



# Profiel

## Lid raad van bestuur

21 april 2022

**Opdrachtgever**      **Amarant**

**Auteur(s)**            **Douwe Wijbenga en Manon Min**

**Aanvraagnummer**   **A04617**

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	Amarant – ‘Jouw leven, jouw mogelijkheden’	4
2.2	Missie, visie en kernwaarden	4
2.3	Organisatiecontext en ambities	5
<b>3.</b>	<b>De functie van lid raad van bestuur</b>	<b>7</b>
3.1	Algemene profielschets lid raad van bestuur	7
3.2	Opgave	8
3.3	Specifieke profielschets lid raad van bestuur	8
3.4	Algemene resultaatsgebieden	8
3.5	Functie-eisen	9
3.6	Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Amarant?</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>12</b>

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van bestuur bij Amarant. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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 u om de website te bezoeken: <https://www.amarant.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk waar “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.



## 2. De organisatie

### 2.1 Amarant – ‘Jouw leven, jouw mogelijkheden’

Amarant is een Brabantse zorgorganisatie, die inhoudelijk en landelijk toonaangevend wil zijn en blijven. De medewerkers willen voor cliënten én voor elkaar het verschil maken. Met kleine haalbare stappen vooruit worden de grote ambities waargemaakt! Amarant gaat door waar anderen opgeven. Daarbij is Amarant zich volop bewust van de uitdagingen die zich in de samenleving voordoen en wat dit betekent voor het werk en voor de hulpvraag vanuit de opdrachtgevers. De behandelaars geven extra identiteit aan de zorg en aan de organisatie. De expertise van hen is van groot belang voor de kwaliteit van zorg en voor de toonaangevende positie van Amarant in het domein van complexe zorgvragen.

Amarant biedt ondersteuning (begeleiding, verzorging en/of behandeling) aan mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel met enkelvoudige of meervoudige problematiek (o.a. psychiatrische problemen, verslavingsproblematiek, lichamelijke beperkingen, dementie). Met ruim 5100 medewerkers en 1500 vrijwilligers draagt Amarant dag in dag uit bij aan het welzijn en geluk van ruim 5700 cliënten en hun verwanten en wordt er samen gewerkt aan het optimaal benutten van hun mogelijkheden. Naast een breed aanbod aan zorg - begeleiding en behandeling aan huis of met verblijf - biedt Amarant volop mogelijkheden op het gebied van dagbesteding, leren, werken en vrije tijd. De medewerkers zijn de kritische succesfactor en maken het verschil.

### 2.2 Missie, visie en kernwaarden

#### **Missie:**

*Amarant draagt bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel. We helpen problemen te verminderen, stimuleren de zelfredzaamheid en zetten ons in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doen we in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.*

*Amarant: jouw leven, jouw mogelijkheden.*

#### **Visie:**

*Bij Amarant denken we vooral in de mogelijkheden die mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel hebben. Samen met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners dragen we bij aan het welzijn en geluk van onze cliënten.*

*We creëren een veilig, ondernemend en professioneel werkklimaat en stimuleren medewerkers zich te blijven ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel. Want als je denkt in mogelijkheden, houdt leren nooit op en ontstaat ruimte voor creativiteit en innovatieve ideeën.*

De kernwaarden van Amarant zijn: verbindend, nieuwsgierig en lef. Deze geven richting aan het denken en doen binnen Amarant. Zo geven ze invulling aan hun missie en visie.

- 1 **Verbindend** – Welzijn en geluk staan voorop. De relatie tussen cliënt, verwant en zorgprofessional staat hierbij centraal. In het belang van de cliënt wordt er als collega's samen gewerkt met medezeggenschap en samenwerkingspartners aan de best mogelijke zorg voor de cliënt.
- 2 **Nieuwsgierig** – Er is oprechte aandacht voor elkaar. Daarbij hoort een onderzoekende, open houding waarbij ruimte is voor verschillende geluiden en meningen. Door vragen te stellen en te luisteren, komen medewerkers samen tot nieuwe inzichten en ideeën. Er wordt tevens gekeken naar de persoonlijke drijfveren, het eigen gedrag, de kwaliteiten en ontwikkelpunten. Zo wordt het beste uit iedereen gehaald, zowel persoonlijk als professioneel.

