



Wervingsprofiel

Directeur Ouderenzorg

28 februari 2023

Opdrachtgever	Alliade
Auteur	Bianca van Winkel
Aanvraagnummer	A05486



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Alliade: Samen doen wat wél kan	3
2.2	Strategie, missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Integraal verbeterprogramma Samen	5
2.4	Besturingsfilosofie	5
2.5	De organisatiestructuur	7
3.	De functie van directeur Ouderenzorg	9
3.1	Ouderenzorg	9
3.2	De opgave	9
3.3	De functie	9
3.4	Profiel	10
4.	Wat biedt Alliade?	11
5.	De selectieprocedure	11

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Directeur Ouderenzorg Ouderenzorg bij Alliade. 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 verdieping in de organisatie, adviseren we om de site van Alliade te bekijken: <https://www.alliade.nl/>

2. De organisatie

2.1 Alliade: Samen doen wat wél kan

Alliade helpt kwetsbare mensen in Friesland met jeugdzorg, verstandelijk gehandicaptenzorg, ouderenzorg, werk & dagbesteding en maatschappelijke ondersteuning. Dit gebeurde voorheen vanuit verschillende zorgorganisaties die nu onder een stichting vallen. Vanaf medio 2022 wordt onder één naam gewerkt: Alliade. Alliade is overtuigd dat zij haar zorg, ondersteuning en behandeling sterker en toegankelijker maakt door samen te werken en kennis te bundelen. Alliade markeert dit moment met een nieuw logo en een vernieuwd verhaal waarin de visie 'Samen doen wat wél kan' nog sterker naar voren komt.

Er werken bij Alliade zo'n 6000 medewerkers (waarvan 4900 in de primaire zorg) die vanuit meer dan 300 locaties en tientallen ambulante teams zorg en begeleiding verlenen aan ruim 8000 cliënten. Alliade is een organisatie die in de aansturing heeft gekozen voor een platte structuur met drie lagen; bestuur/directie, managers/hoofden en medewerkers. Het werkgebied van Alliade concentreert zich in Fryslân.

2.2 Strategie, missie, visie en kernwaarden

Eind 2019 heeft Alliade een strategische koers vastgesteld voor de periode 2020 – 2021 waarbij de focus heeft gelegen op het op orde brengen van de kwaliteit van zorg en het (verder) op orde brengen van de interne organisatie. Alliade heeft als organisatie vertrouwen gewonnen door te doen waar ze voor staan en continu te verbeteren en leren om goede zorg en ondersteuning te leveren aan alle cliënten.

Naar de toekomst verwacht Alliade een verschuiving in de zorgvraag en een oplopend tekort aan zorgmedewerkers. Daarnaast voorziet Alliade ook ontwikkelingen in de financiering en het concurrentielandschap. Alliade gelooft dat het huidige zorgsysteem door deze uitdagingen en veranderingen naar de toekomst moeilijk houdbaar zal zijn, waardoor een transformatie noodzakelijk is op nationaal, regionaal en organisatieniveau.

Om op deze veranderingen in te spelen heeft Alliade een meerjarige strategie ontwikkeld voor de periode 2022 – 2025. Deze strategie zal voortbouwen op de strategische koers 2020 – 2021 en het programma 'Samen' en daarnaast een stap zetten richting het zorglandschap van de toekomst.

In de vernieuwde strategische koers blijft de kwaliteit van zorg centraal staan. Met continu verbeteren blijft Alliade werken aan de kwaliteit van zorg, de professionaliteit van de medewerkers en het optimaliseren van de bedrijfsvoering. De drive om te verbeteren komt tot uitdrukking in de strategische ambitie 'Samen elke dag een beetje beter', voor de cliënt, voor het team, voor de medewerkers en voor de omgeving. Hieruit spreekt het kwaliteitsverlangen en de veranderopdracht.



De uitvoering van de strategie pakt Alliade aan vanuit het verbeterprogramma 'Samen'. Dit programma helpt om de doelen te realiseren en om samen elke dag een beetje beter te worden.

