

Profielschets raad van toezicht

Theater Castellum



1. De organisatie

Theater Castellum is een gastvrije en verbindende culturele ontmoetingsplek voor Alphen aan den Rijn en omgeving. Mensen van alle leeftijden, achtergronden en interesses komen samen om te genieten van theater, film en culturele activiteiten. Castellum heeft zichzelf de afgelopen jaren opnieuw op de kaart gezet; amateurverenigingen en maatschappelijke organisaties hebben de weg naar Castellum weer gevonden. Het theater initieert diverse coproducties met verschillende doelgroepen, waaronder alleenstaande ouderen en jongeren. De komende jaren wil Castellum nog meer inwoners bereiken, haar maatschappelijke en artistieke betekenis vergroten en zich positioneren als hét theater voor musical en dans in de regio. Daarbij staan inclusiviteit, samenwerking, talentontwikkeling en een optimale gastvrijheid centraal. In 2030 wil Castellum een plek zijn waar iedereen zich welkom voelt, zich kan ontwikkelen en zich laat inspireren door een veelzijdig en vernieuwend programma.

De bestuursstructuur van Castellum is in transitie: het theater maakt momenteel de overstap van een besloten vennootschap naar een stichting met een raad van toezicht die per 1 januari 2026 wordt benoemd. De nieuwe stichtingsvorm, in combinatie met een ANBI-status, biedt meer mogelijkheden voor fondsenwerving en sponsoring. Tevens verkleint het de afhankelijkheid van gemeentelijke subsidie.

Missie, visie & kernwaarden

Missie

Castellum zet zich in om kunst en cultuur toegankelijk te maken voor iedereen, met erkenning dat de betekenis en vorm hiervan voor iedereen anders is. We bieden een inclusieve omgeving waar mensen van alle achtergronden en levensstijlen kunnen bijdragen aan en genieten van diverse culturele ervaringen.

Visie

Castellum is een gastvrije, culturele ontmoetingsplek voor alle inwoners van Alphen aan den Rijn en omstreken. In Castellum worden verhalen gepresenteerd en kunnen mensen zich verwonderen, verbazen en verenigen. Als bron van ontmoeting en inspiratie is Castellum de plek waar mensen samenkomen, ideeën worden gedeeld en relaties worden versterkt.

Kernwaarden

Kernwaarden maken duidelijk waar Castellum voor staat en wil bereiken. Het is onderdeel van het DNA en vormt wie Castellum wil zijn.

Gastvrij

- Wij bieden iedereen die Castellum bezoekt een gastvrij huis, zowel voor als achter de schermen.
- Wij zorgen ervoor dat iedereen een positieve ervaring heeft bij Castellum.
- Wij maken geen onderscheid en behandelen iedereen op dezelfde manier, zoals wij zelf ook behandeld willen worden.

Samen

- We zijn actief betrokken in de samenleving en streven naar verbinding met elk individu en elke organisatie.
- We zijn er voor elkaar en garanderen dat niemand alleen staat.
- We maken afspraken en zijn samen verantwoordelijk voor het nakomen ervan.

Groei

- We stimuleren elkaar om het beste uit onszelf te halen en onszelf te overtreffen, waarbij we de kennis van elkaar en daarbuiten gebruiken en ervaringen delen om van te leren.
- We staan open voor vernieuwingen en zijn gemotiveerd om creatief te zijn in het bedenken van oplossingen.
- We bieden ruimte voor zelfontplooiing, die aansluit bij onze doelen en ambities als organisatie.

2. Raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) van Castellum Theater & Film bestaat uit vijf leden, een voorzitter, een vice-voorzitter en drie leden, en houdt integraal toezicht op het bestuursbeleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De leden van de RvT adviseren vanuit hun eigen expertise in het belang van de organisatie. De RvT onderschrijft de Governance Code Cultuur.

Dit doet de RvT door zich rolbewust, onafhankelijk en proactief op te stellen. Ze is onderzoekend (heeft een open blik, luistert en vraagt door, vergaart kennis), aanspreekbaar en reflectief. Zij is hierin zichtbaar en bereikbaar, zowel intern voor de organisatie als, op aangeven van de directeur-bestuurder, extern voor stakeholders en financiers. De raad levert haar inbreng op een passend strategisch niveau, maakt tijdig duidelijk aan welke voorwaarden moet worden voldaan voor een goedkeurend besluit en toetst of hetgeen wordt voorgelegd voldoende concreet, richtinggevend en toekomstgericht is, wezenlijke issues adresseert, goed onderbouwd is en verschillende belangen goed meeweegt, en past in de gekozen koers en strategie.

De raad vervult haar rol vanuit betrokkenheid, integriteit, met plezier en met gevoel voor maatschappelijke ontwikkelingen en de politiek-bestuurlijke verhoudingen. Ze houdt overzicht én afstand, gedoseerd al naar gelang de situatie.

De leden van de RvT worden voor een periode van vier jaar benoemd en kunnen voor een volgende zittingstermijn van vier jaar worden herbenoemd.

Samenstelling en Diversiteit

De RvT bestaat uit leden met complementaire deskundigheid en achtergronden. Diversiteit in leeftijd, gender, culturele achtergrond en professionele ervaring wordt actief nagestreefd. De samenstelling is zodanig dat de RvT als geheel beschikt over de benodigde kennis en competenties om adequaat toezicht te houden en strategisch te adviseren.

