

Pilotjaar CMD en Theater de Hofnar:

Op weg naar een gezamenlijke culturele toekomst

INHOUD

1. Inleiding
2. Werkgroepen – aan de slag
 - Opdracht voor alle werkgroepen
 - Algemeen beeld – terugkoppeling
2. Werkgroep: Cultureel Aanbod
3. Werkgroep: Marketing & Communicatie
4. Werkgroep: Administratie
5. Werkgroep: Facilitair & Gebouw
6. Organisatiestructuur

Inleiding

Het Centrum voor Muziek en Dans vervult een belangrijke functie in het culturele leven van de Valkenswaardse gemeenschap. Een professioneel team van ruim 35 docenten verzorgt een gevarieerd aanbod in vrije tijd en voor scholen in de regio, ook in het sociaal domein is de organisatie inmiddels (kleinschalig) actief. Het CMD is een onderdeel van de gemeentelijke organisatie en gehuisvest in de Hofnar, waarin ook andere culturele instellingen zoals het Theater de Hofnar, de bibliotheek en de lokale omroep zijn ondergebracht.

In het raadsbesluit van 13 april 2023 heeft de gemeenteraad het CMD de opdracht meegegeven om, naast uitbreiding met de disciplines Beeldend & Theater, het CMD functioneel samen te laten werken met Theater de Hofnar, voor de pilotperiode van maximaal twee jaar.

In deze pilotperiode onderzoeken de teams van Theater de Hofnar en het CMD of zij op inhoudelijk en organisatorisch vlak elkaar kunnen vinden met als (mogelijke) stip op de horizon het CMD en Theater de Hofnar gefuseerd tot één organisatie, met een langjarige subsidierelatie met gemeente Valkenswaard. Waarbij het CMD tevens uit de gemeentelijke organisatie zal worden ontvlochten. Dit vraagt tevens om uitwerking en oormerken van de benodigde budgetten voor de verschillende functionaliteiten: theater én kunst- en cultuureducatie.

Werkgroepen – aan de slag

Om elkaar inhoudelijk en organisatorisch te vinden zijn vanuit beide teams werkgroepen geformeerd. Uit de gehouden gezamenlijke werksessies komt een constructief en positief beeld naar voren. Deelnemers aan deze sessies zien allen de mogelijkheden en route om toe te werken naar een nieuwe organisatie. Zij delen het gevoel samen nog meer te kunnen doen en betekenen voor Valkenswaard, als aanvulling op het mooie aanbod en programma dat beide organisaties nu al brengen.

De werkgroepen zijn aan de slag gegaan op de volgende terreinen:

- Cultureel Aanbod
- Marketing & Communicatie
- Administratie
- Facilitair & Gebouw/huisvesting

Opdracht voor alle werkgroepen:

- Hoe zorgen we ervoor dat we één team worden, ook al zijn er straks twee geldstromen, we worden wel één organisatie. Ook al verandert je functie mogelijk niet, iedereen moet zich straks onderdeel gaan voelen van het nieuwe cultuurhuis van Valkenswaard.
- Behoud wat goed is en maak van één en één drie
 - Durf te dromen
 - Toets haalbaarheid en deel in korte en lange termijn in
 - Wat heb je nodig om van start te gaan
- Leg vast wat je bespreekt
- Koppel terug aan de andere werkgroepen en het kernteam
- Maak een actielijst
- Maak waar mogelijk een (ruwe) planning

Algemeen beeld – terugkoppeling

Als belangrijke randvoorwaarde voor succes kwam uit de bijeenkomsten naar voren: een gedegen en tijdige ontvlechting van het CMD uit de gemeente. Helderheid over de ontvlechting en bijkomende financiële en o.a. arbeidsrechtelijke consequenties wordt als essentieel gezien om het (onderzoeken van en voorbereiding op het) samengaan van CMD en Theater de Hofnar te laten slagen.

- Het verbinden van medewerkers wordt gezien als belangrijk
- Een goede werksfeer is belangrijk
- Een gevoel van samensmelting wordt gezien als iets positiefs
- Hoge prioriteit aan de inrichting van de interne organisatie:
 - Medewerkers vinden het van groot belang dat goed gekeken wordt naar kernkwaliteiten van bestaande medewerkers: zet de juiste mensen op de juiste plek, in hun kracht en op een plek waar ze zich prettig bij voelen.
 - Kijk (eventueel) opnieuw naar bestaande functies en hoe deze het beste ingevuld kunnen worden vanuit het bestaande team.
 - Zorg voor voldoende ruimte en tijd om nieuwe processen te realiseren. Er wordt nu op diverse functies al krapte ervaren, de werkdruk is relatief hoog.
 - De verbinding tussen de bestaande teams en organisatie wordt als belangrijk ervaren. Het is belangrijk om één team te gaan vormen en het is belangrijk om oog te hebben voor de begeleiding hiervan.
- Hoe ziet de rol van de gemeente er straks uit.
- Zet externe expertise in mbt het in beeld brengen van de arbeidsrechtelijke, juridische, organisatorische en financiële consequenties. Met speciale aandacht voor omzetting CAO's voor personeel CMD.
- Een deel van de docenten CMD werkt momenteel als zzp'er. Om mensen aan de organisatie te binden en ook inzetbaar te laten zijn voor aanverwante werkzaamheden zou het wenselijk zijn meer mensen/een deel een dienstverband te kunnen aanbieden.
- Kijk naar (goede) landelijke voorbeelden.
- Waarschijnlijk is straks sprake van twee CAO's: Hoe gaan we om met verschillen in de 'secundaire arbeidsvoorwaarden'? Denk hierbij o.a. aan zaken die nu bij de Hofnar van toepassing zijn als drankjes aan de bar, flexibiliteit in werktijden, bedrijfsuitjes etc.
- Cultuurcoaches: zij zijn onderdeel van team CMD, maar worden gefinancierd vanuit de combinatiefunctionaris regeling, net als de sportcoaches. Belangrijk om helder te krijgen hoe dit in de nieuw te vormen organisatie wordt ingericht.
- Last but not least: Houdt de medewerkers goed op de hoogte.

