



Wervingsprofiel

Algemeen Directeur

Strategisch en ontwikkelgericht leidinggevend aan de bureauorganisatie

22 augustus 2024

Opdrachtgever Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV)

Auteur Margriet van Ast

Aanvraagnummer A06566



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Landelijke Huisartsen Vereniging	3
2.2	Kernwaarden	3
2.3	Beleid 2024-2028 en prioriteiten 2024: LHV dichtbij de huisarts, huisartsenzorg in de buurt van de patiënt	3
2.4	Verenigingsstructuur en governance	5
3.	De functie van algemeen directeur	6
3.1	De uitdaging	6
3.2	Resultaatgebieden	6
3.3	Functie-eisen	8
3.4	Belangrijkste competenties	8
4.	Wat biedt de Landelijke Huisartsen Vereniging?	8
5.	De selectieprocedure	9

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van algemeen directeur bij de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV). Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze ambitieuze ledenorganisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen wij je graag naar de websites www.lhv.nl en www.lhv.nl/over-lhv/werken-bij-de-lhv/. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. De organisatie

2.1 De Landelijke Huisartsen Vereniging

De Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV) is dé huisartsenvereniging van Nederland. De LHV verbindt huisartsen met elkaar en behartigt hun belangen zowel als professionals als ook die van hun praktijken en het huisartsenvak. De LHV is een vanzelfsprekende gesprekspartner van overheden, zorgverzekeraars, verenigingen van zorgverleners en andere organisaties. De LHV ondersteunt haar 14.000 leden bij de dagelijkse praktijkuitoefening en beschermt waar de huisarts voor staat, met drie kernactiviteiten:

- ▶ **Belangenbehartiging.** Naast adviseur en dienstverlener is de LHV vooral belangenbehartiger van alle huisartsen in Nederland en komt op voor goed bereikbare en beschikbare huisartsenzorg. De LHV houdt aankomende ontwikkelingen in de zorg in de gaten en geeft zo vroeg mogelijk bij zorgverzekeraars, rijksambtenaren, gemeenten, politici, andere zorgverleners en stakeholders aan waar de kracht van de huisarts ligt, of waar juist teveel wordt gevraagd. De vereniging geeft haar mening over nieuwe wetsvoorstellen en plannen met de zorg en toetst deze voorstellen op uitvoerbaarheid en haalbaarheid in de huisartsenpraktijk. Positieve ontwikkelingen wil de LHV vanzelfsprekend versnellen en nadelige plannen zoveel mogelijk voorkomen, zowel landelijk als regionaal en met huisartsen samen. Kortom, de LHV beoogt ervoor te zorgen dat huisartsen hun vak zo goed en prettig mogelijk kunnen uitoefenen. Ook is de LHV betrokken bij de totstandkoming van de Cao Huisartsenzorg.
- ▶ **Dienstverlening.** De LHV biedt haar leden in elke fase van de loopbaan passende producten en diensten. Zo zijn meer dan 200 producten (publicaties, checklisten, modelovereenkomsten, verzekeringen) verkrijgbaar rond actuele thema's zoals werkgeverschap, huisvesting of samenwerking in de regio. Ook worden meer dan 100 geaccrediteerde nascholingstrajecten aangeboden via de LHV Academie.
- ▶ **Advies op maat.** LHV medewerkers geven ook advies op maat. Zo lost de LHV jaarlijks zo'n 4.000 juridische vragen op.

2.2 Kernwaarden

Met alle medewerkers en ambassadeurs zet de LHV zich elke dag met expertise, ambitie én plezier in voor een sterkere positie van huisartsen. De LHV staat daarbij voor:

- ▶ Het leveren van excellente dienstverlening aan de leden.
- ▶ Het vooruit kijken en open staan voor verandering.
- ▶ Het bundelen van krachten om écht iets te betekenen voor huisartsen.
- ▶ Het bouwen aan open en eerlijke relaties, met de LHV als dé betrouwbare gesprekspartner.

2.3 Beleid 2024-2028 en prioriteiten 2024: LHV dichtbij de huisarts, huisartsenzorg in de buurt van de patiënt

De vraag naar (huisartsen)zorg neemt de komende jaren toe, bij een krimpende arbeidsmarkt. Zorgaanbieders staan dan ook voor de uitdaging om de zorg voor iedereen toegankelijk te houden. Hierin wordt nauw samengewerkt met collega-zorgaanbieders en stakeholders in de zorg. De LHV streeft ernaar om voor elke inwoner in Nederland een eigen huisarts in de directe buurt beschikbaar te hebben.

