

Gezocht: lid van het bestuur

Stichting WestlandTheater De Naald

De uitdaging:

Inleiding

Sinds 1 januari 2014 is door verzelfstandiging de nieuwe organisatie Stichting WestlandTheater De Naald ontstaan. Deze organisatie verbindt de aanwezige kennis en kunde binnen de theaterexploitatie en is een krachtige speler op het gebied van het culturele aanbod van professionele theatervoorstellingen, filmprogrammering en het bieden van een podium voor (lokale) amateurkunsten. Daartoe maakt zij gebruik van eigentijdse inzichten en cultureel ondernemerschap.

Als eigentijdse uitvoerder is de Stichting een van de culturele samenwerkingspartners van de gemeente.

De organisatie kende in 2017 ruim 15 fte's, exclusief seizoenskrachten, aangestuurd door een programmeur/directeur die in dienst is van de organisatie. De begroting van het theater is ca. € 2,6 miljoen waarvan € 1.2 miljoen gemeentelijke subsidie. Daarvoor programmeert zij 135 theatervoorstellingen, 900 bioscoopvoorstellingen en 80-100 diverse culturele- en commerciële verhuringen.

Besturingsprofiel

De Stichting kent een bestuurs- en directiemodel. Op dit moment bestaat het bestuur uit 4 personen; het bestuur wil dit vanaf 2019 uitbreiden tot 5 personen.

In de rolverdeling tussen directie en bestuur doet de directeur voorstellen over de koers en richting van de organisatie. Het bestuur ziet er op toe dat de directie haar taken op een adequate manier uitvoert en stelt tevens in overleg met de directeur een bestuurs- en directiereglement vast.

Belangrijke beleidsbeslissingen behoeven de goedkeuring van het bestuur. Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak op het belang van de organisatie en haar culturele doelstelling en weegt daartoe behoeften en wensen van belanghebbenden af, met name:

- Inwoners, verenigingen en organisaties binnen de gemeente Westland als vrager (bezoekers/afnemers/deelnemers) binnen het spectrum van het culturele aanbod;
- de gemeente in de rol van beleidsontwikkelaar en opdrachtgever;
- medewerkers van de organisatie;
- samenwerkingspartners, zoals Cultuurweb Westland en de Bibliotheek Westland.

Het bieden van transparantie en het afleggen van verantwoording aan de gemeente en aan de lokale samenleving is en blijft van groot belang.

De Governance Code Cultuur wordt gevolgd. Hiervoor wordt ook verwezen naar het jaarverslag 2017 op de website.

Kerntaken bestuur

In onderstaand profiel worden de kerntaken van het bestuur voor de organisatie beschreven.

Het bestuur heeft vier kerntaken:

1. Benoemen, beoordelen, schorsen en ontslaan van de directeur

- Bij vacature: vaststellen van het profiel van de directeur, uitvoeren van de werving en selectie;
- Het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden van de directeur;
- Jaarlijks beoordelen van de directeur

2. Toezicht uitoefenen op (het beleid van) de directeur en de algemene gang van zaken

- Het beoordelen van de prestaties en resultaten (financieel en maatschappelijk) van de organisatie. Aan de hand hiervan worden de gewenste verbeterpunten op hoofdlijnen aangegeven aan de directeur. Beoordelen of deze hoofdlijnen, SMART geformuleerd, terugkomen in het door de directeur opgestelde vierjarige beleidsplan en het jaarplan.
- Bewaken en beoordelen van de culturele taken en exploitatietaken
- Beoordelen van directiebesluiten met name op basis van consistentie en belangenafweging;
- Beoordelen of de dienstverlening en het productaanbod daadwerkelijk aansluit op de behoeften van de doelgroepen (gebruikers en bezoekers) o.a. door middel van het door de directeur uit laten voeren van tevredenheidsonderzoeken
- Benoemen van de externe accountant
- Periodiek overleg met de personeelsvertegenwoordiging (PvT).

3. (Goed)keuren van besluiten van de directeur

Het (mede) opstellen van en/of goedkeuren van de in de statuten aangegeven besluiten , o.a.

- Missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenramingen
- Het jaarplan en de daarbij behorende begroting, diensten en productaanbod
- Het jaarverslag en de jaarrekening.

4. Het adviseren van de directeur

Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de directeur over de diverse beleidsaspecten en de beheer en exploitatietaken. Tijdens, maar ook naast de formele bijeenkomsten met de directeur zal het bestuur, o.a. op basis van signalen die hem bereiken, de directeur kritisch en op een open wijze bevragen en adviseren. Het bestuur levert stof tot nadenken voor de directeur, met inachtneming van ieders rollen en verantwoordelijkheden. De directeur voelt zich door het bestuur uitgedaagd in zijn cultureel ondernemerschap.

Profiel Bestuur

Om de hiervoor geschetste kerntaken goed te kunnen uitvoeren worden algemene en specifieke eisen gesteld aan het bestuur als collectief en individueel.

