



Wervingsprofiel

Manager Geriatrie revalidatie en Kortdurend verblijf

26 mei 2023

Opdrachtgever	Amsta
Auteurs	Jeannette van der Vorm Corinne van der Salm
Aanvraagnummer	A05583

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Zorg op zijn Amsterdams	3
2.2	Horen en gezien worden	3
2.3	Organisatiecontext en besturingsfilosofie	4
2.4	Het zorggebied GRZ en Kortdurend verblijf	5
2.5	Duaal management	5
3.	De functie van manager Geriatrische revalidatie en Kortdurend verblijf	5
3.1	De opgaven voor Amsta, voor GRZ en Kortdurende zorg en voor de nieuwe managers	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt Amsta?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager Geriatrische revalidatie en Kortdurend verblijf bij Amsta. 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 unieke 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.

Het zorggebied Geriatrische revalidatie en Kortdurend verblijf bij Amsta krijgt duaal leiderschap met een algemeen en een medisch manager. Het duaal leiderschap is nieuw en het is een groeimodel, men gaat het met elkaar verder ontwikkelen. Beide posities zijn momenteel vacant. De vacatures zijn intern en extern gelijktijdig opengesteld.

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

2. De organisatie

2.1 Zorg op zijn Amsterdams

Amsta is er voor ouderen, mensen met een verstandelijke beperking en iedere andere Amsterdammer die een steuntje in de rug nodig heeft om toch het leven te leiden dat zij gewend zijn door lekker midden in de stad te wonen. Vanuit circa 30 woon- en zorgcentra en kleinschalige woonvoorzieningen verspreid over de stad biedt Amsta al eeuwen zorg aan Amsterdammers die niet in staat zijn het leven op eigen kracht vorm te geven. Met ongeveer 2.600 medewerkers bedient Amsta circa 2.800 cliënten en biedt Amsta zorg aan ouderen met dementie, mensen met een verstandelijke beperking, mensen met Korsakov, jonge mensen met dementie, mensen met langdurige psychiatrische problemen en mensen met lichamelijke beperkingen. Daarnaast levert Amsta hulp bij herstel en revalidatie, ambulante begeleiding en dagbesteding. Dit alles op een unieke wijze omdat de zorg kleinschalig is, de locaties zich midden in de stad bevinden en de medewerkers en cliënten net zo divers zijn als de stad zelf.

Amsta werkt vanuit verschillende kernwaarden. Deze waarden laten zien wie Amsta is en hoe de mensen er werken:

- ▶ *Persoonlijk en liefdevol*: met oprechte aandacht verdiepen in een andere en oog hebben voor wat een ander nodig heeft. Cliënten, naasten en collega's; iedereen kan bij Amsta zichzelf zijn.
- ▶ *Professioneel en samen*: samenwerken om de beste zorg aan de cliënten te bieden. Professionele en informele zorg zijn daarin onmisbare schakels en vullen elkaar aan. Met respect voor het vak wordt er vanuit verschillende perspectieven gekeken en van elkaar geleerd.
- ▶ *Praktisch en oplossingsgericht*: bij vragen, wensen of problemen voelt Amsta zich verantwoordelijk. Samen wordt er gezocht naar de oorzaak en werken ze aan een oplossing; streven naar eenvoud, maar niet te kort door de bocht.

2.2 Horen en gezien worden

Kwetsbare en krachtige mensen, oudere en jongere mensen: iedereen wil van betekenis zijn voor een ander. Waardevolle relaties vormen de basis van geluk en plezier. Amsta zet daarom de kwaliteit van de relatie voorop, zodat iedereen zich gehoord en gezien voelt. Horen en gezien worden is dan ook de kern van de koers van Amsta, waarin onder andere wordt beschreven wat de doelen voor de komende jaren zijn. Zo wil Amsta cliënten en naasten een prettige leefomgeving bieden waar iedereen kan zijn wie hij/zij is. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid niet zomaar uit handen en trekken samen met naasten en andere betrokkenen op om cliënten zo goed mogelijk bij te staan. Ook medewerkers en vrijwilligers kunnen zichzelf zijn bij Amsta en zich verder blijven ontwikkelen.

Zij worden geholpen om werk en privé zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Voor samenwerkingspartners en relaties is Amsta transparant en betrouwbaar. Het streven is om het werk efficiënter te maken door uit te gaan van specialisaties en zo samen goede zorg te ontwikkelen voor mensen met een complexe zorgvraag.

