



Functie profiel



Alrijne
zorggroep

Lid
Raad van Bestuur



ML



Inhoud

De organisatie

- Alrijne Zorggroep**
- Kerncijfers**
- Strategische koers**
- Organisatiestructuur**
- Organisatiecultuur**
- Besturingsfilosofie**
- Ontwikkelopgaves**

Positie

- Plaats in de organisatie**
- Bestuursmodel**

Kandidaat profiel

- Gevraagde ervaring en competenties**
- Specifieke ervaringen van het lid raad van bestuur**
- Salariëring**

Procedure

- Contactgegevens**



De organisatie

Alrijne Zorggroep

Alrijne Zorggroep is in 2015 ontstaan uit de fusie tussen Rijnland Zorggroep en het Diaconessenhuis Leiden. Stichting Alrijne Zorggroep is een maatschappelijke onderneming met als doel het bieden van verantwoorde zorg. Onder verantwoorde zorg wordt verstaan: mensgerichte, veilige en betaalbare zorg die geleverd wordt via een doelmatige en transparante bedrijfsvoering.

De missie van Alrijne: 'Met oprechte aandacht bieden wij de beste zorg op de beste plek in onze regio, samen met de patiënt, de bewoner en diens naasten en samen met onze partner. In onze drie ziekenhuislocaties (Alphen aan den Rijn, Leiden en Leiderdorp) en buitenlocaties (Katwijk en Sassenheim) bieden wij een breed portfolio medisch specialistische zorg aan de bewoners in onze regio. In onze verpleeghuizen Oudshoorn (Alphen aan den Rijn) en Leythenrode (Leiderdorp) geven wij de bewoners van deze verpleeghuizen de passende zorg die zij nodig hebben'.

Kerncijfers

De drie ziekenhuizen van Alrijne hebben een beddencapaciteit van 498 bedden. In 2023 zijn er 350.000 polikliniekbezoeken, 100.000 belconsulten en 26.000 dagbehandelingen geweest. In hun verpleeghuizen hebben ze een capaciteit van 320 bedden. In 2023 zijn er 110.000 verpleegdagen en 3.000 dagdelen dagactiviteiten verzorgd. De omzet van Alrijne bedroeg in 2023 € 430 miljoen, met een resultaat van € 4,1 miljoen. Het aantal medewerkers bedraagt momenteel ca. 4.800 en 600 vrijwilligers. De bankratio's worden gehaald. Alrijne heeft een gezonde financiële basis.

Strategische koers

Alrijne wil de toekomstige 'zorgkloof' overbruggen door anders te gaan werken. Ze willen, conform hun missie, dat hun medewerkers oprechte aandacht kunnen blijven geven aan al hun patiënten en bewoners, én met plezier naar hun werk gaan. In 2019 hebben ze hiervoor een vijftal ambities geformuleerd. Deze ambities (herijkt in 2022) zijn hieronder grafisch weergegeven.



Focuspunten

- Oprechte aandacht voor zorg kunnen blijven bieden. Dat betekent dat patiënten en bewoners meer worden betrokken bij de zorg die ze krijgen (eigen regie). Dit betekent ook dat ze de zorg meer rondom patiëntgroepen organiseren. En dat ze aandacht hebben voor een gezonde manier van leven (= leefstijlgeneeskunde). Dat doen ze samen met verschillende regionale zorgnetwerken.
- Goed zorgen voor collega's: aandacht hebben voor elkaar. Aandacht besteden aan het werkplezier en de vitaliteit van collega's zodat ze graag bij Alrijne willen blijven werken in een veilige werkomgeving.

Om dat te bereiken, zijn o.a. de volgende programma's gestart.

- Juiste zorg op de juiste plek: als het kan, krijgt de patiënt zorg thuis of bijvoorbeeld via de huisarts. Maar als dat beter is, krijgt de patiënt zorg bij Alrijne.
- Digitale zorg is vanzelfsprekend: als het kan, bieden ze zorg digitaal aan. Bijvoorbeeld via apps of overleg met de arts of verpleegkundige via de computer.
- Duurzame inzet van mensen & middelen: door integraal capaciteitsmanagement maken ze zo goed mogelijk gebruik van schaarse mensen, schaarse middelen en hun locaties. Daarnaast zetten zij Alrijne's ambitie voort om een zo klein mogelijke 'footprint' te hebben: aandacht voor duurzaamheid in alle facetten van hun bedrijfsvoering.