- 3 **Lef** – Medewerkers zijn ondernemend en gaan uitdagingen niet uit de weg. Zij zoeken grenzen op en stellen grenzen om goede en verantwoorde zorg te kunnen leveren. Er is ruimte voor creativiteit om zo te doen wat nodig is om de zelfredzaamheid en het welzijn van de cliënt te verbeteren. Medewerkers durven hierbij nieuwe, innovatieve paden te betreden. Fouten maken mag. Medewerkers spreken elkaar aan op gedrag en staan ervoor open om van elkaar te leren; “samen komen we verder”.

### 2.3 Organisatiecontext en ambities

Amarant draagt bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel door te denken in mogelijkheden. Amarant helpt problemen te verminderen, stimuleert de zelfredzaamheid en zet zich in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doet Amarant in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners. Bij Amarant staat het creëren van een veilig, ondernemend en professioneel werkklimaat voorop en worden medewerkers gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel.

Amarant heeft de uitdaging zich strategisch te positioneren in het veranderende zorglandschap. Dit begint met profilering in landelijke en regionale relevante netwerken en het actief opzoeken en aangaan van strategische allianties. Het vraagt ook om vernieuwingen in zorgconcepten en in de manier van werken. Tegelijkertijd ligt er de uitdaging om (potentiële) medewerkers aan Amarant te verbinden in een krappe arbeidsmarkt. Ondertussen moet de continuïteit van Amarant geborgd blijven. Kort gezegd is de uitdaging van Amarant om de balans te vinden tussen exploreren en innoveren enerzijds en continueren en zorgen voor solide bedrijfsvoering anderzijds om zo ook op de langere termijn haar missie waar te kunnen maken: het centraal stellen van het welzijn en het geluk van haar cliënten.

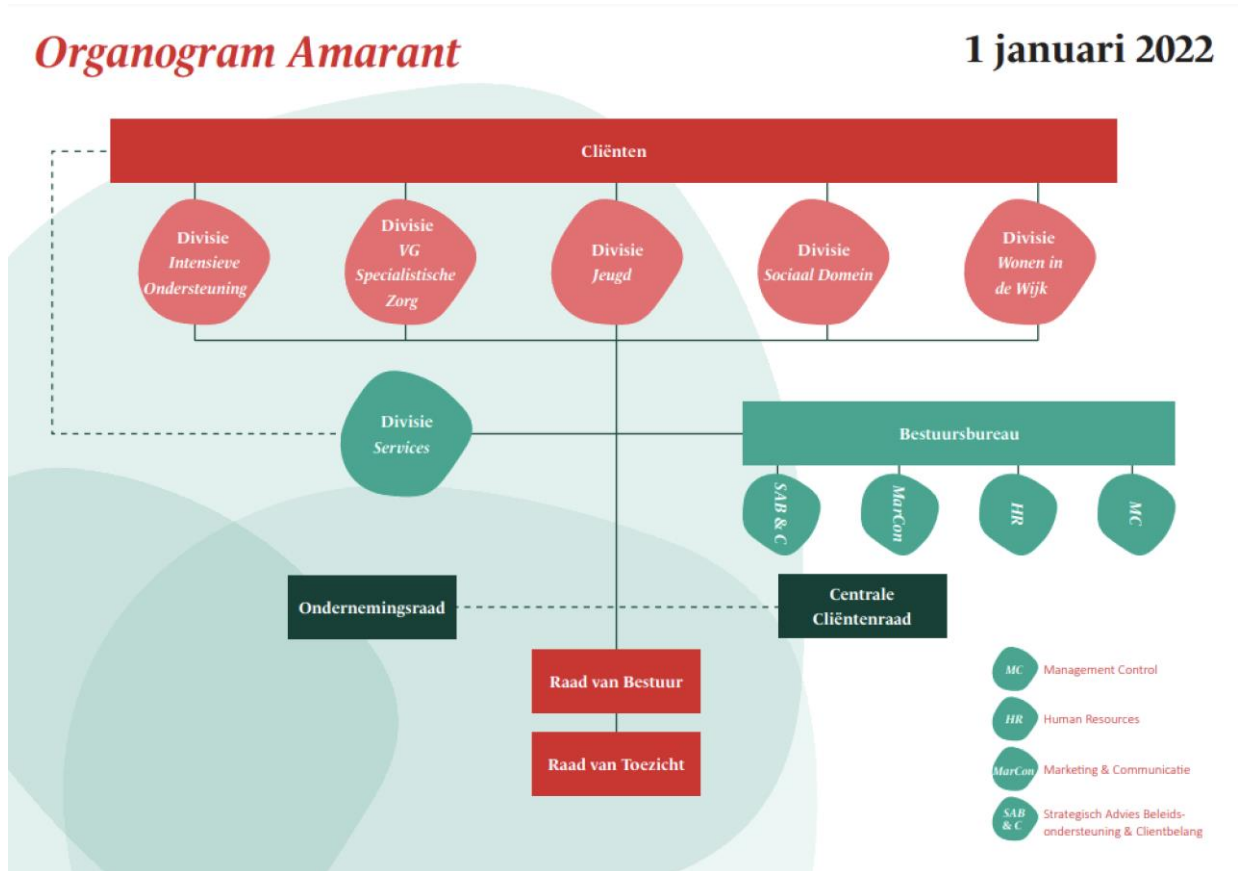
Om de ambities te realiseren, ‘denken we groot en doen we klein’. Met andere woorden, Amarant heeft grote ambities die ze willen bereiken in kleine haalbare stappen. Ze doen dit samen en in verbinding met de medezeggenschap. Groot denken, klein doen wordt verder uiteen gezet in het Strategisch Kader dat u [hier](#) kunt lezen.

