



hulp bij een verstandelijke
of psychische beperking

Lid Raad van Bestuur

Nicolette van Helsdingen
Nicole Boevé
Partners, Van der Laan & Co
5 september 2018

COSIS

Cosis is de fusiestichting waarin de stichtingen Promens Care en NOVO zijn samengegaan, Cosis staat voor de kracht van samen. Cosis biedt ondersteuning aan mensen met een verstandelijke en/of psychische beperking in de regio Groningen en Drenthe. Midden in de samenleving, dicht bij de mensen die ze helpen en vanuit de driehoek waarbij de samenwerking tussen cliënten, het persoonlijk netwerk en de professional centraal staat. Om hun dienstverlening nog meer te verankeren en om nog wendbaarder te zijn in een veranderende maatschappij, hebben zij een intensieve reis gemaakt. Dit om samen met cliënten, het persoonlijk netwerk van cliënten, hun professionals en externe stakeholders te komen tot een nieuwe toekomstbestendige strategie, die richting geeft voor professionals, stakeholders, maar vooral voor de cliënten. Deze interactieve samenwerking heeft Cosis vorm en inhoud kunnen geven in **De bedoeling** van Cosis.

De bedoeling van Cosis:

'Wij helpen mensen met een verstandelijke en/of psychische beperking grip te krijgen op het leven. Samen maken we kleine stappen'.

De waarde-propositie van Cosis is als volgt omschreven:

- Cosis biedt aan haar cliënten gepersonaliseerde dienstverlening gericht op het krijgen van grip op het leven, het behoud daarvan en verdere persoonlijke ontwikkeling;
- Cosis maakt samen kleine stappen gericht op meedoen in de eigen omgeving;
- Cosis streeft ernaar om, waar mogelijk, zichzelf overbodig te maken en maatschappelijke kosten te verlagen.

Vanuit deze waarde-propositie zijn er vier proposities per marktsegment opgesteld:

- Kind Jeugd en Gezin;
- WMO 18+;
- WLZ;
- GGZ.

Elk woord in *De bedoeling* heeft betekenis en sluit aan bij de maatschappelijke visie van Cosis waarbij iedereen telt en waarbij naar de eigen mogelijkheden een bijdrage aan de samenleving geleverd kan worden. Elk woord in *De bedoeling* is bewust gekozen en meermaals binnen en buiten de organisatie gevalideerd. Dat past ook bij de kernwaarden van Cosis, betrokkenheid en openheid. De professionals binnen Cosis maken samen met de cliënt kleine stappen om zo de opgestelde doelen te behalen. Daarom zetten zij altijd vakbekwame, professionele en bevlogen medewerkers in.

Cosis helpt cliënten op hun Eigen Wijze. Zij vragen actief hulp bij het opstellen van de zorg- en ondersteuningsplannen in de driehoek. Het maken van kleine stappen samen met de cliënt begint altijd met in kaart brengen wie de cliënt is en wat zijn of haar persoonlijke vraag is. Het uitgangspunt is dat het persoonlijk netwerk de professionals kan leren wie de cliënt is en hoe bij hem of haar kan worden aangesloten (verbinding) op zijn of haar eigen manier. Daarbij maken zij actief gebruik van de werking van de loyaliteit en de kracht van de band tussen het persoonlijk netwerk en de cliënt en wat dit betekent voor de positie van de professional.

Elke cliënt heeft de regie over zijn of haar eigen ondersteuningsplan. Dit individuele zorgplan is opgebouwd op basis van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg. Het maatschappelijke ondersteuningsplan maakt gebruik van de zelfredzaamheidsmatrix. Deze begeleiding richt zich op het herstel van maatschappelijke rollen van de cliënt. Cosis biedt geen behandeling en therapie aan GGZ-cliënten, deze verantwoordelijkheid ligt bij externe ketenpartners GGZ, verslavingszorg en forensische zorg.

Cosis neemt de (ontwikkel)vraag van de cliënt serieus en zoekt samen met het netwerk en ketenpartners naar mogelijkheden. De professionals van Cosis zijn zich ervan bewust dat het scheppen van realistische verwachtingen en het nakomen van afspraken essentieel zijn in het vergroten van de vertrouwensrelatie met de cliënt en het

netwerk. Juist op momenten dat het niet lijkt te lukken gaan zij in gesprek om zo samen te zoeken naar oplossingen.