Amsta staat de komende jaren voor verschillende opgaven, die ontstaan door huidige en verwachte ontwikkelingen in de omgeving. Zo zijn er steeds meer mensen die behoefte hebben aan langdurige zorg en wonen ouderen langer thuis in eigen (huur)woningen en woonvormen. Het tekort aan zorgcollega's neemt toe en nieuwe collega's hebben andere behoeften en stellen andere eisen aan hun werk. En het belang van het benutten van de technologische ontwikkelingen groeit. Om deze uitdagingen aan te pakken werkt Amsta de komende jaren gericht aan verschillende programma's. In samenwerking met andere zorgorganisaties biedt Amsta zorg aan Amsterdammers die thuis wonen, maar wel een complexe zorgvraag hebben. Voor Amsta zijn de medewerkers – Amstadammers – ons grootste goed. Amsta zorgt goed voor haar medewerkers, door onder andere het aanbieden van een aantrekkelijke werkomgeving. Door goed werkgeverschap bindt en behoudt Amsta bestaande en nieuwe medewerkers. Ook stimuleert Amsta de samenwerking tussen informele en formele zorg. Bijvoorbeeld door de versterking van netwerken van familie, naasten en vrijwilligers, door het organiseren van nieuwe netwerken om de zorg rondom cliënten goed te regelen en door intensievere samenwerkingen tussen medewerkers en naasten en andere organisaties. Om alle veranderingen en ontwikkelingen binnen de zorg te blijven volgen en implementeren zoekt Amsta steeds naar nieuwe en slimme manieren om het werk makkelijker, beter én leuker te maken. Met elkaar kijken medewerkers, cliënten en naasten hoe de zorg beter, anders en/of efficiënter georganiseerd kan worden.

Klik [hier](#) voor meer informatie over de koers van Amsta.

2.3 Organisatiecontext en besturingsfilosofie

Bij Amsta draait alles om samenwerken. De veranderopgaven uit de koers stimuleren nieuwe vormen van in- en externe *samenwerking*. Om zorgaanbod ook buiten de locaties te bieden, ontstaan informele netwerken. Stapeling van denkkraft en ervaring en het horen van alle stemmen bijvoorbeeld via een moreel beraad, draagt bij aan een succesvolle aanpak bij complexe vraagstukken.

Het MT bestaat uit 18 personen. Een MT lid is niet alleen verantwoordelijk voor zijn eigen woonzorggebied of dienst maar ook voor het gezamenlijk voortbrengen van de koers. Leden brengen de eigen competenties, ervaring en stijlen in, stimuleren en helpen elkaar, spreken elkaar aan en zorgen voor constructieve vergaderingen (bespreken-afspraken-aanspreken). De sfeer in het MT wordt als prettig omschreven, er is veel aandacht voor ontwikkeling en leiderschap.

In de nieuwe koers staat een balans tussen mensgericht en resultaatgericht *leiderschap* centraal. Basisgedachte is dat iedereen op een bepaalde manier leiding geeft, in ieder geval aan zichzelf. Persoonlijk leiderschap geldt voor alle medewerkers. Leiders hebben extra verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld om mensen bij dat persoonlijk leiderschap te inspireren, ontwikkeling, te stimuleren en te ondersteunen. Daarbij zijn een duidelijke koers, kaders, oprechte persoonlijke aandacht, vertrouwen en feedback van wezenlijk belang voor een klimaat waarin medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen. Een goede leider zorgt ervoor dat mensen zich gehoord en gezien voelen en dat werkplezier op de werkvloer overheerst. Naast dit mensgerichte leiderschap is het nodig om leiding te geven aan resultaten. Momenteel loopt er een leiderschapstraject waarin naar behoefte opleiding, coaching en intervisie wordt georganiseerd. De nieuwe koers biedt daarvoor de gewenste focus.

Om korte communicatielijnen en logische en efficiënte samenwerking te faciliteren is de *organisatie-indeling* van Amsta zo eenvoudig mogelijk gehouden. Het primair proces wordt verzorgd in 3 woon-zorggebieden (waarvan 1 in ieder geval voor mensen met een verstandelijke beperking) en 1 zorggebied geriatrische revalidatie (GRZ) en Kortdurend verblijf. Ieder woon-zorggebied krijgt 'eigen' deskundige en ondersteunende medewerkers uit HR, Business Control en Kwaliteit & Samenwerking. Samen vormen zij een team dat iedere vraag oppakt. De medewerkers ontvangen leiding van respectievelijk de managers HR, Control en Kwaliteit & Samenwerking. Binnen de woon-zorggebieden werken - zoveel mogelijk - dezelfde medewerkers van het Behandel Advies Centrum en Facilitaire Zaken.

