

**MEE Noord**  
**Directeur-bestuurder**

**Informatie voor belangstellenden**



## Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van directeur-bestuurder bij MEE Noord inzicht te geven in de organisatie, de vacante positie en het gewenste profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de procedure.

Op onze website [www.terrasearch.nl](http://www.terrasearch.nl) vind je wat dit laatste betreft de meest actuele informatie. Ook zijn wij graag bereid je telefonisch te woord te staan.

Dit document is tot stand gekomen na gesprekken met leden van de Raad van Toezicht, de huidige directeur-bestuurder, het managementteam en afvaardigingen van de Cliënten- en ondernemingsraad. Daarnaast zijn interne en openbare documenten geraadpleegd. Aldus is een goed beeld ontstaan van de strategie en ontwikkeling van de organisatie.

Meer informatie over de organisatie vind je op [www.meenoord.nl](http://www.meenoord.nl), [www.meefriesland.nl](http://www.meefriesland.nl) en [www.mee groningen.nl](http://www.mee groningen.nl).

Terra Management Search,

Bert Hokken, consultant

Dianne Kurvers, search consultant

## MEE Noord

MEE Noord zet zich in voor een inclusieve samenleving in de provincies Friesland en Groningen en zet zich in voor alle kwetsbare mensen, mensen met een beperking, zoals mensen met ASS, LVB of NAH. De professionals van MEE Noord ondersteunen mensen met een beperking en hun netwerk op alle levensgebieden en in alle levensfasen.

MEE Noord versterkt de eigen kracht van de kwetsbare burger en zijn netwerk zodat deze zoveel mogelijk eigen regie verkrijgt en volwaardig kan meedoen in de samenleving. De organisatie biedt specialistische dienstverlening en cliëntondersteuning en zet haar expertise in voor diverse opdrachtgevers en t.b.v. maatschappelijke vraagstukken. Hiermee bevordert MEE Noord een inclusieve samenleving.

Door haar jarenlange ervaring in meedoen mogelijk maken, fungeert MEE als kenniscentrum op het gebied van maatschappelijke vraagstukken over het mee kunnen doen in de samenleving.

De samenwerking tussen MEE Groningen en MEE Friesland is in april 2018 geformaliseerd in een bestuurlijke fusie waarbij MEE Noord is opgericht. MEE Noord functioneert als holding voor de werkmaatschappijen MEE Groningen en MEE Friesland. MEE Noord is als zelfstandige stichting lid van de landelijke coöperatie MEE NL, waarbij 20 MEE-organisaties zijn aangesloten. ([www.mee.nl](http://www.mee.nl))

In MEE Noord is bestuur, management, staf en bedrijfsvoering gecentraliseerd. De uitvoering van de MEE dienstverlening vindt in de regionale werkmaatschappijen, de regio's plaats.

De holding MEE Noord maakt het mogelijk om de expertise en dienstverlening van de regio's te continueren, te blijven ontwikkelen en vermarkten. Dit met de nodige slagkracht en een ondersteunende bedrijfsvoering.

### **Missie en visie en waarden**

#### ***“MEE doen mogelijk maken”***

MEE Noord ondersteunt en versterkt kwetsbare burgers en richt zich op mensen met een beperking en hun netwerk, op alle levensgebieden en in alle levensfasen. Wij geven mensen met een beperking grip op hun leven, zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving.

MEE Noord biedt ook oplossingen voor problemen die de samenleving en opdrachtgevers ervaren wanneer zij te maken hebben met kwetsbare mensen.

Zo dragen wij bij aan het realiseren van een inclusieve samenleving waarin iedereen kan meedoen.

