



Wervingsprofiel

Manager Communicatie & Relatiebeheer

Bevlogen, strategisch leider met verbindingskracht en passie voor het communicatievak van strategie tot uitvoering

5 juni 2023

Opdrachtgever Koninklijke Kentalis

Auteur(s) Irene Vervelde

Aanvraagnummer A05619



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Koninklijke Kentalis	3
2.1	Organisatie en samenwerkingsverbanden	3
2.2	Visie en ambitie	4
2.3	Strategie 'Kentalis, waar kennis onze taal is'	4
2.4	Strategische keuzes	5
2.5	Organisatiestructuur	6
2.6	Organisatiecultuur	7
3.	De functie van manager Communicatie & Relatiebeheer	8
3.1	De opgave	8
3.2	Verantwoordelijkheden	9
3.3	Profiel	9
4.	Wat biedt Koninklijke Kentalis?	10
5.	De selectieprocedure	10

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Communicatie & Relatiebeheer bij Koninklijke Kentalis. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: <https://www.kentalis.nl/>.

2. Koninklijke Kentalis

2.1 Organisatie en samenwerkingsverbanden

Koninklijke Kentalis is een landelijke expertiseorganisatie die mensen die slechthorend, doof of doofblind zijn of een taalontwikkelingsstoornis (TOS) of communicatief meervoudige beperking hebben ondersteunt. Het is belangrijk dat zij kunnen communiceren met anderen, worden begrepen en kunnen meedoen aan de samenleving. Daarom biedt Koninklijke Kentalis onderzoek, diagnostiek, zorg, speciaal onderwijs ambulante begeleiding bij reguliere scholen en werkbegeleiding. Dagelijks zetten meer dan 4.500 medewerkers zich in om er alles aan te doen om te zorgen dat leerlingen en cliënten met zelfvertrouwen mee kunnen doen aan de samenleving. Ook wordt er intensief samengewerkt met andere professionals uit de sector, zoals logopedisten, leerkrachten, pedagogisch medewerkers en behandelaren. Zo kunnen leerlingen en cliënten nog beter geholpen worden. Om de kwaliteit van het onderwijs en de zorg te blijven verhogen, doet Kentalis wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek. De organisatie werkt daarvoor internationaal samen met universiteiten, onderwijs- en zorgorganisaties en koepelorganisaties. Afhankelijk van het type dienstverlening, wordt Kentalis bovendien vertegenwoordigd door verschillende koepelorganisaties:

- ▶ **Onderwijs:** Siméa is de samenwerkingsorganisatie van Kentalis, Auris, Viertaal en Vitus Zuid. Deze vier organisaties verzorgen onderwijs aan en begeleiding van leerlingen die doof, doofblind of slechthorend zijn, een communicatief meervoudige beperking of een taalontwikkelingsstoornis hebben; het zogenoemde cluster 2-onderwijs. Binnen Siméa werken de besturen van Kentalis, Auris, Viertaal en Vitus Zuid samen aan het versterken van de expertise, het bieden van een dekkend netwerk van cluster 2-onderwijs en het behartigen van de gezamenlijke belangen. Ook wordt er vanuit Siméa samengewerkt met de sectorraad gespecialiseerd onderwijs (de vertegenwoordiger van cluster 3 en 4 en het sbo) en VIVIS (de vertegenwoordiger van cluster 1).
- ▶ **Extramurale zorg:** Voor de extramurale zorg is Kentalis aangesloten bij SIAC. SIAC staat voor Samenwerkingen Instellingen voor mensen met Auditieve en/of Communicatieve beperkingen. De zes aangesloten instellingen zijn Kentalis, Auris, Gelderhorst, NSDSK, GGMD en Pento. Zij bieden zorg- en dienstverlening aan de doelgroepen doof, slechthorend, doofblind, taalontwikkelingsstoornis en communicatief meervoudige beperking.
- ▶ **Langdurige zorg:** Voor de langdurige zorg is Kentalis aangesloten bij de VGN, de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, een koepelorganisatie voor organisaties die mensen met een beperking ondersteunen. De VGN vertegenwoordigt 178 zorgaanbieders. Kentalis participeert daarnaast in een netwerk van instellingen, die woonzorg leveren aan meervoudig gehandicapt met een auditieve beperking. De twintig leden van dit netwerk komen minimaal één keer per jaar bijeen onder voorzitterschap van de FODOK.
- ▶ **Audiologische zorg:** Voor de audiologische zorg is Kentalis aangesloten bij de FENAC, de Federatie van Nederlandse Audiologische Centra. Zij behartigt de belangen van de vijftientig erkende audiologische centra in Nederland met in totaal zo'n dertig vestigingen (hoofdvestigingen en dependances).



