van de cultuurcoaches is bezig om de binnenschoolse cultuur- en/of erfgoededucatie te versterken (**figuur 3.1**). Uit de gesprekken met cultuurcoaches blijkt dat ze daarvoor bijvoorbeeld op beleidsniveau ondersteunen bij het opstellen van een cultuurvisie van scholen. Volgens de cultuurcoaches heeft een cultuurvisie als doel om kunst- en cultuurvakken bewust en gericht in te zetten in het onderwijs.

#### **● Cultuureducatie buiten de scholen**

73 procent is bezig met het versterken van de na- en buitenschoolse cultuur- en erfgoededucatie (**figuur 3.1**). Doel is om daarmee de buitenschoolse cultuur- en erfgoededucatie te verbinden met de binnenschoolse cultuur- en erfgoededucatie.

**Label: amateurkunst/cultuurbeoefening in de vrije tijd**

Bij het stimuleren van cultuurbeoefening in de vrije tijd draait het om het realiseren van actieve kunst- en cultuurdeelname van zoveel mogelijk mensen.

73 procent van de cultuurcoaches is bezig met het stimuleren van cultuurbeoefening in de vrije tijd (**figuur 3.1**). Daarvoor organiseert en realiseert 71 procent van de cultuurcoaches ook zelf cultuurgerelateerde activiteiten. De cultuurcoaches die wij spraken geven aan hiermee als doel te hebben dat inwoners uiteindelijk gaan deelnemen aan bestaand cultuuraanbod. Tot slot is 69 procent van de cultuurcoaches bezig met het vergroten van jeugdparticipatie aan cultuur.

**Label: talentontwikkeling**

Bij talentontwikkeling werken cultuurcoaches primair voor en met kinderen en jongeren, gericht op het ontplooiën van artistieke talenten. 56 procent van de cultuurcoaches is bezig met talentontwikkeling (**figuur 3.1**).

**Label: verenigingsondersteuning**

Bij het ondersteunen van kunst- en cultuuraanbieders draait het enerzijds om het stimuleren van samenwerking tussen verenigingen, stichtingen en professionele aanbieders. Anderzijds gaat het om het versterken van het verenigingsleven. Daarbij ligt de focus voornamelijk op verenigingen en stichtingen.

**● Samenwerking tussen kunst- en cultuuraanbieders stimuleren**

80 procent van de cultuurcoaches houdt zich bezig met het stimuleren van samenwerking tussen lokale culturele en/of erfgoed-aanbieders (**figuur 3.1**). Volgens de cultuurcoaches die wij spraken, zit hem dat voornamelijk in de onderlinge verbinding van aanbieders. Aanbieders kennen elkaar op lokaal niveau namelijk niet altijd en zijn soms niet van elkaars activiteiten op de hoogte.

**● De kunst- en cultuuraanbieders versterken**

De helft van de cultuurcoaches (51%) heeft als doel om culturele en/of erfgoedstichtingen en -verenigingen te versterken (**figuur 3.1**). Volgens de cultuurcoaches die wij spraken, is daarbij maatwerk nodig. Culturele en/of erfgoedstichtingen en -verenigingen lopen namelijk tegen uiteenlopende (organisatorische) vraagstukken aan.

Veel genoemde vraagstukken zijn bijvoorbeeld de zichtbaarheid vergroten, subsidies aanvragen (vaak door zzp'ers) en specifieke cultuurevenementen organiseren, zoals een muziekfestival.

**Label: zorg en welzijn**

Bij de verbinding tussen kunst en cultuur en zorg- en welzijnsinstellingen draait het om de koppeling tussen beide sectoren. Uit onderzoek van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) blijkt namelijk dat passief of actief kunst beleven de gezondheid en het algemene welbevinden van mensen bevordert (LKCA, 2019). Daarom zet de cultuursector zich in voor het uitdragen van deze maatschappelijke waarde van cultuur.

De helft van de cultuurcoaches (51%) heeft als doel om de verbinding tussen kunst- en cultuuraanbieders en zorg- en welzijnsinstellingen te stimuleren. Daarnaast is 31 procent bezig om beide sectoren met elkaar te integreren (beide **figuur 3.1**).

Dit beeld zien we ook terug in de BRC-monitor 2024. Daaruit blijkt dat in 63 procent van de gemeenten de cultuurcoaches verbinding heeft gelegd met het domein welzijn, en 24 procent met het domein gezondheid/zorg (Gómez Berns et al., 2025).

### 3.3 Verbindingen die cultuurcoaches leggen

We zagen in **figuur 3.1** al dat de meeste cultuurcoaches (89%) bezig zijn met het tot stand brengen en uitbouwen van lokale verbindingen. Dat gaat om verbindingen binnen en buiten de cultuursector.

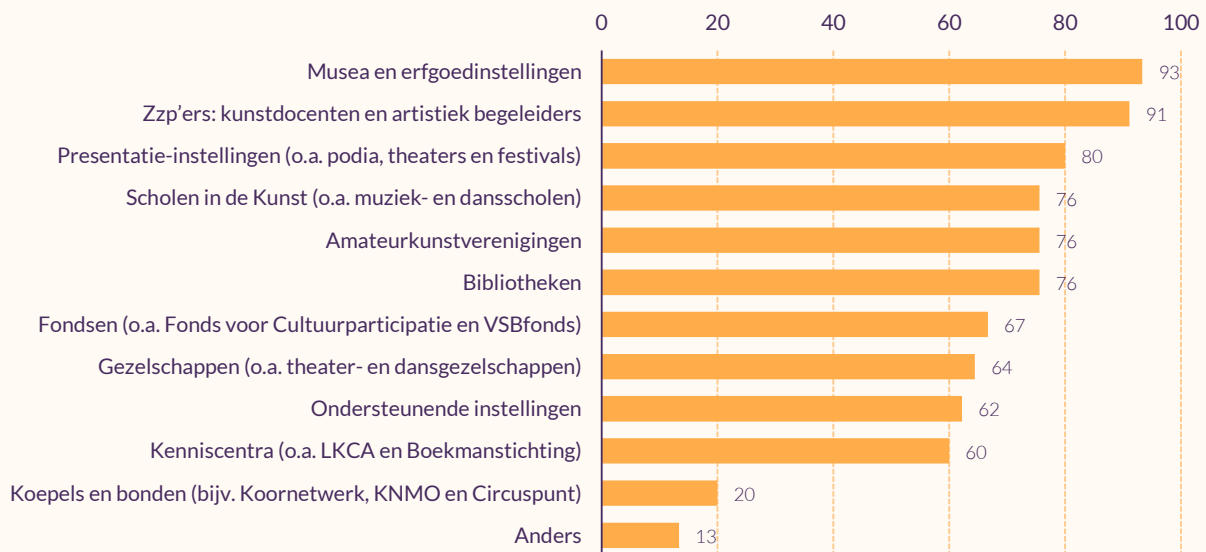
#### Verbindingen binnen de cultuursector

In de peiling hebben we gevraagd met welke onderdelen binnen de cultuursector de cultuurcoaches verbindingen leggen (**figuur 3.2**).

**Figuur 3.2**

#### Onderdelen van de cultuursector waar cultuurcoaches verbinding mee leggen

(in procenten, n=45, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder BRC-functionarissen, voorjaar 2025.

Cultuurcoaches leggen het vaakst de verbinding met musea en erfgoedinstellingen (93%) en met zzp'ers (kunstdocenten en artistiek begeleiders; 91%).

