



## Wervingsprofiel

Manager dienstverlening HRM voor sector Primair  
Onderwijs

16 juli 2026

**Opdrachtgever** VfPf

**Adviseurs** Corinne van der Salm en Irina Raimondo

**Aanvraagnummer** A08073

## Inhoud

|           |                                                                                 |          |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1.</b> | <b>Inleiding</b>                                                                | <b>3</b> |
| <b>2.</b> | <b>Van en voor het primair onderwijs</b>                                        | <b>3</b> |
| 2.1       | Vervangingsfonds en Participatiefonds                                           | 3        |
| 2.2       | Waarom VfPf bestaat                                                             | 3        |
| 2.3       | Koers voor 2025 tot 2028                                                        | 4        |
| 2.4       | Hoe VfPf is ingericht                                                           | 4        |
| 2.5       | Organisatiecultuur                                                              | 5        |
| 2.6       | Beweging naar een wendbare organisatie                                          | 5        |
| <b>3.</b> | <b>De functie van Manager dienstverlening HRM voor sector Primair Onderwijs</b> | <b>5</b> |
| 3.1       | Klaar om door te pakken                                                         | 5        |
| 3.2       | Taken en verantwoordelijkheden                                                  | 6        |
| 3.3       | Profiel                                                                         | 6        |
| <b>4.</b> | <b>Wat biedt VfPF?</b>                                                          | <b>7</b> |
| <b>5.</b> | <b>De selectieprocedure</b>                                                     | <b>8</b> |

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

## 1. Inleiding

Elk jaar gaan duizenden leerkrachten met plezier voor de klas staan omdat een schoolbestuur hen goed heeft begeleid, omdat verzuim tijdig werd aangepakt of omdat iemand ze na een periode van werkloosheid terugbracht naar het onderwijs. Achter die verhalen staat VfPf, het Vervangingsfonds en Participatiefonds. Als HRM-expert voor het primair onderwijs werkt VfPf zonder winstoogmerk aan één doel: goede scholen, waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft.

VfPf staat op een belangrijk moment. De organisatie heeft de afgelopen jaren stevig geïnvesteerd in de eigen professionalisering: de dienstverlening is aangescherpt, de structuur is heringericht en de focus op resultaat is vergroot. De basis staat. Nu is het tijd om door te pakken: de nieuwe werkwijze verder te laten landen, de samenwerking tussen teams te verdiepen en de positie van VfPf als onmisbare partner voor het primair onderwijs te versterken. Daarvoor zoekt VfPf een Manager dienstverlening HRM voor sector Primair Onderwijs.

Je leest in dit profiel meer over VfPf, de opgave die er ligt en wat er van jou wordt verwacht. Maar bovenal hopen we dat je bij het lezen iets herkent: een organisatie en een opdracht die jou aanspreken.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Vervangingsfonds/Participatiefonds | VfPf](https://www.vf-pf.nl/).

## 2. Van en voor het primair onderwijs

### 2.1 Vervangingsfonds en Participatiefonds

Vervangingsfonds en Participatiefonds zijn twee zelfstandig bestuursorganen die nauw met elkaar verweven zijn. De fondsen werken vanuit wettelijke taken die omschreven staan in de Wet op het primair onderwijs. Doel van de fondsen is de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. De organisatie adviseert en ondersteunt schoolbesturen in het primair onderwijs, met focus op duurzame inzetbaarheid en het beperken van verzuim en werkloosheid. Door regionale behoeften centraal te stellen, versterkt VfPf de verantwoordelijkheid van schoolbesturen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Dit wordt ondersteund door specialistische kennis en handige tools, waarbij kosten worden gedekt door de premie die schoolbesturen aan de fondsen betalen. VfPf analyseert daarnaast de unieke verzamelde kennis en cijfers over verzuim en werkloosheid, wat besturen waardevolle inzichten oplevert voor toekomstbestendige organisatiepositionering.