Missie: Goed en zinvol leven

'Wij zijn er voor mensen die moeite hebben om zelfstandig te leven en zich staande te houden in de maatschappij. Daarbij richten we ons op de kwetsbare ouderen en mensen met een (lichte) verstandelijke beperking. Onze missie is dat ze goed en zinvol leven. Dat ze zich veilig voelen en dat ze ervaren dat er aandacht is voor hun geestelijk en lichamelijk welzijn. Wij bieden zorg, ondersteuning en behandeling die onze cliënten helpt goed en zinvol te leven. Thuis of in een van onze (gespecialiseerde) (woon)locaties. Ons aanbod richt zich primair op zorg in Friesland'.

Visie: Samen doen wat wél kan

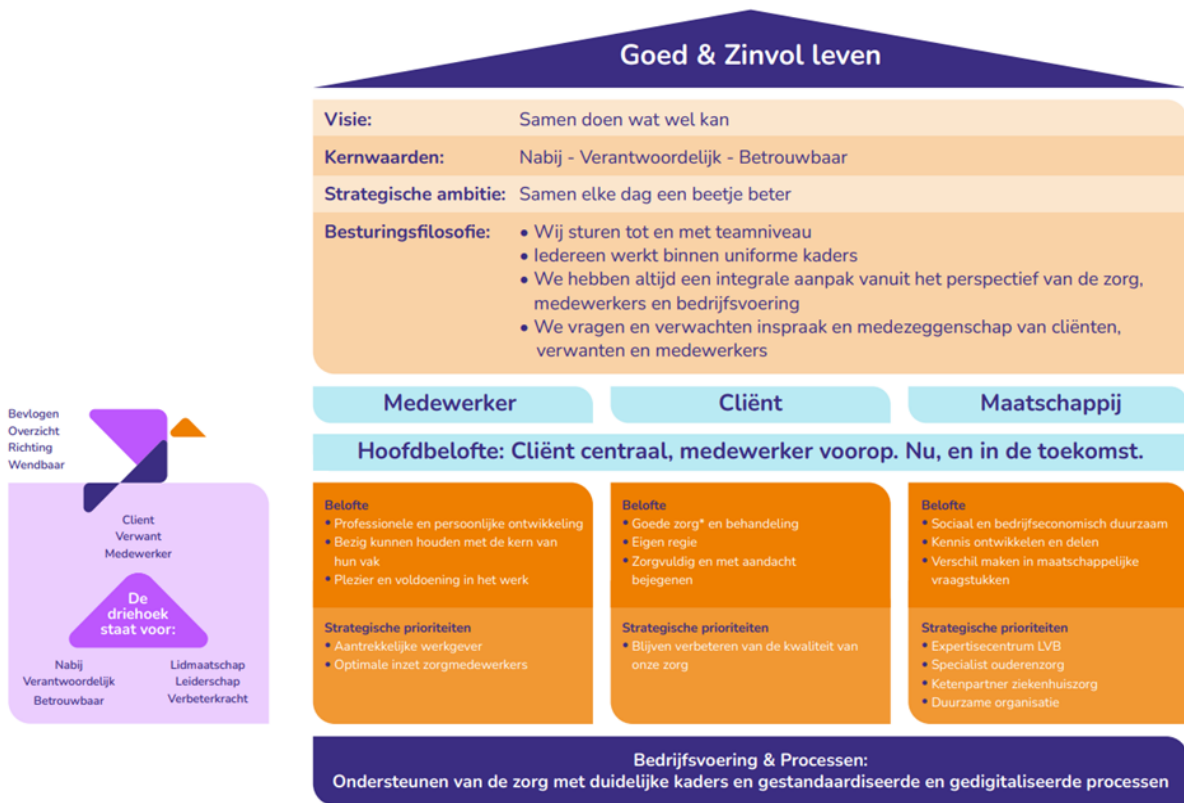
'Wij geloven dat ieder mens uniek is en er toe doet: dat ieder mens een goed en zinvol leven wil leiden in de samenleving. Wij geloven ook dat ieder mens zo veel mogelijk zelf beslissingen wil nemen over zijn of haar leven. Dit noemen we eigen regie. Samen met de cliënt bespreken we wat de cliënt zelf wil en kan en welke hulp hierbij nodig is. Uitgangspunt hierbij is het samenwerken in de driehoek die wordt gevormd door de cliënt, zijn naasten en de medewerkers'.

