



Wervingsprofiel

Directeur Thuiszorg

Met zorginhoudelijke portefeuille

2 februari 2023

Opdrachtgever: Laurens

Auteur(s): Erik Frieling
Manon Min

Aanvraagnummer: A05434

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Laurens	3
2.2	Missie en kernwaarden	4
2.3	Aandachtspunten in de komende jaren	4
2.4	Organisatiestructuur	4
2.5	Cultuur	4
3.	De functie van directeur thuiszorg	5
3.1	Domein Thuiszorg	5
3.2	Functie	5
3.3	Resultaatverantwoordelijkheden	6
3.4	Profiel	7
3.5	Functie-eisen	7
3.6	Competenties	7
4.	Wat biedt Laurens?	8
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Thuiszorg bij Laurens. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze positie. Daarmee hopen we je te interesseren en enthousiasmeren voor deze uitdagende functie.

We geven een schets van deze sterk in ontwikkeling zijnde organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen waar zij voor staat. Naast een beschrijving van de positie en de daarbij passende competenties en persoonlijkheid, geven we ook inzicht in de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website van Laurens te bezoeken: <https://www.laurens.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk waar “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Laurens

Duizenden ouderen vertrouwen iedere dag op de zorg van Laurens. Laurens wil deze ouderen helpen zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven: met respect voor ieders eigenheid. De vraag ‘Wat kunnen we voor u betekenen?’ is leidend in het werk. Bij Laurens zijn ze op de hoogte van ieders persoonlijke verhaal en levensovertuiging, en kennen ze de mensen die voor hen belangrijk zijn. Ze sluiten daar in de zorg zoveel mogelijk bij aan. Daarbij doet Laurens alles om zoveel mogelijk te behouden in de levens van haar cliënten: dat wat vanzelfsprekend is, blijft ook vanzelfsprekend. Dat maakt de zorg van Laurens bijzonder.

Zelfstandigheid en van betekenis blijven, is misschien wel het mooiste dat Laurens mensen kan bieden. Dat gunnen ze alle ouderen, het liefst in hun eigen omgeving en met de mensen die hun dierbaar zijn. In het leven en bij het sterven. Dit vraagt om ouderenzorg waarbij de focus meer ligt op leven dan op zorg. Waarbij mantelzorgers en vrijwilligers steeds meer met Laurens samenwerken om in behoeften van ouderen te voorzien. Zo kunnen we als maatschappij gezamenlijk bijdragen aan een betekenisvol leven voor iedereen. Dit doet Laurens met cliënten zelf, mantelzorgers en vrijwilligers, met de buurt en gemeente, met zorgverzekeraars en andere collega zorgaanbieders. Maar vooral ook binnen Laurens met elkaar!

De medewerkers een omgeving bieden waarin zij met plezier kunnen werken, is de belangrijkste uitdaging voor Laurens. Een omgeving waarin naast aandacht voor hun klanten, ook en vooral aandacht is voor henzelf. Want Laurens gelooft dat alleen tevreden medewerkers zorgen voor écht tevreden klanten.

De afgelopen jaren zijn forse stappen gemaakt en zijn verbeteringen doorgevoerd, zowel op financieel gebied als op het gebied van kwaliteit van zorg. Het totale omzetvolume bedraagt ruim € 350 miljoen. Laurens heeft de afgelopen jaren afgesloten met een positief financieel resultaat. Laurens ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet en zet zich onverminderd in om de zorg ook in de toekomst toegankelijk te houden voor mensen die deze zorg nodig hebben.

Laurens is de grootste VVT-aanbieder in Rotterdam en omstreken en de op vier na grootste van Nederland. Een sterke, professionele zorgorganisatie met een kleinschalige aanpak, dicht bij mensen, in de buurt waar zij wonen. Dat doet Laurens met bijna 7.000 medewerkers (circa 4.000 FTE) en 3.000 vrijwilligers.