De positionering van die teams verandert niet, de manier van werken die voor een betere continuïteit en samenwerking zorgt wel. Nadrukkelijk werken leiders/teams samen om doelen te behalen, problemen op te lossen en (zorg)medewerkers te ondersteunen in hun zorgverlening aan cliënten.

2.4 Het zorggebied GRZ en Kortdurend verblijf

Het zorggebied bestaat uit drie clusters, elk op een eigen locatie:

- ▶ Complex eerstelijnsverblijf en palliatief (24 bedden).
- ▶ Geriatrische revalidatie (30 bedden).
- ▶ Delierzorg en cognitieve screening (26 bedden).

Elk cluster heeft een clustermanager. De personele formatie betreft 75 FTE, totaal 102 medewerkers.

De [zorgvisie](#) binnen GRZ en Kortdurend verblijf sluit naadloos aan bij de algemene visie van Amsta. Deze afdeling van Amsta is er voor iedere kwetsbare oudere die te maken heeft met de gevolgen van een ongeval, ziekte of aandoeningen en daardoor problemen heeft op het gebied van functioneren en/of denken en die een bijdrage nodig heeft aan herstel. In het bijzonder richt Amsta zich op diegenen met een complexe ondersteuningsvraag, die moeilijk ergens anders een plek vinden. Doelgroepen zijn onder meer: hoog complexe Geriatrische revalidatie (GRZ), eerstelijns verblijf (ELV), delierzorg en crisisopname. Amsta is uniek in het opnemen van cliënten die elders geen plek krijgen. Dit zijn vaak hoog complexe GRZ-cliënten met bijvoorbeeld multi-morbiditeit en/of verslavingsproblematiek. Verder ligt er de expertise op het gebied van delierzorg en biedt Amsta zorg aan cliënten die hoog complexe somatische zorg nodig hebben. De client staat voor Amsta centraal. De client is de regievoerder in het eigen herstelproces en wordt door ondersteund met een healing environment en aangemoedigd door een activerend klimaat. Omdat elke cliënt andere behoeftes heeft in het herstelproces is het belangrijk het revalidatietraject hierop af te stemmen.

2.5 Duaal management

Onderdeel van de nieuwe koers van Amsta is om binnen dit zorggebied te gaan werken met duaal management: het zorggebied gaat geleid worden door een complementair en gezamenlijk verantwoordelijk duo, bestaande uit een algemeen manager en een medisch manager. Dit omdat voor mensen die voor GRZ of anderszins Kortdurend verblijf bij Amsta komen veelal de (para)medische behandeling een belangrijke reden voor opname is. De samenwerking met behandelaren intern en extern is groot en dat behoeft nauwe afstemming van doelstellingen en belangen om kwaliteit van zorg en van organisatie te verkrijgen. Door deze twee managers met de aandachtsgebieden zorg/bedrijfsvoering en medisch beleid gezamenlijk verantwoordelijk te maken wordt de verbinding tussen zorg en behandeling, en daarmee het perspectief van de client, nog beter geborgd. Beide managers ressorteren onder de RvB en werken op MT-niveau, de algemeen manager maakt concreet deel uit van het MT. De precieze invulling van het duaal management is na de start onderwerp van gesprek tussen de twee nieuwe managers onderling, maar ook binnen het MT in verband met de nauwe onderlinge samenwerking met de andere MT-leden. Op hoofdlijnen is de verwachting dat binnen de collegiale en collectieve verantwoordelijkheid iedere manager een aantal aandachtsgebieden heeft waarvoor hij/zij fungeert als eerste aanspreekpunt. In paragraaf 3.2 lees je hier meer over.

3. De functie van Manager Geriatrische revalidatie en Kortdurend verblijf

3.1 De opgaven voor Amsta, voor GRZ en Kortdurende zorg en voor de nieuwe managers

Als nieuwe manager GRZ en Kortdurend verblijf start je in een interessante tijd, met interessante uitdagingen die je samen met je collega manager en de betrokken collega's aan gaat. Denk aan:



- ▶ De implementatie van de nieuwe koers en besturingsfilosofie. De organisatie is in ontwikkeling, je kunt bouwen en de professionals van GRZ en Kortdurend verblijf meenemen in de nieuwe koers, met gebruik van hun perspectief en ideeën.
- ▶ Er zijn door diverse oorzaken wisselingen in het management geweest de afgelopen jaren. Daardoor heeft de ontwikkeling van het zorggebied en het werk minder aandacht gekregen dan gewenst. Het zorggebied kan versterkt worden door de processen meer te stroomlijnen en structureren, meer en duidelijker prioriteiten en ambities te stellen, meer eenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen en te tonen en door te investeren in constante kwaliteit in het primair proces en bijbehorende professioneel gedrag. Dit alles natuurlijk wel met oog voor het gewenste maatwerk en de dynamiek die bij kort verblijf nu eenmaal anders is dan in de langdurige zorg.
- ▶ Het organisatiebreed versterken van de verbinding tussen zorg, welzijn en behandeling en tussen kort en lang verblijf (vanwege doorstroom). De toegevoegde waarde van het zorggebied in de samenwerking beter voor het voetlicht krijgen. Meer proactieve en multidisciplinaire samenwerking realiseren, dat is de uitdaging, die je ook samen met de andere MT-leden aangaat. Bij voorbeeld rond extramuralisering kan het zorggebied een belangrijke bijdrage leveren.
- ▶ Je bent gesprekspartner voor diverse ketenpartners van Amsta. Richting bijvoorbeeld ziekenhuizen en verzekeraars is het van belang om de toegevoegde waarde voor deze specifieke doelgroepen goed voor het voetlicht te brengen, bijvoorbeeld ook door onderzoek te initiëren dat die waarde aantoonst. Daarmee wordt ook de basis gelegd voor het verbeteren van de zorglogistiek en de ketensamenwerking.
- ▶ Daarnaast zijn er specifiekere grotere en kleinere uitdagingen binnen elk cluster van het zorggebied. Deze liggen primair bij de clustermanagers, die jullie begeleiden in hun leiderschap en vraagstukken. Deze vraagstukken lopen uiteen van de ambitie om met enkele bedden uit te breiden tot verdere professionalisering, tot aandacht voor vakmanschap en handelen, duidelijkere taakverdeling en verbetering van de samenwerking met de artsen.
- ▶ Implementatie van het duaal management binnen het zorggebied.

De huidige manager ad interim heeft samen met de medewerkers al eerste stappen gezet en resultaten geboekt, waar jullie samen verder op kunnen bouwen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Omdat het duaal management nieuw is, kun jij samen met de medisch manager concreet invulling geven aan de taak- en werkverdeling. Als algemeen manager richt jij je in ieder geval op het leidinggeven aan de clustermanagers en teams en aan alle bedrijfsmatige aspecten. Dit omvat onder meer personele zaken, werkprocessen, financiële zaken, administratieve organisatie/ICT, facilitaire zaken en onderhandelingen met zorgverzekeraars, de zorg- en zakelijke aspecten van samenwerking met ketenpartners.

De medisch manager richt zich met name op overstijgende behandelinhoudelijke aspecten (eenduidigheid) en de samenhang tussen behandeling en zorg. Dit omvat onder meer het ontwikkelen, invoeren en bewaken van afdelingsbeleid, medisch inhoudelijke afstemming met alle behandelaren en de medische aspecten van samenwerking met ketenpartners.

Daarnaast zijn de managers gezamenlijk verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van de kwaliteit en veiligheid, voor de vertaling van koers en strategie, voor innovatie en ontwikkeling, voor het leveren van een bijdrage vanuit het gezichtspunt van GRZ en kortverblijf aan het strategisch beleid van Amsta en voor het in integrale zin goed lopen van het zorggebied. Samen zorgen jullie voor de externe beeldvorming en onderbouwing van de toegevoegde waarde van GRZ en kort verblijf. Ook zorgen jullie samen voor het contact met externe partijen en voor de samenwerking met andere organisaties, zoals ziekenhuizen.

De algemeen en de medisch manager vormen een samenwerkingsgericht team. Zij zijn complementair aan elkaar, vullen elkaar aan, houden elkaar scherp, stralen eensgezindheid uit en geven elkaar feedback. Zij kunnen elkaar naadloos vinden en vervangen indien nodig. Beide managers maken zich sterk voor teamwork op elk niveau in de organisatie, hebben oog en oor voor de positie van de cliënten en dragen uit dat zij net als de medewerkers een deel zijn van een groter geheel.



