



Werken aan een excellente organisatie

Ons interne veranderingsproces

Cubiss

Werkplan en begroting 2008

Cubiss zet als steunfunctie-instelling voor de provincie actuele politieke thema's zoals leefbaarheid en cultuureducatie om in concreet beleid. Zo leveren wij onze bijdrage aan de sociale en culturele infrastructuur. Onze focus ligt daarbij op het eenduidig ontsluiten en aanbieden van culturele, toeristische, literaire, historische en recreatieve informatie voor de Brabantse consument.

Cubiss adviseert organisaties in het culturele veld, bij strategie- en organisatievraagstukken, innovatie en beleidsontwikkeling, HRM, ICT, kwaliteitszorg, onderzoek, marketing en communicatie. Daarnaast bieden we diensten op het gebied van onder meer ICT, personeels- en salarisadministratie en financiële dienstverlening.

Cubiss: de kunst van cultureel ondernemen.

Missie

Cubiss stimuleert en ondersteunt culturele ondernemers door:

- *het vergroten van het innovatief en ondernemend vermogen*
- *het aanreiken van praktische concepten*
- *het adviseren en begeleiden in een veranderend cultureel landschap*

Wij zijn toonaangevend en creatief met betrekking tot het beantwoorden van alle vraagstukken.

Van wie is Cubiss?

Cubiss is een zelfstandige stichting. Als je een eigendom definieert, is de provincie Noord-Brabant 'grootaandeelhouder'. In onze bijdrage aan meer samenhang, flexibiliteit, slagkracht en een grotere bedrijfszekerheid in het culturele en recreatieve veld, bieden wij de provincie aan Cubiss nog effectiever in te zetten.

Evaluatie Cubiss

Cubiss was tot voor kort de Provinciale Bibliotheekcentrale van Noord-Brabant en verzorgde het bibliotheekwerk in de gemeenten met minder dan 30.000 inwoners. Door de vorming van de basisbibliotheken zijn deze bibliotheken verzelfstandigd als gevolg van fusie met elkaar dan wel met andere bestaande bibliotheken. De Provinciale Bibliotheekcentrale stootte haar oude werkgeverstaken af (2004-2007) en veranderde van naam (Cubiss, 2005). Het warm overdragen van de primaire bibliotheektaken wordt in 2008 afgerond.

Cubiss is nu actief in tweedelijnstaken op provinciaal niveau. Het betreft bovenlokale taken zoals kennisopbouw op thema's die de bibliotheken benoemen, het verzorgen van de digitale infrastructuur op collectieve bibliotheekproducten, vervoer tussen bibliotheken, marketing, ontwikkelen HRM-beleid, het voorbereiden op certificering en het ontwerpen van productbegrotingen.

Met de provincie Noord-Brabant is in 2006 afgesproken dat de functie van Cubiss in 2008 zal worden geëvalueerd. De evaluatie zal een sterk ex ante karakter kennen en niet alleen ex post zijn. Dat betekent dat er niet alleen wordt teruggekeken, maar ook de vraag naar het toekomstperspectief stevig beantwoord gaat worden. Dat geeft immers houvast aan de vraag of – en zo ja in welke omvang – subsidie vanuit de provincie geïndiceerd is. Afgesproken is dat het dan zal gaan om meerjarige subsidiecontracten.

Werken aan een excellente organisatie

Cubiss blijft een organisatie in ontwikkeling. De transformatie van een overwegend uitvoerende naar een overwegend adviserende, vraaggerichte organisatie brengt ook een cultuuromslag met zich mee. Het nieuwe Cubiss toont lef en creativiteit, is ondernemend en proactief en maakt duidelijke keuzes.