Kernwaarden:

Om de missie en visie waar te maken, wordt er gewerkt vanuit drie kernwaarden welke met elkaar verbonden zijn. Samen vormen ze het kompas over hoe men binnen Alliade met elkaar als collega's en met cliënten omgaat.

- ▶ *Nabij*: er zijn voor een ander. Nabij staat voor altijd willen weten wat er speelt en eraan willen staan om te helpen wanneer er zaken niet goed gaan. Nabij staat ook voor focus op de kwaliteit van zorg aan de cliënten en aandacht voor de medewerkers die zich elke dag inzetten om goede zorg te bieden.
- ▶ *Verantwoordelijk*: op basis van nabijheid weten wat er speelt, zien wat nodig is en daar naar handelen.
- ▶ *Betrouwbaar*: als je doet wat je zegt en zegt wat je doet.

De strategie en bijbehorende ambities zijn weergegeven in het *strategiehuis* van Alliade:



2.3 Integraal verbeterprogramma Samen

Sinds eind 2019 is Alliade aan de slag gegaan met een groot verbeter-/ontwikkelprogramma onder de titel ‘Samen’. “Samen doen wat wel kan. Goede zorg begint bij jou. En bij mij”.

Het verbeterprogramma kent vier thema’s:

- ▶ Persoonsgerichte zorg.
- ▶ Kwaliteit en veiligheid.
- ▶ Deskundige medewerker.
- ▶ Integere en beheerste bedrijfsvoering.

Continu verbeteren is de ruggengraat van het verbeterprogramma Samen. Bij continu verbeteren gaat het enerzijds om de vaardigheden op het gebied van systematisch en methodisch werken en anderzijds om een cultuur van leren en verbeteren. Om het intrinsieke verlangen om de kwaliteit van zorg op een steeds hoger niveau te brengen.

De doorontwikkeling van Alliade wordt gedragen in de lijn door directeuren die eigenaar zijn van de verschillende ontwikkelprogramma’s.

2.4 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie beschrijft hoe Alliade de organisatie wil aansturen. Alliade is een professionele en innovatieve organisatie die werkt vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en waar men zich constant de vraag stelt of ze de goede dingen doen en of ze deze ook goed doen.

De besturingsfilosofie is concreet samen te vatten in de volgende vier principes:



▶ **Wij sturen tot en met teamniveau**

We sturen tot en met teamniveau, daar wordt het verschil gemaakt. Onze leidinggevenden zijn de dragende kracht van verandering en verbetering want zij zijn verbonden met zowel cliënten als medewerkers. Iedere werknemer draagt de verantwoordelijkheid onze missie en visie intern en extern uit te dragen.

▶ **Iedereen werkt binnen uniforme kaders**

Met uniforme kaders scheppen we helderheid voor onze medewerkers en onze cliënten. Hierbij hanteren onze medewerkers de regels van hun beroep en de kaders van de organisatie. Ook draagt een uniforme manier van werken bij aan het versimpelen van onze processen en systemen zodat we meer kunnen doen met minder.

▶ **We hebben altijd een integrale aanpak vanuit het perspectief van de zorg, medewerkers en bedrijfsvoering**

Alles wat we doen bekijken we vanuit deze drie perspectieven en hun samenhang. We focussen op het continu verbeteren van de kwaliteit van de zorg voor al onze cliënten, wat medewerkersbetrokkenheid en de efficiëntie van zorg ten goede komt.

▶ **We vragen en verwachten inspraak en medezeggenschap van cliënten, verwanten en medewerkers**

De medezeggenschapsraden worden proactief betrokken bij vraagstukken, agenderen zelf ook actief onderwerpen en hebben vanuit eigen kracht en expertise een duidelijke meerwaarde. De afgelopen jaren heeft Alliade met medewerkers, cliënten en verwanten gewerkt aan het versterken, verbinden en versimpelen van inspraak en medezeggenschap, de komende periode bouwt Alliade voort aan het versterken van de samenwerking en invloed.