#### Verbindingen buiten de cultuursector

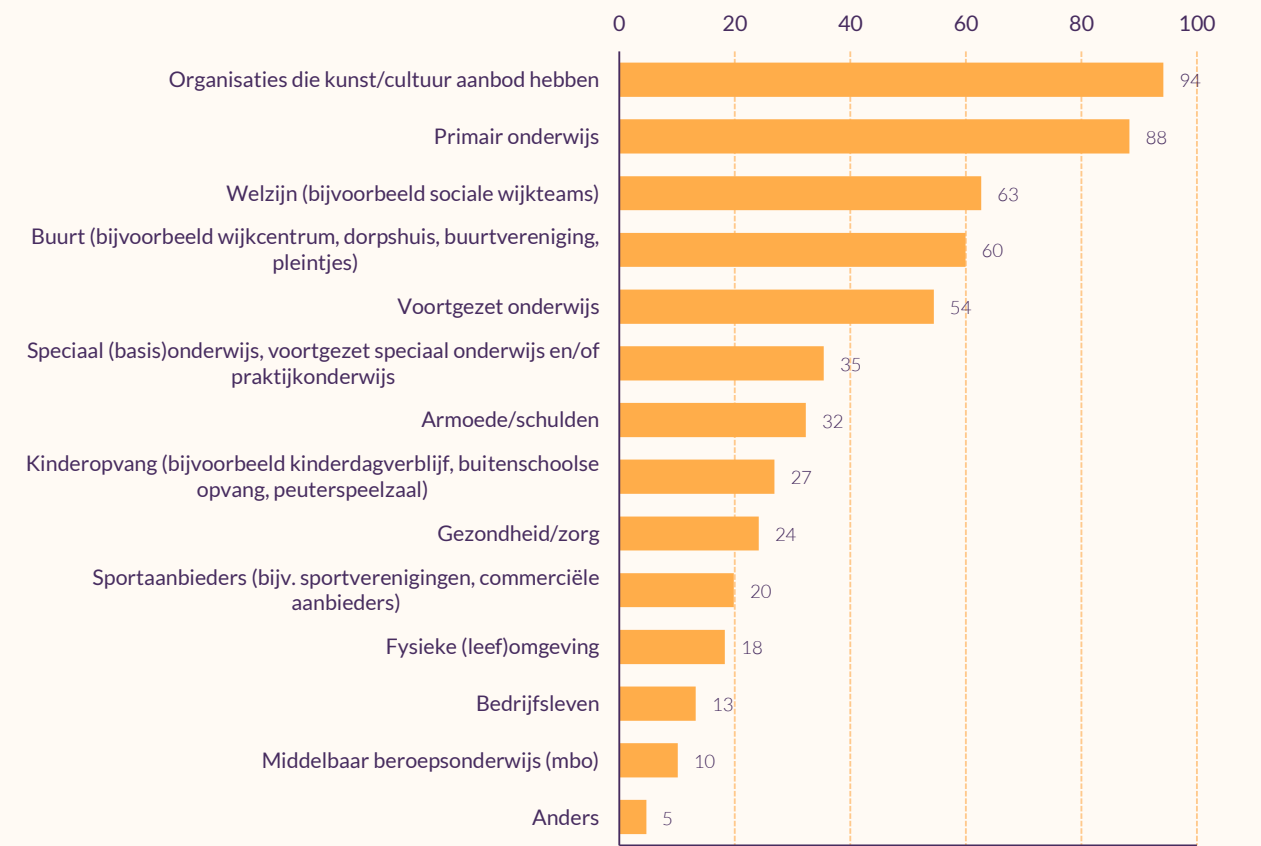
Voor de BRC-monitor 2024 hebben we gevraagd met welke onderdelen buiten de cultuursector cultuurcoaches verbindingen leggen (**figuur 3.3**). Binnen het onderwijs leggen zij hoofdzakelijk de verbinding met het primair onderwijs (88%).

Dat is beduidend meer dan met het voortgezet onderwijs (vo) (54%), het speciaal onderwijs (35%) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) (10%). In onze interviews met cultuurcoaches kwam deze focus op het primair onderwijs ook naar voren.

**Figuur 3.3**

**Percentage gemeenten waarin cultuurcoaches vanuit de BRC de sector kunst en cultuur verbinden met andere sectoren, volgens gemeenteambtenaren**

(in procenten, n=257 gemeenten, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024.

## 3.4 Doelgroepen

Voor de BRC-monitor 2024 (Gómez Berns et al., 2025) hebben we gevraagd op welke doelgroepen cultuurcoaches zich voornamelijk richten. Daarin maakten we onderscheid tussen specifieke doelgroepen en leeftijdsgroepen.

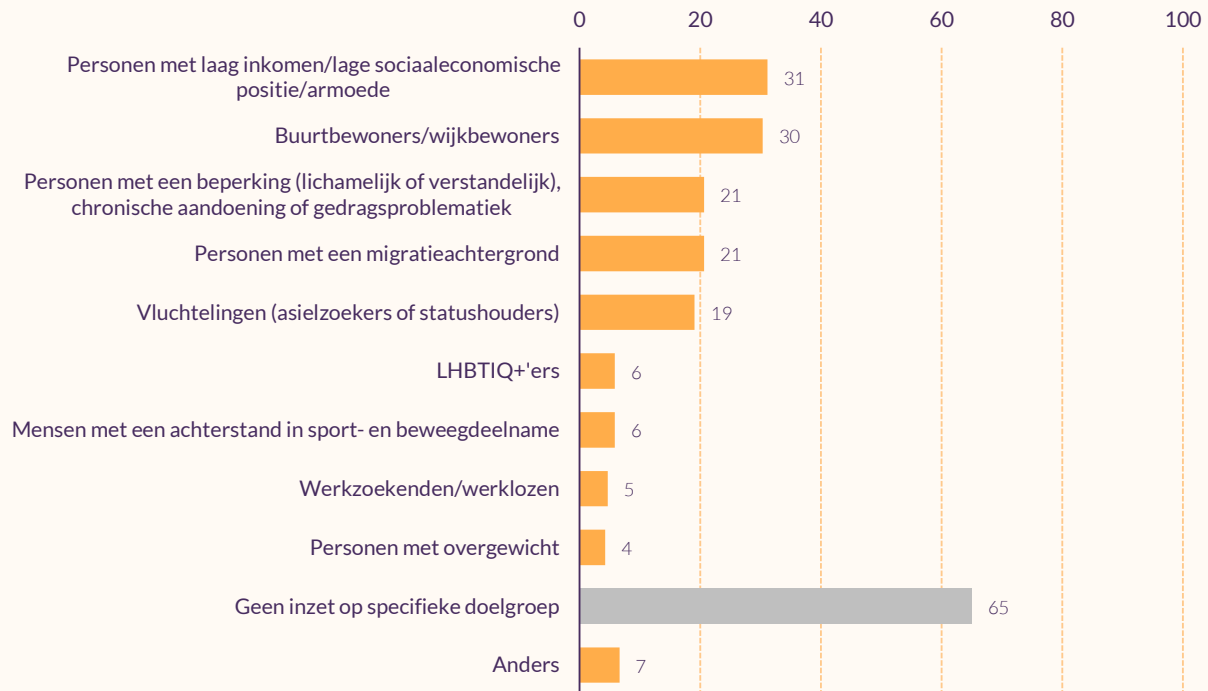
### Specifieke doelgroepen

65 procent van de gemeenten zet cultuurcoaches in die hun werkzaamheden richten op 'iedereen', niet op één specifieke doelgroep (**figuur 3.4**). Dit beeld komt ook uit onze gesprekken met beleidsmedewerkers cultuur. Zij geven aan dat cultuurcoaches zich voornamelijk richten op de inwoners die niet of beperkt deelnemen aan kunst- en cultuuractiviteiten én voor wie deelname aan cultuur niet vanzelfsprekend is.

**Figuur 3.4**

**Aandeel gemeenten dat cultuurcoaches binnen de BRC inzet op specifieke doelgroepen**

(in procenten, n=257 gemeenten, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024.

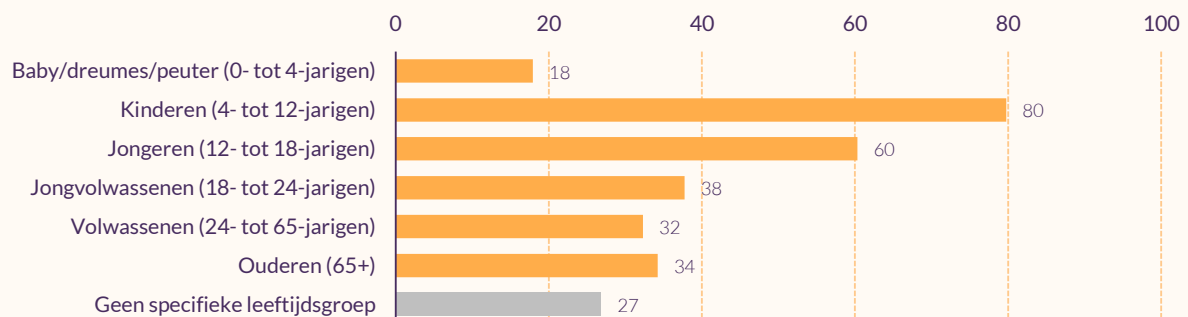
**Leeftijdsgroepen**

In 80 procent van de gemeenten richten de cultuurcoaches zich op kinderen (4- tot 12 jarigen). In 60 procent van de gemeenten richten ze zich op jongeren (12-tot 18 jarigen; **figuur 3.5**).