Een huisarts die samen met betrokken medewerkers op een prettige en duurzame manier in de huisartsenzorg kan werken. De LHV wil dat bereiken door de randvoorwaarden voor het uitoefenen van het vak naar de behoeften van haar achterban en de maatschappij in te richten. Om haar leden hier betrokken bij te houden, hun stem te horen en hun geluid uit te dragen investeert de LHV volop in de modernisering van haar vereniging. Het daartoe nieuw te ontwikkelen meerjarenbeleidsplan zal eind november gereed zijn. Aangezien de LHV als vereniging zoveel mogelijk wil bereiken voor haar leden, is het als afgeleide van het meerjarenbeleidsplan van belang jaarlijks prioriteiten te stellen en te focussen op die thema's waar huisartsen het meeste behoefte aan hebben. Prioriteiten die bijdragen aan een toekomstbestendige huisartsenzorg en vereniging én waar de LHV de meeste impact op kan hebben. Voor 2024 zijn deze als volgt geformuleerd:

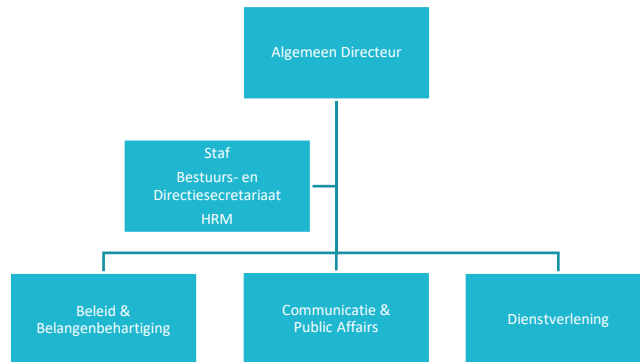
- ▶ **Het bevorderen van continuïteit in de huisartsenzorg.** De LHV wil dat er nu en in de toekomst voor iedereen een huisarts is, dichtbij in de wijk. Daarbij hecht zij aan het belang van continuïteit van zorg en zorgverleners, voor zowel huisartsen als patiënten. De LHV beoogt dan ook de continuïteit te bevorderen, door a) het stimuleren van praktijk eigenaarschap door huisartsen, het inzetten op het wegnemen van hinderlijke drempels voor huisartsen die de stap naar een eigen praktijk willen zetten en hen te ondersteunen in die stap, b) het stimuleren van huisartsen om zich langdurig te verbinden aan een praktijk en patiëntenpopulatie en het zorgen voor goede voorwaarden voor het werken in dienstverband en c) het mogelijk blijven maken van een beschikbare, kleinere schil van waarnemers en extra ondersteunend personeel, dat nodig is om ziekte, vakanties en piekdruk op te vangen.
- ▶ **De bekostiging van huisartsenpraktijken moet recht doen aan de werkelijke kosten en werkzaamheden in de praktijken.** De manier waarop huisartsenpraktijken nu worden betaald, sluit niet goed aan op de realiteit. Zo maken praktijken vaak hogere kosten dan in de tarieven wordt meegenomen. De LHV pleit voor een vernieuwde bekostiging waarbij wordt uitgegaan van de kosten die écht worden gemaakt en al het werk dat er wordt verricht in de praktijken. Dit betekent dat de LHV bij de overheid aandringt op een snelle herijking van de NZa-tarieven, dat de LHV zich hard maakt voor betaalbare huisvesting voor huisartsenpraktijken en dat de LHV in de bekostiging van praktijken een vaste plek zou willen zien voor bewezen effectieve (zorg)concepten, opdat praktijken meer zekerheid ervaren in de bedrijfsvoering.
- ▶ **Zorgen dat huisartsen het basisaanbod huisartsenzorg kunnen bieden en kunnen rekenen op beschikbaarheid van en samenwerking met andere zorg- en hulpverleners.** Huisartsen hebben veel te maken met andere zorg- en hulpverleners, omdat zij met hen samenwerken en/of naar hen verwijzen. Om te zorgen dat huisartsen goede zorg kunnen bieden voor patiënten, is het noodzakelijk dat die andere zorg- en hulpverleners voldoende beschikbaar zijn en dat goede afstemming plaatsvindt over wie welke zorg voor de patiënten biedt. Zodat helder is: dit is wat de huisarts en medewerkers van de huisartsenpraktijk kunnen bieden aan zorg en dat is zorg die anderen moeten bieden. Op teveel vlakken loopt dat nu onvoldoende goed, met als gevolg het grote beroep dat patiënten daardoor op de huisartsenzorg blijven doen omdat ze wachten tot andere zorg beschikbaar is. Met de wens verbetering te realiseren, zet de LHV zich in voor goede samenwerkingsafspraken met andere zorg- en hulpverleners - in het bijzonder in de ggz, het sociaal domein en de ouderenzorg - en maakt duidelijk wat huisartsen nodig hebben – ook van andere zorg- en hulpverleners – om het aanbod huisartsenzorg te kunnen realiseren.
- ▶ **Het formuleren van een visie op toekomstbestendige huisartsenzorg.** De LHV trekt samen op met andere huisartsenorganisaties om in 2024 te komen tot een gezamenlijke visie en een formulering van ambities voor de huisartsenzorg nu en in de toekomst. Centraal in het verhaal staat dat voor alle inwoners in Nederland huisartsenzorg in de buurt beschikbaar moet zijn. De LHV wil laten zien wat huisartsen te bieden hebben, wat hun maatschappelijke impact en rol is en hoe die toekomstbestendig gehouden kan worden. De LHV doet dit om richting te geven aan haar eigen beleid, dienstverlening en verenigingsontwikkeling én zodat andere partijen weten met welke behoeften van huisartsen zij rekening moeten houden.
- ▶ **Verenigingsontwikkeling.** De LHV is een vereniging van en voor alle huisartsen. De organisatie vindt het dan ook belangrijk om als LHV zichtbaar, toegankelijk en dichtbij te zijn voor de leden en leden met elkaar te verenigen. Alle leden moeten hun stem kunnen laten horen binnen de vereniging. Het is belangrijk om een stevige positie te hebben als vereniging, landelijk en regionaal, om de belangen van huisartsen goed te kunnen behartigen.