Werkgroep Cultureel Aanbod

Cursusaanbod - programmering zaal - in het dorp - onderwijs

Theater de Hofnar: [REDACTED] (programma & sales) [REDACTED] (marcom)

CMD: [REDACTED] (coördinator), [REDACTED] (docent), [REDACTED] (cultuur coach)

Theater de Hofnar en het CMD brengen samen een breed cultureel aanbod: voor en ook regelmatig door de inwoners van Valkenswaard.

Er zijn veel ontwikkelingen en beide organisaties zijn in de basis tevreden met wat er op dit moment wordt aangeboden. Wel is meer samenwerking nodig en is er behoefte aan betere faciliteiten om deze continuïteit te waarborgen. Hiermee kan de nieuwe organisatie echt iets toevoegen aan de Valkenswaardse gemeenschap en wordt één en één drie.

Als essentieel wordt ervaren:

- Structureel cultuur & kunstonderwijs op alle scholen in Valkenswaard
- Toegankelijk kunst- en cultuuraanbod in de vrijetijd: cursus / theater / sociaal domein / verenigingen / de wijken etc.
- Meer aanbod én aandacht voor het voor- en naschoolse
- Speerpunt: kunst & cultuur toegankelijk voor iedereen d.m.v. betaalbare prijzen en subsidies (ook voor volwassenen).
- Ideeën: Cultuurpakketten/ (basis) cultuurkaart voor alle inwoners

Aanbod

Programma-aanbod CMD:

- Zang- en Muziekinstrumenten - individuele en groepslessen
- Dans - groepslessen
- Beeldend – Keramiek, Kunstclub en schilderlessen
- Muziek op Schoot
- Diverse schoolprojecten (o.a. Jazzproject)
- Diverse festivals (o.a. KROOST, Bandjesdag, Valkensembel)

In ontwikkeling:

- Musical
- Theater (start september 2024)
- Uitbreiding Beeldend

Programma-aanbod Theater de Hofnar:

- Cabaret
- Dans
- Musical
- Muziek
- Jeugdtheater
- Toneel en theatercollege
- Film
- Festivals
- Voorstellingen uit eigen streek

Onderwijs

• **Programma-aanbod cultuurcoaches – KunstPalet**

Het gezamenlijk educatie-aanbod voor de scholen wordt vanuit CMD, Theater de Hofnar, Erfgoed en het KunstMenu (cultuurcoaches) gebundeld in het KunstPalet.

Het onderdeel KunstMenu wordt jaarlijks samengesteld door de cultuurcoaches, met ieder jaar een andere kunstdiscipline in de hoofdrol.

Alle basisscholen in Valkenswaard nemen voor € 7 per leerling/per jaar deel aan dit kunstmenu. ICC-ers (Interne cultuur coördinatoren) maken per leeftijdscategorie een keuze uit het menu. Daarnaast stellen scholen hun cultuurprogramma samen uit de andere drie onderdelen van het KunstPalet.

NB Nieuwsgierig? Vraag bij de cultuurcoaches naar het KunstPalet 2024-2025 voor het complete programma.

- **CMK - Cultuureducatie met Kwaliteit**

In Valkenswaard nemen ongeveer zes scholen tevens deel aan het programma CMK. Naast het basisaanbod van het KunstPalet, geeft dit programma scholen de gelegenheid om op het gebied van hun keuze in te zetten op meer verdieping.

CMK is een matchingsregeling van provincie en gemeente.