**Figuur 3.5**

**Aandeel gemeenten dat cultuurcoaches binnen de BRC inzet op leeftijdsgroepen**

(in procenten, n=257 gemeenten, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024.

# Werkzaamheden

In dit hoofdstuk beschrijven we de dagelijkse werkzaamheden van cultuurcoaches. We doen dit door deze te clusteren aan de hand van de doelen waar ze aan werken.

## 4.1 Labels van cultuurcoaches

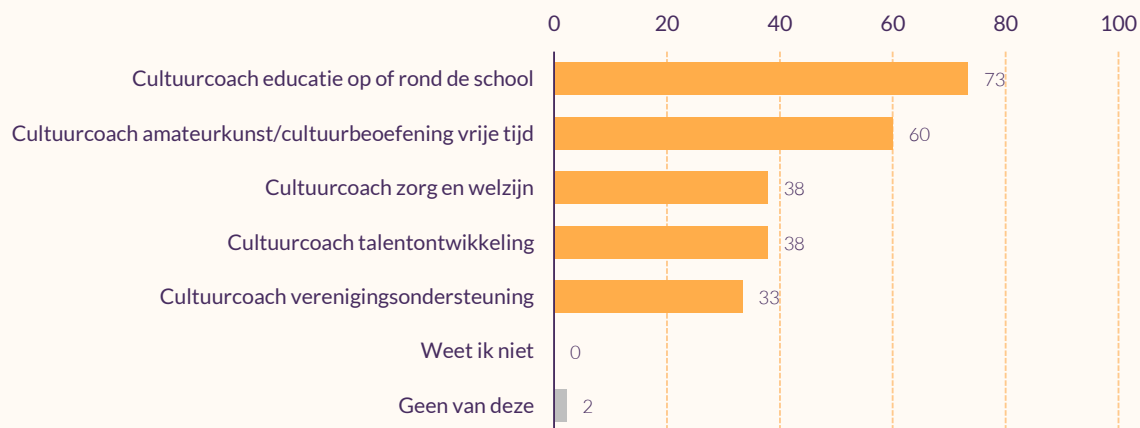
Om zicht te krijgen op de verdeling van de labels die cultuurcoaches kunnen toepassen, hebben we ze in de vragenlijst gevraagd welke van deze labels het best passen bij hun inzet.

Het label 'cultuurcoach educatie op en rond de school' passen cultuurcoaches het vaakst toe (73%; [figuur 4.1](#)). Daarnaast geeft 60 procent aan het label 'cultuurcoach amateurkunst/cultuurbeoefening in de vrije tijd' toe te passen. De labels 'cultuurcoach zorg en welzijn' en 'cultuurcoach talentontwikkeling' past 38 procent van de cultuurcoaches toe. Met 33 procent wordt het label 'cultuurcoach verenigingsondersteuning' het minst toegepast.

**Figuur 4.1**

**Percentage cultuurcoaches waarvoor de labels aansluiten bij hun werkzaamheden**

(in procenten, n=45, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder BRC-functionarissen, voorjaar 2025.

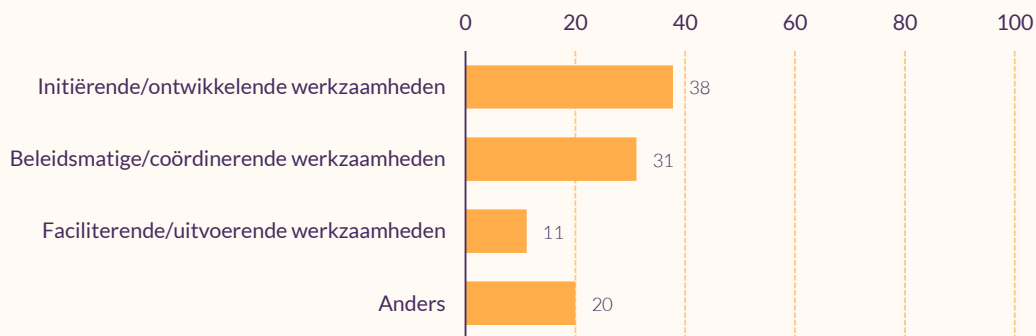
## 4.2 Typen werkzaamheden

In hoofdstuk 3 lieten we zien dat cultuurcoaches werken aan verschillende doelen. Dit leidt tot verschillende werkzaamheden. In de peiling hebben we daarom gevraagd naar het type werkzaamheden waar de cultuurcoaches het meest mee bezig zijn ([figuur 4.2](#)). Specifiek vroegen we welk type het *best* past bij hun rol. We voegen ze dus één optie te kiezen, ook al hebben ze meerdere werkzaamheden.

**Figuur 4.2**

**Belangrijkste type werkzaamheden als cultuurcoach**

(in procenten, n=45)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder BRC-functionarissen, voorjaar 2025.

Cultuurcoaches zijn voornamelijk bezig met initiële/ontwikkende en beleidsmatige/coördinerende werkzaamheden (respectievelijk 38% en 31%). Het minst zijn ze bezig met faciliterende/uitvoerende werkzaamheden (11%).

Dit beeld komt ook terug in de gesprekken met cultuurcoaches. Daar geven ze aan ervoor te waken niet al hun tijd in de uitvoering te willen steken. Daar hebben ze vaak geen tijd en ruimte voor, of het past niet bij de opdracht.

Zo proberen cultuurcoaches op zoveel mogelijk plekken 'iets' te betekenen, in plaats van op één plek alles over te nemen. Ze proberen voornamelijk als verbinder op te treden. Maar dat is niet altijd even makkelijk, zoals één van de cultuurcoaches zegt:

*'Ik merk dat ik ook stiekem best wel veel in de organisatie van dingen zit, terwijl de bedoeling is dat ik als verbinder te werk ga. Maar ik merk dat op het moment dat ik dan iets bedenken of verbindingen leg, dat het dan toch lastig is voor mijn organisaties om dat werk op te starten. Dus dat ik die rol dan toch best wel vaak op me neem.'*

Uit dit citaat blijkt dat het lastig is om die rol als verbinder te bewaken en niet te veel bij de uitvoering betrokken te raken. Die verleiding is groot, omdat in de cultuursector veel vrijwilligers werken. Daardoor wordt al snel naar de cultuurcoach gekeken als betaalde kracht.

Daarnaast geven een aantal cultuurcoaches bij de antwoordoptie 'anders' aan dat zij niet één type taak het belangrijkste vinden, maar juist een combinatie van meerdere typen werkzaamheden.

**Vergelijking met andere functionarissen**

Andere functionarissen dan cultuurcoaches die verbinding maken met cultuur, houden zich het vaakst bezig met initiële/ontwikkende en met

faciliterende/uitvoerende werkzaamheden (36%; niet in figuur). Die faciliterende/uitvoerende inzet is beduidend meer dan bij cultuurcoaches. Zo weten we bijvoorbeeld dat buurtsportcoaches zelf veel sport- en beweegactiviteiten in de wijk organiseren (Baggen et al., 2024).

## 4.3 Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen

---

Tijdens hun werk leggen cultuurcoaches vaak de koppeling met lokale partijen/organisaties uit andere domeinen en sectoren. Daarin komt de verbindende rol van de cultuurcoach sterk naar voren. We lichten kort enkele voorbeelden toe waarbij deze rol naar voren komt in een meer domeinoverstijgend verband.

### Verbinding met zorg en welzijn

Eén cultuurcoach die wij spraken legt de verbinding met zorgcentra waar zorgbehoevende mensen verblijven, zoals dementerende ouderen. Bij deze doelgroep wordt cultuur ingezet als middel, met als achterliggende gedachte dat het bijdraagt aan het vitaal houden van deze doelgroep.

### Verbinding met andere sectoren

Een ander voorbeeld is dat cultuurcoaches, samen met cultuuraanbieders, inventariseren of er überhaupt wel voldoende cultuuraanbod is. En in hoeverre dat aansluit op de wensen en behoeften van inwoners.

Eén cultuurcoach die wij spraken, geeft aan hiervoor het principe van een 'leerecosysteem'<sup>5</sup> te gebruiken. Daarin zoeken mensen uit het onderwijs, het sociaal domein, zorg, vrije tijd en beleid naar wat er nodig is zodat iedereen kan deelnemen aan cultuur. De cultuurcoach vervult daarbij een rol als procesbegeleider om alle mensen vanuit de verschillende domeinen bij elkaar te brengen tijdens netwerkbijeenkomsten. Dit illustreert de verbindende rol van de cultuurcoach.