VfPf is opgebouwd rond kernwaarden zoals klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, integriteit en samenwerking. Dankzij de wettelijke structuur en het ontbreken van een winstoogmerk biedt VfPf advies en ondersteuning zonder extra kosten. Met een netwerk van regioteams, bestaande uit HR-specialisten en andere deskundigen, ondersteunt VfPf schoolbesturen in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties. Door de combinatie van HR-expertise en inzicht in de onderwijspraktijk biedt VfPf inspiratie, advies en praktische ondersteuning voor het ontwikkelen van sterke schoolorganisaties. Met focus op co-creatie werkt VfPf samen met schoolbesturen aan een aantrekkelijke en vitale sector, waarin het behoud van personeel centraal staat.

### 2.2 Waarom VfPf bestaat

VfPf is de expert op het gebied van HRM die scholen adviseert en ondersteunt in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties. Het beste onderwijs voor kinderen komt tot stand in goed functionerende schoolorganisaties waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft. VfPf adviseert en ondersteunt schoolorganisaties in het versterken van hun verantwoordelijkheid om werknemers duurzaam inzetbaar te houden binnen de sector, zodat verzuim en werkloosheid zo laag mogelijk zijn. Dit doet VfPf met expertise en ervaring van binnen én buiten het onderwijsveld. VfPf gelooft in duurzame oplossingen en biedt altijd maatwerk,

afgestemd op regionale behoeftes. Waar nodig vangt VfPf de financiële gevolgen van verzuim en werkloosheid op en begeleidt uitkeringsgerechtigden snel naar een passende nieuwe baan. VfPf is van en voor het primair onderwijs en werkt zonder winst oogmerk. Samen met schoolorganisaties werkt VfPf aan een aantrekkelijke en vitale sector.

### 2.3 Koers voor 2025 tot 2028

Het strategisch meerjarenbeleidsplan 2025-2028 van VfPf richt zich op de versterking van de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs in Nederland. Het benadrukt het belang van een wendbare organisatie te midden van structurele arbeidsmarktkrapte en veranderende wet- en regelgeving. VfPf wil anticiperen op de latente klantvraag door producten en diensten aan te bieden voordat de klant erom vraagt. Dit vereist een sterke focus op datagedreven werken en klanttevredenheid, met als doel de rol van kenniscentrum binnen de sector te vervullen.

VfPf streeft naar intensieve samenwerking met onderwijsregio's en andere partners om de impact van personeelstekorten te verminderen. Innovatie is cruciaal voor het aanpassingsvermogen van de organisatie aan technologische en marktontwikkelingen. Het plan bevat dienstverlening zoals strategische personeelsplanning en arbobeleid om schoolorganisaties te helpen bij het creëren van een toekomstbestendige werkomgeving. VfPf richt zich daarnaast op een goed re-integratieproces van uitkeringsgerechtigden en het minimaliseren van werkloosheid. Het uiteindelijke doel is om 2500 fte onderwijspersoneel te behouden in 2028, met als uitgangspunt dat lagere kosten leiden tot lagere premies en meer budget voor goed onderwijs.

Diversiteit en inclusie vormen een bewuste strategische keuze voor VfPf, zowel in de eigen organisatie als in de dienstverlening aan klanten. Een team van medewerkers met uiteenlopende achtergronden en talenten is vernieuwender en beter in staat om complexe vraagstukken op te lossen. VfPf werkt actief aan het verankeren van deze ambitie in beleid en praktijk.

### 2.4 Hoe VfPf is ingericht

Het bestuur van de fondsen bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en acht bestuursleden. De bestuursleden zijn voorgedragen door de sociale partners uit het primair onderwijs.

De dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd door een team van ongeveer 170 medewerkers, aangevoerd door een MT voorgezeten door de directeur Denis Vijgen. Er zijn 4 afdelingen, met daarin onder andere de volgende functies:

- ▶ De afdeling dienstverlening HRM bestaat uit diverse teams. De drie regiot teams worden gevormd door strategisch relatiemanagers, adviseurs en mentoren on the job, onder leiding van een regiomanager. Het team Loopbaanadvies bestaat uit casemanagers, loopbaanadviseurs en een kwaliteitsadviseur en wordt aangestuurd door de manager Loopbaanadvies. Daarnaast is er het team Afbouw Vf, waarin adviseurs Arbo werkzaam zijn onder leiding van de manager Afbouw Vf. Verder maken ook de juridische medewerkers, het Adviescentrum PO en de ketenprocesmanagers Loopbaanadvies en Verevening onderdeel uit van de afdeling.
- ▶ Afdeling Kennis & Innovatie: beleidsmedewerkers, communicatieadviseurs, data-analisten, projectleiders en bestuursadviseur.
- ▶ Afdeling Bedrijfsvoering: procesmanager, ICT-ers, HR-adviseurs, inkopers, facilitair medewerkers, secretaresses, administratief medewerkers.
- ▶ Afdeling Concern control: controllers, privacy medewerker en securitymedewerker.

De directeur vormt met de afdelingshoofden het managementteam.

De afdeling dienstverlening HRM vormt het primaire aanspreekpunt voor schoolorganisaties in het primair onderwijs en speelt een centrale rol in de dienstverlening van VfPf. Vanuit de afdeling worden schoolbesturen, schoolleiders en HR-professionals ondersteund bij vraagstukken op het gebied van duurzame inzetbaarheid, verzuim, strategisch HRM, arbeidsmobiliteit en organisatieontwikkeling. De afdeling telt zo'n honderd medewerkers, verdeeld over drie regio's, een team Loopbaanadvies en het ketenprocesmanagement.

Elk van de drie regio's wordt aangestuurd door een regiomanager, die verantwoordelijk is voor de people management taken en de sturing op de strategische doelstellingen binnen zijn of haar regio. Binnen de regio's werken strategisch relatiemanagers, adviseurs, startende adviseurs en mentoren on the job. De strategisch relatiemanagers onderhouden de relatie met schoolbesturen op bestuurlijk niveau en zijn de gesprekspartner op het gebied van strategisch HRM voor de lange termijn. De adviseurs vertalen dit strategisch advies naar concrete doelen en actieplannen en zorgen voor de uitvoering en coördinatie van verandertrajecten bij klanten.

## **2.5 Organisatiecultuur**

VfPf kent een dynamische en betrokken organisatiecultuur. Medewerkers werken samen met een focus op ondersteuning en professionaliteit. De cultuur is laagdrempelig en er is open communicatie. Iedereen krijgt de ruimte om initiatieven te ontplooiën en bij te dragen aan de organisatie. Klantgerichtheid, integriteit en samenwerken zijn duidelijk aanwezig in de werkomgeving. De organisatie hecht belang aan persoonlijke en professionele ontwikkeling en biedt daarvoor diverse mogelijkheden. Dit draagt bij aan een efficiënte en effectieve werkomgeving en een aangename werksfeer waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en gestimuleerd wordt om bij te dragen aan de doelstellingen van VfPf. Medewerkers ervaren een gezonde balans tussen autonomie en samenwerking, wat collegialiteit en werkplezier bevordert. Ook de balans tussen werk en privé wordt als een groot pluspunt ervaren, mede door de grote vrijheid tussen thuiswerken en op kantoor.