Er is gekozen voor een strategische koers met een horizon van 5 jaar waarin Alrijne zich voortdurend ontwikkelt. Het strategisch beleidsplan is ambitieus. Dat betekent keuzes maken wanneer welk onderwerp kan worden aangepakt. Om wendbaar te kunnen blijven, hebben ze in 2022 een herijking gedaan om de focuspunten van de strategische ambities aan te laten sluiten bij de actualiteit. De volgende herijking zal in 2025 plaatsvinden.

Organisatiestructuur

In 2023 zijn ze gaan werken in Patiënt Verantwoordelijke Eenheden (PVE's). De PVE's zijn gericht op clusters patiëntgroepen. In de nieuwe structuur staat de patiënt en bewoner centraal. Deze structuur is geïmplementeerd met als uiteindelijk doel om als organisatie wendbaar en flexibel te acteren op de toename in de zorgvraag. Daarnaast zijn er ook een aantal ondersteunende servicecentra. Deze servicecentra zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen van beleidskaders, de inzet van specifieke expertise en het adviseren en ondersteunen van het primaire proces. Om de organisatie beter en sneller van dienst te kunnen zijn, wordt in 2024 gewerkt aan de realisatie van een overkoepelend Serviceconcept.

De PVE's en servicecentra kennen, binnen de gestelde kaders, een grote mate van vrijheid, bevoegdheid én verantwoordelijkheid. Ze zijn integraal verantwoordelijk voor de kerngebieden: financiën (zowel inkomsten als kosten en productie), uitkomsten en kwaliteit, relatie met de verwijzers en de patiënttevredenheid, medewerkerstevredenheid, HR, ziekteverzuim en innovatie. De PVE's worden aangestuurd door duaal management, bestaande uit een medisch manager en een manager zorg & bedrijfsvoering.



De huidige topstructuur van Alrijne bestaat uit een raad van toezichtmodel met een driehoofdig raad van bestuur. Binnen de raad van bestuur is een verdeling naar aandachtsgebieden, met zowel zorgdomeinen als ondersteunende diensten in de portefeuille.

De organisatie kent als medezeggenschapsorganen een Ondernemingsraad (OR), een Cliëntenraad ziekenhuis, een Cliëntenraad verpleeghuizen, een Vereniging Medische Staf (VMS) en Verpleegkundig Advies Raad (VAR).

De raad van bestuur wordt ondersteund door een compact team bestuursbureau, bestaande uit een bestuurssecretaris, een bestuursadviseur en vier secretaresses.



Organisatiecultuur

In de organisatiecultuur zijn de volgende kernwaarden belangrijk

- **Oprechte aandacht** voor elkaar.
- **Toegankelijk** voor iedereen.
- **Verbindend** voor de beste zorg
- Organiseren met **lef**.

Deze kernwaarden worden dagelijks op de werkvloer nagestreefd en komen ook tot uiting in het implementeren van de strategische ambities.

Besturingsfilosofie

Randvoorwaardelijk voor het slagen van de organisatiestructuur is het optimaal benutten van de talenten van medewerkers, waarbij 'de juiste persoon op de juiste plek' cruciaal is. De gehele organisatie, elke medewerker, speelt een rol bij het uitdragen en realiseren van Alrijne's ambities. Een belangrijk criterium is dat Alrijne zichzelf organiseert op basis van *vertrouwen*. Dit vertrouwen is terug te zien in de wijze van aansturing, de helderheid in rollen en verantwoordelijkheden, de overlegvormen met interne stakeholders en de transparantie in besluitvorming. Bij de aansturing is er aandacht voor de continue balans tussen daadkracht, wendbaarheid, draagvlak en zorgvuldigheid.