### **Merkkompas MEE Noord**

Op basis van het bestaande merkkompas van MEE NL (uit 2015) en het Golden Circles en het Brandhouse model is, in een bijeenkomst met medewerkers vanuit beide regio's Friesland en Groningen, voor MEE Noord een aangescherpt merkkompas opgesteld. Dit kompas omvat:

**Why:** een inclusieve samenleving

**How:** in de verbinding ontstaat de beweging

**What:** meer mogelijk maken

#### **Waarden:**

- **Daadkrachtig:** Wij zien eerst de mens, dan de beperking. Dus zien we stevast eerst mogelijkheden. Die we met onze unieke organisatie altijd weten te benutten
- **Verbindend:** Mogelijkheden benutten vraagt om het slaan van bruggen. Tussen domeinen, tussen specialismen en partijen. Dus blijven we werken aan onze unieke plek in netwerken en ketens
- **Onafhankelijk:** een goed advies hangt niet aan een commercieel belang van een vervolgtraject. Wij zijn niet gebonden, dus zijn we altijd eerlijk in het advies over wat het beste is voor de cliënt.
- **Specialistisch:** met ons integrale aanbod van specialismen, kunnen we stelseloverstijgend handelen. Onze professionals herkennen problemen en werken met een brede blik aan een totaaloplossing

MEE levert maatschappelijke meerwaarde, onder meer in de vorm van: versterking zelfredzaamheid, toegenomen participatie, besparing van maatschappelijke kosten door preventieve en effectieve aanpak.

Daarnaast vervult zij o.a. via de MEE-Academie steeds meer de rol van expert, trainer, adviseur naar professionals en organisaties die te maken hebben met mensen met een beperking.

Ook vervult zij steeds meer de rol van regisseur in de directe specialistische cliëntondersteuning waarbij sprake is van complexe vragen die een integrale domein- en stelseloverstijgende aanpak en regie vragen.

MEE is een kennisorganisatie. MEE is actief in innovatieve (kennis)netwerken in samenwerking met andere organisaties en Hogescholen/Universiteiten en wil haar rol in doorontwikkeling van innovatieve concepten van dienstverlening met maatschappelijke- en cliënt-waarde verder versterken via het MEE-lab.

De kennis en expertise van de medewerkers is een belangrijke basis voor de meerwaarde van de dienstverlening. MEE heeft kennis over alle beperkingen, domeinen, stelsels en regelgeving in huis of weet die te vinden en in te zetten voor de cliënt in zijn situatie.

De MEE medewerkers werken transparant, hanteren methodieken en werkwijzen conform de professionele standaarden, en werken vanuit een oplossingsgerichte basishouding. De medewerkers zijn HBO opgeleide, taakvolwassen professionals.

### **De unieke meerwaarde en werkwijze van MEE Noord**

Het hebben van een beperking heeft impact op alle levensgebieden en op het mee kunnen doen aan de samenleving. MEE Noord combineert expertise over beperkingen en de impact ervan, met een integrale werkwijze en vraaganalyse (*stelseloverstijgend en levensbreed*), voor alle leeftijden. Hierdoor realiseert MEE Noord optimale en passende oplossingen en ondersteuning voor de vragen van kwetsbare mensen. Dit voorkomt problemen of het inzetten van zwaardere zorg en zet mensen in hun kracht. De dienstverlening en expertise van MEE Groningen en MEE Friesland zijn gebundeld en doorontwikkeld om cliënten en opdrachtgevers in het Noorden te blijven versterken en verder te brengen.

### **Bestuur en organisatie**

In MEE Noord zijn de Raad van Bestuur (eenhoofdig) en het MT ondergebracht als ook de controller, directiesecretariaat, staf (bestuurssecretaris, P&O en communicatie) en bedrijfsvoering (financieel, facilitair, ICT).

Het MT omvat: de directeur/bestuurder, de beide regiomanagers, de controller en de bestuurssecretaris. Het toezicht (Raad van Toezicht) en de medezeggenschap (OR en CR) zijn beide op holding niveau ingericht.

