

## Directeur Thuiszorg, MT lid Zuyderland Care; een omvangrijke Care organisatie in verandering

voor deze positie zoeken we een ondernemende netwerker, verbinder én inspirerende leider met aantoonbare integrale management- en veranderervaring, bij voorkeur opgedaan in een (maatschappelijk) zakelijke, resultaatgerichte omgeving.

Zuyderland Care maakt deel uit van het Zuyderland Concern waarbinnen Care en Cure binnen één concern zijn vertegenwoordigd. Vanuit dit aanbod biedt Zuyderland zorg in de gehele zorgketen; van geboorte tot en met de laatste levensfase en biedt het unieke kenmerken met korte lijnen voor zowel interne samenwerking als extern voor samenwerking met partners in de regio. Het primaire verzorgingsgebied bevindt zich in de Westelijke- en Oostelijke Mijnstreek met circa 450.000 inwoners. Het ziekenhuis Zuyderland Medisch Centrum heeft verspreid over de regio vijf locaties. Met in totaal ongeveer 11.000 medewerkers (ca. 7.561 fte) is Zuyderland als concern de grootste werkgever in Limburg.

Zuyderland Care richt zich op wonen, welzijn en zorg voor mensen met een chronische aandoening en ouderen in een kwetsbare positie en biedt een integraal pakket zorg en dienstverlening voor de regio. Vanuit - en in combinatie met - de verschillende bedrijfsonderdelen wordt een breed palet aan verpleging, verzorging, begeleiding en thuiszorg geboden voor alle reguliere en ook bijzondere doelgroepen, inclusief palliatieve zorg in de twee High Care hospices. Zuyderland Care is ingericht vanuit drie onderdelen; Zorgcentra (15 locaties), Thuishulp en Thuiszorg, alle met de juridische status van een BV. Deze BV's zijn organisatorisch met elkaar verbonden; hebben op dit moment ieder weliswaar hun eigen bedrijfsvoering. De organisatorische integratie van deze drie bedrijfsonderdelen is vanuit de 'één Care-gedachte' in volle gang.

Eindverantwoordelijk voor Zuyderland Care is de directeur Care. Deze rapporteert aan één van de drie leden van de Raad van Bestuur van het concern en geeft direct leiding aan het MT (zie bijlage 1, organogram Care). In de huidige structuur wordt het MT gevormd door de nieuw aan te stellen directeur Thuiszorg, regiomanager Thuishulp en vijf regiomanagers van de Zorgcentra, alsmede de manager P&O en de stafmanagers kwaliteit & beleid en opleidingen en financiën. In lijn met de toekomstrichting en bijbehorende opgaven en ambities voor 2025 – 2028 voor de Care ligt het in de bedoeling de huidige structuur op termijn aan te passen. De omzet van Zuyderland Care (2024) bedraagt ca. € 250 mio (2.691 fte), waarvan € 36 mio met 580 medewerkers (320 fte) voor de Thuiszorg.

### Aanleiding vacature

Momenteel wordt het onderdeel Thuiszorg aangestuurd door een interim directeur. In lijn met de concern strategie van Zuyderland (zie bijlage 2) is ook de toekomstrichting van Zuyderland Care in ontwikkeling. Anticiperend op deze ontwikkeling wordt gezocht naar een Directeur Thuiszorg die (op termijn) past bij het strategisch gewenste niveau van het MT Care én in lijn met de beschreven toekomstrichting kan meebewegen in de voorgenomen verandering naar een integraal regio aanbod, zonder interne schotten, met bijbehorende strategische en integrale verantwoordelijkheid. In het realiseren van deze verandering is het streven gericht op medio 2027.