Alles draait om de klant

Om de markt proactief te kunnen benaderen sluit de bedrijfsvoering naadloos aan op de uiteenlopende wensen van onze klanten. Dat vraagt om een procesgestuurde, uiterst flexibele organisatie, met een heldere focus op de klant. Voor elk project formeren wij het sterkste team; de klantvraag bepaalt welke verbindingen er ontstaan. In deze procesgestuurde organisatie zullen adviseurs verschillende rollen gaan vervullen. Dat vraagt van hen een brede scope en inzetbaarheid, om steeds de juiste klik te maken met de klant.

Cultural Governance

Cubiss heeft in 2005 gekozen voor het bestuurdersmodel. Dit betekent dat er een Raad van Toezicht (RvT) is in samenspel met de directeur/bestuurder. De RvT bestaat uit 7 leden die, zonder last of ruggespraak, als volgt zijn benoemd:

- de voorzitter op bindende voordracht van Gedeputeerde Staten (GS)
- 2 leden op bindende voordracht van GS uit de kring van culturele instellingen
- 2 leden op bindende voordracht van het DOBB
- de overige leden worden benoemd op voordracht van de in functie zijnde leden van de RvT

Korte lijnen, helder model

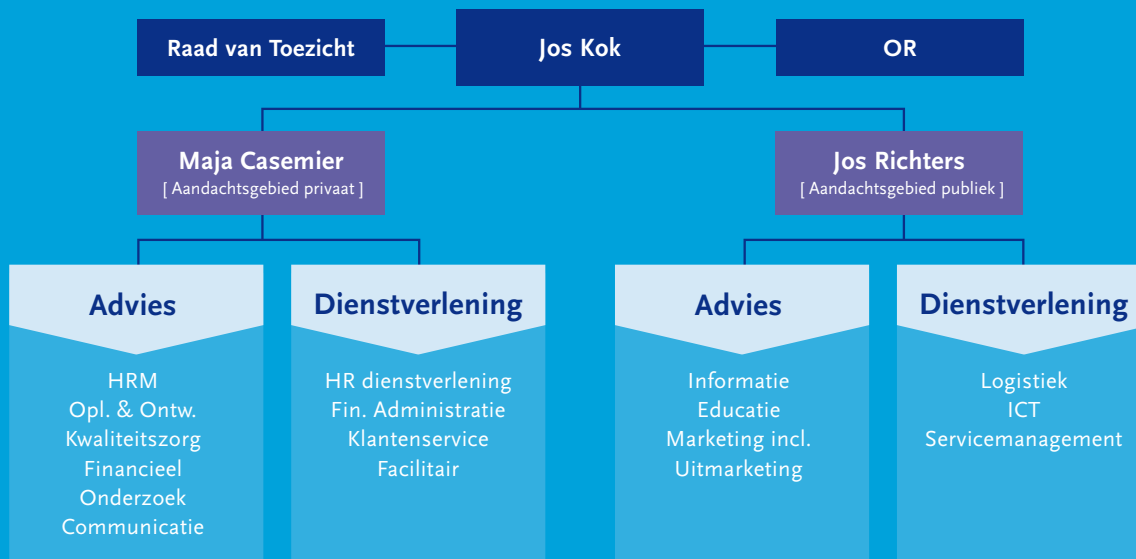
De directie is belast met het bestuur en wordt benoemd/ontslagen door de RvT. De directeur laat zich bijstaan door het managementteam en de controller. Het managementteam bestaat – naast de directeur – uit 2 leden met ieder een specifiek aandachtsgebied, respectievelijk publiek en privaat.

**Je moet duidelijke
keuzes maken, om
te worden gekozen
door je klant.**

Cubiss



Organisatiemodel



Bij een organisatie in beweging hoort een dynamische ondernemingsraad. Wij proberen de OR een belangrijke rol te laten spelen, door deze vanaf het begin mee te laten denken in mogelijke oplossingen. Dat vraagt om een ondernemingsraad met de kwaliteit die past bij de adviesorganisatie waar wij momenteel naartoe groeien.