2.2 Visie en ambitie

Kentalis stond aan de basis van het dovenonderwijs in Nederland en wil ook in de toekomst de landelijke expertiseorganisatie zijn voor mensen die slechthorend, doof of doofblind zijn of een taalontwikkelingsstoornis of een communicatief meervoudige beperking hebben. Haar ambitie voor de langere termijn is om al haar leerlingen en cliënten met hun unieke vragen en behoeften het beste onderwijs en de beste zorg te bieden. Iedere dag weer en tijdens alle fasen in het leven, opdat zij naar eigen vermogen meedoen in de maatschappij. Kentalis doet dit door:

- ▶ Krachten te bundelen.
- ▶ Expertise gericht in te zetten.
- ▶ Onderwijs, zorg en onderzoek met elkaar te verbinden.
- ▶ Samen te werken binnen de sector en met partners.
- ▶ Altijd te kijken naar kansen en toegevoegde waarde.
- ▶ Het iedere dag een beetje beter te doen.

2.3 Strategie 'Kentalis, waar kennis onze taal is'

Als samenleving is er sprake van diverse maatschappelijke opgaven en vraagstukken. Op dit moment zijn de beweging naar een inclusieve samenleving, de vraag naar verduurzaming en vraagstukken rondom de arbeidsmarkt de belangrijkste maatschappelijke opgaven voor Kentalis. Deze opgaven vertalen zich in zes inhoudelijke thema's:

- ▶ Inclusiviteit zorg en onderwijs.
- ▶ Duurzaam en toekomstbestendig.
- ▶ Technologie en digitalisering.
- ▶ Werkgeverschap.
- ▶ Interne klantreis / optimale werking transfer zorg en onderwijs.
- ▶ Regionale samenwerking in de keten.

Bovendien vraagt het vormgeven van de hierboven beschreven ambitie een basis die op orde is en continue verbinding en samenwerking tussen verschillende onderdelen binnen Kentalis en met partners om haar heen. Drie kernbegrippen vormen de basis van waaruit Kentalis strategische keuzes maakt:

- ▶ **Focus:** De organisatie kijkt iedere dag naar mogelijkheden en naar wat beter kan. Op basis daarvan maakt zij keuzes in wat men wel, en ook wat men niet, (zelf) wil en kan doen.
- ▶ **Expertise:** Expertise is de basis voor alles wat men doet. Gebaseerd op kennis uit onderzoek en ervaringen uit de dagelijkse praktijk van professionals, leerlingen, cliënten en hun ouders en naasten. Door onderzoek en praktijk continu te verbinden zorgt Kentalis dat haar expertise onderscheidend blijft en zich steeds ontwikkelt.
- ▶ **Eenduidigheid:** Het is voor iedereen helder wat men doet, voor wie, waar en met welk effect. Dit doet de organisatie door alle expertise in te bedden in haar manier van werken.

Zie de weergave op de volgende pagina;