De zorgprofessional weet het beste wat er nodig is om de juiste invulling te geven aan de zorg en ondersteuning van de cliënt. Daarom liggen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, georganiseerd in krachtige teams. De teams zijn verantwoordelijk voor de zorg die zij bieden. Deze zorg dient in samenspraak met cliënten en verwanten te worden vormgegeven. De organisatie eromheen is ondersteunend en faciliterend aan dit zorgproces.

Krachtige teams zijn geen doel op zich, maar een middel om waarde toe te voegen aan het leven van de cliënt en zijn naasten. Om dit goed te kunnen doen, is ruimte nodig om eigen keuzes te mogen maken. Een veilige werkcultuur vinden we bij Amarant daarom heel belangrijk. Amarant schept een omgeving waarin ze fouten mogen maken en elkaar feedback kunnen geven. Waarin ze samen kunnen leren.

Iedere zorgdivisie bestaat uit zorgeenheden met een aantal krachtige teams die aangestuurd worden door een Manager Krachtige Teams. Iedere zorgdivisie heeft een divisiedirecteur. De volgende zorgdivisies zijn te onderscheiden: divisie Intensieve Ondersteuning, divisie Specialistische, divisie Jeugd, divisie Sociaal Domein en divisie Wonen in de Wijk. Naast de zorgdivisies zijn er diverse ondersteunende diensten (o.a. ICT, zorgverkoop, management control, HR etc.) en een Bestuursbureau. De directeurs leggen verantwoording af aan de raad van bestuur.

Hieronder is het meest recente organogram te zien.



### 3. De functie van lid raad van bestuur

Amarant heeft de rechtsvorm van een stichting en kent een tweehoofdige collegiale raad van bestuur van wie één de voorzitter is. Voor Amarant staat het jaar 2022 in het teken van een wisseling van de wacht. De zittende voorzitter van de raad van bestuur (Ronald Helder) neemt in de loop van 2022 afscheid in verband met zijn pensioen. Het huidige lid van de raad van bestuur (Peter van den Broek) neemt het voorzitterschap op 1 mei 2022 over. Er wordt daarom een nieuw lid raad van bestuur geworven die complementair is qua achtergrond, ervaring en kwaliteiten aan de nieuwe voorzitter raad van bestuur en aantreedt in september-november 2022.