### Verbinding met andere domeinen binnen de gemeentelijke organisatie

Daarnaast proberen cultuurcoaches steeds (meer) de verbinding te leggen met andere domeinen binnen de gemeentelijke organisatie, zoals het sociaal domein, en specifiek met sport. Dat doen ze door regelmatig contact te leggen met collega's uit deze domeinen, om vervolgens op zoek te gaan naar potentiële samenwerkingsmogelijkheden of overlap in werkzaamheden of activiteiten.

## 4.4 Cultuureducatie op en rond scholen stimuleren

---

### Rol cultuurcoaches op scholen

De cultuurcoaches die wij spraken, stimuleren cultuureducatie voornamelijk in het basisonderwijs, maar in sommige gevallen ook het vo. Dat komt doordat middelbare scholen vaker beschikken over een vakdocent, zoals een muziekdocent. Omdat deze al kennis heeft van kunst en cultuur, is ondersteuning vanuit cultuurcoaches vaak

<sup>5</sup> Een leerecosysteem is een opvatting waarbij verschillende lagen uit het systeem samen verantwoordelijk zijn voor en invloed hebben op de culturele ontwikkeling van een individu (Goosens et al., 2025).

minder noodzakelijk. In het basisonderwijs is die inzet juist wel gewenst, omdat daar groepsdocenten actief zijn. Die hebben vaak minder affiniteit met (en kennis van) kunst en cultuur.

De cultuurcoaches die actief zijn op middelbare scholen, vinden het lastig om in beeld te komen bij deze scholen. Op middelbare scholen ontbreekt het, in tegenstelling tot op basisscholen, vaak aan een centraal aanspreekpunt in de vorm van Interne Cultuurcoördinatoren (ICC'ers)<sup>6</sup>.

Op basisscholen zijn vaker ICC'ers actief, vanwege het bovenwettelijk stimuleringsprogramma Cultuureducatie met Kwaliteit (CMK)<sup>7</sup>. Bij aanvang van deze regeling (in 2013), die zich in eerste instantie vooral op basisscholen richtte en pas later op middelbare scholen, was een voorwaarde dat er ICC'ers actief zouden zijn.

Doordat het CMK-programma pas later ook middelbare scholen ging betrekken, zijn er relatief minder deelnemende middelbare scholen dan basisscholen. Daardoor hebben veel middelbare scholen geen ICC'er, en dus geen centraal aanspreekpunt voor cultuurcoaches.

De manier waarop cultuurcoaches actief zijn op scholen (die niet deelnemen aan het programma CMK), verschilt. Sommige scholen vragen cultuurcoaches om een kunst- en erfgoedmenu op te stellen. Andere vragen of ze (op hoofdlijnen) kunnen meedenken over een cultuurvisie voor de school.

### **Het ontwikkelen van een kunst- en erfgoedmenu voor scholen**

Het kunst- en erfgoedmenu (ook wel cultuurmenu genoemd) is een kant-en-klaar overzicht van al het cultuuraanbod in de nabije omgeving dat scholen af kunnen nemen. In de vorm van een soort brochure. Cultuurcoaches vormen de 'schakel' tussen scholen en aanbieders of ondersteunende instellingen. Zij onderhouden het contact met de aanbieders en de scholen en fungeren daarbij als verbindende factor.

De cultuurcoaches inventariseren allereerst welke aanbieders in de omgeving aanbod voor scholen beschikbaar willen stellen. Vervolgens maken zij daar een overzicht van, dat ze onder alle basisscholen in de gemeente verspreiden. Scholen kiezen het aanbod uit dat overzicht en de cultuurcoaches stemmen dat vervolgens verder af met de aanbieders.

Het aanbod op het kunst- en erfgoedmenu kan lokaal verschillen. Dat is afhankelijk van de aanbieders die zich in de nabije omgeving bevinden, maar ook van de keuzes die cultuurcoaches daarin maken. Daarover zegt een van de cultuurcoaches:

<sup>6</sup> Een ICC'er is de aanjager van cultuur op school en de verbindende schakel tussen de school en de culturele omgeving.

<sup>7</sup> Het Programma CMK is een subsidieprogramma waarbij scholen en culturele instellingen in het hele land samenwerken om kunst en cultuur een vast onderdeel van het lesprogramma te maken.

***‘Ik zou het cultuurmenu omschrijven als een concept en iedereen vult dat op een eigen manier in.’***

Cultuurcoaches proberen een zo divers mogelijk aanbod samen te stellen. Een van de cultuurcoaches die wij spraken, doet dit door te variëren in ‘actieve’ en ‘passieve’ kunstvormen. Passieve kunstvormen zijn bijvoorbeeld bezoeken aan musea of cultureel erfgoed. Actieve kunstvormen zijn bijvoorbeeld zelf muziek maken of een theatervoorstelling opvoeren, of deelnemen aan het programma ‘kunstbende’<sup>8</sup>.

### **Adviseren op de inhoud**

Cultuurcoaches zetten zich ook in voor de meer beleidsmatige aspecten om cultuureducatie te bevorderen. Daarvoor hanteren ze een adviserende en inspirerende rol, waarbij ze hun kennis en expertise overbrengen op schooldirecteuren of ICC’ers. Zo ondersteunen ze bijvoorbeeld bij het opstellen van een cultuurvisie: wat wil de school? En waar heeft de school behoefte aan? Vervolgens denken ze mee over welk kunst- en cultuurprogramma van scholen daar het best op aansluit.

Daarnaast kunnen cultuurcoaches docenten helpen bij de invulling van het lesaanbod, door bijvoorbeeld trainingen te geven. Zo verzorgt een van de cultuurcoaches die wij spraken regelmatig lessenreeksen voor docenten. Met als doel hen te inspireren en in staat te stellen zelf die lessen te geven. In die lessenreeksen draait het voornamelijk om het overbrengen van inhoudelijke kennis over kunst en cultuur, want het didactische aspect van lesgeven kunnen docenten zelf heel goed. Daarover zegt een van de cultuurcoaches:

***‘Ik geef ook lessenreeksen waarvan ik de eerste geef, de tweede geven we samen om en om, en de derde geven zij en maken het af. En ik zit daar dan om feedback te geven. Kijk, docenten kunnen het meestal altijd wel, alleen ze durven meestal niet. Dat is het grappige, want kunstonderwijs is niet heel veel anders dan lesgeven. Het is alleen “wat” doe je, maar “hoe” doe je het is vrij vergelijkbaar met goed onderwijs geven.’***

## **4.5 Cultuurbeoefening in de vrije tijd stimuleren**

Het uitgangspunt bij het stimuleren van de cultuurparticipatie is dat cultuurcoaches zich richten op de inwoners die niet of beperkt deelnemen aan kunst- en cultuuractiviteiten én voor wie deelname aan cultuur niet vanzelfsprekend is. Ze doen dit doorgaans op twee manieren.

### **Activiteiten opzetten**

Een van de manieren waarop cultuurcoaches de cultuurparticipatie stimuleren, is door activiteiten te organiseren of op te zetten. Zo organiseert een van de

<sup>8</sup> Kunstbende is een creatief platform waar jongeren van 13-19 jaar workshops en masterclasses kunnen volgen in acht categorieën: Dans, DJ, Expo, Fashion, Film, Muziek, Taal en Theater.

cultuurcoaches die wij spraken een cultuurexpeditie voor ‘nieuwe Nederlanders’. Tijdens de cultuurexpeditie bezoekt de cultuurcoach samen met de deelnemers een aantal lokale culturele erfgoedinstellingen, waarbij het draait om inburgering en het aanleren van de Nederlandse taal en cultuur. Een andere veelgenoemde activiteit is het organiseren van cultuurcafés.

### **Zichtbaarheid van het cultuuraanbod voor kinderen en jongeren vergroten**

Cultuurcoaches stimuleren de cultuurparticipatie bij inwoners door het lokale kunst- en cultuuraanbod zichtbaar te maken. Daarvoor gebruiken ze bijvoorbeeld een platform waarop alle sportieve en creatieve aanbieders voor kinderen tot 12 jaar uit de gemeente zowel online als in een boekje zichtbaar zijn. Cultuurcoaches zorgen er dan voor dat deze boekjes worden verspreid onder scholen en ouders en op andere plekken in de gemeente.

## **4.6 Kunst- en cultuuraanbieders ondersteunen**

Bij het ondersteunen van kunst- en cultuuraanbieders staat volgens de cultuurcoaches die wij spraken de relatie centraal. Dat betekent dat ze proberen goede contacten te onderhouden met aanbieders, zodat ze op de hoogte blijven van wat er bij hen speelt.