WENSEN

Gezamenlijke wensen en aanbevelingen CMD, Cultuurcoaches & Theater de Hofnar

- Ruimte krijgen de rol van cultureel aanjager van Valkenswaard te vervullen: dit vraagt om extra personele inzet.
- Een tweede zaal om beter te kunnen faciliteren voor professioneel maar ook lokaal talent.
- En/of een goede presentatieruimte, zodat de organisaties zich breder en gemakkelijker kunnen uiten.
- Educatieplein: Om onderling beter te (gaan) samenwerken, is het wenselijk ook fysiek bij elkaar te zitten. Een gezamenlijke werkplek die ook geschikt is om andere partijen te kunnen ontvangen voor overleg.
- Meer zichtbaarheid en aanwezigheid in de gemeenschap, met pr-ondersteuning vanuit Marketing & Communicatie het programma beter bij de mensen onder de aandacht brengen.
- Samenwerking Stichting Leergeld – verbreden (er is vanuit CMD al wel samenwerking)
- Extra formatie ruimte voor een cultuurcoach Sociaal Domein.

Wensen Theater de Hofnar

Programma

- De huidige programmering is breed en compleet – De wens is dat dit aanbod in de toekomst te kunnen continueren. Daarvoor is het noodzakelijk de middelen en het personeel te behouden.
- Voorstellingen gratis voor kinderen tot 12 jaar.

Educatie

- Meer (gratis) schoolvoorstellingen programmeren – ism Wonka Podia
- Meer verbinding krijgen met de onderwijsinstellingen in Valkenswaard d.m.v. intensivering samenwerking cultuurcoaches.

Toegankelijkheid

- De mogelijkheid behouden ondersteuning te krijgen bij het aanbieden van toegankelijke voorstellingen.
- Het toegankelijker maken van het huidige programma-aanbod:
 - Extra voorziening voor blinden en slecht zienden d.m.v. blindentolk
 - Aanbieden van ringleiding voor doven en slechthorenden
 - Aanbieden van prikkelarme voorstellingen
 - Livestream mogelijkheid naar buurt- en verzorgingstehuizen

Wensen CMD

Programma & educatie:

- De huidige samenstelling van het aanbod is breed en met de uitbreiding van disciplines steeds completer – De wens is de nieuwe afdelingen verder uit te breiden en het bestaande aanbod in de toekomst te kunnen blijven continueren. Daarvoor is het noodzakelijk de middelen en het personeel te behouden.
- Behoud financiering om kunsteducatie in de vrije tijd blijvend gereduceerd/gesubsidieerd te kunnen aanbieden.

- Op dit moment is lesgeld voor volwassenen vanaf 21 jaar ongesubsidieerd. Hierdoor is de drempel om ook als volwassene je verder te ontwikkelen op het gebied van kunst en cultuur onevenredig hoog. Het zou wenselijk zijn deze drempel te verlagen, zodat ook voor deze doelgroep kunsteducatie bereikbaar is.
- Behoud financiering om cultuureducatie in het onderwijs blijvend gereduceerd te kunnen aanbieden.
- Behoud en/of uitbreiding middelen voor het inzetten van kunst en cultuur in het sociaal domein.
- Inzetten op (nog) meer verbinding met de Valkenswaardse onderwijsinstellingen – langjarig commitment op cultuureducatie om zo de doorlopende leerlijn (verder) te kunnen ontwikkelen. Zodat elk kind met een rugzak aan creativiteit de wereld in kan.

Facilitair

- Presentatieruimte – geschikt voor kleinschalige optredens en theater
- Theaterruimte
- Expositieruimte
- Beeldende afdeling: realiseren multifunctionele ruimte(s), verplaatsten keramieklokaal, inrichten doka

Wensen Cultuurcoaches

De cultuurcoaches vervullen momenteel voornamelijk een rol mbt het onderwijs.

Vanuit de gemeente wordt momenteel in diverse werkgroepen gewerkt aan complexe vraagstukken in het sociaal domein. Kunst en cultuur spelen hier steeds vaker een belangrijke rol in.

Op dit moment beschikken de cultuurcoaches niet over voldoende capaciteit om hier ook echt duurzaam mee aan de slag te gaan. De wens is om hier een extra persoon voor in te gaan zetten.

Werkgroep Marketing & Communicatie

Theater de Hofnar: [REDACTED] (marcom)

CMD: [REDACTED] (coördinator), [REDACTED] (docent)

Extra medewerker marcom

Het huidige CMD-team heeft altijd zelf de communicatie-uitingen gedaan naast de lopende werkzaamheden, maar er is dringend behoefte aan een medewerker marketing & communicatie. Naast het missen van de juiste expertise is er vooral geen capaciteit bij de huidige medewerkers deze taken uit te voeren. Met de uitbreiding van disciplines Beeldend & Theater neemt deze behoefte alleen maar verder toe. Het huidige maar ook nieuwe programma heeft deze promotie hard nodig en consistentie en continuïteit in communicatie is noodzakelijk.

De inzet van een extra medewerker marcom bij het CMD is ook nodig om samen met de marcom medewerkers van Theater de Hofnar de gezamenlijke communicatie in gang te zetten, zij hebben geen capaciteit deze taken erbij te nemen.

Nieuwe naam - huisstijl

Een nieuwe organisatie vraagt om een duidelijk gezicht en beeld naar de buitenwereld; één cultuurhuis. Een baken van rust en expertise, zodat scholen, verenigingen en cultuuraanbidders kunnen aansluiten bij het cultuurhuis.