Alles wat Alliade doet staat ten dienste van de cliënt. De cliënt heeft zo veel mogelijk eigen regie. Daarbij hoort dat medewerkers eigen professionele ruimte hebben om te handelen ten dienste van de cliënt. Bij die ruimte hoort ook verantwoordelijkheid die wordt bepaald door gezamenlijke afspraken en richtlijnen over hoe we op elk niveau sturen.

Elk onderdeel van Alliade werkt vanuit dezelfde kernwaarden en voegt waarde toe aan de cliënt. Daarbij is ruimte voor (decentraal) initiatief binnen de gestelde kaders. Onderdelen werken actief samen op het gebied van expertise en competenties om zo synergievoordelen ten behoeve van de kwaliteit van zorg voor de cliënt te realiseren. Leren en ontwikkelen is belangrijk. Alliade investeert in een leercultuur waarin men wil leren van fouten en van elkaar. Er is ruimte voor dialoog en tegenspraak en er wordt actief gestuurd op het geven en ontvangen van feedback.

Medewerkers hebben de ruimte om binnen de regels van hun beroep en de kaders van de organisatie zelfstandig keuzes te maken ten behoeve van de cliënt en zijn hierop aanspreekbaar.

Leidinggevenden zijn binnen hun werkgebied verantwoordelijk voor alles wat komt kijken bij het leveren van goede zorg, het coachen en ondersteunen van medewerkers en een gezonde bedrijfsvoering. Daarbij krijgen zij advies en ondersteuning van ondersteunende afdelingen. Deze adviseren en ondersteunen vanuit hun expertise en kijken daarbij naar meerdere belangen en invalshoeken. Dilemma's bespreken we tijdig, met de juiste mensen en op het juiste escalatieniveau.

De raad van bestuur is bestuursverantwoordelijk. Het directieteam (de raad van bestuur en directeuren) geeft gezamenlijk leiding aan Alliade als één organisatie en is verantwoordelijk voor het gezamenlijke resultaat. Dit betekent dat het directieteam van Alliade brede kaders en beleid opstelt. Uitgangspunt hierbij is: de directeuren adviseren, de raad van bestuur besluit. Elk directielid heeft dus de verantwoordelijkheid over zijn eigen onderdeel én bestuurt mede het geheel van onderdelen van Alliade. De besluitvorming is zorgvuldig met kritische tegenspraak en de juiste checks en balances.