Alrijne is een organisatie met een mix van een familiecultuur en een hiërarchische cultuur. Gekenmerkt door een sterke nadruk op onderlinge relaties, zorgzaamheid en een gevoel van gemeenschap binnen de organisatie. Medewerkers voelen zich vaak verbonden met elkaar en met het gemeenschappelijke doel van de organisatie. Bij de besluitvorming is er een sterke nadruk op bevoegdheden en verantwoordelijkheden op verschillende niveaus. Er kunnen ook spanningen ontstaan tussen de informele, mensgerichte benadering én de formele structuur. Alrijne zet zich in dat hun leiders deze spanningen erkennen en proberen ze te overbruggen door een balans te vinden tussen de twee kanten en door open communicatie te stimuleren. Doel is om te komen tot een open, warme maar zakelijke cultuur die past bij een grote zorggroep als Alrijne.

Daarbij wordt inclusiviteit omarmd en wordt dit vanzelfsprekend ingezet om de zorg voor patiënten en bewoners nog verder te verbeteren.

Ontwikkelopgaves

Als organisatie staat Alrijne voor een aantal uitdagingen en kansen. De strategie is gericht op het bieden van patiëntgerichte zorg van hoge kwaliteit, waarbij gestreefd wordt naar continue verbetering en innovatie in alle processen. Er wordt gezocht naar een bestuurder die naast de 'running the business' aspecten, een visie heeft op 'changing the business'. Elementen die nodig zijn om wendbaar te reageren op de uitdagingen in het zorglandschap en die ervaring heeft om hier leiding aan te geven om deze verandering ook te realiseren. De opgaves zijn als volgt.

1. *Zorgvraag en arbeidsmarkt*

De stijgende zorgvraag en krapte op de arbeidsmarkt vormen grote uitdagingen voor de organisatie. Door te investeren in medewerkers en een cultuur te creëren waarin zij zich gewaardeerd en betrokken voelen, kan voorkomen worden dat er een 'achterdeur' ontstaat



waarlangs ze vertrekken. Alrijne is actief bezig met het vinden van antwoorden en oplossingen om deze uitdagingen het hoofd te bieden, zoals het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel en het ontwikkelen van nieuwe en innovatieve zorgmodellen.

2. Portfolio implementatie en zorgtransformatie

Er is nog veel werk te doen op het gebied van portfoliokeuze en zorgtransformatie. De zorg moet fundamenteel anders worden georganiseerd omdat in de toekomst niet alles meer geboden kan worden zoals voorheen. De organisatie is toegewijd aan het identificeren van de juiste strategieën en investeringen om de zorgmodellen te transformeren en aan te passen aan de veranderende behoeften van patiënten en de samenleving en passend bij de mogelijkheden die er zijn. Daarbij zullen innovaties en verregaande digitalisering een grote rol gaan spelen. Daarin moet Alrijne nog veel gaan investeren in tijd, deskundigheid en geld. De PVE's hebben de afgelopen jaren al keuzes gemaakt in hun zorgportfolio en dat moet verder uitgewerkt en gerealiseerd worden.

3. Investeren in het regionaal zorglandschap

Het IZA vraagt om samenwerking in het regionaal zorglandschap. De regio Zuid-Holland Noord kent netwerken zoals Transmuralis, Avant voor de verpleeghuizen, de ROAZ, het oncologie-netwerk en de samenwerking met het LUMC waar Alrijne actief in participeert. Een visie op het stimuleren van domein overstijgende samenwerking is van belang, met daarbij als uitgangspunt het vormen van vitale coalities. Aandachtspunt is de wederkerigheid, om in evenwicht te blijven met wat de organisatie wil, moet en kan dragen.

4. Investeren om te verbeteren

Momenteel bevindt de organisatie zich in een uitdagende economische tijd, maar blijft vastberaden in het investeringsprogramma om faciliteiten en diensten te verbeteren. Er is een groot en ambitieus investeringsprogramma (2019 - 2029) van ruim € 320 miljoen. Dit investeringsprogramma omvat grote zaken zoals de nieuwbouw van het verpleeghuis Leythenrode en de ontwikkeling van een nieuwe SEH, productie apotheek en verplaatsing van het OK complex van Leiden naar Leiderdorp. Daarnaast ook investeringen in nieuwe ICT-systemen en vervanging van radiologisch apparatuur.