Basisvereisten bestuur als collectief

- onderschrijft de gemeentelijke uitgangspunten, onder andere zoals vastgelegd in het verzelfstandigingsplan 2013;
- heeft een onafhankelijke positief-kritische grondhouding ten opzichte van de directie;
- kijkt op hoofdlijnen en vanuit een breed perspectief (vanuit verschillende gezichtspunten van de diverse belanghebbende partijen) naar zaken die van belang zijn voor de organisatie en diens opdracht en is in staat om een evenwichtige afweging van de diverse belangen te maken;
- heeft zicht op en respecteert de onderscheidende rol van de directie;
- heeft affiniteit met beheer- en exploitatie van een theater
- heeft zicht op de ontwikkelingen in de gemeente en voelt zich betrokken bij het wel en wee van gemeente Westland;
- is kritisch met betrekking tot zijn eigen functioneren en evalueert jaarlijks het eigen functioneren.
- komt minimaal 6x per jaar in voltallige samenstelling bijeen. Bij deze vergaderingen is de directeur aanwezig. Tijdens aparte bijeenkomsten wordt het eigen functioneren van het bestuur en het functioneren van de directie besproken: hierbij is de directie niet aanwezig.

Kennis en ervaring als collectief

Ten aanzien van kennisvereisten geldt dat het bestuur als collectief moet beschikken over deskundigheid op de volgende gebieden: cultureel ondernemerschap, human resource management, huisvesting, lokale politiek en gemeentebestuur in het algemeen en financiën. Bij de samenstelling wordt hiermee rekening gehouden, teneinde een goede balans en voldoende complementariteit binnen het bestuur te bewerkstelligen. Een gedegen deskundigheid van een individu op een specifiek terrein mag er overigens niet toe leiden dat deze persoon 'eigenaar' wordt van dat specifieke terrein: alle leden van het bestuur zijn verantwoordelijk voor de beoordeling en toetsing van alle beleidsterreinen.

Voor alle leden geldt dat kennis van het lokale werkgebied en van relevante culturele ontwikkelingen essentieel is voor het kunnen uitvoeren van de toezichthoudende taken bij de organisatie.

Basisvereisten individuele leden van het bestuur

- staat bekend als een betrouwbaar, integer en onafhankelijk persoon;
- is actief in het dagelijks leven en staat midden in de samenleving;
- is bereid en in staat voldoende tijd voor de functie uit te trekken;
- heeft minimaal een HBO denk- en werkniveau;
- is bereid structureel te investeren in eigen professionalisering, door actualiteiten bij te houden en relevant studiemateriaal tot zich te nemen
- neemt de verantwoordelijkheid te voorzien in eigen informatiebehoefte;
- onderschrijft het belang van een maximum zittingsduur van twee perioden van 4 jaar;
- is in staat zelfstandig en onafhankelijk een afgewogen oordeel te vormen over het totale beleid van de organisatie;
- heeft geen conflicterende belangen in direct betrokken organisaties;
- is niet angstig om een afwijkende mening te hebben, dóór te vragen of zijn nek uit te steken en houdt zich dus niet op de vlakke. Schroomt niet om bestaande werkwijzen ter discussie te stellen en vraagt om toelichting als zaken niet duidelijk zijn;

Gedragcompetenties leden van het bestuur:

- Oordeelsvorming: op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.
- Voortgangscntrole: doen opstellen en doen uitvoeren van procedures om de voortgang van processen, taken of activiteiten van anderen en/of de voortgang van de activiteiten te bewaken.
- Visie: het hebben of ontwikkelen van een beeld van de toekomst van het theater.
- Besluitvaardigheid: beslissingen nemen met name in moeilijke situaties.
- Omgevingsgerichtheid: laten blijken goed geïnformeerd te zijn over de externe ontwikkelingen, en deze kennis benutten.
- Organisatie-sensitiviteit: zich bewust tonen van (in)formele kanalen en belangen van verschillende groepen in de organisatie, en hier in handelen rekening mee houden om doelen te bereiken.
- Samenwerken; bijdragen aan een gezamenlijk resultaat. Het delen van informatie en kennis met anderen.

Bij de werving van de bestuursleden acht het bestuur het van belang om een evenwichtige mix binnen de competenties van bestuursleden te realiseren.

Uitbreiding bestuur:

De stichting gaat een belangrijke periode tegemoet waarin besluiten moeten worden genomen over de toekomstige huisvesting van het theater. Het gebouw van De Naald is eigendom van de gemeente. De gemeente zal binnen afzienbare tijd een besluit moeten nemen over de toekomstige huisvesting. Het

bestuur zoekt thans, als aanvulling op de bestaande competenties binnen het bestuur, een kandidaat met deskundigheid en ervaring op bouwtechnisch gebied.

Honorering:

De bestuursfuncties zijn onbezoldigd. Gemaakte kosten kunnen worden vergoed.

Informatie en aanmelding:

Geïnteresseerden voor de functie lid van bestuur worden verzocht hun belangstelling kenbaar te maken aan het bestuur via de voorzitter Lars Boellaard [emailadres : boellaard@westlandpartners.nl].

Uw belangstelling, blijkend uit een motivatiebrief met cv, dient uiterlijk vrijdag 1 februari 2019 bekend te zijn.

Het bestuur van Stichting WestlandTheater De Naald