- ▶ Daarom zet de LHV in 2024 in op a) het vergroten van de betrokkenheid van leden bij de vereniging en het creëren van meer en betere mogelijkheden voor leden om actief deel te nemen aan opinievorming en besluitvorming binnen de vereniging, b) het verstevigen van de positie van de LHV-afdelingen in de regio en c) een goede ondersteuning van landelijke bestuurders en regionale ambassadeurs, zodat zij goed toegerust zijn voor hun rol in de belangenbehartiging.

2.4 Verenigingsstructuur en governance



Het bestuur van de LHV is belast met de algemene leiding over de vereniging, het behartigen van de belangen van de vereniging en draagt zorg voor de continuïteit van de vereniging. Het bestuur houdt eveneens toezicht op de organisatie, bepaalt de beleidsvorming en is eindverantwoordelijk. Het bestuur wordt hierin ondersteund door de algemeen directeur. Waar de rol van het bestuur strategisch besluitvormend is, draagt de algemeen directeur zorg voor de realisering van de (strategische) doelen van de LHV, monitort en bewaakt de ontwikkeling. Het bestuur legt verantwoording af aan de Landelijke Ledenvergadering. De bureauorganisatie van de LHV (zie onder het organogram) wordt geleid door de algemeen directeur en telt momenteel zo'n 100 medewerkers, die werken vanuit het bureau in Utrecht en een aantal werklocaties door het land (Zwolle, Apeldoorn, Eindhoven, Amsterdam en Rotterdam). De algemeen directeur opereert in een complexe politiek-bestuurlijke omgeving; hij/zij vormt een 'tandem' met de voorzitter van het bestuur en fungeert als spin in het web en linking pin tussen het bestuur en de bureauorganisatie. De directeur is aldus belast met de dagelijkse leiding aan alle beleidsgebieden van de vereniging en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van het bureau, binnen de kaders zoals deze door het bestuur worden vastgesteld en met bevoegdheden die zijn ontleend aan de statuten van de vereniging, het bestuurs- en directiereglement en het huishoudelijk reglement. De algemeen directeur wordt in deze verantwoordelijkheden bijgestaan door het MT.