Kerncompetenties

De RvT fungeert als klankbord, bewaakt de continuïteit en draagt bij aan strategische koersbepaling van het theater. Als uitgangspunten voor hoogwaardig toezicht wordt aangemerkt dat de leden van de RvT onafhankelijk en professioneel zijn in hun rol als toezichthouder.

De leden van de RvT beschikken gezamenlijk over expertise op de volgende terreinen:

- Artistiek-inhoudelijk
- Financiën en bedrijfsvoering
- Governance en juridische zaken
- Marketing en publieksbereik
- HR en organisatieontwikkeling
- Politiek-bestuurlijke sensitiviteit

Werkwijze

De RvT vergadert vijf keer per jaar en heeft daarnaast contactmomenten met de bestuurder en relevante stakeholders. De raad van toezicht heeft twee kerncommissies ingesteld om de besluitvorming op die deelterreinen voor te bereiden, te weten:

- de Remuneratiecommissie, bestaande uit een voorzitter en een lid;
- de Auditcommissie, bestaande uit een voorzitter en een lid;

Indien noodzakelijk, kan de raad van toezicht ad hoc commissies instellen. De RvT evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en dat van de directeur-bestuurder.

3. Het profiel

Algemene eisen

- Ieder lid heeft een brede maatschappelijke belangstelling en dient affiniteit met de culturele sector, de doelstellingen en waarden van Castellum te hebben.
- Een meerderheid van de RvT is bekend en betrokken met de regio waarin Castellum actief is.

Kennis en ervaring

- Ieder lid is generalist en beschikt over strategisch inzicht.
- De RvT beschikt over voldoende boardroom ervaring en/of management ervaring in de publieke en/of private sector.
- Ieder lid moet algemene financiële kennis hebben om op hoofdlijnen de jaarstukken, de begroting en de kwartaalrapportages te kunnen volgen.
- Ieder lid heeft inzicht in taken en rollen tussen RvT en bestuurder en is bekend met de Governance Code Cultuur.
- Ieder lid heeft het vermogen de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband te kunnen uitoefenen.
- Ieder lid is bekend met bestuurlijke netwerken en heeft daar toegang toe.
- Ieder lid is in staat sociale, economische, maatschappelijke en politieke signalen te vertalen naar beleidsadviezen aan de directeur-bestuurder van Castellum.
- Ieder lid heeft een hbo/academisch niveau.

Daarnaast gelden voor alle RvT-leden de volgende criteria:

- **Onafhankelijkheid:** ten opzichte van de bestuurder en ten opzichte van overige leden, in formele zin en in mentale houding.
- **Beschikbaarheid (tijd) en betrokkenheid:** elk lid moet voldoende tijd hebben actief aanwezig te zijn en om de vergaderingen goed te kunnen voorbereiden (o.a. te beoordelen op basis van het totaal van hoofdfunctie en nevenfuncties bij aanvang, en bij herbenoeming aan de hand van geleverde performance).

Expertisegebieden

Voor de raad als geheel geldt dat zij divers moet zijn in samenstelling en affiniteit moet hebben met de culturele sector, de doelstellingen en waarden van Castellum. Daarbij moeten de volgende expertises gerepresenteerd worden: Financiën en bedrijfsvoering, Artistiek-inhoudelijk, Governance en juridische zaken, Marketing en Publiekszaken, HR en Organisatieontwikkeling. Onder de leden dient bovendien voldoende kennis van het openbaar bestuur geborgd te zijn. Telkens bij het vervullen van vacatures wordt de relevantie van de te onderscheiden expertises en perspectieven opnieuw gewogen.

Voorzitter

- Natuurlijk gezag om de voorzittersfunctie in de raad van toezicht te kunnen vervullen met een brede integrale blik.
- Brede bekendheid met de culturele sector strekt tot de aanbeveling.
- Een collegiale, bindende en structurerende stijl van werken.
- Het vermogen de RvT te stimuleren tot teamwerk (teamspeler/spelverdeler en generalist).
- Een visie, deskundigheid, persoonlijkheid en achtergrond om een leidende rol te vervullen bij de mening- en besluitvorming van de RvT.
- Vaardigheden inzake het vergadervoorzitterschap.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder in aangelegenheden rondom werkgeverschap en bestuurlijke verantwoordelijkheid.

Artistiek-inhoudelijk

- Affiniteit met podiumkunsten en culturele programmering.
- Inzicht in artistieke trends en maatschappelijke relevantie.
- Vermogen om de artistieke koers te beoordelen en te bewaken.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder bij inhoudelijke keuzes.

Financiën en bedrijfsvoering

- Ervaring met begrotingen, jaarrekeningen en financiële sturing.
- Inzicht in risicobeheersing, subsidies en verdienmodellen.
- Toezicht op financiële continuïteit en transparantie.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder.

Governance en juridische zaken

- Kennis van stichtingsrecht, governancecodes en compliance.
- Ervaring met statuten, reglementen en juridische structuren.
- Toezicht op naleving van wet- en regelgeving.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder bij juridische vraagstukken en contractvorming.

Marketing en publieksbereik

- Kennis van branding, communicatie en publieksstrategieën.
- Inzicht in publieksontwikkeling, educatie en inclusie.
- Toezicht op reputatie, positionering en maatschappelijke impact.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder bij campagnes, partnerships en community building.

HR en organisatieontwikkeling

- Inzicht in organisatiecultuur, leiderschap en personeelsbeleid.
- Ervaring met veranderprocessen en teamontwikkeling.
- Toezicht op goed werkgeverschap en sociale veiligheid.
- Klankbord voor de directeur-bestuurder bij werving, evaluatie en ontwikkeling van bestuur.