

# Profiel

## Directeur Gehandicaptenzorg

11 juli 2022

**Opdrachtgever**      **Alliade**

**Auteurs**              **Bianca van Winkel**  
**Corinne van der Salm**

**Aanvraagnummer**    **A04962**

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	Alliade: Samen doen wat wél kan	4
2.2	Strategie, missie, visie en kernwaarden	4
2.3	Integraal verbeterprogramma Samen	6
2.4	Besturingsfilosofie	6
2.5	De organisatiestructuur	7
<b>3.</b>	<b>De functie van directeur Gehandicaptenzorg</b>	<b>9</b>
3.1	De opgave	9
3.2	De functie	9
3.3	Profiel	10
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Alliade?</b>	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>13</b>

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur Gehandicaptenzorg bij Alliade in Heerenveen. 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 de 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 en werk & dagbesteding. Tot voor kort gebeurde dit vanuit verschillende zorgorganisaties (Talent, Meriant, Reik, Wil en Alliade opvoeden & groeien). Vanaf 29 juni 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 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 en 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 onhoudbaar zal zijn, waardoor een transformatie noodzakelijk is op nationaal, regionaal en organisatieniveau.

Om op deze veranderingen in te spelen heeft Alliade een meerjarenstrategie 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 ernaast 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.

Ook in 2022 is het de kernopdracht het op orde brengen van de kwaliteit van zorg vanuit het verbeterprogramma. Het is de ambitie om het verbeterprogramma verder in 2022 en volgende jaren door te zetten en te zorgen voor goede borging van de verbeteringen door een cultuur te creëren van 'continu verbeteren'.

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 wilt aansturen. Alliade is een professionele en innovatieve organisatie die werkt vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en waar men zich constant de vraag stelt of we de goede dingen doen en die 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 alle 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. En 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 wilt leren van fouten en van elkaar. Er ruimte is 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 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 onderdelen én bestuurt mede het geheel van onderdelen van Alliade. De besluitvorming is zorgvuldig met kritische tegenspraak en de juiste checks en balances.

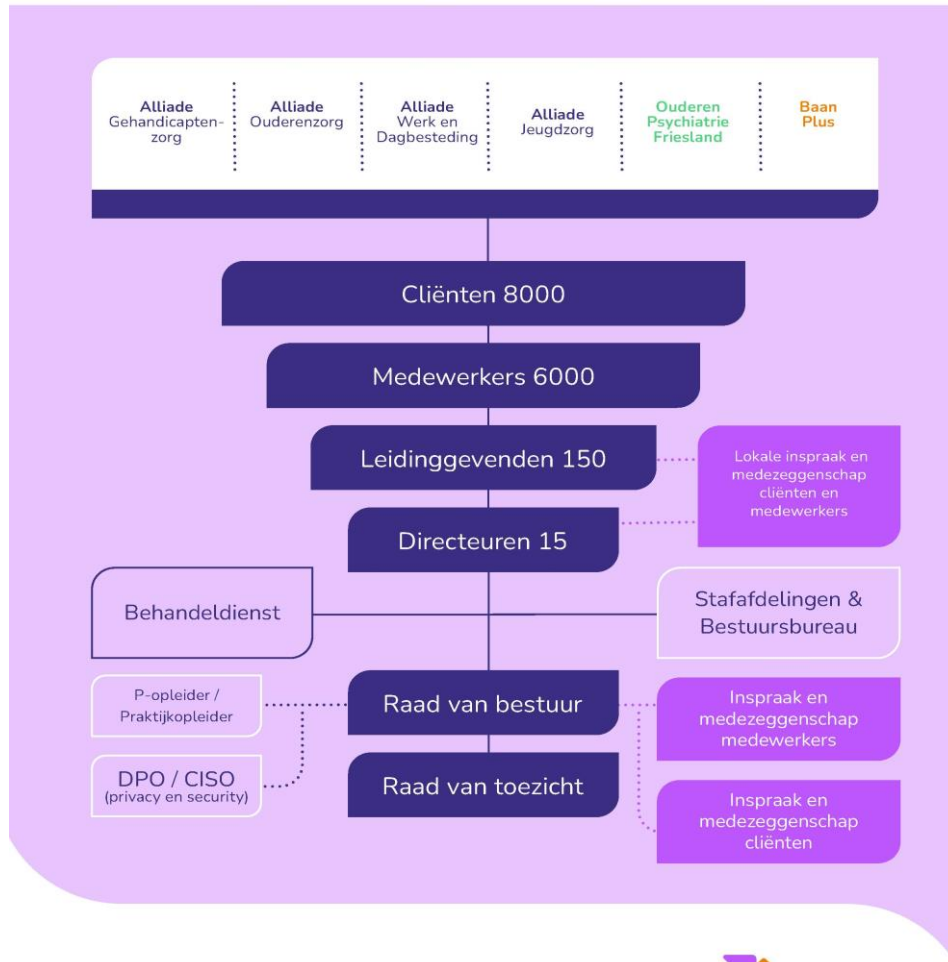
## 2.5 De organisatiestructuur

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 Jeugd.
- 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](https://alliade.nl)





## 3. De functie van directeur Gehandicaptenzorg

### 3.1 De opgave

De directeur Gehandicaptenzorg is lid van het directieteam en rapporteert direct aan de raad van bestuur. Is eindverantwoordelijk voor de regio 'Midden 2': Drachten, Stiens en Ureterp waar ondersteuning geboden wordt aan mensen met een beperking. 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 die vóórbij de horizon van de strategische planperiode 2022 - 2025 liggen en aan het verbeterprogramma Samen.