Door de sterk veranderende wereld door de pandemie en door oorlogen is het realiseren van dit investeringsprogramma uitdagender dan ooit. Dit vraagt om continue monitoring maar ook het besluiten tot temporisering van bepaalde investeringen. Door investeringen uit te stellen moeten sommige ambities ook worden getemporiseerd. Dat vraagt soms om ingrijpende keuzes en stevig leiderschap om hierin een open, constructieve en duidelijke koers te houden.

5. Digitalisering en innovatie

Alrijne erkent de noodzaak van een inhaalslag op het gebied van ICT om klaar te zijn voor verdere digitalisering en innovatie in de zorg. De organisatie is toegewijd aan het verbeteren van de IT-infrastructuur en het implementeren van geavanceerde technologieën om de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg te verbeteren. Dit zal ook nodig zijn om de toekomstige zorgvraag op te kunnen vangen.



De raad van bestuur van Alrijne heeft een cruciale rol in het navigeren door de steeds complexere zorgomgeving in de regio Zuid-Holland Noord. Met een groeiende zorgvraag en toenemende schaarste aan zorgprofessionals, financiële middelen en faciliteiten, staat de organisatie voor een uitdagend dilemma. Het is de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur om samen met de PVE's en de diverse gremia het zorgaanbod fundamenteel te heroverwegen en te herstructureren. En tegelijkertijd transparante communicatie met patiënten, bewoners en hun naasten over de beschikbare mogelijkheden te behouden.

Daarbij wordt er gezocht naar een bestuurder die zich herkent in de volgende elementen.

1. De toegevoegde waarde van continu leren en ontwikkelen

'We werken vanuit de Lean filosofie. Het continu leren en ontwikkelen wordt gestimuleerd en is in onze organisatie verweven. We geloven in het elimineren van verspilling en het optimaliseren van processen om efficiëntie en kwaliteit te bevorderen voor onze patiënten, bewoners en medewerkers. Dit zien we zowel aan de harde als zachte (cultuur) kant'.

2. Het belang van een wendbare cultuur

'We staan voor wendbaarheid in een snel veranderende wereld. We omarmen een open cultuur van betrokkenheid, ondernemerschap om nieuwe innovatieve zaken te proberen. Dat doen we met lef en in gemeenschappelijk belang waar leiders warme zakelijkheid tonen. Dit ondernemende karakter bevordert innovatie, verbeteringen en ruimte voor initiatieven. In onze lerende organisatie groeien onze medewerkers continu, delen teams kennis en verbeteren onze processen en prestaties'.

3. Voorbeeldgedrag

'Wij geloven dat wanneer wij oprechte aandacht hebben voor onze medewerkers, wij de beste zorg leveren. Dat doen wij door aandacht te hebben voor een veilige, gezonde en inspirerende werkomgeving waarin samenwerken en dialoog normaal zijn en ieders bijdrage gewaardeerd wordt. Alrijne is een plek waar je samen leert, je talenten benut en eigen keuzes maakt. Voorbeeldgedrag is essentieel binnen onze open cultuur. Nieuwe bestuurders worden verwacht dit voorbeeldgedrag te tonen en bij te dragen aan het versterken van onze cultuur'.

'We kijken ernaar uit om kandidaten te verwelkomen die zich kunnen vinden in onze missie, visie en kernwaarden, en die willen bijdragen aan het realiseren van onze ambities voor de toekomst van de zorg'.



Positie

Plaats in de organisatie

Alrijne heeft een driehoofdig collegiaal bestuur met daarbinnen een voorzitter. De raad van bestuur werkt collegiaal en vanuit een portefeuillevdeling.