## Korte profielschets

Je hebt een Academisch profiel met een (aanvullend) bedrijfskundig accent, bent ondernemend en beschikt over aantoonbare managementervaring in een resultaatgerichte omgeving. Vanuit sensitiviteit ben je van nature in staat om je ervaring en leiderschap te vertalen naar een maatschappelijk ondernemende context en vanuit voorbeeld medewerkers hier in mee te nemen en te stimuleren. Je bent gewend samen te werken met vele in- en externe partners en stakeholders. Als lid van het MT draag je bij aan de (verander)ontwikkeling en realisatie van de toekomstrichting van Zuyderland Care; een gezamenlijke en innovatieve veranderopgave. Als in- en extern boegbeeld voor de Thuiszorg focus je op een efficiënte organisatie en transformatie als antwoord op een groeiende behoefte aan passende zorg op het juiste moment die aansluit op de behoefte van de cliënt en zijn sociale netwerk en past in de visie: “passende zorg zo thuis mogelijk”, waarin de Thuiszorg een spilpositie inneemt.

Als leider, manager en lid van een team is de Directeur Thuiszorg gericht op samenwerking, is deze inspirerend, verbindend en consistent. Binnen het MT en voor de directeur Care is de Directeur Thuiszorg een plezierig en kritische gesprekspartner en adviseur.

## Ontwikkelingen algemeen

De zorg staat onder druk. Om kwalitatief goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen behouden, is het noodzakelijk dat de sector actie onderneemt. Het zorglandschap, specifiek ook ouderenzorg, is sterk veranderd, vraagt om antwoorden en is blijvend in ontwikkeling. De zorgvraag stijgt o.a. door de groeiende groep ouderen, er is een tekort aan personeel en het behouden van betaalbare zorg staat sterk onder druk. De kloof tussen zorgvraag en zorgaanbod wordt steeds groter. Bezuinigingen, verschuiving van verantwoordelijkheden, samenwerkingen, meer nadruk op de eigen mogelijkheden van burgers zijn kenmerkend voor de veranderingen. Het stakeholderveld verandert, met vele partijen uit meerdere domeinen dan alleen zorg wordt veel en intensief samengewerkt.

Koerswijzigingen zijn reeds in gang gezet en vernieuwing blijft noodzakelijk. De aanspraak op professionele zorg is al lang niet meer vanzelfsprekend. Vernieuwende zorgoplossingen, ‘anders zorgen’ en ook ‘samen zorgen’ is noodzakelijk. Daarin is de zorg steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid van cliënten, mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers, andere (zorg)organisaties en samenwerkingspartners, maatschappij en politiek.

Door VWS en een groot aantal partijen zijn opgaven en antwoorden vastgelegd in landelijke akkoorden: IZA (Integraal Zorg Akkoord), GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord), WOZO (Wonen Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) en TAZ (Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn). Van organisaties wordt verwacht dat zij acteren op de in de akkoorden gemaakte keuzes. Technologische ontwikkelingen en innovatie spelen een belangrijk rol en zijn bedoeld om processen in de zorg efficiënter te maken en de kwaliteit van leven van patiënten en cliënten te verhogen. Maar vragen ook om flexibiliteit en nieuwe deskundigheid van medewerkers.

## Ontwikkelingen Zuyderland Care

Specifiek voor Zuyderland (Care en Cure) gelden vergelijkbare landelijke ontwikkelingen. Zuyderland bevindt zich in een regio waar sprake is van dubbele vergrijzing; het aantal mensen met zorgbehoeften groeit en ligt hoger dan het landelijk gemiddelde, de zorgvraag wordt complexer en het aantal zorgmedewerkers, mantelzorgers, vrijwilligers en middelen neemt af. Tegelijkertijd wil iedereen graag op een fijne manier oud worden, met eigen regie over het leven en wil Zuyderland als zorgorganisatie kwaliteit

van zorg blijven garanderen vanuit de visie “passend en zo thuis mogelijk”. En daarmee gaat Zuyderland in de noodzakelijke transformatie op zoek naar mogelijkheden én kansen en beweegt mee vanuit de (landelijke) norm ‘zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan, arbeidsbesparend als het kan’.