Het besturen van de Stichting is opgedragen aan de raad van bestuur. De raad van bestuur verdeelt zijn werkzaamheden in onderling overleg en is gezamenlijk verantwoordelijk voor de beleidsvorming binnen de organisatie. De voorzitter raad van bestuur is eerste contactpersoon voor de raad van toezicht en naast specifieke verantwoordelijkheden verantwoordelijk voor de samenhang in de bestuurlijke portefeuilles. Waar sprake is van eigen taken, aandachtsgebieden en functies, vindt de beleidsvoorbereiding plaats door het betrokken lid van de raad van bestuur. De raad van toezicht houdt integraal toezicht op de continuïteit en legitimiteit van bestuur en organisatie en functioneert tevens als gesprekspartner en sparringpartner.

Op het gebied van medezeggenschap kent Amarant een Ondernemingsraad (OR) en een Centrale Cliëntenraad (CCR). De OR en de CCR hebben wettelijke en statutaire bevoegdheden. Het partnerschap met de medezeggenschap is een belangrijk kenmerk van Amarant. Amarant geeft uitvoering aan de Governancecode Zorg 2022. De statuten zijn onlangs aangepast op grond van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen en de Wet toetreding zorgaanbieders.

#### 3.1 Algemene profielschets lid raad van bestuur

In het “Reglement Raad van Bestuur Stichting Amarant” wordt invulling gegeven aan de taken, verantwoordelijkheden en wijze van besluitvorming van de raad van bestuur.

Om terdege te functioneren beschikt de raad van bestuur als geheel over:

- ▶ Voldoende affiniteit met de gezondheidszorg in het algemeen en de doelstelling en visie van de Stichting in het bijzonder;
- ▶ Een actieve en samenhangende rol;
- ▶ Verantwoordelijkheid;
- ▶ Ondernemerszin en een sociale instelling.

Om in algemene zin goed te functioneren als lid van de raad van bestuur geldt onverkort voor alle leden dat zij beschikken over:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau;
- ▶ Communicatieve en sociaalvaardige persoonlijkheid;
- ▶ Visionair leiderschap en een proactieve benadering;
- ▶ Aantoonbare leiderschapsvaardigheden;
- ▶ Bestuurlijke en /of toezichhoudende kwaliteiten en ervaring bij voorkeur in maatschappelijke organisaties;
- ▶ Een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk;
- ▶ Voldoende inzicht over taken en rollen tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht ofwel bekend zijn met de onderwerpen van goede governance;
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;

- ▶ Het vermogen in teamverband te functioneren;
- ▶ Voldoende toewijding en beschikbaarheid.

Van de afzonderlijke leden van de raad van bestuur wordt verwacht dat zij maatschappelijk actief zijn en zich blijven ontwikkelen en zich verdiepen op het gebied van de doelstelling en de zorgfunctie van de Stichting.

### 3.2 Opgave

Amarant is een financieel gezonde organisatie en wil dit ook blijven. De toekomstbestendigheid van de zorg is een belangrijk vraagstuk voor Nederland. De toenemende zorgvraag en schaarste aan personeel en middelen zorgen ervoor dat de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg onder druk staan. Het antwoord van Amarant hierop staat in het strategisch kader: groot denken en klein doen. In groot denken zitten de ambities en innovaties. Om de ambities te bereiken is Amarant wendbaar en spelen ze in op de ontwikkelingen in het zorglandschap. Dit kan Amarant niet alleen. Actief de samenwerking opzoeken met anderen is hierin cruciaal. Amarant groeit toe naar een netwerkorganisatie. Vanuit de zorgprogramma's wordt gewerkt aan een toekomstbestendig portfolio, waarbij ook aandacht is voor integrale zorgconcepten over organisatiegrenzen heen. Een belangrijke opgave is ook dat Amarant het samen anders moet gaan doen. Dat is uitgewerkt en vertaald in het klein denken. Eenvoud en verbinding worden leidend in het werk. De medewerkers zijn te veel tijd kwijt met het registreren van werkzaamheden en het uitpluizen van protocollen. Dit vraagt onnodig veel aandacht die ook naar de cliënt en zijn verwanten had kunnen gaan. Dat moet eenvoudiger, want werken in de zorg moet om de cliënt draaien. Het gaat om de kunst van het weglaten. Een belangrijk middel hiervoor is de kwaliteitsdialoog, waarvan de essentie teamreflectie en medezeggenschap is. Op deze wijze wordt inhoud gegeven aan de drie kernwaarden: verbindend, nieuwsgierig en lef.