Cosis zorgt ervoor dat cliënten kunnen meedoen in hun eigen omgeving. Zij biedt een veilige (fysieke) woon-, werk- en leeromgeving. Een van hun kernactiviteiten is het bieden van een woning, een eigen huis. Een belangrijk onderdeel van het leven van de cliënt is naast wonen ook het hebben van waardevolle dagbesteding, scholing of werk (WDL). Dit is geen doel op zich. Zij vinden dat iedere cliënt recht heeft op persoonlijke ontwikkeling en van daaruit helpen zij cliënten bij het onbeperkt meedoen in de samenleving. Om hun cliënten, maar ook andere kwetsbare mensen te stimuleren mee te doen in hun eigen omgeving heeft Cosis acht inloop voorzieningen. Zes in de provincie Drenthe (Coevorden, Hoogeveen, Emmen, Meppel, Assen, en Roden) en twee in de provincie Groningen (Veendam en Stadskanaal). Cosis heeft negen kinderdagcentra/expertisecentra (KDC/EC). Zij werken samen met mensen uit de omgeving die de cliënt tot steun willen zijn.

Cliënten laten meedoen in hun eigen omgeving vraagt van medewerkers dat zij continu op zoek zijn naar het aangaan van verbindingen in de samenleving. Hierbij zoeken medewerkers actief in de buurt van de cliënt naar geschikte werk- en leeromgevingen. Nog concreter betekent dit dat medewerkers op zoek gaan naar mensen uit de omgeving die de cliënt tot steun willen zijn. Medewerkers gaan met deze verwanten de samenwerking aan om samen de cliënt te helpen. Naast het zoeken naar verbindingen in de samenleving nemen medewerkers tevens vooroordelen weg uit de samenleving zodat cliënten kunnen meedoen in hun eigen omgeving.

Cosis waardeert cliënten, zij nemen hun verantwoordelijkheid tot in de laatste meter. De professionals spreken de taal van de cliënt. Dat betekent concreet dat zij naar elke cliënt op een respectvolle manier luisteren en zoeken naar verbinding. Vrij van waardeoordelen. Waarderen van hun cliënten betekent voortdurend toetsen of die open verbinding er is en of er echt sprake is van tweerichtingsverkeer. Dat open klimaat vraagt om toegankelijk gedrag en een open manier van denken en verantwoordelijkheid nemen door alle professionals voor hun eigen houding in die laatste meter. Cosis investeert in de cliënten door te investeren in hun medewerkers. Cosis creëert een open klimaat waarin de professionals grip kunnen krijgen op hun eigen rol en werk. Persoonlijk leiderschap ontwikkelen op alle niveaus ondersteunt deze ontwikkeling. Coaches ondersteunen de professionals bij dit proces.

De cliënten van Cosis zijn de beste spiegel voor Cosis hoe zij hun werk doen. De cliënten van Cosis voelen zich thuis en zitten lekker in hun vel. Daar gaat en staat Cosis voor. Daarom bewaken zij voortdurend of dat zo is en daar waar daar niet zo is, stellen ze alles in het werk om dat te veranderen.

De medewerkers van Cosis zijn deskundige, gekwalificeerde en bevlogen professionals en werken met elkaar samen om de bedoeling te realiseren. Zij zijn tevreden, wendbare en flexibele professionals die werken in een klimaat waarin zij zelfondernemend, zelfverantwoordelijk en zelfkritisch zijn. Om klaar te zijn om de bedoeling samen mogelijk te maken staan én gaan zij voor een aantal concrete kerneigenschappen.

De kerneigenschappen van Cosis

De medewerkers van Cosis zijn **nieuwsgierig** naar de hulpvraag van hun cliënten en naar de vraag achter de vraag. Vanuit een open houding kijken en luisteren zij naar wat de klant hun vertelt, aangeeft en nodig heeft.

Zij bezitten de **kennis en vaardigheid** om hoogkwalitatieve dienstverlening te leveren. Zij kunnen omgaan met een diversiteit aan vragen en hebben snel inzicht in de mogelijkheden van cliënten en hun omgeving. Dit gebruiken zij in het gesprek met de cliënt en zijn of haar netwerk om in gezamenlijk overleg tot een passend aanbod te komen.