### **De zichtbaarheid van aanbieders vergroten**

Een veelgenoemd voorbeeld waar cultuurcoaches de aanbieders bij ondersteunen, is het vergroten van hun zichtbaarheid. Dat doen ze uiteraard door het aanbod onder de aandacht te brengen. Cultuurcoaches ondersteunen aanbieders hierbij door bijvoorbeeld een (online) platform te ontwikkelen (en te beheren). Daarop zijn alle aanbieders in de gemeente zichtbaar met hun aanbod. Een andere manier is door flyers over specifiek aanbod te ontwerpen en te verspreiden onder potentiële doelgroep(en).

### **Aanbieders met elkaar verbinden**

De verbindende rol van cultuurcoaches komt tot uiting doordat ze aanbieders onderling verbinden, zodat zij ook elkaar kunnen aanvullen en helpen bij bepaalde vraagstukken. Daarover zegt een van de cultuurcoaches:

***‘De aanbieders elkaar laten leren kennen, zodat ze weten wie er allemaal zijn in de wijk, dat ze weten van elkaar wat het aanbod is en dat ze ook samen kunnen optrekken als ze iets nieuws willen organiseren. En heel vaak blijkt dat niet het geval te zijn. Heel vaak zijn het allemaal eilandjes en iedereen heeft zijn eigen aanbod maar weet niet echt van elkaar af.’***

Om de verbinding tussen de aanbieders te stimuleren, organiseren cultuurcoaches netwerkbijeenkomsten, waarbij telkens een thema centraal staat. Daar sluiten ook andere relevante partijen uit de wijk/dorpskern bij aan, zoals scholen, kinderopvangorganisaties of jongerenwerkers.

De invulling van zo'n bijeenkomst hangt af van de vraag die onder de cultuuraanbieders leeft. Bij een netwerk dat elkaar niet of minder goed kent, draait het vaak om kennismaking en het bepalen van een gezamenlijke doelstelling of visie. Bij een netwerk dat elkaar al (beter) kent, staan meestal meer inhoudelijke thema's centraal, zoals 'talentgericht werken'.

# Opbrengsten

In dit hoofdstuk staan we stil bij de opbrengsten die cultuurcoaches hebben gerealiseerd met hun werkzaamheden.

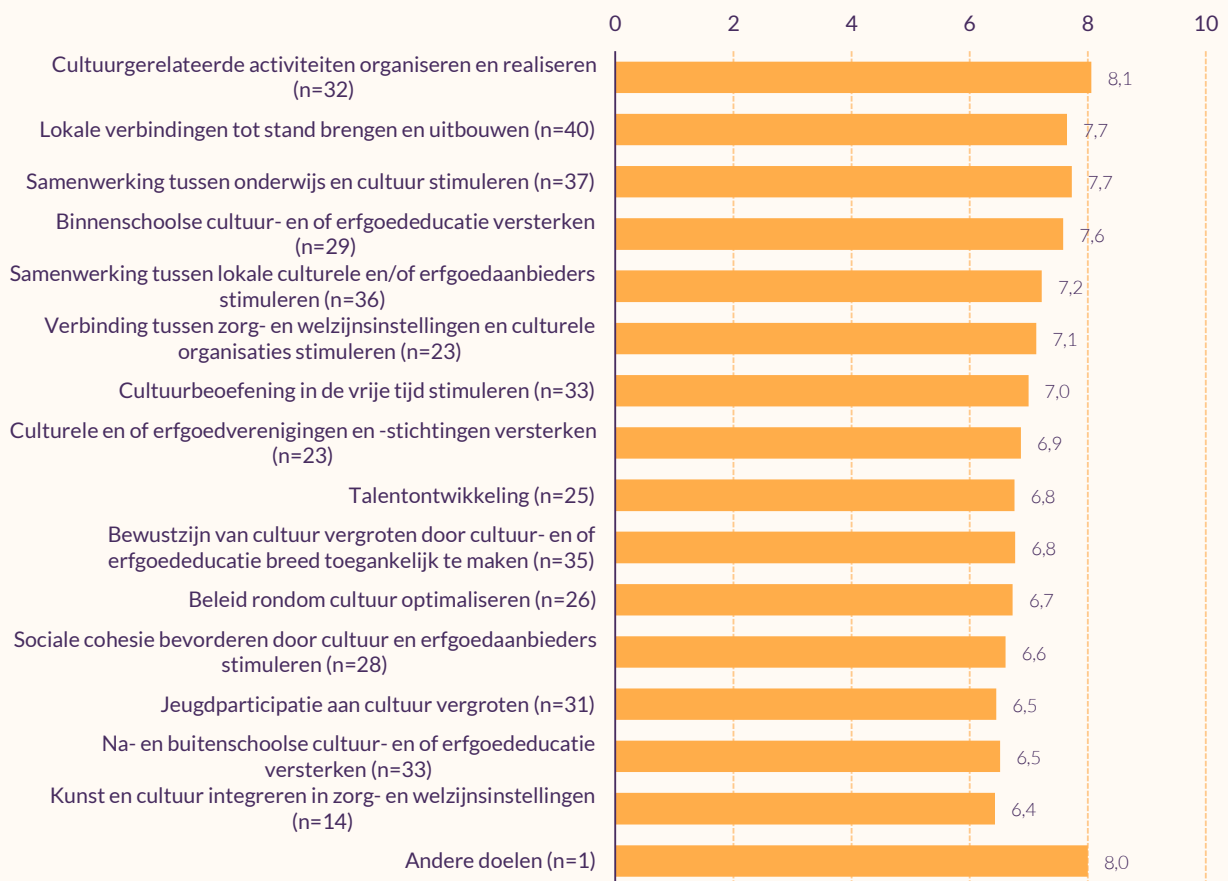
## 5.1 Resultaat op de doelen

In de peiling hebben we cultuurcoaches gevraagd naar het resultaat dat zij hebben geboekt op de doelen waar zij aan werken. Ze geven de hoogste score aan 'cultuurgerelateerde activiteiten organiseren en realiseren' (8,1; **figuur 5.1**).

**Figuur 5.1**

**Behaalde resultaten\* op de doelen, volgens cultuurcoaches\*\***

(gemiddelde rapportcijfers, n=45, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder cultuurcoaches, voorjaar 2025.

- \* Het resultaat konden respondenten beoordelen op een 10-punts-Likertschaal: 1 = geen resultaat, 10 = doel behaald.
- .. Let op: het aantal cultuurcoaches (45) dat de resultaten heeft gescoord met een rapportcijfer, is slechts een klein deel van de totale beroepsgroep. Interpreteer de gemiddelde scores daarom met enige voorzichtigheid.

Daarnaast scoren de cultuurcoaches hun resultaten relatief hoog op het tot stand brengen van lokale verbindingen (7,7). Hier zien we een groot verschil tussen de hoogste en laagste score. De hoogste gegeven score is een 9 en de laagste een 4.

Hun opbrengst voor het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs en cultuur scoren de cultuurcoaches met een 7,7. Ook hier zien we een groot verschil tussen de hoogste en laagste score. De hoogste is een 9, de laagste een 2.

## 5.2 Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen

Een van de doelen waar cultuurcoaches hoog op scoren én die centraal staan in al hun werkzaamheden, is het stimuleren van lokale verbindingen (7,7; **figuur 5.1**).

### Samenwerking tussen cultuuraanbieders

Volgens de cultuurcoaches die wij spraken, leiden de netwerkbijeenkomsten (om de samenwerking tussen de aanbieders te stimuleren) tot (betere) samenhang onder de aanbieders. Zo kunnen zij samen problemen oplossen en elkaar helpen bij dingen waar ze tegenaan lopen. Daarnaast zijn ze meer op de hoogte van elkaars aanbod. Hierdoor ontstaan mooie initiatieven als gezamenlijke webpagina's of flyers. Dat maakt het kunst- en cultuuraanbod zichtbaarder voor inwoners.