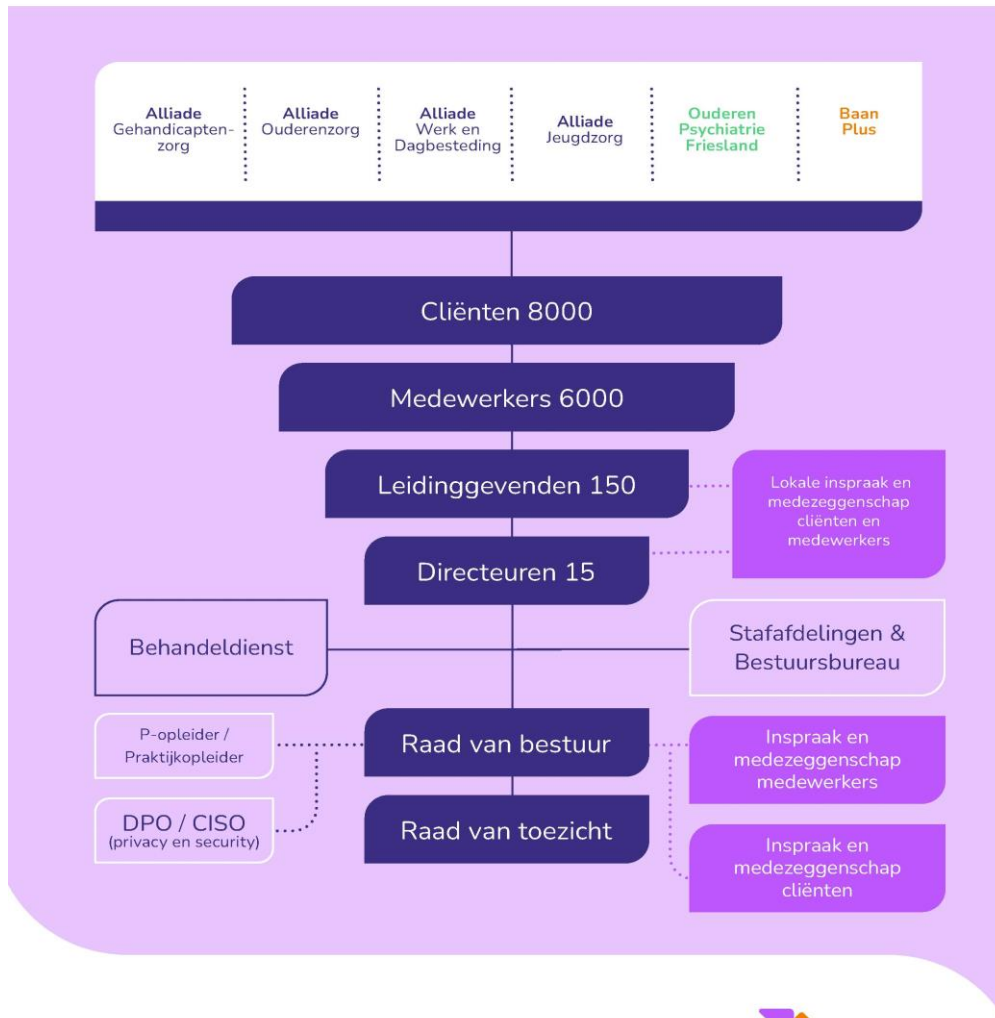
2.5 De organisatiestructuur

De dagelijkse leiding van Alliade is in handen van een twee hoofdig raad van bestuur (RvB). Zij geven leiding aan de lijn- en stafdirecteuren van Alliade:

- ▶ Directeur Jeugdzorg.
- ▶ Directeur Ouderenzorg.
- ▶ 4 directeuren Gehandicaptenzorg.
- ▶ 2 directeuren Behandeldienst.
- ▶ Directeur Financiën.
- ▶ Directeur HR.
- ▶ Directeur ICT.
- ▶ Directeur Vastgoed, Inkoop en Facilitair.
- ▶ Manager Marketing & Communicatie.
- ▶ Bestuurssecretaris.

De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Deze bestaat uit zeven personen.

Organisatiestructuur



► alliade.nl



3. De functie van Directeur Ouderenzorg

Vanwege het vertrek per 1 april 2023 van de huidige directeur Ouderenzorg, is Alliade op zoek naar een opvolger die de ingezette doorontwikkeling van het onderdeel Ouderenzorg verder vormgeeft en zorgt voor een stevige positionering in de (regionale) zorgketen.

3.1 Ouderenzorg

Binnen het onderdeel Ouderenzorg werken ruim 700 professionals: 570 zorgprofessionals, 95 leerling-verzorgenden/verpleegkundigen en 20 in een leidinggevende of ondersteunende functie. Het aantal hoofden binnen Ouderenzorg (die samen het MT vormen) is 14 personen. Elke dag zetten zij zich met passie in voor kwetsbare ouderen om hen een goed en zinvol leven te geven. Dit gebeurt in de 14 intramurale woonzorg locaties, in de geriatrische revalidatie en in combinatie met een breed behandelteam. Daarnaast is er een actieve samenwerking met andere onderdelen van Alliade, zoals Ouderenpsychiatrie Friesland en de zorg voor ouder worden cliënten in de Verstandelijk Gehandicaptenzorg. Er is een nieuwbouw project (> 150 verblijfsplekken) gestart in Heerenveen, waarin de directeur Ouderenzorg een belangrijke rol speelt de komende periode.

3.2 De opgave

De directeur Ouderenzorg is lid van het directieteam en rapporteert direct aan de raad van bestuur en is eindverantwoordelijk voor het onderdeel Ouderenzorg. De directeur heeft hiernaast een bredere (integrale) rol doordat elk directielid mede sturing geeft aan de organisatiebrede strategie en thema's van Alliade.