Zij zetten zich in om de cliënt te helpen om zijn of haar eigen doelen te realiseren. Zij vinden samen met hem of haar, op een creatieve manier, de best bestaande of nieuwe **oplossing**. Samen met partners werken zij aan de stappen die nodig zijn. Hun ondersteuning is zo licht mogelijk, zo kort mogelijk en zo dicht mogelijk bij huis. Naast deze professionele competenties zijn zij verantwoordelijk voor hun (persoonlijke) vaardigheden en de kwaliteit van hun werk. Thema's waaraan zij als professionals werken, zijn: verbindend leiderschap, werken op basis van de strategische personeelsplanner, duurzaam inzetbaar zijn, kunnen en willen veranderen en

samenwerken in een team dat in balans is. Samenwerken in teams waarbij zelfondernemerschap, teamprestatie, plezier in je werk centraal staan en waarbij je in een veilige werkomgeving werkt. Zelfondernemend zijn betekent ook dat zij integrale verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen casemanagement en steeds (samen met de teams) zoeken naar en onderbouwen van nieuwe mogelijkheden en innovaties die bijdragen aan het realiseren van hun bedoeling.

De organisatie

De raad van bestuur van Cosis bestaat uit twee personen. Daarnaast heeft Cosis een raad van toezicht. De werkwijze van de raad van bestuur en de raad van toezicht is vastgelegd in de statuten en reglementen van de stichting. De raad van bestuur en raad van toezicht onderkennen dat zij een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van Cosis. Zij zijn aanspreekbaar op regels en gedrag. Dit uit zich in de openheid die zij nastreven bij de totstandkoming van besluiten en bij de verantwoording over behaalde resultaten. De raad van toezicht vervult de werkgeversrol voor de leden van de raad van bestuur en staat hen met raad terzijde. Uitgangspunt is dat de raad van toezicht besluiten van de raad van bestuur achteraf toetst.

Het Cosis managementteam bestaat uit:

- drie managers voor de WLZ/GGZ-activiteiten
 - WLZ Noord (provincie Groningen)
 - WLZ Midden (provincie Drenthe)
 - WLZ Zuid (provincie Drenthe)
- één manager Gemeentelijk Domein - Wmo (provincie Groningen en Drenthe)
- één manager Kind Jeugd en Gezin - KJG (provincie Groningen en Drenthe)
- een manager voor het Cosis Expertisecentrum
- een manager voor het Cosis Servicecentrum

Daarnaast zijn de Concerncontroller en Bestuurssecretaris lid van het managementteam. Het Cosis Servicecentrum en het Cosis Expertisecentrum zijn ondersteunend en faciliterend. Cosis kent daarnaast nog de (staf)afdelingen Cosis Marktcentrum, Bestuursondersteuning, Marketing & Communicatie en Innovatie & Projecten.

In het kader van de medezeggenschap van medewerkers heeft Cosis een Ondernemingsraad. De Centrale Cliëntenraden van Promens Care en NOVO en de Centrale Familieraad van NOVO hebben in 2016 toegewerkt naar een gezamenlijk overlegorgaan op Cosis-niveau. Dit heeft geleid tot één nieuwe Centrale Cliëntenraad voor Cosis. De installatie van de nieuwe CCR vond plaats in januari 2017.

Binnen Cosis zijn ruim 3800 professionals werkzaam die meer dan 6500 cliënten helpen steeds meer grip te krijgen op hun leven.

Verantwoordelijkheid raad van bestuur

Cosis hanteert als basis het collegiaal bestuursmodel, waarin beide bestuurders gezamenlijk (statutair) verantwoordelijk zijn voor de organisatie als geheel en een trekkersrol vervullen bij de in gang gezette koers. Zij zijn ieder afzonderlijk verantwoordelijk voor de aan haar/hem toebedeelde portefeuilles. Zowel naar binnen als naar buiten dient het bestuur als eenheid op te treden. Dit vraagt om een sterke persoonlijke klik tussen beide bestuurders en een integrale bestuursstijl.