3. De functie van algemeen directeur

Wij zijn voor de LHV, in verband met de aankomende pensionering van de huidige algemeen directeur, ter opvolging op zoek naar een nieuwe collega op deze positie, die vanuit een dienstverlenende, verbindende en ontwikkelingsgerichte blik meebouwt aan strategisch beleid, aan ledenbinding en aan een duurzame professionele organisatie / vereniging.

3.1 De uitdaging

Als algemeen directeur van de LHV acteer je in een complex maatschappelijk krachtenveld. Binnen de organisatie ben je de linking pin tussen het verenigingsbestuur en de bureauorganisatie, en vorm je een 'tandem' met de voorzitter van het bestuur. Je hebt daarbij oog voor rolvastheid en bent vanuit jouw rol in beginsel primair dienstbaar aan het bureau. Dat betekent dat jij invulling geeft aan modern leider- en werkgeverschap ten aanzien van alle collegae die verbonden zijn aan de teams binnen de bureauorganisatie van de vereniging: Beleid & Belangenbehartiging (ca. 39 fte), Dienstverlening (ca. 18 fte), Communicatie & Public Affairs (ca. 9 fte) en Staf (ca. 6 fte). Als cultuurdrager ben je bovendien present, benaderbaar, inhoudelijk prioriterend en begrenzend. Vanuit vertrouwen ben je coachend en sparrend in contact met medewerkers. Je draagt zorg voor organisatieontwikkeling ten behoeve van ledenbinding, belangenbehartiging en dienstverlening. Tenslotte ben je verantwoordelijk voor visievorming, voor de realisatie van het strategische beleid en een financieel duurzame organisatie, voor de inrichting van een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, voor ondersteuning van het verenigingsbestuur bij de uitvoering van haar taken, voor het realiseren van verbinding tussen het bureau en het bestuur van de vereniging, en voor het vertegenwoordigen van de bureauorganisatie in externe gremia. Daarbij geef je direct leiding aan een deskundig en integraal opererend MT (4 afdelingsmanagers, 1 HRM, 1 directiesecretaris en 1 directiesecretaresse), aan het team Staf en indirect aan alle medewerkers van de organisatie. Elke twee weken vindt zowel een bestuursvergadering plaats, alsook een MT overleg. Tenslotte leg je in deze rol verantwoording af aan het bestuur.

3.2 Resultaatgebieden

Als algemeen directeur van de LHV is er sprake van vijf gedefinieerde verantwoordelijkheidsdomeinen:

Strategisch beleid voorbereiden en mede formuleren, zodanig dat bruikbare input wordt geleverd voor de strategische beleidskaders en beleid is geformuleerd:

- ▶ Het zorgdragen voor de analyse van in- en externe ontwikkelingen, kansen en bedreigingen en de vertaling hiervan naar consequenties voor de LHV.
- ▶ Het fungeren als sparringpartner voor het bestuur en gevraagd en ongevraagd adviseren over de strategie van de LHV.
- ▶ Het formuleren van het verenigings- en organisatiebeleid, het bespreken van het beleid met het bestuur en het adviseren, ondersteund door MT-leden en interne en externe adviseurs, over de inhoud van dit beleid.
- ▶ Het verwerven van draagvlak binnen de organisatie voor de strategie en het vastgestelde beleid van de LHV.



- ▶ Het periodiek evalueren van het gevoerde strategische beleid, het analyseren van de consequenties die daar uit volgen en het zo nodig bijstellen van het strategische beleid in overleg met het bestuur.

Strategisch beleid realiseren en bewaken, zodanig dat vastgestelde doelstellingen en jaarplannen worden behaald in evenwicht met de beschikbare capaciteit:

- ▶ Het vertalen van de doelstellingen van de LHV in samenwerking met het MT naar (meer)jaarplannen binnen de bureauorganisatie.
- ▶ Het bewaken van de haal- en uitvoerbaarheid van het (meer)jaarplan in samenspraak met het bestuur en MT, rekening houdend met de beschikbare capaciteit, en het zorgdragen voor eventuele bijstellingen in prioriteiten.
- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor en het faciliteren van de realisatie van de vastgestelde doelstellingen en jaarplannen en het hiertoe aansturen van leidinggevenden.
- ▶ Het waarborgen van de samenhang van verschillende beleidsgebieden en processen binnen de organisatie.
- ▶ Het signaleren van knelpunten in de (tijdige) uitvoering van jaarplannen en het ondernemen van actie hierop.