## **2.6 Beweging naar een wendbare organisatie**

De komende jaren staan voor VfPf bovendien in het teken van een aantal belangrijke organisatie- en sectorontwikkelingen. Vanuit veranderende wet- en regelgeving wordt gewerkt aan de geleidelijke afbouw van het Vervangingsfonds. Schoolorganisaties worden daarbij begeleid in de beweging naar eigenrisicodragerschap voor vervangingskosten, met een voorzien eindperspectief richting 2029. Deze ontwikkeling heeft niet alleen impact op de aangesloten schoolbesturen, maar ook op de inrichting, processen en dienstverlening van VfPf zelf. Parallel hieraan werkt de organisatie aan de verdere ontwikkeling van het Participatiefonds en wordt toegewerkt naar een juridische samenvoeging van beide fondsen. De mogelijke verbreding van de dienstverlening naar de nul tot achttienjarige leerlijn en kinderopvang is ook in voorbereiding. En de impact van digitalisering en AI op de adviesfunctie wordt steeds concreter. Dit alles vraagt om een wendbare organisatie die inspeelt op veranderende klantvragen, maatschappelijke opgaven en een snel veranderende omgeving. Juist in deze context versterkt VfPf haar positie als strategisch gesprekspartner voor bestuurders, HR-professionals en onderwijsregio's en investeert zij verder in datagedreven werken, kennisontwikkeling, innovatie en aantoonbare maatschappelijke impact.

# **3. De functie van Manager dienstverlening HRM voor sector Primair Onderwijs**

## **3.1 Klaar om door te pakken**

VfPf heeft de afgelopen jaren een ingrijpende reorganisatie van de afdeling doorgevoerd: van zes regio's naar drie, met nieuwe rollen, nieuwe structuren en een verscherpte focus op resultaat en eenduidigheid van dienstverlening. Die verandering is een feit en brengt wat elke serieuze organisatieontwikkeling met zich meebrengt: energie bij mensen die vooruit willen en zoekende momenten bij mensen die nog niet overal een antwoord op hebben. Regiomanagers zijn nieuw in hun rol, medewerkers wennen aan gewijzigde verantwoordelijkheden en de samenwerking tussen de verschillende teams binnen de afdeling vraagt nog aandacht. De nieuwe werkelijkheid moet nog volledig landen.

De voornaamste opgave voor de nieuwe Manager is dan ook niet het ontwikkelen van een nieuwe strategie, maar het waarmaken van de ingezette koers. Dat vraagt om iemand die rust brengt zonder stilstand te creëren, die richting geeft zonder de ruimte weg te nemen en die de positieve energie in de organisatie weet op te pakken en om te zetten in resultaten. De drie regiomanagers hebben behoefte aan een stevige leidinggevende die hen ondersteunt en tegelijkertijd duidelijke kaders stelt.

Inhoudelijk is de opgave helder: VfPf wil in 2028 de voorkeurs HRM-partner zijn in het primair onderwijs. De doelstelling om 2500 fte onderwijspersoneel voor de sector te behouden is niet onderhandelbaar. Het overgrote deel van dat resultaat moet komen uit de adviesdienstverlening van de regio's. De Manager dienstverlening HRM voor sector Primair Onderwijs draagt eindverantwoordelijkheid voor het neerzetten van de condities waaronder die resultaten gerealiseerd kunnen worden. Dat betekent sturen op kwaliteit en eenduidigheid van dienstverlening, op de samenwerking tussen de regio's onderling en met het team Loopbaanadvies en het ketenprocesmanagement, en op een cultuur waarin kwaliteit, samenwerking en resultaatgerichtheid hand in hand gaan en medewerkers ervaren dat hun bijdrage daadwerkelijk verschil maakt voor schoolorganisaties en hun medewerkers.

### 3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De Manager dienstverlening HRM voor sector Primair Onderwijs geeft leiding aan drie regiomanagers, een manager Loopbaanadvies en drie ketenproceseigenaren, samen verantwoordelijk voor een afdeling van zo'n honderd medewerkers.

De kerntaken zijn:

- ▶ Het verder laten landen van de nieuwe organisatiestructuur en het opbouwen van een hecht leiderschapsteam.
- ▶ Het begeleiden en coachen van de regiomanagers in hun nieuwe rol en het ondersteunen bij complexe personele situaties.
- ▶ Het borgen van landelijke eenduidigheid in kennis, aanpak en werkwijze over de drie regio's heen.
- ▶ Het richting geven aan het begeleidingsprogramma rondom de afbouw van het Vervangingsfonds en aan de bredere strategische doorontwikkeling van de dienstverlening.
- ▶ Het onderhouden van de verbinding met de directeur en het managementteam, het signaleren van ontwikkelingen in het veld en het voorzien van de organisatie van relevante inzichten vanuit klantcontact en de regio's.
- ▶ De samenwerking met de afdeling Kennis & Innovatie op het gebied van datagedreven werken en het kenniscentrum.