TOS

Strategische keuzes



D/SH

per doelgroep



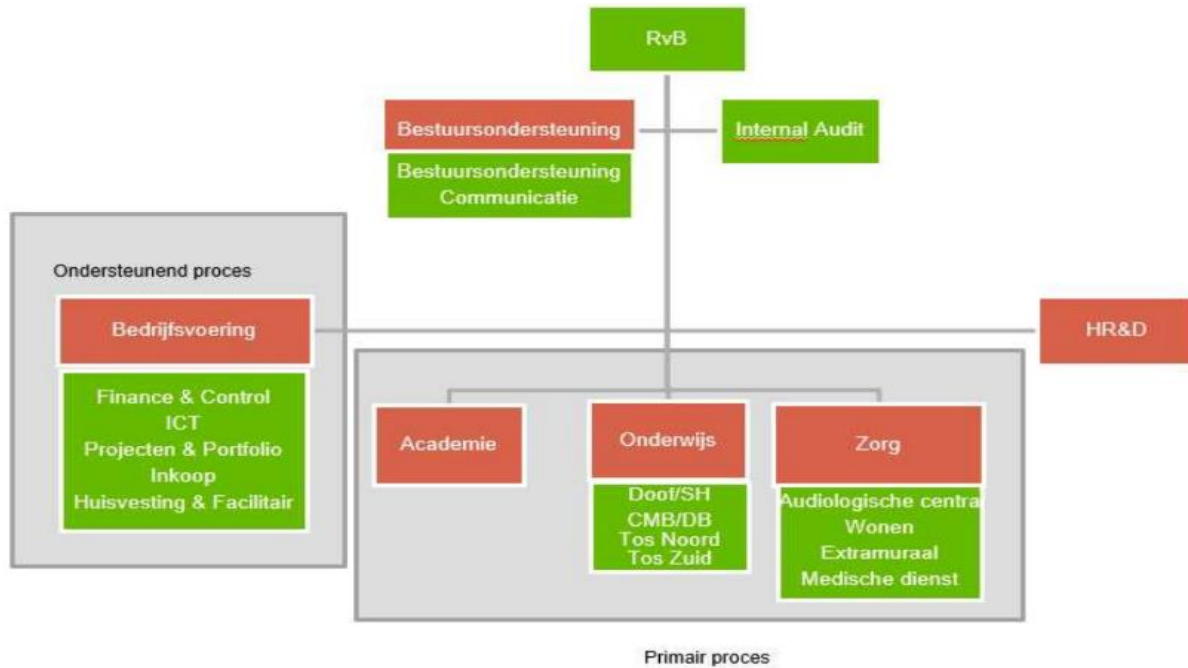
CMB/DB

<p>Eenduidigheid TOS onderwijs We streven naar meer uniformiteit in onze manier van werken, zijn een betrouwbare en herkenbare samenwerkingspartner en zorgen voor een eenduidige instroomprocedure.</p> <p>VSO-TOS geconcentreerd Wij kiezen voor VSO school in school-constructies voor intensieve TOS leerlingen van 12 tot 14 jaar.</p> <p>Professionalisering ambulante begeleiding Onze ambulante begeleiders hebben specifieke kwalificaties om leerlingen uit de verschillende doelgroepen te begeleiden op een eenduidige manier.</p> <p>Onderscheid TOS en D/SH Door focus op het bieden van expertise gericht op de verschillende doelgroepen maken we onderscheid tussen onderwijs aan doof en slechthorende kinderen en kinderen met TOS.</p> <p>Eenduidige werkwijze De zorgprogrammering bij TOS zal verder worden verbeterd en tevens zal de effectiviteit worden aangetoond.</p> <p>Landelijke spreiding ambulatoria We breiden de ambulatoria* uit zodat we deze dienstverlening op verschillende plekken in het land kunnen bieden.</p>	<p>Onderzoek SO onderwijs Kentalis onderzoekt de komende jaren de mogelijkheid voor intensieve settings van SO.</p> <p>Concentratie VSO op 2 locaties Het VSO aanbod concentreert zich op termijn op twee expertiselocaties: in Haren en Zaltbommel. Daarnaast wordt onderzocht of en welke mediumsettings aanvullend nodig zijn.</p> <p>Professionalisering ambulante begeleiding Onze ambulante begeleiders hebben specifieke kwalificaties om leerlingen uit de verschillende doelgroepen te begeleiden op een eenduidige manier.</p> <p>Onderscheid TOS en D/SH Door focus op het bieden van expertise gericht op de verschillende doelgroepen maken we onderscheid tussen onderwijs aan doof en slechthorende kinderen en kinderen met TOS.</p> <p>Onderscheid doelgroepen Wij maken de keuze voor zo veel mogelijk homogene groepen waarin cliënten bij ons wonen om onze expertise zo gericht mogelijk in te zetten en verder te ontwikkelen.</p> <p>Concentratie van aanbod We streven naar het homogeen aanbieden van ons behandelingsaanbod aan de doelgroepen doof en slechthorend, waarbij maatwerk altijd voorop staat.</p>	<p>Eenduidige definitie aanbod CMB Wij formuleren een eenduidige definitie van de doelgroep CMB en definiëren wat ons aanbod wel en niet is. We gaan daarbij steeds uit van de levensloop van de leerling en cliënt.</p> <p>Onderscheid doelgroepen Wij maken de keuze voor zo veel mogelijk homogene groepen waarin cliënten bij ons wonen om onze expertise zo gericht mogelijk in te zetten en verder te ontwikkelen.</p> <p>Aanbod DB geconcentreerd We kiezen voor concentratie van aanbod en expertise op een aantal nader te bepalen locaties waarbij we steeds kijken naar kansen en mogelijkheid van de cliënt.</p>
<p>AC</p>		
<p>Eenduidige werkwijze Het is voor iedereen helder wat ons aanbod is én dat ons aanbod op verschillende plekken vergelijkbaar en goed is.</p>	<p>Landelijke spreiding We maken een landelijk spreidingplan. En we focussen in onze manier van werken en expertise delen op de verbinding met onze netwerkpartners en Kentalis.</p>	<p style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px;">ACADEMIE</p> <p>Versterken onderscheidend aanbod Door onderzoek en praktijk continu te verbinden zorgen we dat onze expertise onderscheidend blijft en zich steeds ontwikkelt.</p> <p>Bundelen onderzoek en ontwikkeling van expertise We investeren voortdurend in ontwikkeling door het bundelen van onderzoek en ontwikkeling van expertise in doelgroepspecifieke programmalijnen.</p> <p>Vrije ruimte onderzoek We bieden ruimte voor onderzoek dat niet direct toepasbaar is, maar gericht is op de langere termijn.</p> <p>Sectorale samenwerking We werken sectoraal samen aan onderzoek en ontwikkeling van expertise.</p>