### Zichtbaarheid van de cultuurcoaches

Door hun rol als 'verbinder' hebben cultuurcoaches contact met veel verschillende partijen en organisaties uit het lokale culturele veld. Veel cultuurcoaches die wij spraken, geven aan dat hun zichtbaarheid steeds groter is. De cultuurcoach is een duidelijk aanspreekpunt voor allerlei vragen rondom cultuur. Zo weten cultuur- en erfgoedaanbieders en andere lokale culturele organisaties hen steeds beter te vinden met vraagstukken of initiatieven. Daarover zegt één van de cultuurcoaches:

*'En dat is eigenlijk wat je wil als cultuurcoach, dat je niet constant hoeft te leuren voor contact, maar dat ze ook jou opzoeken en zeggen: "ik heb een plan, wat vind jij ervan?" En ik merk wel dat dat het beste werkt. Echt die contacten warm houden en dat wanneer ze een project starten, dat het eerste waar ze aan denken: "o, ik ga [naam] even bellen, misschien heeft die nog ideeën of kan ik het even overleggen".'*

### Verbinding met andere domeinen binnen de gemeentelijke organisatie

Het vervlechten van gemeentelijke domeinen gebeurt soms nog (te) weinig volgens de cultuurcoaches. Toch zien we een aantal goede voorbeelden :

*'Ik vind het heel erg belangrijk om die verbinding aan te gaan met sport, omdat we veel meer overeenkomsten hebben dan we denken. Sportcollega's die zien dat niet zo heel erg goed, maar die proberen wel actief mij om input te vragen, dus dat vind ik heel fijn.'*

### 5.3 Cultuureducatie op en rond scholen stimuleren

De cultuurcoaches in de peiling zijn wisselend positief over de opbrengsten op dit gebied. Hun resultaten op 'het stimuleren van samenwerking tussen cultuur en het onderwijs' en 'de binnenschoolse kunst- en erfgoededucatie versterken' beoordelen ze positief (respectievelijk 7,7 en 7,6; **figuur 5.1**). Over 'de na- en buitenschoolse kunst- en of erfgoededucatie versterken' zijn ze minder positief (6,5; **figuur 5.1**).

Dit blijkt ook uit onze gesprekken met cultuurcoaches, waarin we hen vroegen naar de opbrengsten van hun inzet. Het belangrijkste resultaat dat daaruit naar voren kwam, is meer bewustzijn bij scholen om kunst en cultuur in het onderwijs toe te passen. Zo proberen scholen hun bestaande lesaanbod steeds meer te verrijken met het kunst- en cultuuraanbod in de regio. Onder meer door gebruik te maken van het kunst- en erfgoedmenu, dat cultuurcoaches hebben samengesteld.

Sommige cultuurcoaches boeken resultaat op scholen waar cultuur- en erfgoededucatie nog niet vanzelfsprekend is. Zo leggen ze contact met scholen waarvan de schoolbesturen sceptisch tegenover de waarde van kunst en cultuur staan, en weten ze daar kunst- en cultuuraanbod te introduceren:

*'Ik vind een heel goed doel wat daarin bereikt is: wij hebben een school in [plaatsnaam] en dat ligt echt helemaal aan de andere kant van de gemeente. Dat is een school op reformatorische grondslag en daar hebben we het voor elkaar gekregen, dat er nu al voor het vijfde jaar dramalessen worden gegeven. Want eigenlijk hoort dat niet thuis op zo'n school.'*

### 5.4 Cultuurbeoefening in de vrije tijd stimuleren

Op verschillende manieren zijn cultuurcoaches bezig om mensen die achterblijven in cultuurdeelname, in aanraking te laten komen met kunst en cultuur. Zo werken ze aan het stimuleren van cultuurparticipatie in de vrije tijd. Cultuurcoaches geven zichzelf een 7 voor het resultaat dat zij boeken op dit doel. Ze proberen deze groepen onder meer te bereiken door cultuurgerelateerde activiteiten te organiseren (8,1; **figuur 5.1**).

#### Activiteiten organiseren

Cultuurcoaches steken veel energie in het organiseren van cultuurgerelateerde activiteiten en zijn daar dus ook best tevreden over. Ze hopen hiermee mensen te stimuleren tot structurele cultuurdeelname. Dat zie je bijvoorbeeld terug in de toepassing van het 'leer-ecosysteem' (vanuit meerdere perspectieven bekijken wat er nodig is, zodat mensen deelnemen aan cultuur).

Toch blijft het volgens de cultuurcoaches lastig om de participatie daadwerkelijk te verhogen. Ze geven zichzelf een 6,5 voor het doel 'jeugdparticipatie aan cultuur vergroten' (**figuur 5.1**).

### Cultuurdeelname leidt tot sociale cohesie

De cultuurcoaches die wij spraken, geven aan dat hun inzet zorgt voor verbinding tussen mensen. Dit benadrukt de kracht van cultuur om verbinding te creëren. Zo is muziek uitermate geschikt om contact tussen leeftijds- en doelgroepen te stimuleren. Een voorbeeld komt vanuit een project voor jongeren en ouderen dat een cultuurcoach organiseert in samenwerking met jongeren, de gemeente en een verzorgingstehuis. De cultuurcoach zegt hierover:

*'Dat jongeren- en ouderenproject was echt heel duidelijk een resultaat waar ik gewoon echt zag dat er gewoon hele mooie verbindingen werden gemaakt tussen generaties. [...] Er is een man, een jazztrompettist van 85, die dan in één keer een meisje van 18 ontmoet en die gaan dan nu samen muziek maken, weet je wel.'*

## 5.5 Meetbaarheid van opbrengsten

De cultuurcoaches die wij spraken, geven aan dat het lastig is om meetbare en concrete opbrengsten te noemen van hun werk. De effecten van deelname aan kunst en cultuur zijn volgens veel cultuurcoaches lastig (in cijfers) uit te drukken:

*'Deelname aan kunst en cultuur is niet altijd te meten, het is ook iets wat je ziel roert of iets wat aangaat bij een kind of zo. Dat is denk ik belangrijk om mee te nemen: het is niet altijd meetbaar, je moet het soms ook kunnen voelen.'*

Toch proberen cultuurcoaches zoveel mogelijk gegevens en resultaten te verzamelen. Zo houden ze bij hoeveel cultuuraanbieders aanwezig zijn tijdens netwerkbijeenkomsten, met hoeveel aanbieders ze regelmatig contact hebben en hoeveel kinderen er deelnemen aan cultuurgerelateerde activiteiten.

Sommige cultuurcoaches besteden in hun verantwoording expliciet aandacht aan succesverhalen. Zo verzamelt één cultuurcoach het hele jaar door citaten van deelnemers aan activiteiten. Aan het eind van het jaar gebruikt de cultuurcoach die in een rapportage die naar de gemeente gaat:

*'Dan zeggen [deelnemers aan de activiteit] wel waarom ze hier terecht gekomen zijn, waarom ze dat belangrijk vinden. Dat zijn natuurlijk mooie quotes die je mee kan nemen in je rapportages naar de gemeente toe, zeg maar. En voor de rest probeer ik wel, kijk, ik hou tellingen bij voor mezelf. Dus als ik een vraag binnenkrijg van een aanbieder, dan houd ik een telling bij van: deze vraag gehad, daar ging het over. Dat is een soort relatiebeheersysteem wat ik erop na houd. Dus ja, dan probeer je iets wat niet meetbaar is, een beetje meetbaar te maken.'*

# Toekomst

In dit hoofdstuk kijken we naar de kansen en uitdagingen die voor cultuurcoaches in het verschiet liggen.

## 6.1 Uitdagingen

### Onzekere toekomst

Beleidsmedewerkers beschouwen de BRC-gelden soms als onzeker, omdat de bestuurlijke afspraken over de regeling worden vastgesteld voor vier jaar. Daarom durven zij niet altijd plannen te maken die die looptijd overschrijden.

Ook sommige cultuurcoaches die wij spraken, vinden hun toekomst onzeker, omdat de cultuursector erg vatbaar is voor bezuinigingen. Zo beschikken cultuurcoaches vaak al over relatief weinig uren. Met nóg minder uren wordt het lastig om dezelfde werkzaamheden te blijven doen.

We spraken een aantal cultuurcoaches die al wisten dat hun baan zou verdwijnen of hier serieuze zorgen over hadden. Zo zegt een van de cultuurcoaches:

*'In 2026 moet er flink bezuinigd worden. En hier in de gemeente heeft sport een hogere status dan cultuur. Heb ik dan nog een baan? Ik heb geen idee.'*

Deze cultuurcoach doelt op de financiële uitdagingen voor gemeenten door de herstructurering van het gemeentefonds. Deze herstructurering betekent dat gemeenten in 2026 minder geld te besteden hebben. Hoewel het Rijk in de voorjaarsnota van 2025 compensatiemaatregelen heeft getroffen, zijn de financiële uitdagingen voor gemeenten daarmee niet verdwenen.

### Sport versus cultuur

Het citaat hierboven gaat ook over de verhouding tussen sport en cultuur. Volgens enkele beleidsmedewerkers cultuur die wij spraken, bestaat er op lokaal niveau een spanningsveld tussen de aandacht voor sport en cultuur. Beide worden binnen de BRC gefinancierd uit hetzelfde potje, waardoor er soms 'getouwtrek' plaatsvindt om financiële middelen. Deze beleidsmedewerkers cultuur zijn daarom bezig om de meerwaarde van de cultuursector en de cultuurcoaches zichtbaar te maken voor lokale beleidsbepalers.