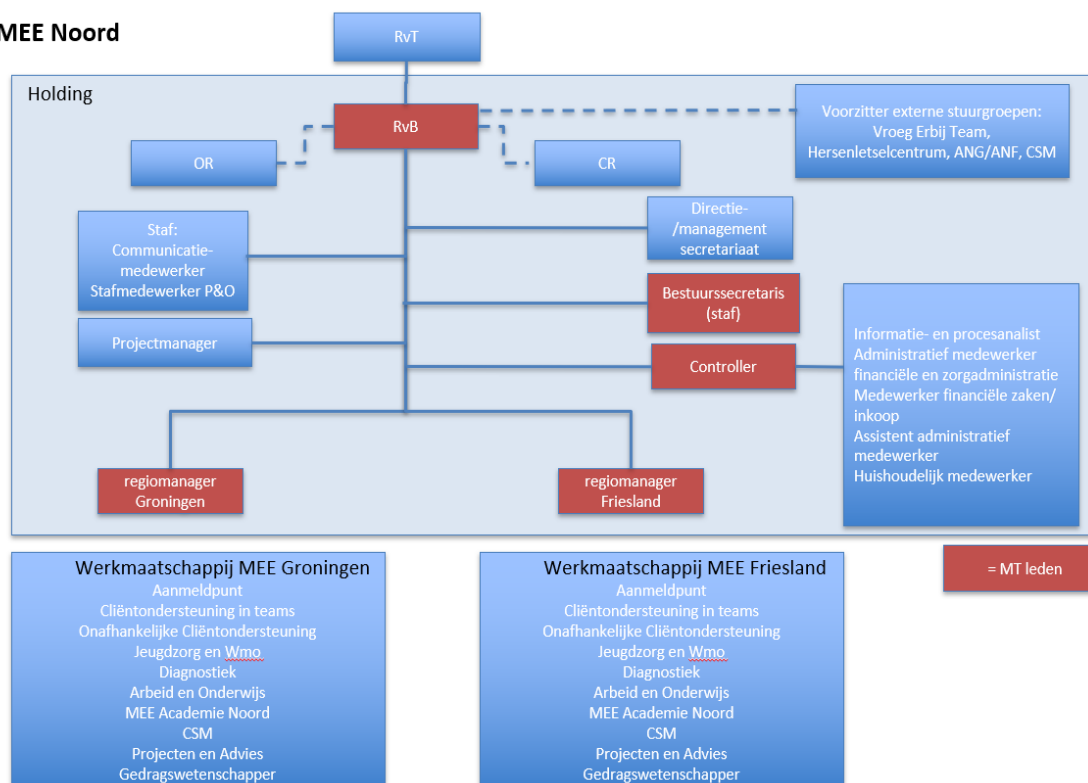
De uitvoering van de dienstverlening, het primair proces, vindt plaats in de werkmaatschappijen (MEE Friesland / MEE Groningen) en de uitvoerende professionals zijn in dienst bij een van de werkmaatschappijen.

De regiomanagers zijn integraal verantwoordelijk voor de prestaties binnen hun regio. MEE Noord heeft op dit moment 2 locaties. In Groningen is de hoofdlocatie, waar de medewerkers van de holding (MEE Noord) en de medewerkers van MEE Groningen hun standplaats hebben. De medewerkers van MEE Friesland werken in principe vanuit de standplaats Leeuwarden.

De – breed gewaardeerde – directeur-bestuurder kiest ervoor om begin 2020 MEE Noord te gaan verlaten en een nieuwe wending te geven aan haar loopbaan. Binnen MEE werken ± 133 gemotiveerde medewerkers (98 FTE) die trots zijn op de hoogwaardige dienstverlening van MEE Noord. De dalende omzet door overname van medewerkers in gemeenten alsmede de fusie in 2018, met de daarbij behorende reorganisaties, heeft uiteraard enige spanning gegeven. De komende wijziging van de directeur-bestuurder is weer een spanningsmoment, toch staan de medewerkers met een constructieve grondhouding klaar om de nieuwe directeur-bestuurder te ontvangen.