*Een ambulatorium is een kortdurende, intensieve, topklinische en multidisciplinaire behandeling voor kinderen met TOS.

2.5 Organisatiestructuur

Binnen Kentalis is het na een periode van interne focus nu van belang zich te verhouden tot de genoemde maatschappelijke opgaven. Hierbij past een andere inrichting en besturing in de top van de organisatie. Kentalis kiest dan ook voor een kleiner directieteam binnen de topstructuur, waarin het beter mogelijk is om inhoudelijk en persoonlijk de verbinding aan te gaan. Naast de keuze voor een compact en slagvaardig directieteam, kiest men eveneens voor de ontwikkeling van nog meer samenhang tussen zorg, onderwijs en onderzoek en wordt een team bedrijfsvoering ingericht. In de huidige fase is er sprake van een transitie naar de volgende nieuwe hoofdstructuur, die eind 2023 geformaliseerd zal worden:



2.6 Organisatiecultuur

Aangezien Kentalis een landelijk werkende en brede organisatie is, is er sprake van regionale verschillen in de cultuur. De organisatie kent zeer betrokken, autonome en bevlogen medewerkers. De context is dynamisch, sterk in ontwikkeling en lerend; afgelopen periode is hard gewerkt om de basis op orde te brengen. De medewerker wordt op één gezet, direct naast de cliënt en leerling, en er zijn veel ontwikkelingsmogelijkheden. Als het gaat om werken bij Kentalis, ontwikkelt de organisatie zich als werkgever de komende periode langs zeven pijlers:

- ▶ Van waarde.
- ▶ Verantwoordelijkheid en vertrouwen.
- ▶ Koers en expertise.
- ▶ Plezier.
- ▶ In balans.
- ▶ Waardering.
- ▶ Koers en keuze.

De zeven pijlers worden in onderstaande figuur nader uiteengezet:



3. De functie van manager Communicatie & Relatiebeheer

3.1 De opgave

De manager Communicatie & Relatiebeheer is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en implementeren van het strategische interne en externe communicatiebeleid en het beleid ten aanzien van relatiemanagement. Kentalis is een tweetalige (inclusief gebarentaal) organisatie waar inclusiviteit en aandacht in communicatie voor haar doelgroepen groot is.

Gezien de dynamiek en alle ontwikkelingen bij Kentalis is het van groot belang dat veranderingen in- en extern goed voor het voetlicht gebracht worden. De manager initieert hiervoor de plannen, signaleert knelpunten en stelt beleid op, in samenwerking met de medewerkers uit het team, raad van bestuur en het directieteam.