Het is belangrijk dat het nieuwe lid raad van bestuur gelooft in deze koers en in die zin op deze 'rijdende trein' stapt. De onderlinge samenwerking binnen de raad van bestuur is enorm belangrijk. Vertrouwen in de koers en in elkaar, nieuwsgierig zijn naar de ander zijn/haar beweegredenen, geen groot ego hebben en intrinsiek gaan voor de doelgroep met een stevig moreel kompas zijn een aantal kenmerken die van belang zijn voor het slagen van de samenwerking.

### 3.3 Specifieke profielschets lid raad van bestuur

Het lid raad van bestuur heeft de zorginhoudelijke portefeuille. Hij is thuis in ontwikkelingen en vernieuwingen in de zorg en kan deze vertalen in kansen en mogelijkheden voor Amarant. De nieuwe bestuurder is een sterke strategische denker gekoppeld aan pragmatisch en resultaatgericht doen. De nieuwe bestuurder heeft de blik naar buiten zonder de verbinding intern te verliezen. Hij draagt de kernwaarden van Amarant en de visie op krachtige teams uit. Dit vanuit een sterk moreel kompas. Het leiderschap is dienend en persoonlijk. Dit karakteriseert zich door - in partnerschap met de medezeggenschap - de richting van de organisatie te kunnen bepalen, maar ook alle partijen kunnen inspireren om zelf eigenaarschap te tonen. De bestuurder is vertrouwen gevend en vertrouwen vragend. Hij draagt bij aan een open en veilig werkklimaat. De bestuurder begrijpt en onderschrijft het belang van de kwaliteitsdialoog als belangrijk middel voor een bredere cultuurverandering en als nieuwe basis van de (zorg)ondersteuning voor de cliënten. De cliëntmedezeggenschap is hierin cruciaal.

### 3.4 Algemene resultaatsgebieden

- ▶ Geeft vorm en uitvoering aan het strategisch beleid en geeft leiding aan het proces ter realisatie van dit beleid. Neemt regie wanneer dit noodzakelijk is;



- ▶ Geeft mede richting en sturing aan het ontwikkelen van een visie op korte en lange termijn en draagt zorg voor een proces waarin leidinggevend, medewerkers, OR, CCR en externe stakeholders geïnspireerd worden om hieraan mee te doen;
- ▶ Geeft sturing aan de zorgkwaliteit en draagt samen met de voorzitter raad van bestuur de verantwoordelijkheid voor het kwaliteitsniveau van geleverde zorg- en dienstverlening;
- ▶ Vertegenwoordigt Amarant op strategische wijze in het brede maatschappelijk veld; landelijk, regionaal en lokaal. Treedt actief naar buiten, weet zich herkenbaar te positioneren in relevante netwerken;
- ▶ Geeft invulling aan maatschappelijk ondernemerschap en blijft streven naar goed evenwicht in belang van cliënten, verwanten en medewerkers;
- ▶ Is verantwoordelijk voor een doelmatige bedrijfsvoering en bewaakt de financiële continuïteit van de organisatie;
- ▶ Zorgt voor een constructieve, effectieve, collegiale en transparante samenwerking binnen het bestuur en met de raad van toezicht;
- ▶ Treedt op als een verbindende gesprekspartner voor de OR, CCR en externe stakeholders.

### 3.5 Functie-eisen

- ▶ Een heldere visie en een bewezen trackrecord op het gebied van kwaliteit en veiligheid van zorg en brengt relevante kennis en ervaring in op het terrein van zorgvernieuwing bij voorkeur binnen de langdurige zorg;
- ▶ Ruime ervaring in grotere complexe organisaties als bestuurder of eindverantwoordelijk directeur. Brede kennis en ervaring met visie- en strategieontwikkeling en vertaling daarvan naar alle niveaus in de organisatie. Weet inhoud te geven aan maatschappelijk ondernemerschap en is in staat verantwoordelijkheid te delen en te geven, resultaatgericht te werken, te handelen en is besluitvaardig;
- ▶ Bij voorkeur een zorginhoudelijke opleiding, bijvoorbeeld in de gedragswetenschappen, geneeskunde of verpleegkunde;
- ▶ Kan verbindingen tussen alle sturingsgebieden leggen en kan daarin snel schakelen;
- ▶ Heeft een goed gevoel voor bestuurlijke, politieke en ambtelijke verhoudingen;
- ▶ Ruime ervaring met zorginhoudelijke innovatie;
- ▶ Kennis en visie op medezeggenschap. Erkent de kracht en waarde van medezeggenschap en cliëntenparticipatie;
- ▶ Flexibel en stressbestendig, relativeringsvermogen en humor.
- ▶ Bij voorkeur bekend met de regio en/of op (maximaal 1 uur) reisafstand woonachtig of werkzaam in de regio rondom het werkgebied van Amarant.