### Jongeren en middelbare scholieren bereiken

Meerdere cultuurcoaches geven aan dat zij het lastig vinden om jongeren in de voleeftijd te bereiken. Na de basisschool verdwijnen jongeren vaak uit beeld. Een aantal cultuurcoaches die wij spraken, geeft aan dat jongeren vanaf een bepaalde

leeftijd gewoon minder zin hebben om extra activiteiten als kunst en cultuur te ondernemen.

Maar in de interviews komt ook terug dat cultuurcoaches die bezig zijn met het stimuleren van cultuureducatie, het soms lastig vinden om contact te krijgen met scholen uit het vo. Eén cultuurcoach heeft het idee dat schoolbesturen in het vo andere prioriteiten hebben en niet mee willen doen aan aanvullende cultuurgerelateerde activiteiten. Ook hebben veel scholen al docenten voor vakken als muziek en drama, waardoor ze wellicht minder de urgentie voelen van aanvullend kunst- en culturaanbod.

Andere cultuurcoaches geven aan dat zij juist wel goed contact hebben met de middelbare scholen. Volgens één cultuurcoach helpt het bijvoorbeeld om echt specifieke uren te hebben voor het stimuleren van cultuureducatie in het vo. Ook is er een gemeente waar cultuurcoaches meer een makelaarsfunctie vervullen binnen het vo, en minder echt op de scholen komen. Zij verbinden het vo aan andere partijen in de gemeente, maar zijn dus minder met de individuele leerlingen bezig.

### **Risico om veel taken zelf uit te voeren**

Volgens de cultuurcoaches beschikken zij over een beperkt aantal contracturen. Daardoor is het niet altijd mogelijk om al het werk uit te voeren dat ze willen doen. Vanwege het beperkte aantal uren en hun verbindende rol als ‘spin in het culturele web’, moeten cultuurcoaches vaak zoeken naar de juiste balans tussen zelf taken uitvoeren en werkzaamheden coördineren.

De cultuursector is een sector die zich kenmerkt door (veel) vrijwilligers, terwijl de cultuurcoach een professional is. Daardoor wordt bij de organisatie van activiteiten al snel gekeken naar de cultuurcoaches. Vanwege hun kennis en expertise, maar ook omdat zij meer tijd beschikbaar hebben om aan cultuur te besteden. Over de zoektocht naar deze balans zegt een cultuurcoach:

*‘Vervolgens merk je dan dat wordt gezegd: “maar we hebben jouw expertise nodig en jij kent iedereen”. En ja goed, uiteindelijk voel je dan ook een soort verantwoordelijkheid, want dan is dat balletje gaan rollen en dan is het ook wel moeilijk om eruit te stappen. En dan zeg ik wel: “ja, maar het is echt de bedoeling dat jullie het dan nu zelf gaan oppakken”.’*

### **Cultuur geen basistaak voor onderwijs**

Volgens de cultuurcoaches die wij spraken, ligt de focus binnen het onderwijs vaak op onderdelen die als belangrijker worden gezien, zoals taal en rekenen. Verschillende cultuurcoaches geven aan dat scholen cultuureducatie niet als een basistaak van het onderwijs zien. Daardoor is het volgens cultuurcoaches vaak lastig om scholen in een actiestand te krijgen.

## 6.2 Kansen

### **Samenwerking met andere gemeentelijke domeinen en organisaties**

Cultuurcoaches zien kansen in samenwerkingen met andere gemeentelijke domeinen, zoals het sociaal domein en in specifieke zin de afdeling sport. Vanwege de reële dreiging van cultuurbezuinigingen zien cultuurcoaches kansen om krachten te bundelen. En daardoor inspanningen op het gebied van cultuureducatie en -participatie en verenigingsondersteuning te borgen.

Verder geeft een cultuurcoach aan dat er op het mbo steeds meer aandacht komt voor burgerschapsonderwijs. Deze cultuurcoach ziet een kans om cultuur hierop aan te haken, en hierbij de verbinding met het mbo te zoeken. Zo komen mbo-studenten toch in aanraking met kunst en cultuur, terwijl dit uit het burgerschapsonderwijs-potje betaald wordt.

In algemene zin vindt een aantal cultuurcoaches die we interviewden het belangrijk dat de samenwerking en het contact met schoolbesturen, lokale organisaties en partijen binnen de gemeentelijke politiek goed zijn. Cultuur moet breed gedragen worden binnen de gemeente, zeggen zij. Daarvoor is het belangrijk om dit soort lijntjes kort te houden, zodat ook duidelijk is en blijft wat cultuur allemaal oplevert.

Cultuurcoaches zijn overtuigd van de positieve effecten van kunst en cultuur op de gezondheid en het mentale welzijn van mensen. Voor deze thema's is ook veel beleidsaandacht. Er ligt daarom een kans om de positieve effecten van kunst en cultuur op dit thema beter in beeld te brengen, en zo de meerwaarde van kunst- en cultuurdeelname duidelijker te maken. Dit kan ook leiden tot meer samenwerkingen met partijen die actief zijn op dit thema. En tot een duidelijker motief voor gemeenten om geld te investeren in kunst en cultuur.

### **Ondersteuning en intervisie**

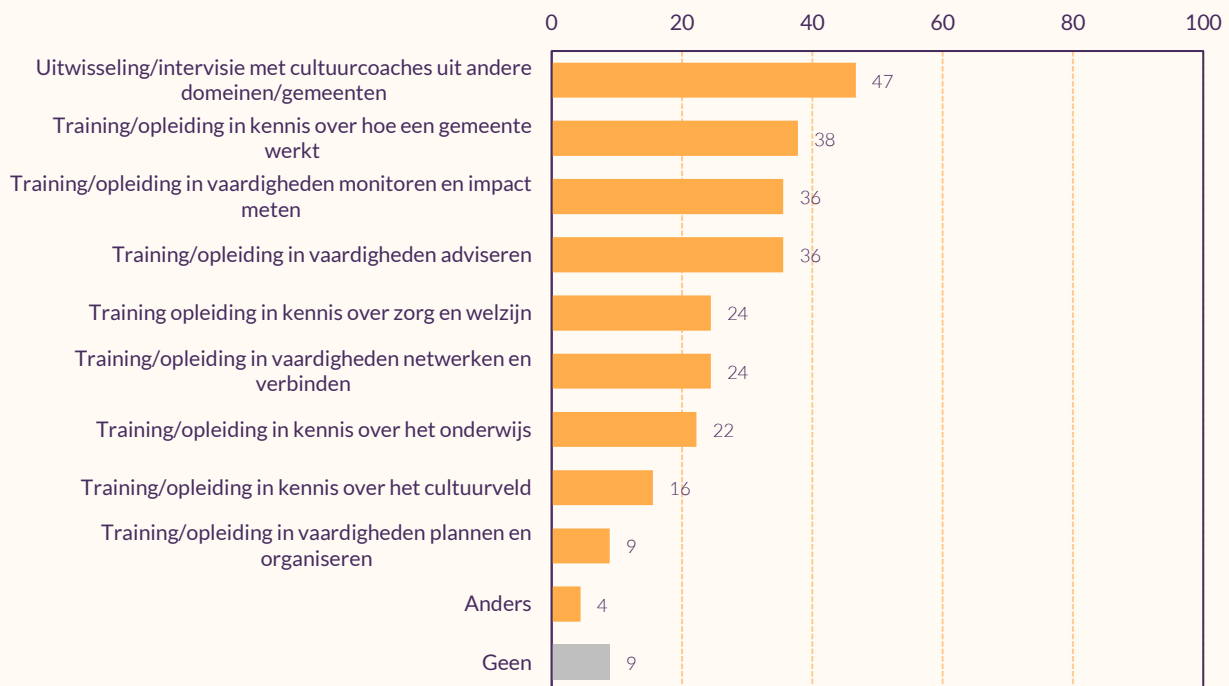
Uit de interviews blijkt dat provinciale steuninstellingen voor cultuur belangrijk zijn voor cultuurcoaches, omdat die een plek bieden voor netwerken, intervisie en scholing. Die intervisie is belangrijk, omdat veel cultuurcoaches die wij spraken binnen hun gemeente de enige cultuurcoach zijn. Uitwisseling met andere cultuurcoaches binnen dezelfde gemeente is daardoor niet mogelijk. De provinciale cultuurinstellingen bieden die uitwisseling wel en zijn daarmee belangrijk voor de ontwikkeling van cultuurcoaches.