Als manager leidt en coördineer je de uitvoering van de afgesproken plannen. Ook ben je als strategisch communicatieadviseur verantwoordelijk voor de communicatie bij het strategisch organisatiebeleid, adviseer en ondersteun je de raad van bestuur en het directieteam bij vraagstukken over de positionering van Kentalis, de kwaliteit van zorg en onderwijs en de bedrijfsvoering, om zo de medewerker, cliënt, leerling, hun ouders en naasten goed van dienst te kunnen zijn.

Ten bate van alle organisatieontwikkelingen, de nieuwe topstructuur eind dit jaar met zes directeuren (Zorg, Onderwijs, Bedrijfsvoering, Academie, HR&D en Bestuursondersteuning) en 125 leidinggevenden is communicatie cruciaal om leidinggevenden en medewerkers optimaal te ondersteunen met inspirerende en vernieuwende manieren van communicatie, waarbij aandacht voor medewerkers, naast cliënten en leerlingen, centraal moeten staan.

Veranderingen en transities vallen of staan bij goede communicatie en het betrekken van medewerkers en stakeholders in de veranderingen. Voor de strategische verandercommunicatie werk je nauw samen met de HR&D directeur, maar ook met de andere directeuren en de raad van bestuur. Je treedt op als woordvoerder van de raad van bestuur en bent verantwoordelijk voor crisiscommunicatie.



Relatiemanagement en het onderhouden van contact met externe stakeholders (met collega instellingen, overheid en in de SIMEA-samenwerking, zie <https://simea.nl/homepage>, als voorzitter van de communicatiegroep) is een belangrijk onderdeel van de functie van manager communicatie & relatiebeheer. Intern heeft de manager veel contact op alle niveaus; met de raad van bestuur, het management en de medewerkers binnen de organisatie en sectoren.

Eén van de projecten waar de komende tijd aandacht voor nodig is, is (het vooronderzoek voor) de nieuwe website (in combinatie met de Werken bij website). In 2024 zal deze live gaan. Daarnaast wordt er hard gewerkt aan het communicatiemeerjarenplan, en is er vraag naar een productcatalogus. Door de interne focus de afgelopen jaren is er minder aandacht geweest voor externe communicatie, zowel in- als externe communicatie mogen strategischer ingezet worden.

3.2 Verantwoordelijkheden

De manager Communicatie & Relatiebeheer legt verantwoording af aan en werkt nauw samen met de directeur bestuursondersteuning. In deze functie geef je leiding aan de 14 medewerkers uit het team, bestaande uit:

- ▶ Senior communicatieadviseurs.
- ▶ Adviseur arbeidsmarktcommunicatie.
- ▶ Adviseur interne en projectcommunicatie.
- ▶ Communicatieadviseur online en social media.
- ▶ Evenementen specialist.
- ▶ Communicatiemedewerkers.
- ▶ Multimediasspecialisten en videograaf.
- ▶ Tekstschrijvers.

Het is een goed en ervaren communicatieteam, divers qua leeftijd en ervaringsjaren, dat in de nieuwe organisatiestructuur meer gaat samenwerken met bestuursondersteuning. Persoonlijk leiderschap mag verder bevorderd worden (zie ook 2.6 Organisatiecultuur). Het team werkt landelijk verspreid over Kentalis locaties.

Resultaatverantwoordelijkheden:

- ▶ Beleidsontwikkeling en proceseigenaarschap.
- ▶ Advies en implementatie.
- ▶ Projectmanagement.
- ▶ Netwerk en contractmanagement.
- ▶ Leidinggeven en bedrijfsvoering.

3.3 Profiel

We zoeken een leidinggevende en expert op het gebied van in- en externe communicatie en relatiebeheer. Bedreven en gedreven van strategie tot uitvoering en het leidinggeven aan professionals. Strategie en beleid van Kentalis weet je te vertalen naar acties en resultaten voor de afdeling.

Je bent iemand die positief is ingesteld, persoonlijk leiderschap bevordert en verbinding creëert binnen de organisatie. Een teamspeler die verschillende belangen binnen de organisatie weet te verenigen, draagvlak te creëren, en waar nodig weerstand te overwinnen. Je bent sparringpartner voor de raad van bestuur, het directieteam en het team.