De voorzitter van de raad van bestuur van Alrijne, Yvonne Wilders, heeft haar bestuurlijke taken neergelegd vanwege medische redenen. Annemiek Rutters start op 1 november aanstaande als voorzitter. Ook Peter Jue, lid raad van bestuur van Alrijne, neemt begin 2025 afscheid van zijn bestuursfunctie. Hij wil weer aan de slag als klinisch geriater. Dat betekent dat er een vacature gaat ontstaan voor een bestuurder met een medisch specialistische achtergrond die een collegiaal bestuur zal vormen. Annemiek Rutters en Ivo van der Klei, die de portefeuille van CFO/CIO heeft.



De portefeuilles zijn op dit moment als volgt verdeeld.

Voorzitter RvB	Lid RvB > vacature	Lid RvB
<i>Aandachtsgebieden</i>		
Strategie	Kwaliteit	Bouwprojecten
Regionale samenwerking	Risico management & crisisbeheersing	ICT & innovatie
<i>Direct reports</i>		
PVE Acuut	PVE Behandelcentrum	PVE Kwetsbare ouderen
PVE Bewegen	PVE Interne Mens	Capaciteit Diagnostiek & Farmacie
PVE Hart & Vaat & Neuro	PVE Oncologie	Informatie & Automatisering
Capaciteit OK	PVE Vrouw, man, kind	Finance & Control
Alrijne Academie	Kwaliteit & Innovatie	Hoteldiensten
Bestuursbureau	Klant & Service	Huisvesting & Techniek
HR	Programma Zorgtransformatie	
Marketing & Communicatie	Programma SamenBeter	
<i>Gremia</i>		
OR	Cliëntenraad ziekenhuis	Cliëntenraad verpleeghuizen
VMS	VAR	VMSD
		MSB
<i>Externe netwerken</i>		
Transmuralis	OncoWest	Avant
HARR (overleg met regionale huisartsen)		Stuurgroep GRZ ZHN
OOR Leiden		Samenwerkende Chipsoft ziekenhuizen
ROAZ West		Sleutelnet
Stuurgroep acute zorg HM		
Stuurgroep acute zorg ZHN		
Samen+		



Alle bestuurders hebben een portefeuille met daarin zowel zorg PVE's als ondersteunende Service Centra. Hoewel de portefeuilles zijn verdeeld, is de raad van bestuur gezamenlijk verantwoordelijk voor de volgende thema's.

- Strategieontwikkeling, -executie en de kwaliteit hiervan.
- De samenhang van het beleid en de aansturing van Alrijne.
- Het bewaken en houden van toezicht op de implementatie en effectieve en efficiënte uitvoering van het vastgestelde beleid.
- Het scheppen van voorwaarden waardoor de organisatie zich kan ontwikkelen.
- Het bevorderen van een cultuur van samenwerking waarin het nemen van initiatieven en verantwoordelijkheid door medewerkers wordt gestimuleerd.
- Het realiseren van een effectieve communicatie naar medewerkers, medezeggenschapsorganen en externe stakeholders.
- Het voeren van overleg ten aanzien van centrale beleidsvorming op strategisch en tactisch niveau met instanties en organen (o.a. collega ziekenhuizen, overheden, brancheverenigingen en zorgverzekeraars).

Bestuursmodel

Alrijne hanteert als basis een collegiaal bestuursmodel, waarin de bestuurders gezamenlijk (statutair) en evenwichtig verantwoordelijkheid hebben voor de organisatie als geheel en een voortrekkersrol vervullen bij de in gang gezette koers. Binnen dit kader van gezamenlijke verantwoordelijkheid is sprake van specifieke aandachtsgebieden.

Alrijne verwacht dat de nieuwe bestuurders de kernwaarden en ingezette bestuurlijke koers onderschrijven en energiek en intrinsiek gemotiveerd zijn om deze verder te implementeren, passend bij een moderne kijk op zorg en arbeidsparticipatie.

Positionering richting interne en externe stakeholders is van belang. Zowel naar binnen als naar buiten treedt de raad van bestuur op als eenheid. De leden van de raad van bestuur initiëren en onderhouden externe contacten, zijn in staat om Alrijne op een positieve manier naar buiten toe te positioneren, zijn relatiegericht richting externe partners van Alrijne en daarnaast intern gericht op aandachtsgebieden in de portefeuillevindeling. Daarbij is sprake van een integere bestuursstijl en open communicatie, gebaseerd op wederzijds vertrouwen.