## Organogram

**Organogram MEE Noord**  
februari 2019



### Strategie en beleid

MEE Noord heeft een enorme transformatie en ontwikkeling doorgemaakt. Van een volledig subsidie- en taakgeoriënteerde organisatie (subsidie door VWS op basis van de AWBZ) waarvan cliëntondersteuning de belangrijkste dienst was naar, door de decentralisaties in 2015, een maatschappelijke ondernemer die zelf verantwoordelijk is voor het acquireren van opdrachten.

Hierbij focust MEE Noord zich op specialistische cliëntondersteuning en overige specialistische dienstverlening die bijdraagt aan een inclusieve samenleving. MEE Noord heeft haar unieke integrale, domein- en stelseloverstijgende expertise en werkwijze vertaald in een gevarieerd productenportfolio, wat meerwaarde en resultaten levert voor cliënten, samenwerkingspartners en opdrachtgevers.

De toegevoegde waarde van MEE wordt meer dan ooit duidelijk gezien en (h)erkend. Herindelingen en gekozen structuren in het lokale sociaal domein beïnvloeden de positioneringsmogelijkheden van MEE. Het maatschappelijk ondernemen en in beeld zijn bij de grote diversiteit aan opdrachtgevers vraagt veel van de medewerkers en de bedrijfsvoering.

De efficiënte inrichting van de ondersteuning van het primair proces en de bedrijfsprocessen zijn gezien de beperkte overhead daarbij een belangrijk aandachtspunt. Ondanks de duidelijke meerwaarde die opdrachtgevers en samenwerkingspartners zien, blijft de schaalgrootte, positionering en omzetontwikkeling veel aandacht vragen en is de toekomst onzeker. Passende acquisitie, focus en aandacht voor omzetgroei zijn aan de orde.

Voor 2019 zijn de volgende speerpunten gekozen:

1. *Innovatie van de specialistische diensten:* om cliënten passend te ondersteunen, de kennisvoorsprong te behouden en de expertise als aanvullend specialistisch te blijven inzetten moet MEE Noord focussen en innoveren.
2. *Expertise m.b.t. specialistische dienstverlening:* expertise is de meerwaarde van MEE Noord voor cliënten en opdrachtgevers. Het ontwikkelen, verdiepen en innoveren van de MEE expertise is van groot belang.
3. *Dienstverlening die in verbinding staat met de markt en verkocht wordt:* het vergroten van de commerciële focus en bewustzijn in alle lagen van de organisatie.
4. *Taakvolwassen en krachtige medewerkers:* medewerkers staan in hun kracht en voelen zich verantwoordelijk voor hun cliënten, opdrachten en productiviteit maar ook voor de totale omzet, dienstverlening en het kennisniveau van de organisatie.
5. *Lean ingerichte organisatie/bedrijfsvoering:* de kostprijs is zo laag mogelijk in de huidige situatie en bedrijfsprocessen verlopen efficiënt.
6. *Schaalvergroting:* MEE Noord blijft kwetsbaar. Zeker als ook in 2020 een verdere daling van de omzet in de lokale basisondersteuning valt te verwachten. Dit betekent dat er scenario's moeten worden ontwikkeld m.b.t. schaalvergroting in de toekomst.

In oktober en november van dit jaar vinden er bijeenkomsten plaats waarin de uitgewerkte toekomstscenario's voor MEE Noord worden besproken. Op de toekomst zal op hoofdlijnen worden voorgesorteerd, waarbij het aan de nieuwe bestuurder is om hier met de organisatie verdere kleuring aan te geven. In beginsel zal deze kleuring plaatsvinden binnen de lijnen die uitgezet zijn.

De wijziging van de financiering in 2015, gepaard gaande met grote budgetkorting voor gemeenten, is er in belangrijke mate de oorzaak van dat de omzet van MEE Noord in de afgelopen jaren is gedaald van 17,5 miljoen naar 7,5 miljoen. De financiering is versnipperd in diverse wetgeving en over diverse opdrachtgevers (waaronder de gemeenten als belangrijke opdrachtgever). Diverse gemeenten hebben na 2015 nieuwe eigen structuren ingericht in het sociale domein en medewerkers van MEE overgenomen. Compensatie van deze daling aan omzet wordt door MEE Noord steeds meer gevonden in het aanbieden van hoog specialistische dienstverlening.