### 3.3 Profiel

Je bent een ervaren leidinggevende met een bewezen trackrecord in het aansturen van professionals in een kennisintensieve dienstverlenende organisatie. Je hebt eerder een organisatie of afdeling door een transitie- of herstelfase geleid en weet hoe je vertrouwen opbouwt in een omgeving waar verandering veel heeft gevraagd van mensen. Je bent een echte people manager die werkt vanuit oprecht vertrouwen in mensen, die ruimte geeft en tegelijkertijd heldere kaders stelt. Je weet hoe je hoogopgeleide professionals aanstuurt zonder op de stoel van de inhoud te gaan zitten.

De kernidentiteiten van VfPf – klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, integriteit en samenwerken – zijn voor jou geen abstracte begrippen maar herkenbare uitgangspunten voor jouw leiderschap. Je begrijpt dat duurzame impact voor schoolorganisaties begint bij goed luisteren naar wat klanten nodig hebben, het maken van heldere keuzes, het nakomen van afspraken en het verbinden van mensen en expertise. Je bent in staat deze waarden niet alleen zelf voor te leven, maar ook te vertalen naar het dagelijks handelen van de afdeling.

Je bent verbindend van karakter en voelt intuïtief aan wat er speelt tussen mensen en in teams. Je luistert echt, niet alleen zodat jij het weet maar ook zodat de ander het ervaart. Je bent transparant in je communicatie en neemt mensen mee in keuzes en richting, ook wanneer je niet alles kunt of wilt uitleggen. Je durft grenzen te stellen en moeilijke gesprekken te voeren, en je weet wanneer de tijd van praten voorbij is en het moment van kiezen is aangebroken. Je staat stevig in je rol zonder jezelf te serieus te nemen, en je beschikt over het relativeringsvermogen en de humor die nodig zijn om plezier in het werk te houden en anderen daarin mee te nemen.

Strategisch ben je sterk: je overziet de organisatie als geheel, maakt verbanden tussen ontwikkelingen en vertaalt die naar wat ze betekenen voor jouw afdeling en andersom. Je bent niet bang om binnen het managementteam een afwijkend standpunt in te nemen en draagt bij aan het scherp houden van de gezamenlijke koers. Je verplaatst je gemakkelijk in de rollen van anderen en voelt de verantwoordelijkheid voor het gezamenlijke resultaat.

Je hebt affiniteit met datagedreven werken en laat je informeren door dashboards en rapportages. Je vindt het boeiend om met het datateam te verkennen hoe cijfers de dienstverlening kunnen versterken. Ook ben je nieuwsgierig naar de mogelijkheden van technologie en AI in de adviseurspraktijk en zie je kansen waar anderen onzekerheid voelen.

Je hebt ervaring in of met de publieke sector en begrijpt de politiek-bestuurlijke context waarbinnen VfPf opereert. Ervaring in of met het onderwijs is een pré, maar geen harde eis. Wat zwaarder weegt is dat je bewust kiest voor een rol met maatschappelijke impact en intrinsiek gemotiveerd bent door de missie van VfPf: scholen als fijne en gezonde werkplek, waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft.