De organisatie aansturen, zodanig dat leidinggevenden en medewerkers gemotiveerd en geïnspireerd zijn en het vastgestelde beleid kan worden gerealiseerd:

- ▶ Het leidinggeven aan de bureauorganisatie in algemene zin op het gebied van organisatorische, personele en budgettaire aangelegenheden binnen de daartoe gestelde beleidskaders.
- ▶ Het afstemmen van de organisatie en inrichting van de bureauorganisatie op het strategisch beleid van de LHV.
- ▶ Het model staan voor leiderschap binnen de organisatie en geeft vorm aan gewenste organisatieontwikkeling en veranderingsprocessen.
- ▶ Het nemen van beslissingen in het kader van de voortgang van de bedrijfsvoering.
- ▶ Het bevorderen en stimuleren van de samenhang en afstemming tussen onderdelen van de vereniging en de bureauorganisatie.
- ▶ Het vormen van de verbindende factor binnen de vereniging, het oog hebben voor de verschillende belangen en bewaken dat deze belangen vertegenwoordigd worden.
- ▶ Het periodiek informeren van het bestuur en het verantwoording afleggen over het gevoerde beleid, de voortgang en ontwikkelingen binnen de organisatie.

Continuïteit en ontwikkeling bevorderen, zodanig dat netwerkcontacten beschikbaar zijn, samenwerkingsverbanden gerealiseerd en onderhouden worden en besluitvorming voor het bestuur wordt voorbereid.

- ▶ Het bouwen en onderhouden van een voor de organisatie relevant netwerk en het deelnemen aan relevante landelijke en regionale netwerken en bijeenkomsten.
- ▶ Het ondersteunen van het bestuur in haar activiteiten en in haar positionering in de breedste zin en het zorgdragen voor de voorbereiding van onderhandelingen, bestuurlijke overleggen en besluitvorming.
- ▶ Het stimuleren en bewaken van de ontwikkeling van de vereniging. Het adviseren van het bestuur hierover en het uitdragen van de door het bestuur en landelijke ledenvergadering geformuleerde uitgangspunten, zowel binnen de vereniging als naar buiten.
- ▶ Het vertegenwoordigen van de bureauorganisatie van de LHV in externe overleggen op directieniveau en/ of op verzoek van het bestuur in andere overleggen.
- ▶ Het uitdragen van het beleid van de organisatie naar externen en het stimuleren en realiseren van samenwerking met deze partijen.
- ▶ Het, na goedkeuring van het bestuur, tot stand brengen van samenwerkingsverbanden en het zorgdragen voor de borging, bewaking en realisatie hiervan.
- ▶ Het initiëren van de dienstverlening richting leden, het bewaken van de kwaliteit van de dienstverlening en het zorgdragen voor de verankering en borging van de identiteit van de organisatie.

Financiële doelstellingen behalen, zodanig dat wordt voldaan aan de begroting en dreigende tekorten in het budget tijdig naar het bestuur gecommuniceerd worden:

- ▶ Het zorgdragen voor de totstandkoming van de begroting en het budget van de bureauorganisatie en deze ter goedkeuring voorleggen aan het bestuur.
- ▶ Het inschatten van financiële consequenties van strategische plannen, het bewaken van het budget van de bureauorganisatie en het ondernemen van actie bij dreigende tekorten en/ of overschrijdingen.
- ▶ Het tijdig signaleren van dreigende tekorten in het budget van de organisatie en het hierover communiceren richting het bestuur.