We hebben de cultuurcoaches in de vragenlijst ook gevraagd welke ontwikkelbehoefte zij nog hebben. Ze behoefte hebben aan uitwisseling en intervisie met cultuurcoaches uit andere domeinen en gemeenten (**figuur 6.1**). Hoewel de provinciale steuninstellingen en LKCA hier al waardevolle aandacht aan besteden, heeft ongeveer de helft (47%) van de cultuurcoaches behoefte aan ontwikkelmogelijkheden op dit gebied.

**Figuur 6.1**

**Aandeel cultuurcoaches dat behoefte heeft aan vormen van kennisuitwisseling en training**

(in procenten, n=45)



Bron: Mulier Instituut, peiling onder cultuurcoaches, voorjaar 2025.

Bijna alle cultuurcoaches (91%) hebben behoefte aan minimaal één van de genoemde ondersteuningsmogelijkheden uit **figuur 6.1**. Dit geeft aan dat er nog kansen liggen om de vaardigheden van cultuurcoaches verder te ontwikkelen.

Wellicht liggen er ook mogelijkheden in de ondersteuning vanuit LAB (Landelijke Academie Buurtsportcoaches). Zij bieden meer algemene scholing voor BRC-functionarissen, waar cultuurcoaches ook profijt van kunnen hebben. Deze ondersteuningsmogelijkheid is niet ter sprake gekomen in de interviews.

# Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste conclusies van ons onderzoek naar de cultuurcoach. We verbinden de bevindingen over de doelen, werkzaamheden, opbrengsten en toekomst van de cultuurcoach met elkaar. Zo bezien we de meerwaarde van de cultuurcoach en een aantal andere belangrijke aspecten van hun werk.

## 7.1 Meerwaarde cultuurcoaches

Cultuurcoaches zetten zich in om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan kunst en cultuur. Daarbij richten zij zich vaak op kinderen en jongeren die niet of beperkt deelnemen aan kunst- en cultuuractiviteiten. Cultuurcoaches houden zich minder vaak bezig met volwassenen en ouderen.

### Meerwaarde in en rond het onderwijs

De focus van cultuurcoaches ligt hoofdzakelijk op het bereiken van kinderen en jongeren. Dit doen zij veelal door verbinding te maken met het onderwijs. Ze zijn voornamelijk actief in het basisonderwijs en in de helft van de gemeenten ook in het voortgezet onderwijs.

Cultuurcoaches geven zelf aan dat ze het meeste resultaat boeken bij het stimuleren van cultuureducatie binnen scholen. Zo weten ze scholen te ondersteunen bij het opstellen van een cultuurvisie en cultuur- en erfgoedaanbieders beter te verbinden aan scholen via bijvoorbeeld een kunst- en erfgoedmenu. Over het algemeen zetten cultuurcoaches zich in om het bewustzijn van de meerwaarde van kunst en cultuur op scholen te vergroten.

### Meerwaarde in lokale verbindingen

Bij het bevorderen van kunst- en cultuurdeelname brengen cultuurcoaches vaak lokale verbindingen tot stand of bouwen ze deze uit. Zo richten ze zich bijvoorbeeld ook vaak op cultuuraanbieders. Dit heeft geresulteerd in meer samenwerking tussen aanbieders en meer inzet van cultuur voor maatschappelijke doelen, zoals nieuwe Nederlanders laten inburgeren. De cultuurcoaches zetten zich in om zichtbaar te zijn, wat ze in staat stelt verbindingen te maken met en tussen partijen.

## 7.2 Lokale verschillen bij de inzet

Cultuurcoaches werken aan dezelfde globale doelen uit de BRC, maar de invulling daarvan op lokaal niveau verschilt. Gemeenten kiezen vaak op hoofdlijnen waarop ze moeten inzetten, zoals het stimuleren van cultuureducatie of cultuurbeoefening in de vrije tijd, maar werkgevers en cultuurcoaches concretiseren dit zelf.

Door deze lokale verschillen is de beroepsgroep cultuurcoach gevarieerd. Het voordeel daarvan is dat er lokaal maatwerk mogelijk is en de inzet effectief is en

aansluit bij de lokale context. Het nadeel (met name voor gemeenten en het Rijk) is dat monitoring van het profiel cultuurcoach lastig is. Dé cultuurcoach lijkt namelijk niet te bestaan. Dat maakt het lastig de resultaten van de inzet van cultuurcoaches inzichtelijk te maken.

## 7.3 Financiering cultuurcoaches

### Verdeling van het geld

Gemeenten mogen in principe zelf bepalen hoe zij de inzet van BRC-functionarissen vormgeven. Zo kunnen ze lokaal bepalen waar de inzet het meest nodig is. Dit betekent ook dat gemeenten zelf de vrijheid hebben om de BRC-gelden te verdelen zoals zij dat het meest geschikt vinden binnen hun gemeente.

Doordat een vaste verdeling van de financiering ontbreekt, zien we op lokaal niveau soms een spanningsveld ontstaan tussen financiering vanuit de BRC voor sport en voor cultuur. Zo vindt er soms 'getouwtrek' plaats om de financiële middelen uit de BRC. Overigens wil dit niet zeggen dat er de sectoren cultuur en sport slecht samenwerken, maar hier zit volgens de cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur die we spraken soms wel ruimte voor verbetering.

### Bezuinigingen

Mogelijke bezuinigingen kunnen grote gevolgen hebben voor de inzet van cultuurcoaches. Cultuurcoaches hebben ook duidelijk voor ogen welke gevolgen die bezuinigingen voor hen kunnen hebben. Daarom noemen cultuurcoaches en beleidsmedewerkers cultuur het belang van behoud van financiële middelen voor cultuur.



# Bronnen

Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Boom Lemma.

Baggen, W., Van Stam, W., Keijzer, M., Greeven, A., & Gómez Berns, A. (2024). *De buurtsportcoach: profiel van de Brede Regeling Combinatiefuncties*. Mulier Instituut.

Bronkhorst, P., Keijzer, M., Derix, N., Van Stam, W., & Gómez Berns, A. (2025). *De combinatiefunctionaris onderwijs: profiel van de Brede Regeling Combinatiefuncties*. Mulier Instituut.

Goosens, L., Braam, H., & Van Miert, M. (2025). *Culturele leerecosystemen: wat vier jaar onderzoek ons brengt*. LKCA.

Gómez Berns, A. Bronkhorst, P., Wessels, W., & Van Stam, W. (2025). *Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2024*. Mulier Instituut.

Keijzer, M., Van Stam, W., Baggen, W., Greeven, A., & Gómez Berns, A. (2024). *De clubontwikkelaar: profiel van de Brede Regeling Combinatiefuncties*. Mulier Instituut.

Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst [LKCA] (2025). *Cultuurcoach*.

Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst [LKCA] (2019; bijgewerkt 2024). [WHO bevestigt: kunst en cultuur bevorderen de gezondheid](#).

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport., Vereniging Sport en Gemeenten en Vereniging van Nederlandse Gemeenten., NOC\*NSF, & Platform Ondernemende Sportaanbieders. (2022). *Hoofdlijnen Sportakkoord II: Sport versterkt*.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2023a). *Regeling specifieke uitkering sport en bewegen, gezondheidsbevordering, cultuurparticipatie en de sociale basis 2023–2026*.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2023b). *Bestuurlijke afspraken Brede Regeling Combinatiefuncties 2023-2026*.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport., Gemeenten en GGD'en, & Zorgverzekeraars (2023). *GALA: Gezond en Actief Leven Akkoord*.

Sportindebuurt (z.d.-a). *Leeswijzer: Hoe gebruik ik de profieluitwerkingen Cultuurcoach*.

Sportindebuurt (z.d.-b). *Labels cultuurcoach*.

A large, thick, orange abstract line that starts from the top left, loops around, and extends towards the bottom right, dominating the left and center of the page.

Walter Baggen  
[w.baggen@mulierinstituut.nl](mailto:w.baggen@mulierinstituut.nl)

Pelle Bronkhorst  
[p.bronkhorst@mulierinstituut.nl](mailto:p.bronkhorst@mulierinstituut.nl)

Wikke van Stam  
[w.vanstam@mulierinstituut.nl](mailto:w.vanstam@mulierinstituut.nl)

Angelina Gómez Berns  
[a.gomezberns@mulierinstituut.nl](mailto:a.gomezberns@mulierinstituut.nl)