De besluitvorming binnen de raad van bestuur komt op basis van consensus tot stand. Gezamenlijk wordt verantwoording afgelegd aan de raad van toezicht over de strategie, begroting en jaarrekening, kwaliteit van zorg, behaalde resultaten, meerjarenbeleidsplan en het jaarplan.



Kandidaat profiel

Gevraagde ervaring en competenties

- Academisch werk- en denkniveau, met kennis en ervaring op bestuurlijk niveau.
- Onderschrijft en doorleeft de missie, ingezette koers en ontwikkelopgaves van Alrijne en heeft intrinsieke motivatie om zich in te zetten voor de best mogelijke zorg voor patiënten en bewoners.
- Visie en ervaring met de maatschappelijke opdracht van de zorgorganisatie en de benodigde inzet op regionale samenwerking daarin.
- Ervaren bestuurder in en met het complexe zorglandschap, met een coachende en besluitvaardige stijl van leidinggeven en een open, constructieve op samenwerking gerichte houding.
- Ervaring met het realiseren van / bijdragen aan een gestroomlijnde en samenwerkingsgerichte (interne) zorgomgeving. Met daarbij toewijding aan het bevorderen van de samenhang tussen ziekenhuiszorg en verpleeghuiszorg.
- Warme zakelijke persoonlijkheid die binnen de soms tegengestelde belangen van de verschillende stakeholders de rug recht houdt, uitstekend communiceert zowel intern als extern, oog en oor heeft voor de belangen van anderen en op overtuigende wijze de doelen van de organisatie weet te realiseren.
- Onderschrijven en actief uitdragen van de Lean filosofie.
- Bekendheid en ervaring met interne en externe toezichthouders, met daarbij optreden richting - en de samenwerking met de medezeggenschapsorganen gebaseerd op de governance code zorg 2022.
- Reflectief en kwetsbaar in opstelling ten aanzien van (eigen) functioneren en kan dat op constructieve wijze op tafel leggen.



- Empathisch, verantwoordelijk en in staat om verbinding te leggen binnen het bestuurlijk team gebaseerd op persoonlijk vertrouwen en openheid.
- Een duidelijke klik en match met de huidige bestuurder wat een belangrijke voorwaarde is voor een succesvol collegiaal bestuur.

Specifieke ervaringen van het lid raad van bestuur

- Medisch specialist met bestuurlijke ervaring.
- Een visie op wat er nodig is voor het realiseren van zorgtransformatie in de organisatie, binnen de context van een regionaal zorglandschap.
- Affiniteit/ervaring met sturing en leidinggeven aan zorgtransformatie, inclusief het stimuleren van digitale innovaties.
- Ervaring en/of affiniteit met de Lean filosofie en daadkracht om dit naar een hoger niveau te trekken.
- Ervaring met kwaliteitssystemen in de zorg, een sterk bewoners- en patiëntperspectief meeneemt en een goed oog heeft voor kwesties rondom veiligheid.
- Ziet de toegevoegde waarde van verpleegkundig zeggenschap in de organisatie en is intrinsiek gemotiveerd om de gewenste doorontwikkeling te ondersteunen.
- In staat om als boegbeeld van de organisatie en de regio op te treden op basis van de eigen portefeuille.

Salariëring

De beloning is conform de WNT waarbij Alrijne is ingedeeld in WNT-klasse V.



Procedure

Maes & Lunau executive search ondersteunt Alrijne Zorggroep tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van bestuur.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden.
- CV-presentatie.
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie.
- Vervolggesprekken.
- De benoembare kandidaat wordt voor kennismaking en advies doorgeleid naar delegaties van de Cliëntenraden, de Ondernemingsraad, de Vereniging Medische Staf, de Verpleegkundige Adviesraad en het centraal managementteam.
- Nagaan referenties.
- Arbeidsvoorwaardengesprek.

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Teunis de Haas, partner bij Maes & Lunau.

Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met:

Inte Koopman, research consultant

E. inte.koopman@maeslunau.com

T. 06 81647170



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 46 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.