3.3 Functie-eisen

Bovendien voldoe je als algemeen directeur aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, minimaal gericht op bedrijfsvoering / organisatieontwikkeling, met aanvullende vakinhoudelijke en leiderschapsgerichte vorming.
- ▶ Kennis van en een bevlogen hart voor het bijdragen aan de Nederlandse gezondheidszorg. In het bijzonder vanuit affiniteit met de huisartsenzorg en de betrokken stakeholders. Je doorziet daarbij de integrale strategisch relevante uitdagingen waar de sector en het veld waarbinnen de LHV opereert voor staan.
- ▶ Kennis van en inzicht in belangenorganisaties, verenigingsstructuren en complexe besluitvormingsstructuren, alsook in de inrichting van de diverse afdelingen en de (strategische) beleidskaders en instrumenten van de organisatie van de LHV.
- ▶ Senior leidinggevende ervaring op strategisch niveau in een complexe organisatie, met een grote diversiteit aan belangen en stakeholders, bij voorkeur van een vergelijkbare schaalgrootte. Je bent daarbij gewend om dicht op het bestuurlijk niveau te functioneren en/of eindverantwoordelijkheid te dragen. Mede de visie, strategisch beleid en kritische processen te ontwikkelen en de bedrijfsvoering aan te sturen. Bovendien heb je ervaring met het initiëren, uitdragen en begeleiden van complexe ontwikkel- en transitieprocessen.
- ▶ Kennis van en inzicht in de procesdynamiek van zelforganiserende teams en ruime ervaring in het op inspirerende, positief uitdagende en coachende wijze leidinggeven aan teams van hoogopgeleide professionals, gericht op verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling.
- ▶ Actuele kennis van relevante wet- en regelgeving, duurzaamheid en technologische en innovatieve ontwikkelingen.

3.4 Belangrijkste competenties

- ▶ Gevoel voor collectieve en individuele belangen en drijfveren
- ▶ Visievorming
- ▶ Leidinggeven aan autonome teams van hoogopgeleide professionals (ook op afstand)
- ▶ Resultaatgerichtheid
- ▶ Samenwerken
- ▶ Klantgerichtheid
- ▶ Organisatiesensitiviteit
- ▶ Netwerken
- ▶ Humor

4. Wat biedt de Landelijke Huisartsen Vereniging?

- ▶ Een hartelijk welkom binnen een dynamische politiek-bestuurlijke werkomgeving. Leidinggevend aan meer dan 100 vakkundige en betrokken collega's werk je elke dag met hart en ziel aan de verbinding en belangenbehartiging van bijna 14.000 huisartsen en daarmee aan een sterkere positie van huisartsen in Nederland. Kennis, expertise, ambitie én plezier staan daarbij centraal.

- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met als standplaats in beginsel het hoofdkantoor van LHV in het ruim en licht opgezette bedrijfsverzamelgebouw Domus Medica te Utrecht (www.youtu.be/CblZ0l2IK-w), ook mogelijkheid tot gedeeltelijk hybride werken.
- ▶ Een inschaling van de functie in salarisgroep O (€ 9.560,- tot € 13.906,- bruto per maand), afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave en uitgaande van een fulltime dienstverband van 40 uur per week en 32 vakantiedagen.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van bestuurlijk leiderschap en/of strategische organisatieontwikkeling.
- ▶ Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering van 1,5%, vakantiegeld van 8,33%, een lease-auto, een mobiele telefoon en faciliteiten voor een goede thuiswerkplek. Daarnaast profiteer je onder meer van een persoonlijk meerkeuzesysteem. goede pensioenvoorziening bij PFZW pensioenfonds (werkgeversgedeelte OP: 64,5% en werknemersdeel OP: 35,5%).

5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **15 september 2024**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Margriet van Ast voert namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden live plaats of via MS Teams, uiterlijk in **weken 38 en 39**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **26 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij LHV.

2 Selectiegesprekken door de Landelijke Huisartsen Vereniging

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de selectie- en een adviescommissie bij de LHV te Utrecht op **3 oktober**. Een tweede gespreksronde met de selectie- en een tweede adviescommissie vindt plaats op **7 oktober**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes.

3 Arbeidsvoorwaardengesprek en referenties

Na de twee gespreksrondes vindt in samenspraak met de beoogde eindkandidaat een arbeidsvoorwaardengesprek plaats in **weken 42, 43 of 44**. Ook voert in deze periode een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelassessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

In beginsel wordt gestreefd naar een afronding van de procedure voor **1 november 2024**.

Over de inzet van videobellen

Als we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams. 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.



Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast, senior adviseur Executive Search, en voor vragen over de procedure met Lieven Scheepers, research consultant. Zij zijn bereikbaar via telefoonnummer 088 – 00 868 00. Je cv en motivatiebrief kun je uploaden via: www.leeuwendaal.nl/vacatures/