2.2 Missie en kernwaarden

De missie van Laurens is als volgt geformuleerd: *“Laurens stelt mensen in staat om zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven als zij ouder worden, herstellen van een ziekte of leven met een blijvende beperking.”* Binnen Laurens wordt er gewerkt vanuit de kernwaarden **persoonlijke aandacht, naasten betrekken, samenwerken, professioneel handelen**.

2.3 Aandachtspunten in de komende jaren

Hoewel Laurens na een turbulente periode inmiddels in een wat rustiger vaarwater is gekomen, is de organisatie nog volop in beweging en ontwikkeling. Nadat in eerste instantie de focus vooral heeft gelegen op het verbeteren van de financiële resultaten en op de kwaliteit van zorg en dienstverlening, is de afgelopen periode veel geïnvesteerd in organisatieontwikkeling en professionalisering. De focus lag vooral op samenwerking, (aantrekkelijk) werkgeverschap, leiderschap, verantwoorde groei en innovatie en vastgoed. Ook is er veel aandacht besteed aan het stroomlijnen van processen en het inrichten van een efficiënte en doelmatige dienstverlening. Met deze gerichte aanpak is het gelukt om Laurens van een stevig fundament te voorzien en daarmee is de basis gelegd om de grote en complexe uitdagingen van de ouderenzorg in de toekomst het hoofd te bieden.

Naast kwaliteit van zorg, verzuim en arbeidsmarkt, ligt de focus de komende jaren op de zorg van de toekomst (Laurens richting 2030). Daarbij richt Laurens zich op de vraag hoe de (organisatie van de) zorg er in 2030 uit moet zien, waar zij in 2025 moet staan om de doelstellingen te behalen en welke stappen zij nu al moet nemen om daar te komen. Dit alles wordt vertaald in de strategie die momenteel herijkt wordt.

2.4 Organisatiestructuur

Laurens is een stichting en wordt geleid door een tweehoofdige raad van bestuur (RvB), waarop toezicht wordt gehouden door een raad van toezicht (RvT).

De organisatiestructuur is gebaseerd op een clustering van expertise in domeinen. Elk domein bestaat uit één type klantproces dat een eigen dynamiek en werkwijze kent. Het betreft de domeinen:

- ▶ Wonen met Zorg (langdurige intramurale zorg en dagbesteding).
- ▶ Thuiszorg (extramurale zorg).
- ▶ Revalidatie en Herstel (revalidatie en palliatieve zorg).

De drie domeinen worden elk geleid door een of twee directeuren. De domeinen met een duale directie hebben een directeur met zorginhoudelijke kennis en ervaring en een directeur met een bedrijfsmatige achtergrond. Samen zijn ze integraal verantwoordelijk voor het domein. Ook zijn binnen de domeinen eerste geneeskundigen werkzaam die het primaire aanspreekpunt zijn voor medische zorg en werkzaam zijn als algemeen specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast is er een aantal ondersteunende diensten: Finance & Control, Human Resources, Informatisering & Automatisering, Strategie Beleid & Innovatie, Communicatie, Facilitair Bedrijf & Vastgoed en Zorgverkoop. Deze ondersteunende diensten worden elk geleid door een manager.

2.5 Cultuur

De cultuur binnen Laurens laat zich omschrijven als informeel, professioneel en betrokken. Medewerkers werken bij Laurens vanuit een gezamenlijke passie om de zorg voor (oudere) kwetsbare personen zo goed mogelijk in te richten. Hoewel de organisatie groot en complex is, zijn de lijnen kort en weet men elkaar gemakkelijk te vinden. Bestuur, directie en management zijn toegankelijk en laagdrempelig, overal in de organisatie wordt hard gewerkt maar ook veel plezier gemaakt.