Een nieuwe organisatie vraagt ook om een nieuwe, gezamenlijke naam, uitstraling en huisstijl. CMD en Theater de Hofnar ervaren de naam van het gebouw 'De Hofnar' als een herkenbaar en duidelijke identiteit en willen dat graag als basis behouden.

Geopperde ideeën, die nog om verdere uitwerking vragen:

 **HOFNAR**
Cultuur verbindt

 **HOFNAR**
Ruimte voor cultuur

 **HOFNAR**
Cultuurtuin

 **HOFNAR**
Cultuurplein

Communicatie – algemene aandachtspunten

- Interne communicatie:
 - hoe zetten we alle neuzen in dezelfde richting en houden we ze ook daar
 - communicatie naar medegebruikers gebouw De Hofnar
 - bestuur en stakeholders
- Gezamenlijk naar buiten communiceren
- Gezamenlijke website – waarschijnlijk een koppeling tussen de huidige sites, maar met een nieuwe, gezamenlijke huisstijl. De website van het CMD is namelijk aan de achterkant tevens het cursistenadministratiesysteem.
- Gezamenlijke social media
- Startschot samenwerking – idee: festival
- Belangrijk om belanghebbende partijen (scholen, amateurverenigingen, musea, etc) actief te betrekken en bestaande kennis van aanwezige partijen te verbinden en de krachten te bundelen. Hiervoor is wellicht een actuele inventarisatie van belanghebbende partijen nodig om geen partijen te vergeten.
- Hoe gaan we ons als gezamenlijke organisatie sterk positioneren? We willen krachtig naar buiten brengen dat we er zijn, wat we te bieden hebben en dat we het dorp omarmen.
- Afstemmen jaarplanning beide organisaties en samenvoegen waar mogelijk.

Tijdsplan vormgeving en inrichting nieuwe communicatie middelen

Vanuit het uitgangspunt seizoen 2025-2026 gezamenlijk te kunnen starten is het wenselijk april 2025 een gezamenlijke huisstijl/website/programmaboekje te hebben, daarom is snelle besluit vorming gewenst. Er zijn minimaal zes maanden nodig om dit op te zetten, hoewel ook dat erg krap is.

Eerste voorstel naam / pay-off	jan 2024
Besluit vanuit Theater de Hofnar & CMD over samengaan	1 juni 2024
CMD zsm extra medewerker marcom	1 okt 2024
Besluit raad over samengaan	1 okt 2024

Huisstijl ontwikkelen okt 2024 - jan 2025

- Definitieve pay-off ontwikkelen
- Logo aanpassen (pay-off toevoegen)
- Briefpapier / enveloppen / visitekaartjes
- Basis lay-out website – algemene pagina's + voorbeeldpagina per afdeling
- Basis lay-out programmaboekje
- Basis lay-out advertentie
- Basis lay-out social media

Website okt 2024 – jan 2025

- Flowchart maken nieuwe site
 - Welke afdelingen komen er – Theater & Kunst- en Cultuureducatie – of...?
 - Welke onderwerpen moeten onder de verschillende afdelingen komen?
- Wensenlijst bepalen cursussen
 - Wat moet er per cursus op de site komen?
 - Hoe kun je inschrijven voor een cursus?
 - Wat is de interactie?
NB inmiddels deels ingehaald door actualiteit: De website van het CMD is namelijk aan de achterkant tevens het cursistenadministratiesysteem.
- Technische mogelijkheden onderzoeken – API
- Bouwen website + koppelen aan cursusprogramma jan – maart 2025
- Gezamenlijke website draait 1 april 2025

Programmaboekjes komen uit in nieuwe gezamenlijke huisstijl	half mei 2025
Officieel samengaan beide organisaties	1 januari 2026

NB Genoemde data zijn inmiddels door de realiteit ingehaald, maar geven een beeld mbt de gevoelde noodzaak tot snelle besluitvorming.

Werkgroep Administratief

Theater de Hofnar: ■■■ (financiën), ■■■ (marcom)

CMD: ■■■ (administratie), ■■■ (coördinator)

Op dit moment is het CMD onderdeel van de gemeentelijke organisatie. Dat betekent dat o.a. zaken als financiën, salarisadministratie, HR en P&O, ICT door de gemeentelijke organisatie worden uitgevoerd, dan wel ondersteund. Theater de Hofnar voert deze zaken zelfstandig uit of zet hier zelf externe expertise voor in.

Er is behoefte aan begeleiding voor het proces van administratief samenbrengen van de huidige twee organisaties: een checklist met aandachtspunten waar op te letten wanneer je administratieve taken van verschillende organisaties samen gaat voegen kan wellicht van pas komen.