3.3 Profiel

We zoeken een positieve, verbindende, motiverende, innovatieve manager, die een complementair en gezamenlijke verantwoordelijk duo wil gaan vormen met de medisch manager. Je bent in staat om de aanwezige inhoudelijke expertise met elkaar te verbinden met een scherp oog voor de menselijke factor. Je beschikt over een motiverende, initiërende en faciliterende leiderschapsstijl en je bent samenwerkingsgericht en haalt de buitenwereld graag en effectief naar binnen. Inventief, analytisch, oplossingsgericht, verbindend, koersvast zijn eigenschappen die jou beschrijven. Je hebt en houdt overzicht over het geheel en je legt gemakkelijk contacten. Je verliest het beoogde resultaat en de verschillende belangen niet uit het oog, maakt waar nodig keuzes en stelt prioriteiten. Je weet anderen mee te nemen in keuzes en oplossingen. Je vervult een voorbeeldrol en je draagt bij aan een organisatiecultuur waarin in alle openheid en veiligheid ruimte is voor het professioneel reflecteren op de kwaliteit van zorg en geleverd werk, zowel op individueel niveau als in teamverband. Je weet anderen te stimuleren in hun eigen verantwoordelijkheden, kunt relativeren en straalt rust en vertrouwen uit. Je bent kortom warm zakelijk in balans.

Verder voldoet de manager GRZ en Kortdurend verblijf aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Managementervaring: ervaring in het aansturen van professionals binnen een complexe, logistieke, maatschappelijke werkomgeving. Bij voorkeur een ziekenhuis, VVT organisatie of een aan de VVT/ VG gerelateerde kortverblijf zorgorganisatie. Ervaring met duaal management is een pre.
- ▶ Ervaring in het begeleiden van veranderingen en organisatieontwikkeling, verbetering van in- en externe samenwerking en werkprocessen.
- ▶ Aantoonbare ervaring met ketensamenwerking, processen, risico's, financiering en wet- en regelgeving in de zorg.
- ▶ Stevige en kundige gesprekspartner, communicatief vaardig. Ervaring met stakeholdermanagement en externe vertegenwoordiging.
- ▶ Afgeronde academische opleiding, bij voorkeur in de richting van bedrijfskunde of management van zorg. Een (para-)medische opleiding kan ook, maar is geen vereiste.

4. Wat biedt Amsta?

Zorg dragen voor mensen die intensieve zorg nodig hebben is hard werken, ook bij Amsta, maar dan net even anders. Uitdaging en afwisseling, kansen om te leren en tijd om extra aandacht te besteden aan cliënten én medewerkers daar zorgt Amsta voor. Wie je ook bent, welke achtergrond je ook hebt, bij Amsta voel je je meteen thuis. Wil jij het verschil maken bij een echt Amsterdamse, inclusieve, bijzondere organisatie met hart voor een kwetsbare doelgroep?

De nieuwe koers is helder en gedragen, jij krijgt de kans om met enthousiaste en gedreven collega-MT—leden en bevlogen professionals verder te bouwen aan een breed palet aan vraagstukken, zowel in de dagelijkse zorgpraktijk als het (strategisch) beleid. Denk aan:

- ▶ Uitdagende zorg voor een unieke groep -vaak kwetsbare- cliënten;
- ▶ Realisatie van verbeteringen door initiatieven en ideeën uit de zorgteams en het BAC om te zetten in concrete verbeteringen voor cliënten, medewerkers en (ook externe) samenwerkingspartners;
- ▶ Blijvend vooroplopen in kennis en expertise, samenwerking met universiteiten en kenniscentra;
- ▶ Goed en inclusief werkgeverschap, ruimte voor iedereen, en waardevol werk voor medewerkers in relatie tot het realiseren van de organisatiedoelen;
- ▶ Opleiding, ontwikkeling en professionalisering;
- ▶ Samen met een ook nieuwe medisch manager vormgeven van duaal management.

Zie ook de [website](#) voor meer mooie verhalen over werken bij deze unieke Amsterdamse organisatie.

Verder biedt Amsta:

- ▶ Een salaris afhankelijk van ervaring in FWG 70 of 75 volgens CAO VVT, dus maximaal € 7.293,58 of € 8.815,44 (per maand bij een 36-urige werkweek);
- ▶ Vakantiegelduitkering van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33% van het bruto jaarinkomen;
- ▶ Een reiskostenvergoeding;
- ▶ Een goede pensioenregeling voor jouw eigen oude dag (PFZW);
- ▶ Verschillende trainings- en opleidingsmogelijkheden om je verder te ontwikkelen.

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 op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **12 tot en met 23 juni**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **26 juni** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Amsta.

2 Selectiegesprekken door Amsta

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **29 juni**. Verdiepende gesprekken vinden plaats op **10 juli**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een OPTIE ontwikkelgericht assessment.

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

We streven ernaar om de procedure voor 1 augustus 2023 af te ronden.

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 Jeannette van der Vorm of Corinne van der Salm, senior adviseurs 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/>