De toenemende complexiteit van de zorgvraag, de krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering, de transformatie van de WLZ, strategische vastgoedvraagstukken (herontwikkeling van de wijk Maartenswouden), kwaliteit en veiligheid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zijn enkele uitdagingen waar de directeur mee te maken krijgt.

De regio Midden 2 maakt zich in lijn met de organisatiebrede visie van Alliade klaar voor de toekomst, zonder daarbij haar huidige kracht te verliezen. Dat betekent dat de zorg voor de cliënten op een kwalitatief hoogstaand niveau wordt georganiseerd en dat de bedrijfsvoering hier naadloos op aansluit. De directeur realiseert een gezond rendement op elke locatie en door elk team. Daarbij wordt niet alleen naar de interne organisatie gekeken, maar is een frisse blik naar buiten essentieel.

### 3.2 De functie

De directeur Gehandicaptenzorg is, zoals eerder vermeld, verantwoordelijk voor de regio 'Midden 2': Drachten, Stiens en Ureterp. Het betreft veelal hoog complexe zorg op het gebied van gedragsproblematiek en ernstige meervoudige beperkingen in een intramurale setting. Er zijn 68 locaties voor wonen en dagbesteding. In deze regio werken circa 900 medewerkers die worden aangestuurd door 25 leidinggevenden verdeeld over 4 subteams: 1 subteam voor Stiens en 3 subteams voor Drachten die ingedeeld zijn naar doelgroep. Het zorgbudget bedraagt circa 55 miljoen. 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 gehandicaptenzorg en past nieuwe methoden, handelwijzen 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 directeur weet de regio sterk te positioneren binnen de totale keten.

Samen met de collega-directeuren is de directeur Gehandicaptenzorg 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 de eigen regio 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.

### 3.3 Profiel

Wij zoeken een ervaren, inspirerende en daadkrachtige directeur met een eigentijdse visie op de zorg van nu én in de toekomst. Bij Alliade past een directeur met een strategisch en veranderkundig profiel. De juiste kandidaat voelt zich thuis in een platte organisatie, een groot directieteam en een complexe, zich sterk ontwikkelende werkomgeving met professionals.

De directeur is in staat om binnen een grote zorgorganisatie als Alliade de onderlinge verbinding en synergie te creëren 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 heeft een duidelijke visie/mening en beschikt over overtuigingskracht. Staat tegelijkertijd open voor de inbreng en zienswijze van anderen. Kan op bestuurlijk en directieniveau acteren en beschikt over de mentaliteit om zaken samen 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 scherpheid met zich mee. Durft tegen te hangen, weet te prioriteren en te delegeren en zoekt met elkaar het echte gesprek.

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 brengt luchtigheid en relativeringsvermogen met zich mee.

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.

Verder neemt de directeur de volgende belangrijke ervaring en vaardigheden mee:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, (bij voorkeur) academische opleiding (bij voorbeeld bedrijfskunde, bestuurskunde).
- ▶ Ruime, meerjarige ervaring als eindverantwoordelijk directeur of manager in grote, dienstverlenende organisaties. Ervaring met coaching van leidinggevenden.
- ▶ Ruime ervaring binnen de langdurige zorg is een pré maar geen voorwaarde.
- ▶ Aantoonbare affiniteit met de doelgroep van Alliade.
- ▶ 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.
- ▶ Ervaring met en bevoegdheid voor implementatie van innovaties en digitalisering van (zorg)processen.

## 4. Wat biedt Alliade?

Alliade biedt een uitdagende, stevige eindverantwoordelijke directie functie waarin u echt bijdraagt aan de ontwikkeling naar een toekomstbestendige en betekenisvolle organisatie vanuit een stabiele en financieel gezonde organisatie.

Alliade is één van de grootste zorgorganisaties van Nederland en is een grote speler in de zorg in Friesland.

Een maximaal salaris van € 9.815,-- conform de cao Gehandicaptenzorg FWG 80 bij een dienstverband van 36 uur per week (fulltime). Naast 8% vakantietoeslag wordt een eindejaarsuitkering van 8,33% uitgekeerd.

Alliade hanteert een jaarcontract wat bij gebleken geschiktheid wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

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

Uitgebreide gesprekken door de adviseurs van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag/Utrecht of via MS Teams vinden plaats in **de weken 30 – 33**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, **op 19 augustus 2022** 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 selectiecommissie bij de opdrachtgever **op 23 augustus 2022**. De tweede ronde bestaat uit gesprekken met een aantal adviescommissies **op 26 augustus 2022**.

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 ontwikkelgericht assessment.

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

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

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Bianca van Winkel of Corinne van der Salm, adviseurs werving en search, en voor vragen over de procedure met Kitty Schlosser, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw 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.