### 3.6 Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken

- ▶ **Visie ontwikkelen.** Het kunnen (mede op basis van externe relaties en contacten) overdragen aan interne geledingen en externe stakeholders;
- ▶ **Transparantie.** Iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk en bevoegd is, wat de doelstellingen en verwachte resultaten er zijn. Vraagstukken en informatie (bv. over kwaliteit van zorg, financiën, cliënt- of medewerkers tevredenheid) worden op alle niveaus in de organisatie open besproken;
- ▶ **Discipline en resultaatgericht.** Afspraken worden nagekomen, men houdt zich aan de spelregels en de afgesproken rapportagelijnen worden gebruikt. Dingen worden of afgemaakt of op basis van onderbouwde argumenten (transparantie) stopgezet. Men is transparant over wel/niet bereikte resultaten;
- ▶ **Zelfreflectie.** Inzicht hebben in het eigen functioneren, open staan voor feedback, constructieve zelfkritiek en zelfrelativering. Durft zich waar nodig kwetsbaar op te stellen;

- ▶ **Innovatief en ondernemend.** Kan 'out of the box' denken en ziet kansen (nieuwe uitdagingen en nieuwe wegen) en weet deze te benutten met oog voor gangbare waarden;
- ▶ **Effectieve communicatie in- en extern.** Relaties onderhouden met strategisch belangrijke partners (overheden), netwerken, intern laten weten wat er gebeurt en wat men ervan vindt. Maar ook: luisteren en doorvragen naar de echte vraagstukken. De raad van bestuur is geen 'orator' van haar eigen gelijk.
- ▶ **Bindingsopbouw met personeel.** loyale, toegewijde medewerkers zijn betrouwbaar, effectief en productief. De mate waarin de raad van bestuur erin slaagt om mensen met deze eigenschappen te binden aan het bedrijf zal in hoge mate de prestaties van het bedrijf beïnvloeden.

## 4. Wat biedt Amarant?

De vaststelling van de rechtspositie en de regeling van de arbeidsvoorwaarden van de raad van bestuur geschiedt door de raad van toezicht en zijn vastgelegd in een overeenkomst tussen een lid van de raad van bestuur en de stichting. De bestuurdersbeloning van de raad van bestuur is conform de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisdirecteuren (NVZD).

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens (klasse V).

De leden van de raad van bestuur mogen in bescheiden mate nevenfuncties vervullen. Dit is vastgelegd in het reglement raad van bestuur. Bij het aannemen van nevenfuncties moet het uitgangspunt zijn dat dit geen enkele belemmering mag opleveren voor het optimaal uitoefenen van de bestuurdersfunctie bij Amarant. Het aannemen van bezoldigde nevenfuncties behoeft instemming van de raad van toezicht.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreid gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag of Utrecht of via Zoom of MS Teams.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 24 mei 2022 gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Amarant.

### 2 Selectiegesprekken door Amarant

Geselecteerde kandidaten (maximaal 5) worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie (voorzitter raad van toezicht, 2 leden raad van toezicht en voorzitter raad van bestuur) op 31 mei 2022 vanaf 16.00 uur. Benoembare kandidaten krijgen op NTB vervolgesprekken met een afvaardiging medezeggenschap, afvaardiging directieteam en de raad van toezicht.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit, wordt door een onafhankelijke adviseur de Hogan test afgenomen en wint Leeuwendaal referenties in.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 juli 2022.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Douwe Wijbenga, directeur werving en search en interim management, of Manon Min, senior adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

### Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

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.