Kader en vertrekpunt voor de opgaven en ambities voor komende jaren (2025-2028) van Zuyderland Care zijn de landelijke akkoorden en specifiek voor Limburg de transformatieplannen voor de Mijnstreekregio. Verschuiving vindt plaats van ‘zorgen voor’ naar ‘zorgen met’. Ouderen worden ondersteund om meer zelf te doen, met voorlichting en (digitale) hulpmiddelen. Zij houden langer regie over hun leven. Familie en mantelzorgers, vrijwilligers en andere partners (in de buurt) worden meer betrokken, mede om zorgprofessionals meer tijd en ruimte te geven hun expertise in te zetten, waar die het meest nodig is. In de transitie richt Zuyderland Care zich vanuit de visie Wonen, Welzijn en Zorg (één Care) vanuit samenspel en focus op het welbevinden van mensen. Samen met partners in de wijk werkt men aan de gezondheid, zelfregie en samenredzaamheid van mensen in de regio.

Voor het realiseren van de ambities is gekozen dit te doen aan de hand van een viertal thema’s:

1. Intensiveren samenwerking in de regio.
2. Herzien van zorgportfolio en het verder doorontwikkelen van de Care expertise gebieden (palliatieve zorg, gedrag, herstelzorg en Parkinson)
3. Verbeteren governance en professionaliseren interne organisatie.
4. Investeren in werk dat er toe doet.

Uitwerking van deze thema’s is beschreven in de toekomstrichting Zuyderland Care. In de realisatie hiervan wordt voor de komende periode sterk gestuurd op en vanuit projectmatig, planmatig en integraal samenwerken. Gezamenlijk wordt (mede vanuit het jaarplan Care 2025) ingezet op het realiseren van een toekomstbestendige organisatie in de beweging naar een integrale organisatie, waarvan de basis op orde is met geharmoniseerde werkprocessen en geïntegreerde systemen.

## Zuyderland Thuiszorg; relevante spilpositie in de transitie van zorg

De landelijke norm stuurt op langer thuis blijven. De visie van Zuyderland “Passend en zo thuis mogelijk” sluit daar op aan en in deze ontwikkeling heeft de Thuiszorg een belangrijke spilpositie. De vraag is groot, groeit en tegelijk beweegt Thuiszorg zich in een ondernemend, commercieel en ook sterk concurrerend stakeholderveld. Ook voor wat betreft de arbeidsmarkt.

Zuyderland Thuiszorg biedt haar cliënten zorg ‘achter de voordeur’ en/of op onze thuiszorgpoli’s . Dit is onder te verdelen in verzorging, verpleging en ziekenhuis verplaatste zorg en varieert van eenvoudige tot zeer complexe zorghandelingen. Naast de hulp bij algemene en dagelijkse handelingen, worden terminale (nacht) zorg, complexe infuuszorg, stomazorg of ingewikkelde wondverzorging geboden. Voor mensen die (even) de grip op het leven kwijt zijn, denk hierbij aan dementerende ouderen, cliënten met psychische problemen of multi-probleem gezinnen biedt Zuyderland Thuiszorg gespecialiseerde begeleiding thuis.

Bij Zuyderland Thuiszorg werken ca. 580 medewerkers en wordt zorg geboden aan ca 3.500 cliënten. De Directeur Zuyderland Thuiszorg is integraal verantwoordelijk voor dit bedrijfsonderdeel en geeft direct leiding aan zes (zorg)managers. Vier van hen zijn verantwoordelijk voor een regio, de overige twee sturen zgn. specials aan: Wond- en Nachtzorg en de combinatie van Gespecialiseerde Thuisbegeleiding (GTB) en Casemanagement Dementie (CMD). Gezamenlijk met staffunctionarissen vormen zij het MT Thuiszorg. Ondersteuning vanuit P&O en Business control vindt plaats vanuit Zuyderland Care. De omzet bedraagt € 35 mio.

De vier regio's zijn als volgt verdeeld: Geleen/Schinnen, Beek/Stein, Born/Susteren/Echt en Sittard. In totaal georganiseerd vanuit 32 wijkteams met wijkverpleegkundigen. Teams worden geclusterd aangestuurd door een sr. wijkverpleegkundige met leidinggevende taken. Deze functie is nieuw per januari van dit jaar en ingericht om de focus van de wijkverpleegkundigen vooral te behouden op de zorg.