Integraal HRM-beleid

In 2008 gaat Cubiss performancemanagement invoeren, in brede zin. In dit kader vindt periodiek afstemming plaats over wat er van een medewerker verwacht wordt en wat deze laat zien. Zo werken wij aan de resultaten die bereikt moeten worden. Het nieuwe Cubiss is georganiseerd op basis van competenties die de waarden van de organisatie raken. Hierdoor zullen behaalde resultaten altijd bij de kernfuncties van Cubiss passen.

**De kwaliteit van
je mensen bepaalt
je bestaansrecht.**

Cubiss

Professionals met kennis van zaken en hart voor de branche

Door op brede competenties te selecteren en te coachen geeft Cubiss haar medewerkers de kans om ook horizontaal door de organisatie te bewegen. Het is belangrijk dat (nieuwe) medewerkers die ruimte aankunnen en als een uitdaging zien. Zij moeten initiatief durven nemen en geboden kansen aangrijpen. In ons nieuwe beloningsbeleid creëren we ruimte om de meest ondernemende geesten extra te honoreren.

Scholing en ontwikkeling

Cubiss opereert in een uiterst dynamische omgeving. Dat vraagt van onze medewerkers de wil en het vermogen om zich voortdurend te ontwikkelen. Cubiss schept daar de voorwaarden voor. Zo hebben we onlangs besloten om de commerciële adviesvaardigheden van onze adviseurs te laten professionaliseren door een training van Krauthammer International. Een brede en waardevolle kwaliteitsimpuls voor onze adviestak. Met iedere medewerker wordt een persoonlijk opleidingsplan afgesproken. Mobiliteit wordt gewaardeerd.

Dit structureel investeren in scholing en loopbaanontwikkeling maakt Cubiss tot een aantrekkelijke werkgever voor ambitieuze professionals.

Sociaal beleid: van vangnet naar trampoline

De verantwoordelijkheid voor onze mensen houdt niet op als we niet meer bij elkaar passen. Een integraal HRM-beleid betekent voor ons ook aandacht voor de manier waarop we afscheid nemen van medewerkers, omdat zij zich niet meer ontwikkelen of omdat er door de koerswijziging geen werk meer voor hen is. Waar de organisatie in het verleden de neiging had om dan als vangnet te fungeren, investeren wij nu liever in de kracht van deze mensen.

Cubiss biedt vertrekkende medewerkers de nodige ondersteuning om van werk naar werk te komen. Intern, dan wel extern. We bieden hen outplacement in de vorm van opleiding, coaching of bemiddeling.

Uiteraard volgen wij deze benadering ook voor de medewerkers van collecties en de bibliobussen, waar wij in 2008 afscheid van nemen.