Door de diversiteit in opdrachtgevers en de brede positionering wordt er veel gevraagd van de (sterk afgeslankte) overhead. Verwacht wordt dat de omzet in 2020 nog onvoldoende zal groeien om de kosten van deze overhead te dekken. Dit maakt dat, ondanks lange termijnperspectieven m.b.t. stabilisering en groei van de omzet, vraagstukken m.b.t. continuïteit/kwetsbaarheid en schaalvergroting aan de orde zijn. Hierop anticiperend moeten er nieuwe strategische keuzes gemaakt worden.

Om de eigen regie te kunnen behouden is een sterke focus op specialistische cliëntondersteuning en overige specialistische dienstverlening nodig, met hieraan gekoppeld een intensieve marktbenadering.



## Directeur-bestuurder, de functie

De bestuurder zal starten in een uitdagende periode. De organisatie is in transitie en ook de omgeving is turbulent en voor een deel onduidelijk. Door de huidige directeur-bestuurder, het MT en de Raad van Toezicht zijn strategische opties uitgewerkt, die als leidraad kunnen dienen voor de uit te zetten koers. Vanaf de start zal de directeur-bestuurder dan ook geconfronteerd worden met vraagstukken op strategisch terrein. Samen met de MT leden, worden in goed overleg met de Raad van Toezicht, de Ondernemings- en Cliëntenraad, lijnen uitgezet voor de manier waarop MEE zich wil positioneren en profileren, zelfstandig dan wel in nauwe samenwerking met (lokale) partners. Waarbij een fusie – indien dit beter is voor de continuïteit van de dienstverlening aan de cliënten – niet uitgesloten wordt.

De organisatie moet steeds meer marktgericht gaan werken. Belangrijk item hierin is de benodigde omzetvergroting, wat van de directeur-bestuurder en de organisatie een grote extra inspanning vraagt.

De directeur-bestuurder begrijpt de uitdaging en krijgt als belangrijkste resultaatgebieden:

1. Een duidelijke en gedragen koersbepaling van MEE Noord.
2. Het nog meer marktgericht werken, wat leidt tot omzetvergroting.

Meer uitgewerkt betekent dit op de diverse taakgebieden:

Ontwikkelen en implementeren van de strategie:

- De bestuurder heeft een leidende rol in de verdere ontwikkeling van de strategie om de vraag van cliënten, zelfstandig of in samenwerking, duurzaam te kunnen beantwoorden. Aan medewerkers wordt toekomstperspectief gegeven.
- De dienstverlening en dienstverleningsconcepten doorontwikkelen en innoveren en op een stevig gelegde basis zal inhoud gegeven worden aan ambitieus maatschappelijk ondernemerschap.
- Anticiperen op actuele ontwikkelingen en deze vertalen naar positionering in de markt en inrichting van het dienstverleningsaanbod. Dit op een zodanige manier dat dit tot omzetvergroting leidt.
- Vertalen van de gemaakte keuzen, als afgeleide van vragen van cliënten, samenwerkingspartners en opdrachtgevers, naar de interne structuur en bedrijfsvoering.

Aansturen van de organisatie:

- Direct aansturen van de 2 regiomanagers, de controller, de bestuurssecretaris en stafmedewerkers, indirect zal het gaan om zo'n 133 medewerkers (98 fte)
- Managers en medewerkers aansturen op resultaten en gedrag. Delegeren waar mogelijk en faciliteren waar nodig, zodat organisatiedoelstellingen worden behaald en medewerkers de cliënten in hun kracht weten te zetten.