3. De functie van directeur thuiszorg

3.1 Domein Thuiszorg

Visie

De thuiszorg van Laurens is gebaseerd op verantwoordelijkheid, eigenaarschap, vertrouwen en ruimte voor ondernemerschap van medewerkers. Wendbaarheid en flexibiliteit van teams in wijken is een belangrijke voorwaarde om goed in te kunnen spelen op de dynamiek van de omgeving. Laurens gelooft in de kracht van professionals. Het zijn de professionals die (met samenwerkingspartners) de antwoorden vinden en geven op de vraagstellingen van kwetsbare burgers in de wijk. Dit betekent dat medewerkers van Laurens Thuiszorg werken vanuit betrokkenheid en professionele verantwoordelijkheid om de klant van de juiste zorg- en dienstverlening te kunnen voorzien. Zij zijn ondernemend in het vinden van oplossingen om de zorgvragen te beantwoorden, zodat deze zowel efficiënt als effectief zijn.

De medewerkers van Laurens Thuiszorg zijn verantwoordelijk voor de relatie met de klant en het verbeteren van de kwaliteit van zorg- en dienstverlening. Daarvoor krijgen zij de ruimte. Laurens omschrijft dit als professionele autonomie. De professional richt zich primair op de klant en wordt niet belast met taken en werkzaamheden die de zorg aan de klant niet ten goede komt. De professional moet optimaal gefaciliteerd worden, door inzet van technologie en ondersteuning die gericht is op het versterken van de professional, zodat zij de verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede zorg- en dienstverlening kunnen dragen.

Transitie

Het domein Thuiszorg bevindt zich in een transitie naar een toekomstbestendige thuiszorgorganisatie op basis van bovenstaande visie. De aansturing van het domein is daarop aangepast door het verwijderen van een managementlaag. Op basis van duaal management werken 10 teamleiders en 80 wijkverpleegkundigen samen aan het organiseren van de zorg rondom de cliënten op een kwalitatief hoogstaand niveau en met een bedrijfsvoering welke hier naadloos op aansluit. De teamleiders en wijkverpleegkundigen worden direct aangestuurd door de tweehoofdige directie.

Het directieteam is een complementair duo dat samenwerkingsgericht is, elkaar aanvult, scherp houdt en feedback geeft. Beide directeuren zijn integraal verantwoordelijk met focus op eigen portefeuilles, respectievelijk zorginhoud en bedrijfsvoering.

Stap voor stap maakt het domein Thuiszorg zich klaar voor de toekomst, zonder daarbij de huidige kracht te verliezen. De speerpunten voor dit moment zijn: het vergroten van de taakvolwassenheid van het duaal management, de tevredenheid van medewerkers, kwaliteit van leven en zorg bij cliënten centraal en een gezond rendement.

3.2 Functie

Samen met jouw duale collega ben je verantwoordelijk voor het domein Thuiszorg. Dit domein bestaat uit 80 wijkteams en specialistische teams met daarnaast de dagbesteding, thuisbegeleiding en huishoudelijke hulp. In totaal biedt het domein zorg aan circa 10.000 cliënten. Het zorgbudget bedraagt ruim € 60 miljoen en in het domein werken ongeveer 1.150 medewerkers.

In de duale structuur wordt integraal leidinggegeven aan het domein en wordt gezamenlijk besloten over het te voeren beleid. Vanuit jouw zorginhoudelijke portefeuille ben je leidinggevende van het duale middenkader, bestaande uit teamleiders en wijkverpleegkundigen/specialistisch verpleegkundigen en het WijkServiceBureau. Je stuurt actief op de kwaliteit van de zorgverlening, de ontwikkeling van de zorgfuncties, de interne en externe ketenontwikkeling (drempelloze zorg).

Ook stuur je op rendementsverbetering en de interne beheersing van de bedrijfsprocessen. Daarbij geef je leiding aan de nodige veranderingen in het domein, begeleid je het proces en zorg je voor de implementatie conform de uitgangspunten van het sturing- en ondersteuningsmodel thuiszorg.