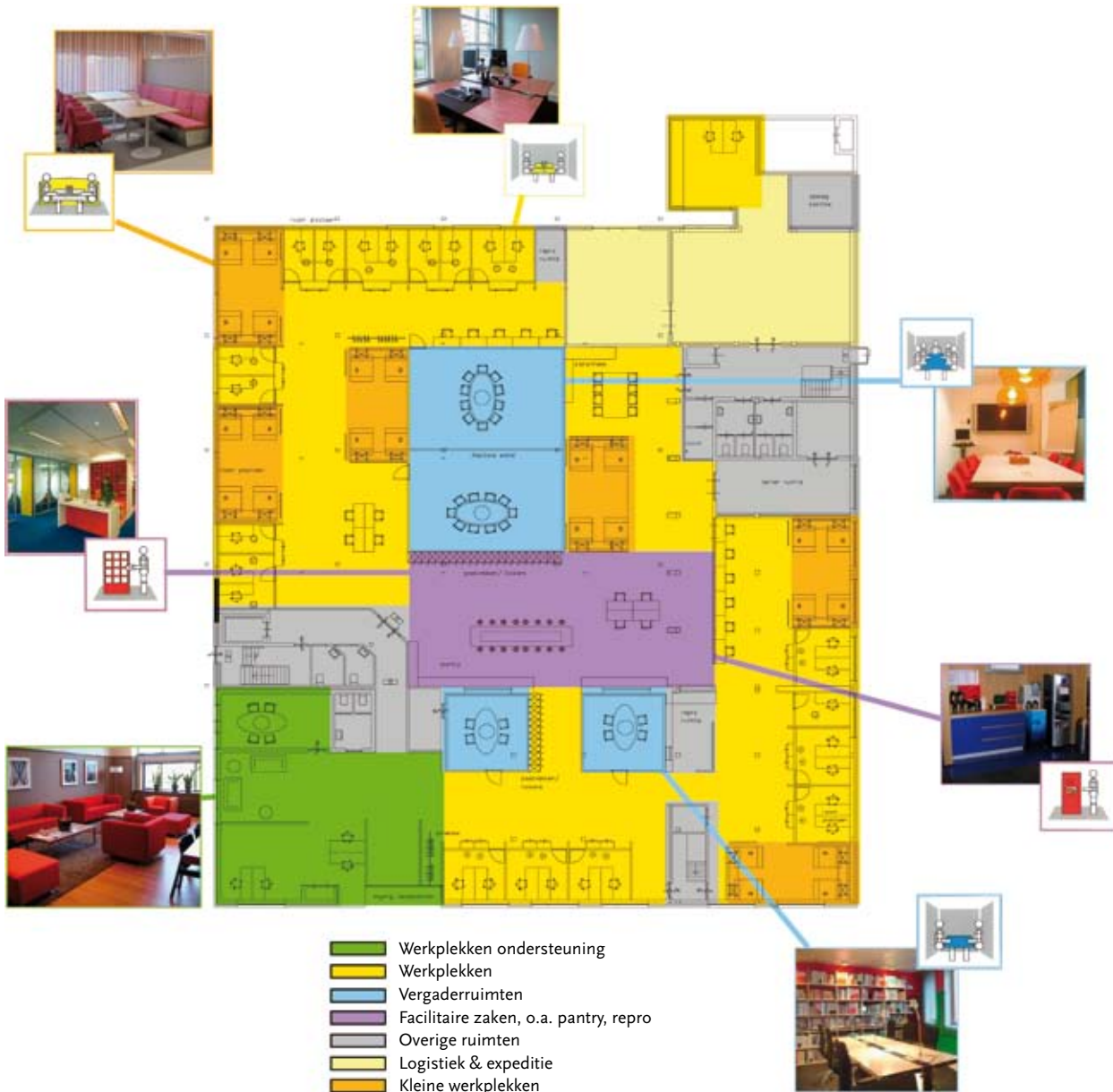
Organisatiegericht huisvesten: afscheid van de hokjesgeest

Zoals Cubiss van haar medewerkers verlangt dat zij flexibel en multi-inzetbaar zijn, zo moet ook de huisvesting aansluiten bij de nieuwe manier van werken. Om de interne marktwerking te stimuleren gaan wij er voor zorgen dat onze adviseurs makkelijk met elkaar in contact kunnen komen. In 2008 wordt het kantoor opnieuw ingericht: er komen flexibele werkplekken, inspirerende ontmoetingszones en broedkamers om in wisselende teams samen te werken. Het geheel is erop gericht om de interactie en teamgeest te stimuleren. Dat is voor ons de opzet van organisatiegericht huisvesten.

Op de pagina hiernaast krijgt u een eerste impressie van de nieuwe inrichting.

Kernwoorden voor deze inrichting zullen zijn: transparant, digitaal optimaal, creatief, ontmoetingsplek, uitnodigend, kruisbestuiving, flexibel, projectgericht

transparant
digitaal
optimaal
creatief
ontmoetingsplek
uitnodigend
kruisbestuiving
flexibel
projectgericht





Cubiss
T (013) 46 56 700

Postbus 90114
5000 LA Tilburg

E info@cubiss.nl
I www.cubiss.nl