- Het bewaken dat – ondanks alle ambities – de workload voor de medewerkers reëel blijft.
- Blijvende aandacht voor een adequate bedrijfsvoering en een heldere planning en control cyclus blijft noodzakelijk. De bedrijfsvoering levert informatie op, die voor iedereen leeft en waarop verantwoording kan worden afgelegd maar ook gestuurd.
- Doorzetten van het intern transformatieproces met aandacht voor het gegeven dat niet alleen wordt gestuurd op inhoud, maar ook op resultaten en effectiviteit.
- Verdere optimalisatie van de gewenste resultaten van de fusie
- Verantwoordelijk zijn voor de resultaten op het gebied van financiën, personeel, kwaliteit, facilitair, vastgoed en relatiebeheer.
- Onderhouden van een goede relatie met de Ondernemingsraad en Cliëntenraad.
- Periodiek overleggen met en rapporteren aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid, de vorderingen en de ontwikkelingen van de organisatie.

In- en extern vertegenwoordigen van de organisatie:

- Uitdragen van missie, visie en cultuur.
- Strategie vasthouden en met elkaar koers uitzetten.
- Doorontwikkelen van relevante allianties, netwerken en (keten)samenwerking met partners
- Het boegbeeld zijn naar samenwerkingspartners en gemeenten. Onderhandelen en lobbyen ten aanzien van financiën en inhoudelijke ontwikkeling in een politiek bestuurlijke omgeving.

## Directeur-bestuurder, het profiel

De nieuwe directeur-bestuurder is een visionair en weet mogelijkheden te vertalen in een toekomstbeeld waarbij de continuïteit van de dienstverlening voor de doelgroep voorop staat en aan medewerkers zekerheid wordt geboden. Hij/zij beschikt over kwaliteiten om de organisatie te leiden in nieuw denken, in resultaatgericht handelen en weet een vervolgslag te maken in het marktgericht werken en de organisatie qua mensen, structuren en processen dusdanig te equiperen dat zij met succes de interne en externe ontwikkelingen aangaan.

De gezochte kandidaat ziet de kansen en kwaliteiten van deze maatschappelijk belangrijke organisatie en is in staat hiervoor eindverantwoordelijkheid te dragen. Hij of zij ontwikkelt gemakkelijk nieuwe relaties in een divers speelveld en is in staat de organisatie hierin gezaghebbend te vertegenwoordigen.

De benoembare kandidaat toont aan te beschikken over:

- Ervaring met eindverantwoordelijkheid voor een organisatie of groot onderdeel daarvan. Bij voorkeur eerder betrokken geweest bij een belangrijke strategische koersbepaling en de daarbij behorende implementatie.
- Ruime ervaring met marktgericht werken, marktwerking (en contracteren in een gemeentelijke omgeving).
- Ervaring met complexe verandertrajecten, met name in projectmanagement en in het ontwikkelen en borgen van processen en systemen.
- Aantoonbare affiniteit met en ervaring binnen het maatschappelijk veld, bij voorkeur met de doelgroep.
- Bij voorkeur een actief en uitgebreid netwerk in het politieke en sociale domein in Friesland en/of Groningen.
- Diplomatieke kwaliteiten, verbindend vermogen en oriëntatie op samenwerking.
- Een onafhankelijke geest, energieke en ondernemende stijl van werken.
- Academisch werk- en denkniveau.

Verder wordt hij/zij gekenmerkt door:

- Visie op de markt, commercieel vaardig en in staat perspectief te ontwikkelen voor de organisatie.
- Inspirerend leiderschap dat beweegt tot ontwikkeling, verandering en vernieuwing.
- Een warme, toegankelijke persoonlijkheid; verbinding met andere mensen.
- Resultaat- en klantgerichtheid, omgeving-, markt- en organisatiebewust met de cliënt als uitgangspunt.
- Heldere communicatie en luisteren met hoofd en hart.

