

# Voor Museumpark Orientalis zoeken wij een directeur/bestuurder

- een cultureel ondernemer -

*Locatie*

Heilig Landstichting

## Organisatie:

Museumpark Orientalis staat op een keerpunt. Het huidige interim-bestuur heeft met buitengewone inzet het museumpark weer "gereanimeerd", maar nu moet Orientalis "aansterken", geschikt gemaakt worden voor de toekomst. Het park is nog niet in optima forma, ook al is er –met ondersteuning van de gemeente Berg en Dal– een start gemaakt met het wegwerken van de grootste achterstanden in het onderhoud van de gebouwen en het weer op peil brengen van de exploitatie en de bezoekersaantallen. Nieuwe doelgroepen kunnen worden aangeboord, het park behoeft een grondige facelift die aansluit bij de moderne beleefcultuur en waar plaats is voor grootschalige evenementen.

Het park heeft een enorm potentieel, waarvoor nog steeds geldt: 'wat men nergens anders vindt', het museumpark is het enige in zijn soort en opzet in Europa.

De besturen van Heilig Land Stichting (HLS) en Museumpark Orientalis zijn daarom gezamenlijk op zoek gegaan naar nieuwe dynamiek, waardoor haar aantrekkingskracht wordt vergroot. Een eigentijds beleefconcept binnen de setting van het totale gebied van de Heilig Land Stichting is daarmee de ambitie.

Samen met de HLS is een toekomstplan ontwikkeld met als perspectief Orientalis op termijn om te vormen tot een eigentijds Cultuurpark Heilig Land. Een antropologische beleving.

Voor meer informatie zie het "Toekomstplan Cultuurpark Heilig Land" van oktober 2018.

## Resultaatverwachting directeur/bestuurder:

- Het inspirerend leiden van de organisatie in de richting zoals aangegeven in het toekomstplan.
- Het realiseren van de financiële continuïteit door middel van fondsvererving en ondernemende concepten die het mogelijk maken de ambities te realiseren.
- Het verder ontwikkelen met de samenwerkingspartners van lange termijnstrategie in de richting zoals aangegeven in het toekomstplan.
- Het vertalen van marktontwikkelingen in innovatieve concepten.
- Het actief coachen van leidinggevendenden, medewerkers en vrijwilligers en het ontwikkelen van de nieuw te vormen organisatie tot een effectief en efficiënt werkend team.
- Het positioneren van de organisatie in relevante netwerken.

## Functieprofiel directeur/bestuurder

- Is ondernemend, resultaatgericht en beschikt over innovatief vermogen, kan conceptueel denken
- Is een inspirerend en motiverend leider, die ook niet te beroerd is om zelf de handen uit de mouwen te steken als manager/leidinggevende
- Heeft kennis van en ervaring met het werken met vrijwilligers en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
- Heeft kennis van de regio en de regionale overheden.
- Bedrijfsmatige achtergrond met kennis van marketingstrategieën
- Heeft ervaring in de Leisure branche
- Heeft affiniteit met kunstgeschiedenis, culturele antropologie en de theologie
- Bereid dit toekomstplan uit te voeren

En verder:

U bent het boegbeeld van het museumpark. U bent intern zichtbaar en gemakkelijk benaderbaar. U bent in staat om de inspirerende stip op de horizon om te zetten in resultaat en mensen daar naartoe te bewegen. Uw leiderschapsstijl is gericht op vertrouwen, delegeren en faciliteren, maar ook op aanspreken op verantwoordelijkheden en resultaten.

U vormt samen met de overige leidinggevendenden een samenwerkingsgericht en complementair team. Op inhoudelijk vlak is er sprake van een match, waarbij u elkaar kunt aanvullen en versterken. Samen met de leiding vervult u een voorbeeld- en voortrekkersfunctie en fungeert u als aanjager van excellente activiteiten, ondernemerschap, creativiteit, onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling.

U bestuurt en geeft leiding vanuit een grote betrokkenheid bij de werkvloer. U steunt en inspireert de medewerkers en managers en toont vertrouwen in hun capaciteiten. U heeft daarbij oog voor aantrekkelijke arbeidsverhoudingen in een sociale en veilige werkomgeving mede gelet op medewerkers met een beperking of met afstand tot de arbeidsmarkt.

U handelt primair vanuit het bezoekers/klantperspectief en u bent ervan overtuigd dat uiteindelijk in het samenspel van museumparkbezoeker en medewerker de best denkbare belevenis tot stand komt. U ziet de stakeholders zoals gemeenten en de vereniging vrienden van Orientalis als belangrijke sparringpartners, waarbij u tevens een groot belang hecht aan de inzet van professionals met hun kennis en ervaringsdeskundigheid bij het vormgeven van het beleid.

De directeur/bestuurder streeft een evenwichtige taakverdeling na tussen beleving, museale activiteiten, bedrijfsvoering en strategische vraagstukken. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het totaal.

## Persoonskenmerken

- Ondernemend, innovatief, conceptueel en strategisch denkend
- Verbindend, respect voor medewerkers op alle niveaus en kritisch kunnen en durven zijn.
- Vernieuwend
- Een stevig moreel kompas en onbesproken gedrag.
- Affiniteit met de missie van het cultuurpark met respect voor gelovigen en hun religies en nieuwsgierig naar de geschiedenis daarvan.
- Academisch werk- en denkniveau.

**Procedure:**

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van de Raad van Toezicht. Zij worden daarbij ondersteunt door Wim Croes, adviseur van Brederijn 3.0.

Voor meer informatie over deze functie kunt u bellen met Wim Croes, via 06 53 864227. Voor het opvragen van een uitgebreider profiel kunt u bellen met Helene van Zanten via 085 – 4001010.

U kunt uw belangstelling voor deze functie kenbaar maken door toezending van een CV met motivatiebrief via onze website door middel van de knop 'Reageren' bij deze vacature.

De sluitingstermijn van de werving is op 17 juni a.s. Na deze datum zal uw sollicitatie pas officieel in behandeling worden genomen.

De CV's van geschikte kandidaten zullen aan een selectiecommissie (bestaande uit enkele leden van de raad) worden gepresenteerd. Hieruit worden kandidaten gekozen die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie. De op basis van deze eerste selectieronde geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor een tweede gesprek met de selectiecommissie.

De aldus gekozen eind kandidaat voert een gesprek met de adviescommissie, bestaande uit een of meerdere medewerkers en de interim bestuurders. Benoeming geschiedt daarna door de Raad van Toezicht.

**Honorering**

Het salaris zal in overeenstemming met de functie vastgesteld worden.