Aandachtspunten

- Salarisadministratie
- Cao – Waarschijnlijk is straks sprake van twee verschillende Cao's. Welke verschillen brengt dit mogelijk met zich mee tussen personeelsleden. En belangrijker: welke oplossingen zijn hiervoor mogelijk.
- Inventarisatie hoeveel werk/formatie de gemeente nu besteedt aan de financiële administratie van het CMD. Dit vraagt om extra personele inzet.
- De facturatie van het CMD wordt nu door het CMD in Key2Financiën als bulk aangemaakt en naar de financiële afdeling van de gemeente gestuurd. Vandaaruit komen deze weer als printbare facturen terug. Het CMD print deze en verstuurt ze naar de cursisten. In de toekomst zou het fijn zijn als dit in Exact kan.
 - Gewenste actie:
 - Uitzoeken met Exact of er een koppeling mogelijk is met het leerling administratiesysteem
 - Uitbreiding aanvragen bij Exact voor factureringsmogelijkheid CMD
- Betalingscontrole van de leerlingen (particulieren) wordt nu door de gemeente gedaan. De Hofnar is niet gewend om met eventuele particuliere betalingsachterstanden om te gaan. Dit is wel een aandachtspunt in de samenwerking.
- Cursusgelden worden doorgaans in twee termijnen betaald. Dat geeft door het jaar heen, afhankelijk van de periode, een vertekend financieel beeld. Theater de Hofnar werkt met maandelijkse rapportages van werkelijke realisaties. Het CMD heeft in de rapportage de prognoses/begroting staan. Dit vraagt om een goede en duidelijke inrichting van begroting en rapportages.
- De salarissen lopen nu via de gemeente, dat kan straks via het salariskantoor waar De Hofnar mee werkt, Anders Accountants, maar vraagt wel om extra middelen.
- Een deel van de docenten van het CMD zijn ZZP'er. Zij sturen maandelijks hun facturen en deze worden nagekeken door CMD. Deze werkwijze kan straks hetzelfde blijven, alleen de betalingen lopen dan niet via gemeente, maar via de nieuwe organisatie
- De verwachting is dat er op diverse plekken extra formatie nodig gaat zijn. O.a. op de administratie bij beide organisaties. Bij het CMD wordt nu al een lange periode krapte ervaren. Met de groei van afgelopen jaren op het gebied van leerlingenaantallen, toename aan educatieve projecten in het onderwijs en uitbreiding van disciplines, is de oorspronkelijke formatie te klein geworden. Momenteel is er al tijdelijk extra inzet op de CMD administratie. Vermoedelijk moet deze minstens worden gecontinueerd en/of worden uitgebreid.
- Mogelijk moeten administratieve functies/werkwijzen opnieuw bekeken worden om tot synergie en efficiëntie te komen.

Werkgroep: Facilitair & Gebouw

Theater de Hofnar: [] (techniek), [] (kaartverkoop en vrijwilligers), [] (horeca) -
roulerend aangevuld door [] en [] (horeca)

CMD: [] (administratie), [] (coördinator), [] (cultuur coach)

Gezamenlijke ruimte behoeften CMD & Theater de Hofnar

Korte termijn

- Gezamenlijke balie bij binnenkomst
- Extra kantoorruimte – dit kan een gezamenlijke ruimte zijn:
 - Om te komen tot echte samenwerking en synergie is het wenselijk de werkplekken van kantoorpersoneel van beide organisaties goed en met aandacht vorm te geven.
 - Kijk hierbij goed welke functies raakvlakken hebben en waarvoor het belangrijk is om elkaar te (kunnen) ondersteunen en/of bij elkaar in een ruimte te zitten.
 - Denk hierbij tevens aan de baliefunctie die beide organisaties nu apart van elkaar hebben voor hun bezoekers/cursisten – kaartverkoop & administratie CMD.

Lange(re) termijn

- Parkeergarage – parkeergelegenheid is momenteel te weinig, ook voor theaterbezoekers
- Tweede (kleine) zaal – 150/200 stoelen, grote vlakke vloer, inschuifbare tribune

Het CMD heeft op dit moment te weinig ruimte – nodig is (korte termijn):

De opdracht om uit te breiden in disciplines brengt met zich mee dat hiervoor ook ruimtes en faciliteiten benodigd zijn:

- Aanpassingen op de 3e verdieping: samenvoeging huidige keramiek- en kunstclub ruimte, en samenvoeging huidige opslagruimte Hofnar met Cordaad Jongerenruimte en ovenruimte tot nieuwe keramiekruimte.
→ Actuele stand van zaken: verbouwing keramiek- en kunstclubruimte najaar 2024. Realisatie Keramiekruimte is o.a. afhankelijk van herhuisvesting Cordaad Jongerenruimte.
- Beeldende ateliers voor het CMD zouden ook op de 1^e of 2^e verdieping kunnen worden ingericht als inspirerende, multifunctionele ruimtes waar ook in vergaderd kan worden.
- Expositieruimte
- Theaterruimte – ruimte met spiegels/theatervloer: opdracht is uit te breiden in disciplines,
- Presentatieruimte voor optredens en presentaties of nog liever een tweede (kleine) zaal: Op dit moment is er geen geschikte ruimte voor het geven van voorspeelavonden en kleine presentaties. Met de uitbreiding op het gebied van theater neemt de behoefte hieraan alleen maar toe.
- Minimaal één grotere repetitieruimte - koor, bandjes etc.
- Cultuurcoaches hebben een duidelijke(re) locatie nodig, nu nog te vaak onzichtbaar

Wensen ruimtes CMD – lange(re) termijn:

- Meer en completer ingerichte repetitielokalen
- Studio's om te repeteren/op te nemen – ook voor externe bands
- Professionalisering balletzaal – huidige zaal is te klein en heeft een te laag plafond

Theater de Hofnar heeft aan ruimtes nodig (korte termijn):

- Meer ruimte voor horeca.