Hij/zij is een netwerker, creatief en inspirerend voor de omgeving. Het blijft niet bij plannen, ze worden ook uitgevoerd. Hij/zij bezit een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, is persoonlijk evenwichtig en blijft dat ook onder druk. Doorzettingsvermogen, flexibiliteit en veerkracht zijn aan de orde. De benoembare kandidaat combineert een zakelijke instelling met inlevingsvermogen. Het begrijpen van gevoeligheden in samenwerkingsrelaties, constructieve en diplomatieke kwaliteiten zijn essentieel.

#### Competentieprofiel:

Groepsgericht leiderschap: is in staat richting en sturing te geven aan een groep en samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven om een beoogd doel te bereiken. Koers uitzetten en doel- en procesmatig werken aan gewenste resultaten. Keuzes maken en vastgesteld beleid implementeren. Inschatten van de haalbaarheid van voorstellen en organisatiemogelijkheden. Juiste balans in zakelijkheid en empathie.

Intellectuele flexibiliteit: schakelen tussen strategie, de grote lijn en 'erboven op' zitten, samen met het gehele team gaan voor concrete resultaten.

Overtuigingskracht: is in staat anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten.

Innovatief: is in staat om met oorspronkelijke oplossingen te komen voor problemen die met de functie verband houden. Weet geheel nieuwe werkwijzen te bedenken ter vervanging van bestaande methoden en technieken.

Omgevingsbewustzijn: laat blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en benut deze kennis effectief voor de eigen functie of organisatie.

Onafhankelijkheid: is in staat acties te ondernemen die eerder gebaseerd zijn op eigen overtuigingen dan op een verlangen om anderen een plezier te doen.

Besluitvaardigheid: is in staat beslissingen te nemen d.m.v. het uitspreken van oordelen en/of het ondernemen van acties.

## Praktische informatie betreffende de procedure

Het betreft een functie voor 32-36 uur per week. De directeur-bestuurder wordt aangesteld voor de periode van 1 jaar, met de intentie om (bij gebleken geschiktheid) dit om te zetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en zijn gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT- zorg- en jeugdhulp klasse II).

### Procedure

Terra Management Search legt aan de opdrachtgever een long list van ± 6 kandidaten voor. De opdrachtgever beslist met welke kandidaten zij gaat kennis maken. De selectie- en benoemingsprocedure wordt door Terra Management Search begeleid.

Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat. Een assessment kan onderdeel zijn van de procedure

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag **uiterlijk maandag 25 november 2019** je motivatiebrief en curriculum vitae.

**Je kunt je sollicitatie uploaden met behulp van de button bij de vacature op onze site.**

Wanneer je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met onze consultant Bert Hokken. Deze gesprekken vinden **vóór 6 december 2019** plaats op het kantoor van Terra Management Search te Amersfoort.

Op **11 december 2019** zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde is gepland op **vrijdagmorgen 13 december 2019**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **vrijdagmiddag 13 december 2019**. Om misverstanden te voorkomen: kandidaten die uitgenodigd worden hebben dus zowel in de ochtend als in de middag een gesprek.

Vrijdagmorgen **20 december 2019** hebben 1 of 2 kandidaten een gesprek met de Raad van Toezicht. Daarna neemt de Raad van Toezicht een voorgenomen besluit voor een benoembare kandidaat.

Vervolgens vinden er dezelfde middag kennismakingsgesprekken plaats met het MT, de OR en de CR, waarna er aan het einde van de middag **een afrondend gesprek plaatsvindt met de Raad van Toezicht**. De Raad van Toezicht stuurt een voorgenomen besluit tot benoeming door naar OR en CR voor een advies. Het is het streven om de procedure nog af te ronden in december.

Wil je ons laten weten wanneer je afwezig bent tijdens de hierboven genoemde periode en hoe je tijdens je afwezigheid eventueel wel bereikbaar bent?

Voor resterende vragen nodigen wij je van harte uit ons te bellen of e-mailen.

Dianne Kurvers, search consultant  
| 085-0702597 | terra@terrasearch.nl