De opgave voor het directieteam van Alliade is om met elkaar de positieve flow vast te houden, vorm en richting te geven aan cultuur en leiderschap, de uit de strategie voortkomende acties en richting verder in de organisatie door te zetten én deze te blijven omzetten naar concrete resultaten. De directeur draagt actief bij aan de visie, ambities en doelstellingen in strategische planperiode 2022 – 2025, zoals het door ontwikkelen van specialistische ouderenzorg en het zijn van ketenpartner van het ziekenhuis, en het borgen van het bestaande.

Ouderenzorg kenmerkt zich als een positief ingesteld organisatieonderdeel met ambitie, waarin de kwaliteit van zorg voorop staat. Elementen als methodisch werken, medicatieveiligheid, hygiëne en infectiepreventie, de toepassing van de wet Zorg en Dwang en incidentmanagement, hebben continu de aandacht en er vinden toetsen plaats op de professionele uitvoering. Er wordt continu geïnvesteerd in deskundigheid van de medewerkers.

Andere uitdagingen waar de directeur Ouderenzorg mee te maken krijgt zijn de toenemende complexiteit van de zorgvraag, de krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en een hoge workload. Binnen Ouderenzorg is men zeer actief met herontwerp van processen om dit het hoofd te bieden, taakdifferentiatie toe te passen en verwanten en netwerk actiever te betrekken. Ook wordt zorgtechnologie meer en meer toegepast.

3.3 De functie

De directeur is eindverantwoordelijk voor het onderdeel Ouderenzorg waarin voor korte of langere tijd zorg geboden wordt aan kwetsbare ouderen. Het onderdeel Ouderenzorg heeft kennis, faciliteiten én mensen om ouderen te ondersteunen en te helpen; van wonen tot behandeling en dagbesteding.

Het zorgbudget bedraagt ruim 60 miljoen euro. De directeur is verantwoordelijk voor het zorg- en ondersteuningsaanbod, kwaliteit van de zorg, welzijn en wonen, de medewerkers, de productiviteit en de bedrijfsvoering.



De directeur zet de hoofdlijnen uit, wat resulteert in goede basiszorg en behandeling voor de cliënten. De directeur weet duidelijk invulling te geven aan de kwaliteitskaders en kijkt vanuit een brede blik naar de actoren rondom de cliënten. De directeur speelt in op de toekomstige veranderingen binnen de ouderenzorg en past nieuwe methoden, handelswijzen en organisatievormen toe, met als doel Alliade op een goede wijze te positioneren. Dit binnen de kaders die hiervoor binnen Alliade zijn afgesproken. De directeur is hierbij in staat om multidisciplinair te denken en heeft overzicht in het totale landschap rondom de zorg.

De nieuwe directeur speelt tevens een belangrijke rol in het netwerk en werkt actief samen met de andere zorgpartijen in de Regiovisie Ouderenzorg Friesland.

Samen met de collega-directeuren is de directeur Ouderenzorg medebepalend voor de ontwikkeling van het strategisch organisatiebeleid, de positionering van de organisatie en het opbouwen en benutten van het externe netwerk. De directeur is daarmee medeverantwoordelijk voor het behalen van de organisatiedoelstellingen van Alliade als geheel. De strategische beleidsvorming vindt op directieteam niveau plaats. De directeur vertaalt strategie naar concrete doelstellingen voor het eigen onderdeel en implementatie van het beleid en bijbehorende inrichting en borging. De directeur zorgt voor een omgeving waarin de individuele cliënt centraal staat en zorg en welzijn op de juiste wijze zijn georganiseerd.

De directeur coacht de leidinggevenden en geeft hen de ruimte en het vertrouwen om de organisatiebrede ontwikkeling en ambities te vertalen naar de eigen teams en medewerkers. De directeur geeft vorm en inhoud aan innovaties en stimuleert een cultuur waarin medewerkers ruimte ervaren om bij te dragen aan vernieuwing. De directeur is (samen met de leidinggevenden en medewerkers) zichtbaar als ambassadeur van Alliade en vertegenwoordigt de organisatie in diverse externe netwerken op regionaal niveau.