Binnen dit model fungeert een voorzitter die eindverantwoordelijk is voor het functioneren van de raad van bestuur als geheel. De besluitvorming binnen de raad van bestuur komt op basis van consensus tot stand. Zowel de voorzitter als het lid leggen verantwoording af aan de raad van toezicht op basis van de toebedeelde portefeuilles, de strategie, begroting en jaarrekening, behaalde resultaten, meerjarenbeleidsplan en jaarplan. Door de diversiteit in achtergronden in de raad van bestuur wordt geborgd dat een breed spectrum aan kennis en vaardigheden aanwezig is. Cosis hecht belang aan complementariteit in kennisdomeinen, zodanig dat bestuurders elkaar aanvullen in hun competenties, doch met als belangrijke overlappende competentie een sterk strategisch inzicht op het brede gebied van zorgontwikkelingen (WLZ/GGZ) en de betekenis daarvan voor de organisatie.

Daarnaast is het voor de gezamenlijke uitvoering van bovenstaande kernrollen van belang dat ook de personen elkaar aanvullen en versterken. Een persoonlijke match is een evenzeer belangrijke voorwaarde voor een succesvolle samenwerking tussen bestuurders.

Portefeuilleverdeling

Het voornemen is dat beide bestuurders zowel delen van de bedrijfsvoering als van de zorg in hun portefeuille krijgen. Een aantal bedrijfsonderdelen is momenteel specifiek belegd. Op deze wijze is sprake van onderlinge samenhang en verbinding met de andere portefeuille, omdat elke portefeuille onderdelen bevat die ook betrekking hebben op de andere portefeuille. Nadat de kandidaat is benoemd kunnen de diverse bedrijfsonderdelen in onderling overleg specifiek worden toegedeeld.

De raad van bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor:

- Het concreet verder uitvoeren van *de bedoeling*;
- De samenhang van het beleid en de aansturing van de organisatie;
- Het bewaken en houden van toezicht op een effectieve en efficiënte uitvoering van het vastgestelde beleid zoals beschreven in *de bedoeling*;
- Het scheppen van voorwaarden waardoor de organisatie zich kan ontwikkelen;
- Het bevorderen van een open aanspreekcultuur en een cultuur van samenwerking waarin het nemen van initiatieven en verantwoordelijkheid door medewerkers wordt gestimuleerd;
- Het realiseren van een effectieve communicatie naar medewerkers en de medezeggenschapsorganen;
- Het voeren van overleg ten aanzien van centrale beleidsvorming op strategisch en tactisch niveau met instanties en organen (o.a. collega instellingen, overheden, brancheverenigingen en zorgverzekeraars).

Opdrachten raad van bestuur voor de komende jaren:

- Bevorderen van de ontwikkeling van een toekomstbestendig (onderscheidend, efficiënt en effectief) productportfolio;
- Duidelijke positionering in de keten en profilering van de eigen expertise;
- Bevorderen van een goed samenspel en synergie in de organisatie tussen de verschillende onderdelen binnen de zorg, expertise en ondersteuning;
- Uitvoeren van de in gang gezette strategie en koers om de expertise in de organisatie verder te ontwikkelen en te positioneren;
- Borgen en bestendigen van de organisatieontwikkeling van recente jaren;
- Ruimte geven aan de professionals om nieuwe ontwikkelingen te implementeren en het creëren van een klimaat waarin dit mogelijk is en gestimuleerd wordt;
- Verdere verbinding en ontwikkeling van de kennis(functie);
- Versterken van de (strategische) samenwerking en netwerken op regionaal en landelijk niveau;
- Verder verbeteren en optimaliseren van de bedrijfsvoering, efficiency en doelgerichtheid en compliance.

De voorzitter raad van bestuur is samen met de voorzitter raad van toezicht in het bijzonder verantwoordelijk voor een goed overleg tussen raad van bestuur en raad van toezicht en de voorbereiding van de vergaderingen en de werkzaamheden van de raad van toezicht.

Het lid van de raad van bestuur heeft Cosis inmiddels verlaten en haar positie wordt tijdelijk waargenomen door een bestuurder a.i.. Cosis kiest voor continuering van het huidige collegiale bestuursmodel en de strategische koers, uiteraard met aandacht voor externe ontwikkelingen. Cosis verwacht dat het nieuwe lid raad van bestuur intrinsiek gemotiveerd is deze koers verder te implementeren.