Wensen Theater de Hofnar – lange(re) termijn: zie gezamenlijke behoeften.

Gebouw – De Hofnar

Het zou voor Valkenswaard en beide organisaties winst zijn als er één groot cultuurhuis komt. Voor de uitstraling en voor de functionaliteit. De Hofnar kan daar zeker aan voldoen. Hoewel het gebouw niet altijd even praktisch is – de architect heeft meer rekening gehouden met ‘het sigarenbandje’ dan met de functionaliteit van het gebouw.

Het is hierbij zeer wenselijk om echt de focus te houden op, dan wel te verleggen naar kunst en cultuur.

- **Partners**

Op dit moment zijn er veel andere partners in het pand gevestigd waar rekening mee moet worden gehouden. Samenwerking en aansluiting gaat niet met alle partijen gemakkelijk. Inhoudelijk reist de vraag of zij op de juiste plek zitten als De Hofnar een cultuurhuis wordt: Als je een cultuurhuis wordt, zou het wenselijk zijn dat iedereen in dit huis/pand samenwerkt op het gebied van kunst en cultuur. De bibliotheek staat op zichzelf, maar er is af en toe wel samenwerking, waar nodig weet en elkaar te vinden. Inhoudelijk past de bibliotheek prima in een cultuurhuis.

Dat geldt minder voor bijvoorbeeld de GGD, daar wordt momenteel een hele vleugel op de tweede verdieping aan geweid. Ruimte die mogelijk ook benut zou kunnen worden voor het geven van theater- en/of beeldende lessen.

- **Zichtbaarheid van het gebouw**

Het gebouw is goed bekend is, te voet en met fiets goed bereikbaar en ligt centraal. Helaas is de parkeerruimte erg benedenmaats.

- **Balie – openingstijden / bemanning / waar**

Er is grote behoefte aan een gezamenlijke balie bij binnenkomst van het gebouw. Veel bezoekers lopen verloren, weten door de veelheid aan organisaties in het gebouw niet waar ze moeten zijn. Ook hiervoor geldt dat het voor publiek duidelijker zou zijn als het gebouw voornamelijk gebruikt wordt door kunst & cultuurpartners.

- Aandachtspunt: invulling van de baliefunctie bij het CMD (contact cursisten) en de kassafunctie Theater de Hofnar.
- Centrale balie kan ook een ‘gastheer/vrouw’ functie hebben en doorverwijzen.
- Bewegwijzering: al vele malen aangepakt, maar publiek weet nog te vaak de weg niet.
- Openingstijden – als er een centrale ontvangstbalie is kan deze wellicht ook functionaliteiten overnemen die nu nog door de twee organisaties apart worden gedaan. Daarmee kunnen de afzonderlijke balies wellicht ook andere openingstijden hanteren.
- Toezicht in het gebouw is momenteel ondermaats, dit is niet centraal georganiseerd. Als er tot laat in de avond cursussen op de derde verdieping zijn en de andere partners in het gebouw zijn gesloten/afwezig, staat het gehele gebouw open voor bezoekers, tot de beveiliging laat in de avond komt. Een centrale balie zou tevens een controlerende functie kunnen hebben.

- **Horeca**

- Ouders die wachten op hun kind, blijven vaak op de tweede verdieping zitten. Er zou gestuurd kunnen worden op het gebruik maken van de horeca beneden.
- De horeca zou ook een kantine-functie kunnen vervullen. Ook bijv. voor de gemeente.
- De horeca op de 1^e verdieping is nu bijna ‘loze ruimte’. Als op de 1^e/2^e verdieping een 2^e zaal komt, dan zou deze ruimte wellicht vaker benut worden. Of naar een andere plek overgezet kunnen worden. Deze ruimte achter de lift is nu niet uitnodigend, wellicht een mogelijkheid om hier expositieruimte van te maken.

- Buitenruimte / terras: De buitenruimte/terras is nu fijn voor de uitstraling, maar nog niet heel functioneel. Het waait erg door het 'sigarenbandje' heen. Als het terras wat meer beschut kan worden gemaakt zal dit de functionaliteit bevorderen.

- **Tweede zaal / presentatieruimte**

Er is een duidelijke behoefte aan een tweede zaal voor 150-200 stoelen, met vlakke vloer.

Waar deze in dit gebouw geplaatst zou kunnen worden is een uitdaging, en daarmee een lange termijn vraagstuk.