Het onderdeel Thuiszorg binnen Zuyderland Care is zelfstandig georganiseerd. In de basis zijn interne werkprocessen gestroomlijnd ('lean') met een sterke focus op efficiënte bedrijfsvoering. Medewerkers zijn gemotiveerd en intrinsiek gedreven om vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid én zakelijkheid de beste zorg te leveren voor de cliënten. Een belangrijk deel van het management is vanaf resp. 2022/2023 aangesteld in deze functie, die zich voor de invoering van de sr. wijkverpleegkundige ontwikkelt naar tactisch niveau.

Enkele (brede) interne organisatie opgaven richten zich op:

- Doorontwikkeling Managementteam Thuiszorg;
- De doorontwikkeling van 'nieuwe' zorgproducten, te denken valt aan MPT/VPT en Thuiszorgpoli;
- Focus op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, werkplezier, betrokkenheid en bevoegenheid, duurzaam opleiden en strategische personeelsplanning.
- Implementatie van de visie op wijkverpleging (afgeleide van de visie wonen, welzijn en zorg).
- Verdere doorvertaling naar 'één Care'; implementatie van één ERP, integratie backoffice en frontoffice processen, verdere doorontwikkeling van één ECD, één juridische entiteit.

Specifiek de Thuiszorg kent zowel binnen als buiten de organisatie een groot aantal nauwe samenwerkingsrelaties en stakeholders, waaronder intern in de Care de Zorgcentra en Thuishulp en breder binnen Zuyderland het ziekenhuis en de GGZ. Andere zorgaanbieders in de regio en de diverse gemeenten van de regio's zijn de belangrijke externe stakeholders. Zuyderland Thuiszorg heeft binnen het regionale zorglandschap een stevige en vooraanstaande positie. Financieel is het operationeel resultaat van de Thuiszorg positief.

## Profiel Directeur Thuiszorg

Je hebt academisch werk- en denkniveau, verkregen door zowel een afgeronde, relevante WO-opleiding als vanuit aantoonbare werkervaring op een gecombineerd tactisch/strategisch niveau in een (maatschappelijk) commerciële organisatie (zorg- en/of bedrijfsleven). Je beschikt over veranderkundige en leidinggevende ervaring in een substantieel omvangrijk, strategisch gepositioneerd onderdeel van een complexe organisatie, met interactie in zowel de interne organisatie als de markt en het maatschappelijk veld. Je hebt overzicht en kunt gemakkelijk associëren en beschikt duidelijk over aantoonbare strategische en organisatie ontwikkelingsgerichte kwaliteiten. Je bent innovatief, toont lef en pakt door. Je bent gewend om in nauwe samenwerking met kwalitatief hoogwaardige professionals sturing te geven aan de organisatiebrede opgaven. Je bent communicatief en verbindend naar zowel in- als externe belanghebbenden en bent in staat vanuit expertise, natuurlijk gezag en een plezierig op samenwerking gerichte, senioren en gezaghebbende persoonlijkheid mensen op alle organisatieniveaus mee te krijgen om beoogde transitie daadwerkelijk mogelijk te maken. Voor alles ben je geïnteresseerd in mens, organisatie en ontwikkeling.

Als leider én manager ben je een **inspirator, ondernemer, netwerker en uitdagend boegbeeld**. Tevens ben je innovatief, heb je overzicht, ben je zichtbaar, krachtig, bezit je uithoudings- en doorzettingsvermogen en overtuigingskracht om veranderingen vanuit ook een normatieve benadering te beoordelen en aan te sturen

in structuur, cultuur en verbeteringen van de (financiële) bedrijfsvoering en zorg. Van jou wordt consistentie in gedrag en houding met de visie en waarden van Zuyderland verwacht. Maar ook ben je in staat (soms zeker ook met humor) te relativeren en problemen te vertalen naar bespreekbare dilemma's om gezamenlijk te komen tot ontwikkeling en oplossingen.

Je maakt samen met het management Thuiszorg concrete resultaatafspraken op basis van strategisch beleid en jaarplannen en volgt de realisatie door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. Je bewaakt de eigen agenda en focus op de doelstellingen van de Thuiszorg en legt de tactisch/operationele verantwoordelijkheid bij het management van de regio's en onderdelen en brengt de onderlinge samenwerking verder tot ontwikkeling. Daartoe versterk je de competenties van deze managementlaag door effectieve ontwikkeling. Om de cirkel van planning, sturing en verantwoording te sluiten adresseer je zowel gerealiseerde positieve als achterblijvende resultaten. Je bent in staat om daarbij enerzijds 'los te laten' en anderzijds tijdig en adequaat (zakelijk) in te grijpen.