Opleiding/ervaring/achtergrond

Het lid raad van bestuur heeft bestuurlijke kennis en ruime ervaring met veranderingsprocessen, heeft bij voorkeur maar niet als uitsluitende voorwaarde een zorginhoudelijke achtergrond. U heeft ruime bestuurlijke ervaring in complexe kennisorganisaties en een visie op de toekomst van de zorg. U ziet en begrijpt de dilemma's in het primair proces en u weet leidinggevenden en professionals te inspireren in het dagelijks werk. Daarnaast bent u op de hoogte van de relevante zorginhoudelijk inzichten en beschikt u over een actueel netwerk op het

terrein van zorg, kwaliteit en veiligheid, opleiding en onderzoek (universiteiten, hogescholen, andere ketenpartners).

U bent een verantwoordelijke, proactieve, strategische en ondernemende bestuurder die Cosis in nauwe samenwerking met de voorzitter op een resultaatgerichte, duurzame wijze verder brengt, passend binnen de bedoeling van Cosis. U bent mede verantwoordelijk voor de verdere inhoudelijke ontwikkeling van de bedoeling om de vraag van cliënten in een veranderde context duurzaam te beantwoorden. U heeft ervaring met innovatie en het leiden van complexe veranderingen, waarbij leidinggeven met compassie voor menselijke aspecten in evenwicht met een professionele zakelijkheid leidend zijn. U ziet kansen en neemt initiatieven om zaken te beïnvloeden en anticipeert op relevante ontwikkelingen binnen de domeinen van de zorg.

Kwaliteiten als diplomatie, integriteit en verbindend vermogen zijn passend bij uw onafhankelijke geest, energieke en toegankelijke stijl van werken. Als lid raad van bestuur gaat u moeilijke gespreksonderwerpen niet uit de weg en u weet aan alle betrokkenen goed uit te leggen waarom bepaalde strategische keuzes noodzakelijk zijn. U bent in staat om dichtbij de cliënten en de medewerkers te zijn en bent voor hen zichtbaar in de praktijk. Dit doet u met passie, plezier en de nodige humor.

In uw leidinggevende stijl werkt u echt samen en bent u gewend transparant te zijn en afstemming te zoeken, te delegeren en te communiceren zowel intern als extern. Waarbij u als lid raad van bestuur op natuurlijke en passende wijze kunt omgaan met de voor Cosis relevante stakeholders. U stimuleert samenwerking in en buiten de organisatie en heeft daarbij een constructief kritische en verbindende houding en een belangrijke voorbeeldfunctie. U erkent de kracht en waarde van cliëntenparticipatie en medezeggenschap en u bent gericht op samenwerking met deze raden in het belang van de cliënten, ouders/verwanten en medewerkers.

Competenties

- Visie:
u combineert maatschappelijke trends en ontwikkelingen in de zorg tot een uitgesproken en geïntegreerde toekomstvisie op het gebied van de zorg. U neemt de verantwoordelijkheid om Kwaliteit & Veiligheid, Opleiding en Onderzoek in Cosis te borgen en naar een hoger niveau te tillen. Uw eigen visie toetst u aan uw collega's in Cosis en met hen formuleert u beleid dat bijdraagt aan de continuïteit en verbetering van de positie van Cosis. U ziet kansen voor Cosis en integreert de ontwikkelingen in verschillende disciplines die aansluiten bij de bedoeling.
- Dienstbaar leiderschap:
u bent een motiverende, inspirerende en consistente bestuurder. U draagt uit dat u net als uw medewerkers een deel bent van een groter geheel en dat het uw rol is ervoor te zorgen dat medewerkers in staat zijn het beste uit zichzelf te halen en continue mee te denken met het verbeteren van de zorg en dienstverlening. Tevens bent u oprecht geïnteresseerd in mensen, beschikt u over een groot empathisch vermogen, toont u voorbeeldgedrag, weet u moeiteloos verbindingen te leggen tussen alle lagen van de organisatie en bevordert u het gemeenschapsgevoel. Uw stijl kenmerkt zich voorts door bescheidenheid, passie, lef en energie.
- Teamplayer:
u werkt actief samen binnen de raad van bestuur, u helpt en indien nodig ondersteunt u uw management om een actieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de bedoeling van Cosis.
- Verbinding:
u inspireert, bent zichtbaar aanwezig en beschikt over natuurlijk gezag. U heeft een open, inclusieve en samenbindende stijl van leidinggeven en weet mensen in hun kracht te zetten. De cultuur binnen Cosis is inclusief: iedereen doet ertoe, draagt bij en werkt samen aan een gemeenschappelijk doel. U werkt op constructieve wijze samen met het management en u zorgt nadrukkelijk voor verbinding met (vertegenwoordigers van) interne stakeholders als de medezeggenschap, maar ook externe stakeholders als ketenpartners, overheden etc.
- Vermogen tot delegeren:
u durft los te laten en te vertrouwen op de kwaliteiten van anderen, delegeert om zelf speelruimte en vrijheid te verkrijgen, bent toegankelijk voor alle belangengroepen in de organisatie en communiceert met hen op een integere en heldere manier. U stimuleert leiderschap in een organisatie van professionals, waarbij verantwoordelijkheden en mandaat zo laag mogelijk in de organisatie zijn belegd.
- Besluitvaardigheid:

- u bent in staat om complexe patronen te doorgronden, beschikt over uitstekende politieke vaardigheden en een goed ontwikkeld moreel kompas, nodig voor het maken van daadkrachtige en heldere keuzes.
- Organisatiesensitiviteit:
u kunt goed omgaan met het hybride karakter van zowel de zorg als de dienstverlening, begrijpt de ambiguïteit en paradox tussen marktwaarden (ondernemerschap, innovatie, efficiency) en de rol van een zorginstelling in civil society (solidariteit, toegankelijkheid van zorg, dienstverlening en de maatschappelijke betrokkenheid).
 - Netwerken:
u beschikt over de vaardigheid om zorgprofessionals, managers en bestuurders te verbinden, creëert draagvlak waardoor Cosis in staat is om doelstellingen beter te realiseren. U betreft anderen in de eigen professionele netwerken en legt contacten. U bent bereid om eigen routines te veranderen wanneer nodig zonder de eigen identiteit te verliezen en gaat effectief om met ambiguïteit. U onderkent de gevolgen van veranderingsprocessen voor de totale organisatie, de mensen, werkprocessen en relaties.

Arbeidsvoorwaarden

Honorering van de functie vindt plaats binnen de grenzen van de Wet Normering Topinkomens publieke en semipublieke sector ofwel de WNT. De functie wordt jaarlijks opnieuw hieraan getoetst en is momenteel ingeschaald in Klasse IV.

Procedure

Cosis laat zich in deze wervings- en selectieprocedure begeleiden door Nicolette van Helsdingen en Nicole Boevé, partners bij Van der Laan & Co. Zij zullen de eerste selectiegesprekken voeren met kandidaten voor deze rol. Bij geschiktheid zullen zij vervolgens de profielen presenteren aan de selectiecommissie van Cosis.

De eerste kennismakingsgesprekken met de selectiecommissie, bestaande uit een delegatie van de raad van toezicht en voorzitter Raad van Bestuur van Cosis vinden plaats op vrijdag 19 oktober 2018. Tevens zullen op deze dag kruislingse gesprekken plaatsvinden met een afvaardiging van het managementteam (deze commissie heeft de rol van advies/klankbord) van Cosis. De voorkeurs kandidaat zal daarna nog een afspraak tot uitgebreide persoonlijke kennismaking hebben met de voorzitter raad van bestuur waarin de wederzijdse stijlen en persoonlijke eigenschappen aan de orde komen. Daarna zal de voorkeurs kandidaat gesprekken voeren met de medezeggenschap bestaande uit een vertegenwoordiging van de OR en CCR.

Onderdeel van de selectieprocedure is een Talent Motivatie Analyse via een online instrument en gestructureerd interview. Hierdoor wordt inzicht verkregen in de persoonlijke drijfveren en het ontwikkelpotentieel én de voor de functie benodigde competenties van de kandidaat. Tevens zal aandacht worden besteed aan de mate van complementariteit met de voorzitter raad van bestuur. De partners van Van der Laan & Co zijn TMA gecertificeerd. Op grond van de uitkomsten van deze gesprekken zal een nader referentie onderzoek plaatsvinden, waarvan de kandidaat vooraf in kennis wordt gesteld.

Voor nadere informatie over de vacature kunt u contact opnemen via 035-5480760.

Belangstellende kandidaten kunnen vóór 24 september 2018 hun cv met motivatie uploaden door op deze vacature met bijbehorend profiel te klikken op www.vanderlaan.nl/nl/vacancies en dan te klikken op **APPLY**.