De werkgroep geeft aan dat de tweede zaal echt inpandig moet zijn. Voor het CMD is het geen optie om een tweede zaal/presentatieruimte op een externe locatie te hebben.

O.a. vanwege de logistiek, vervoer, materialen, maar ook voor de uitstraling, verbinding en horeca.

Mocht een tweede zaal gerealiseerd worden dan vraagt dit ook om uitbreiding van de horeca.

Ideeën tweede zaal:

- Achter de horeca op de begane grond, i.p.v. parkeerplaats – lijkt de beste optie te zijn
- Bovenste verdieping bibliotheek – uitdaging ivm geluidsoverlast en onhandig met horeca
- Openbreken 1^e en 2^e verdieping rechttervleugel – vraag is haalbaarheid en minder handig voor horeca.

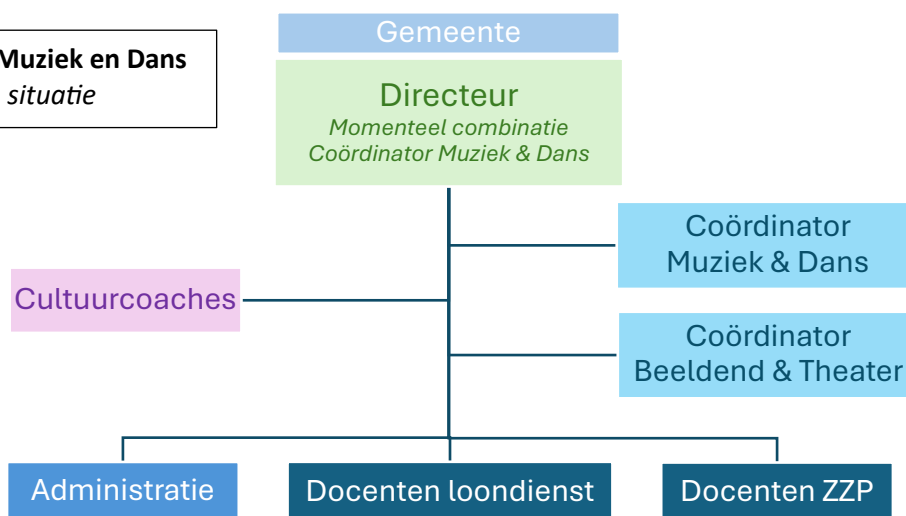
Een presentatieruimte is noodzakelijk op korte termijn. Idee hiervoor is o.a. het omvormen van de leeszaal en ruimte Cordaad in de bibliotheek tot een multifunctionele ruimte, die ook gebruikt kan worden door andere partijen. Dit heeft uiteraard de nodige impact op de hier momenteel gevestigde partijen en dit zal daarvoor is met hen moeten worden besproken.

Facilitair - aandachtspunten

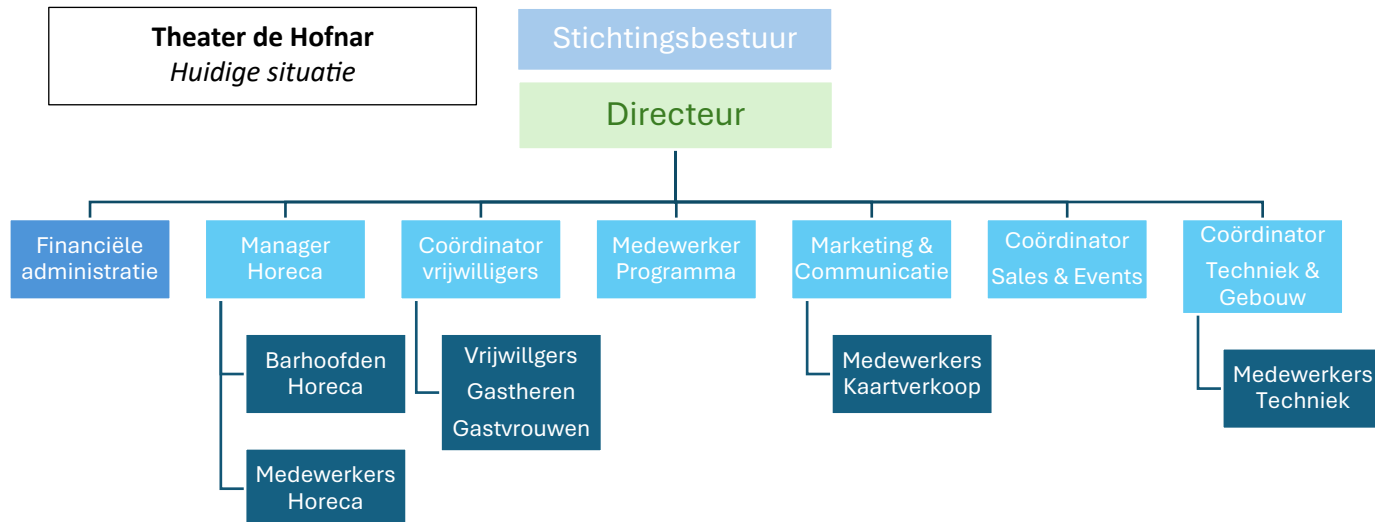
- Hardware en deels software (veel software zit bij administratie)
- Wifi / internet
- Koffie / thee / kantine
- Sleutels en alarm: Apart of samen?
- Gebouwbeheer – blijft dit bij de huismeester (vanuit gemeente).
Het gebouwbeheer vraagt om verbetering en aandacht: Nu blijven zaken te lang liggen.
- Gebruik van 'elkaars' ruimtes – hoe organiseren we dat, ook financieel.
- Aanschaf kantoorartikelen – inkoopbeleid centraal of per afdeling
- BHV / veiligheid
- Schoonmaak