### Functie-eisen, je ....

- functioneert op (post) academisch niveau, beschikt over sterke analytische en beschouwende vaardigheden;
- hebt een duidelijke focus op markt- en resultaatgericht denken en werken;
- bezit naast integrale managementervaring op strategisch- en organisatiebreed niveau, aantoonbare ervaring en (ondernemende) competenties vanuit een zorg- commerciële omgeving;
- beschikt over aantoonbare en vergelijkbare ervaring in complexe organisaties met zelfstandige professionals;
- hebt kennis van complexe vraagstukken, in de gezondheidszorg of het bedrijfsleven; doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Zuyderland Care actief is;
- hebt aantoonbare veranderervaring en bent in staat op verandering gerichte organisatie-ontwikkelingsprocessen te initiëren, begeleiden en duurzaam te (laten) implementeren. Durft daarin moeilijke besluiten te nemen;
- hebt ervaring met cultuur- en gedragsverandering, kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en reflecteren op dit nieuwe gedrag door het tonen van leiderschap, duidelijk en zakelijk handelen, door zichtbaar en toegankelijk te zijn;
- organiseert eigen tegenspraak en borgt een onafhankelijke procesgang van de noodzakelijke veranderingen;
- hebt een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor (financiële) risico's en haalbaarheid waarbij je gekenmerkt wordt door een mensengerichte, dienstbare en tevens krachtige stijl van management;
- denkt vanuit een normatieve benadering waarbij een bepaald minimum rendement dient te worden behaald; beschikt daarvoor over aantoonbare kennis van en inzicht in de bekostiging en over de vaardigheden en intrinsieke motivatie om (noodzakelijke) besparingen te realiseren, zonder dat de zorg van patiënten daaronder lijdt. Bent in staat daar 'hard' op te sturen en monitort consequent of de gestelde doelen snel genoeg worden bereikt;
- bent een representatieve persoonlijkheid die de organisatie bij externe partijen (collega organisaties in de keten, verzekeraars, media, gemeente, etc.) kan vertegenwoordigen;
- beschikt over een besluitvaardige en resultaatgerichte stijl van leidinggeven op basis van geïnformeerd vertrouwen, voert de dialoog en kan beleid en werkvloer met elkaar verbinden;
- weet het (directie-regio)team verder te versterken in de beweging naar een integraal aanbod en het gezamenlijke resultaat van de Care en richt zich daarin op het organisatie brede belang (in plaats van

het belang van alleen het Thuiszorg onderdeel). Als lid van het MT bewaakt hij/zij de eenheid en samenhang van het beleid. Hij/zij zorgt ervoor en stimuleert dat er in het team plaats is voor samen- en tegenspraak.

### Persoonskenmerken, je ....

- bent ondernemend, ziet kansen en hebt lef én weegt dit zorgvuldig af tegen risico's;
- hebt natuurlijk gezag, bent stevig en consistent in gedrag;
- bent integer en stelt de missie, visie en de belangen van de organisatie voorop;
- bent van nature een verbinder, niet alleen op inhoud en proces, maar ook in de diversiteit aan mensen, waarbij je kunt schakelen tussen verschillende gezichtspunten en perspectieven;
- communiceert open, duidelijk, eerlijk, transparant en consistent, bent een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen en buiten de organisatie;
- kenmerkt je door een stijl van aan-/besturen door balans tussen zakelijkheid, resultaatgerichtheid en oog voor de persoon. Biedt enerzijds de gelegenheid om van fouten te leren en prestaties te verbeteren en laat anderzijds structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren;
- bent een bruggenbouwer en netwerker die interne en externe belanghebbenden verbindt;
- bent gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken;
- inspireert en enthousiasmeert mensen hun grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te brengen;
- staat garant voor heldere beslissingsbevoegdheden en open informatie als de sleutel tot een succesvolle uitvoering van de vastgestelde strategie;
- durft out of de box te denken, bent een prettige persoonlijkheid met humor die vertrouwen weet te wekken;
- hebt ambitie, wilt investeren in een veranderende omgeving die ook jou verder ontwikkelt;
- hebt een goed gevoel voor humor en weet dit ook functioneel in te zetten.