3.4 Profiel

Wij zoeken een ervaren, inspirerende directeur met innovatie- en implementatiekracht en met een visie op de ouderenzorg van nu én in de toekomst. Bij Alliade past een directeur met een veranderkundig profiel, gericht op goede zorg van vandaag en de zorg van morgen. De juiste kandidaat voelt zich thuis in een platte organisatie met een groot directieteam in een dynamische werkomgeving.

De directeur is in staat om binnen een grote zorgorganisatie als Alliade de onderlinge verbinding en synergie te creëren, ouderenzorg stevig te positioneren (zowel in- als extern) en te schakelen tussen strategie en uitvoering. De directeur schakelt intuïtief op diverse niveaus en overziet het grotere geheel. Kijkt over de hokjes heen en zorgt daarnaast ook voor de verbinding en versterking van het partnerschap extern.

De nieuwe directeur is gericht op ontwikkeling en beschikt over de mentaliteit om zaken samen naar een hoger plan en tot de eindstreep te brengen. Is vasthoudend en heeft veerkracht, is nabij en betrokken bij mensen. Beschikt over een goed gevoel voor verhoudingen en brengt de nodige energie en scherpte met zich mee. Durft tegen te hangen, weet te prioriteren en te delegeren en zoekt met elkaar het echte gesprek.

De nieuwe directeur is de leider die in staat is de missie, visie en kernwaarden van Alliade tot in de haarvaten van de teams te laten doordringen. Zet de leidinggevenden in positie en in hun kracht en biedt de leidinggevenden en hun teams de ruimte om nieuwe initiatieven te nemen en zich als individu en team verder te ontwikkelen.

De directeur onderhoudt hiernaast uitstekende contacten met de medezeggenschap en betreft de medezeggenschap nadrukkelijk bij het beleid en de uitvoering en zorgt daartoe voor een goede informatievoorziening naar de medezeggenschap.



De directeur neemt de volgende belangrijke ervaring en vaardigheden mee:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, (bij voorkeur) academische opleiding (bij voorbeeld bedrijfskunde, bestuurskunde).
- ▶ Ruime ervaring als eindverantwoordelijk directeur of manager in grote, dienstverlenende organisaties. Ervaring met coaching van leidinggevenden.
- ▶ Ervaring binnen de ouderenzorg is een pré.
- ▶ Ervaring met en bevologenheid voor herontwerp en implementatie van innovaties en digitalisering van (zorg)processen.
- ▶ Ervaring en kennis op het gebied van bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Sterk in het herkennen en verbeteren van organisatieprocessen en hiermee ook de samenhang met verandermanagement (proces, gedrag en cultuur). Daarnaast ook ervaring met cultuurveranderingstrajecten.
- ▶ Ervaring met de vertaling van strategie in duidelijke, meetbare doelen.
- ▶ Het realiseren van verbinding met de zorgprofessional door het spreken van de juiste taal, het herkennen van de belevingswereld van de cliënt en het belang zien van een lerende organisatie in relatie tot kwaliteit van zorg.

4. Wat biedt Alliade?

- ▶ Een uitdagende, stevige eindverantwoordelijke directiefunctie waarin u echt bijdraagt aan de ontwikkeling naar een toekomstbestendige en betekenisvolle organisatie vanuit een stabiele en financieel gezonde organisatie.
- ▶ Alliade is een grote speler in de zorg in Friesland.
- ▶ Alliade staat er goed voor: het is een mooie organisatie met veel samenwerkingsverbanden om de beste zorg te kunnen bieden.
- ▶ Een maximaal salaris conform de CAO VVT FWG 80 bij een dienstverband van 36 uur per week (fulltime). Naast 8% vakantietoeslag wordt een eindejaarsuitkering van 8,33% uitgekeerd.
- ▶ Alliade kent goede secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals reiskostenvergoeding en een fiscaal vriendelijk meerkeuzesysteem, met onder andere een fietsplan, sportabonnement en een pensioenregeling via PGGM => Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- ▶ Standplaats: Heerenveen.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in de periode van **week 11 en 12**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 13** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Alliade.

2 Selectiegesprekken door Alliade

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 14 en 15**.

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 mei 2023.

Over de inzet van videobellen

Indien 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 Bianca van Winkel, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.