Organisatiestructuur – huidige & toekomstige situatie

Centrum voor Muziek en Dans
Huidige situatie



Theater de Hofnar
Huidige situatie



Nieuwe Organisatie - Voorgestelde situatie

In de nieuwe organisatie gaan we uit van een organisatie bestaande uit een Theaterafdeling en Kunst- & cultuureducatie afdeling, die waar mogelijk vergaand met elkaar samenwerken.

Het is belangrijk de bestaande functionaliteiten ook voor de toekomst te behouden en zeker te stellen. Met (deels) gescheiden geldstromen, dan wel aan de specifieke functionaliteiten gelabelde budgetten. Dit om ervoor te zorgen dat de ene afdeling niet ten koste kan gaan van de ander.

Hierbij is extra aandacht nodig voor het goed inrichten van gezamenlijk gedeelde afdelingen, faciliteiten en voorzieningen binnen de organisatie. Denk hierbij o.a. aan de ondersteunende functies als administratie en marketing & communicatie.

Uit het rapport Positionering CMD: Bij een verzelfstandiging van het CMD uit de gemeentelijke organisatie wordt voor het CMD een stichting opgericht. Vanuit de Best Practices blijkt namelijk dat het beter is om samen te gaan met behoud van eigen rechtsvorm, zodat de budgetten niet alleen praktisch maar ook formeel strikt gescheiden blijven, waardoor de functionaliteiten zeker worden gesteld voor de toekomst. Door een bestuurlijke fusie zouden beide stichtingen kunnen worden aangestuurd door één stichtingsbestuur (of Raad van Toezicht, in geval van een RvT-model). Mocht het gefuseerde stichtingsbestuur/ RvT besluiten om toch over te gaan tot een juridische fusie van beide stichtingen, dan is het van groot belang dat de gemeente in de prestatieafspraken vastlegt dat beide functionaliteiten (theater en kunst- en cultuureducatie) moeten worden zeker gesteld en dat de benodigde budgetten voor de verschillende functionaliteiten geormerkt blijven.

Gezien de huidige ontwikkeling van Theater de Hofnar naar een organisatievorm met Raad van Toezicht en Directeur Bestuurder is het voor de hand liggend deze vorm ook voor de nieuw op te richten organisatie te hanteren.

In de basis kan de nieuwe organisatie, net als de huidige twee organisaties, relatief 'plat' worden vormgegeven. De inrichting van het Management Team kan daarbij op verschillende manieren. Voor de hand liggend is een MT bestaande uit de Directeur Bestuurder samen met een Manager/Coördinator Theater (nieuwe/herziene functie) en een Manager/Coördinator Kunst & Cultuureducatie (nieuwe/herziene functie).

Vanwege de omvang en complexiteit aan functionaliteiten en programma van de afdeling Kunst & Cultuureducatie is hier ook in de nieuwe organisatie directe aansturing nodig. Uitgaande van de huidige situatie bij het CMD met twee coördinatoren op de afdelingen *Muziek & Dans* en *Beeldend & Theater* zou de functie Manager/Coördinator K&C een combinatie kunnen zijn met de aansturing van de afdeling *Muziek & Dans*. Zoals de huidige directeursfunctie a.i. nu ook met deze afdeling wordt gecombineerd.

Alternatief kan ook worden gekozen voor een MT bestaande uit een Manager/Coördinator Theater en de twee coördinatoren *Muziek & Dans* en *Beeldend & Theater*, hierbij dient dan wel de geringe omvang in zowel uren als aan te sturen afdeling van de coördinator *Beeldend & Theater* in ogenschouw te worden genomen.

Aandachtspunten

Speciale aandacht is nodig voor de positionering van personeel dat werkt op gezamenlijk gedeelde afdelingen als administratie, financiën en marketing & communicatie. Daarnaast heeft ook de positie van de cultuurcoaches aandacht nodig.

Tot slot is het wenselijk te onderzoeken of (een deel van) de zzp-docenten wellicht een dienstverband kan worden aangeboden. Dit met name voor docenten met een wat grotere taakomvang. Zij zijn daarmee ook breder inzetbaar voor o.a. niet-lesgebonden taken. Bovenal kan dit de binding met de organisatie vergroten en daarmee zorgen voor continuïteit voor de toekomst.