## Het aanbod

Zuyderland is een ambitieuze organisatie die een vooraanstaande positie nastreeft, passend bij de omvang en statuur. Een organisatie waarin gedreven professionals het belang van zakelijke samenwerking (business partnering) onderkennen en de (toegevoegde) waarde van elkaars expertise erkennen. Het MT Care speelt een belangrijke, strategische rol bij de interne en externe doorontwikkelingen in de regio.

- het betreft een aanstelling voor onbepaalde tijd, waarbij het eerste jaar als een proefperiode voor beide partijen wordt gezien en waarbij uiteraard periodiek evaluatiemomenten worden georganiseerd met onder meer als onderwerp wederzijdse tevredenheid over invulling en resultaat van de positie.
- de arbeidsvoorwaarden zijn conform CAO Ziekenhuizen.
- voor deze positie geldt een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, salariering is vooralsnog conform FWG 75 CAO Ziekenhuizen, en wordt beoordeeld in relatie tot opleiding en werkervaring.

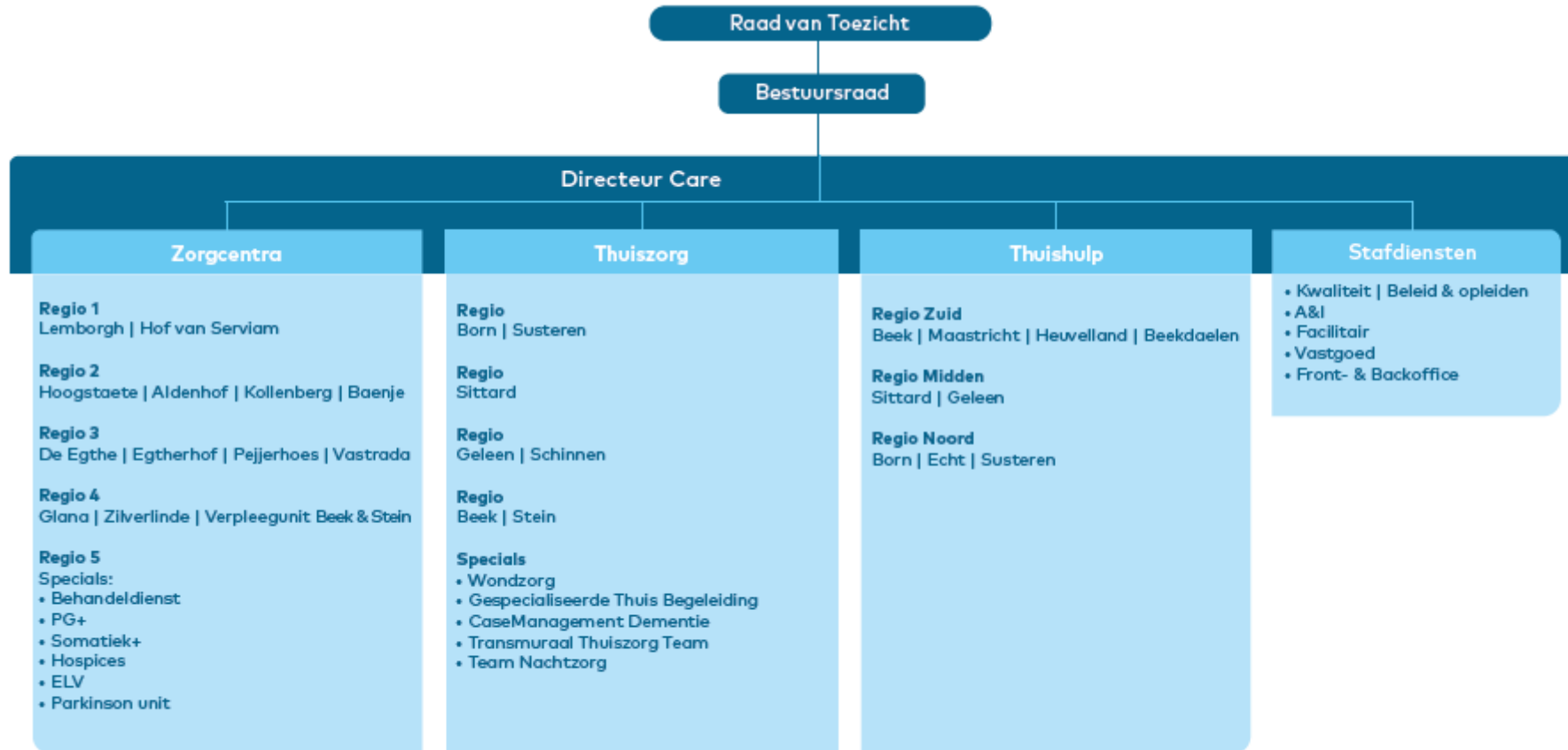
## Solliciteren en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Hannelie Post van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie vóór 16.03.2025 uploaden via de website van Crown Gillmore BV [www.crowngillmore.nl](http://www.crowngillmore.nl).

Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure (zie voor een volledig overzicht bijlage 3). Het online screenen, bijvoorbeeld via zoekmachines en social networks kan deel uitmaken van de sollicitatieprocedure. Voor deze functie binnen Zuyderland wordt een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) gevraagd. Voorafgaande aan een indiensttreding zal hierover nadere informatie worden verstrekt.


- Bijlagen:
- 1 [Organogram 2025 Zuyderland Care](#)
  - 2 [Missie, visie kernwaarden Zuyderland Concern](#)
  - 3 [Inrichting en planning procedure](#)

## Bijlage 1 Organogram 2025 Zuyderland Care





## Bijlage 2 Missie, visie kernwaarden Zuyderland Concern

 Kernwaarden, missie en visie (uit st
--

## Bijlage 3 Inrichting en planning procedure

	<b>Wat:</b>	<b>Wie:</b>	<b>Wanneer:</b>
SELECTIE	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crown Gillmore</li> </ul>	
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crown Gillmore</li> <li>• Kandidaten</li> </ul>	
SELECTIE OPDRACHTGEVER	<b>CV Presentatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ca. 6 kandidaten (longlist)</li> <li>• Keuzebepaling max. 4 kandidaten t.b.v. selectiegesprekken (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectiecommissie</li> <li>• Crown Gillmore</li> </ul>	31.03.2025
	<b>Ronde 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)</li> <li>• Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaten</li> <li>• Selectiecommissie</li> <li>• Crown Gillmore:</li> </ul>	02.04.2025
	<b>Selectie assessment incl. rollenspel</b> (Woudenberg)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessor / Psycholoog</li> <li>• Rollenspeler</li> </ul>	09.04.205
	<b>Ronde 2:</b> Verdiepend gesprek Keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten voortgang procedure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat (max. 2)</li> <li>• Raad van Bestuur</li> <li>• Directeur- bestuurder</li> </ul>	18.04.2025
	<b>Ronde 3:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprekken adviescommissie met max. 2 <i>benoembare kandidaten (carrousel)</i>; 45 min per gesprek)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat / Kandidaten</li> <li>• Adviescommissie I</li> <li>• Adviescommissie II</li> <li>• Adviescommissie III</li> <li>• Crown Gillmore</li> </ul>	22.04.2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terugkoppeling advies <i>benoembaarheid</i> van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Afvaardiging) Adviescommissies</li> <li>• Selectiecommissie</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keuze <i>benoembare</i> kandidaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectiecommissie</li> </ul>	
AFRONDEN	<b>Arbeidsvoorwaardengesprek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• P&amp;O</li> <li>• Kandidaat</li> </ul>	24.04.2025
	Benoeming kandidaat en communicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nader te bepalen</li> </ul>	n.t.b.
	Kennismakingsgesprek OR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nader te bepalen</li> </ul>	n.t.b.
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuurder</li> </ul>	<b>01.07.2025</b>