**Kortom: je bent een verbindende people manager met strategisch overzicht, die rust brengt én richting geeft, hoogopgeleide professionals aanstuurt vanuit vertrouwen en ruimte, en die de maatschappelijke opdracht van VfPf als een persoonlijke drijfveer ervaart.**

Verder voldoet de Manager aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Minimaal tien jaar leidinggevende ervaring, waarvan een deel in het aansturen van leidinggevendenden.
- ▶ Ervaring met organisatieontwikkeling, verandermanagement en het begeleiden van teams door transitiefasen.
- ▶ Ervaring als lid van een managementteam of in een vergelijkbare leidinggevende rol.
- ▶ Ervaring met het leidinggeven aan medewerkers die verspreid over het land werken en grotendeels bij klanten actief zijn.
- ▶ Affiniteit met het primair onderwijs of de bredere publieke dienstverlening, bij voorkeur gecombineerd met enige ervaring in een meer bedrijfsmatige omgeving.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

## 4. Wat biedt VfPf?

VfPf biedt een unieke kans om te werken bij een organisatie die het primair onderwijs versterkt. Het team van gedreven experts streeft naar innovatie en duurzame oplossingen die aansluiten bij de behoeften van scholen. Werken bij VfPf betekent bijdragen aan een vitale sector, met ruimte voor eigen initiatief, ondernemerschap en doorlopende vernieuwing. De organisatie heeft een open en laagdrempelige sfeer, waarin samenwerking en kennisdeling centraal staan. Omdat VfPf zonder winst oogmerk werkt en financieel gezond is, bestaat er grote vrijheid in het kiezen van projecten en investeringen. Iemand met ideeën krijgt hier de ruimte om die werkelijk te verwezenlijken.

- ▶ Maandsalaris van maximaal € 9.186,18 (SCHAAL 12 CAO APG) bruto per maand o.b.v. 36 uur.

- ▶ Een jaarlijks te besteden vitaliteitsbudget om te besteden aan trainingen, gezondheidschecks en coaches via de Lekker Bezig-app.
- ▶ De mogelijkheid om activiteiten of instrumenten in te zetten, gericht op ontwikkeling, loopbaan en verbreding van inzetbaarheid en vitaliteit.
- ▶ 194,4 verlofuren (o.b.v. een fulltime dienstverband) en de mogelijkheid om compensatie uren op te bouwen.
- ▶ Vakantiegeld (8%) en een eindejaarsuitkering (8,33%)
- ▶ Vitaliteitsbijdrage 0,8% van het maandsalaris.
- ▶ Uitgebreide pensioenregeling en een volledig betaalde IPAP-verzekering met complete dekking.
- ▶ Een NS-businesscard wanneer je naar kantoor reist met openbaar vervoer of een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer.
- ▶ Internetvergoeding, thuiswerkvergoeding, laptop en mobiele telefoon, faciliteringsmogelijkheden van een arbo-technisch verantwoorde thuiswerkplek.

## 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 tot medio september. Omdat wij de gehele zomer beschikbaar zijn, nodigen wij zowel kandidaten die vroeg als laat op vakantie gaan uit om te reageren — bij voorkeur zo snel mogelijk.

Wanneer je wordt uitgenodigd voor een gesprek met de adviseur van Leeuwendaal, vragen we je vooraf een korte notitie te schrijven van maximaal twee A4. Daarin ga je in op drie vragen rond de belangrijkste thema's uit het profiel. Deze vragen ontvang je bij de uitnodiging. VfPf hecht veel waarde aan een objectief en inclusief selectieproces en heeft daarom gekozen voor een aanpak waarbij de selectiecommissie kandidaten in eerste instantie anoniem bespreekt: alleen op basis van de notities, zonder cv of motivatiebrief. Zo ontstaat een zo talentgericht mogelijk beeld van wat je komt brengen. Pas daarna kijkt de commissie naar achtergrond en ervaring. Dit vindt plaats op 24 september 2026, waarna wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij VfPf. Bijkomend voordeel van deze werkwijze is dat die gesprekken veel meer de diepte in kunnen, omdat er concrete aanknopingspunten zijn voor gesprek.

### 2 Selectiegesprekken door VfPf

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **29 september 2026. En voor een verdiepend gesprek op 5 oktober 2026.**

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in en vindt een assessment plaats.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31-10-2026.

### **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**

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van VfPf. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm & Irina Raimondo, senior-adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant.

Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).