Vanuit een heldere en inspirerende visie, een ambitieuze, creatieve en initiatiefrijke houding en een grote mate van betrokkenheid leid je de communicatieafdeling, gericht op de uitdagingen en verantwoordelijkheden zoals hierboven beschreven. Je bent iemand die breed geëquipeerd en naast strategisch ook hands-on en enthousiast is. Met jouw relativeringsvermogen, humor en stevige motiverende leiderschapsstijl weet je de afdeling goed te managen, medewerkers verder te brengen, en verbinding met het primair proces, zelfstandigheid en persoonlijk leiderschap te stimuleren. Je bent in staat om strategische teksten te schrijven en bijt je je graag vast in complexe dossiers. Je bent een ervaren leidinggevende in een grote organisatie met diverse stakeholders en in- en externe belangen.

Je volgt ontwikkelingen op het gebied van zorg, onderwijs en andere relevante maatschappelijke vlakken en weet deze te vertalen naar de dagelijkse praktijk. Thema's als duurzaamheid, inclusiviteit en arbeidsmarkt spreken je aan.

Verder herken je je in het volgende profiel:

- ▶ Academische opleiding / werk- en denkniveau, in de richting van communicatie.
- ▶ Minimaal enkele jaren ervaring met management aan professionals, binnen een grote/complex (bijvoorbeeld landelijke) (zorg-/onderwijs-/dienstverlenende) organisatie, of in staat de dynamiek hiervan snel eigen te maken.
- ▶ Ervaring met het leiden van organisatiebrede communicatieprojecten met veel en diverse stakeholders.
- ▶ Kennis van of ervaring met zorg en/of onderwijs.
- ▶ Ervaring met cultuurverandering en organisatieontwikkeling / verandermanagement.
- ▶ Affiniteit met de doelgroep van Kentalis.
- ▶ Kennis van gebarentaal is een pré.
- ▶ Organisatie- en politiek-bestuurlijke sensitiviteit.
- ▶ Communicatief vaardig in woord en geschrift.

4. Wat biedt Koninklijke Kentalis?

Wil jij werken bij deze prachtige organisatie, één van de grootste in de gehandicaptenzorg met meer dan 250 miljoen omzet, 200 locaties, meerdere producten in zorg en onderwijs en een academie? Bij dé expertise organisatie op zintuigenzorg in Nederland, waar dus heel veel over te communiceren valt?

Stap je in op een mooi moment, aangezien er heel veel te doen is, de uitdagingen groot zijn en de organisatie sterk in ontwikkeling is? Zoek je afwisseling, de combinatie van strategisch en tactisch niveau én steek je bij een strategische tekstvraag zelf de handen uit de mouwen? Wil je werken met betrokken medewerkers die zich dagelijks inzetten voor de mooie doelgroep van deze grote en complexe organisatie?

Kentalis biedt jou:

- ▶ Een bruto maandsalaris tussen de € 5702,-- en € 8438,-- (FWG 75 CAO gehandicaptenzorg) bij een werkweek van 36 uur, inschaling is afhankelijk van werkervaring en opleiding.
- ▶ Vakantiegeld van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33%.
- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- ▶ 144 uur vakantieverlof en 57 balansuren (naar rato) die je kunt gebruiken voor verlof of uitbetaling.
- ▶ Pensioenopbouw bij PFZW.
- ▶ Reiskostenvergoeding; Kentalis locaties zijn landelijk verspreid.
- ▶ Een laptop, telefoon en mogelijkheid tot thuiswerken.
- ▶ Een goed pakket secundaire arbeidsvoorwaarden dat je zelf kunt samenstellen met bijvoorbeeld een sportabonnement, fiets of vakliteratuur.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert uitgebreide gesprekken met geselecteerde kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in de periode van 27 juni tot en met 4 juli.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **6 juli** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Kentalis.

2 Selectiegesprekken door Kentalis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **dinsdag 11 juli**. Een verdiepend gesprek vindt eventueel plaats op 17 of 18 juli. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 augustus 2023**.

Over de inzet van videobellen

Als we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Irene Vervelde, senior-adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.