Samen met je collega domeindirecteur draag je zorg voor een goede samenwerking met de ondersteunende diensten en zorg je voor een cultuur waarin gezamenlijk processen worden geoptimaliseerd. Het belang hiervan is groot en heeft direct effect op het welbevinden van cliënten en medewerkers. Je betreft actief de cliëntenraad en ondernemingsraad bij het formuleren en de uitvoering van het beleid.

Als lid van het directieteam ben je tevens verantwoordelijk voor de visie, strategie en het jaarplan van Laurens en daarmee medeverantwoordelijk voor het behalen van de organisatiedoelstellingen met je collega domeindirecteur.

3.3 Resultaatverantwoordelijkheden

Algemeen:

- ▶ Sturen op gezond rendement waarbij kwaliteit van leven en zorg van klanten centraal staat.
- ▶ Creëren van een omgeving waarin onze medewerkers zich erkend en herkend voelen.
- ▶ Zorg dragen voor een hoge medewerkerstevredenheid, laag verzuim.
- ▶ Realiseren van de doelstelling: voldoende gekwalificeerd personeel (uitbreiding van het aantal personeelsleden).
- ▶ Vertalen van de Laurens strategie naar domein strategie.
- ▶ Samen met je collega-directeur leidinggeven aan het leidinggevende middenkader bestaande uit Teamleiders, Wijkverpleegkundigen, Specialistisch verpleegkundigen en het WijkServiceBureau van het domein.
- ▶ Constructief contact onderhouden met de Cliëntenraad thuiszorg, OR, Professionele adviesraad zowel informatief als besluitvormend.
- ▶ Voedingsbodem creëren voor innovaties, nieuwe werkwijzen en invloeden.
- ▶ Handelen volgens het kwaliteitskader, relevante wetgeving en handreikingen vanuit de overheid.
- ▶ Gesprekspartner zijn voor externe partners zoals gemeente, zorgkantoren en -verzekeraars, samen met de Raad van Bestuur en de afdeling Zorgverkoop.
- ▶ Moeiteloos schakelen van strategisch, tactisch en operationeel niveau expliciet: primaire zorgproces en professionals en afwegingen met betrekking tot organisatie en strategie.

Specifiek voor de zorginhoudelijke portefeuille:

- ▶ Vertalen van de visie naar specifiek domein beleid op het gebied van kwaliteit, zorginhoud en professionaliteit in samenwerking met de ondersteunende diensten.
- ▶ Zorgdragen voor een effectieve samenwerking met de ondersteunende diensten door verbinding te creëren en in te zetten op gezamenlijke optimalisatie van zorgprocessen. Inzetten op partnerschap in plaats van een traditionele klant-leveranciersrelatie.
- ▶ Verbeteren van de werkprocessen en verhoging van de kwaliteit van de zorgverlening.
- ▶ Zorgdragen voor functionele, constructieve samenwerking met het domein en het WijkServiceBureau.
- ▶ Initiëren van verbeterprocessen, veranderingstrajecten en begeleiden van transitie vanuit een gedegen aanpak en op een planmatige wijze.
- ▶ Leidinggeven aan middenkader en staffunctionarissen en de projectorganisatie binnen het domein.
- ▶ Bijdragen aan en vormgeven van de regionale strategische agenda (samenwerking met collega Thuiszorgorganisaties en ketenpartners), alsmede de vertaling hiervan naar beleid binnen Laurens.
- ▶ Bijdragen aan de ontwikkeling van de zorgfuncties van het domein, passend binnen de visie en strategie en in samenwerking met de diverse vakgroepen.

3.4 Profiel

De directeur Thuiszorg die wij zoeken is stevig, inspirerend en verbindend en heeft een visie op de thuiszorg van nu én in de toekomst. Je geeft vertrouwen aan professionals, sturing aan processen en weet mensen te enthousiasmeren en te motiveren. Je bent bevlogen, open, authentiek en in staat om binnen een grote zorgorganisatie te verbinden en te schakelen tussen strategie en de uitvoering. Je bent een ervaren verandermanager en toont daarbij lef en creativiteit. Met enthousiasme en energie verzilver je de kansen die er liggen en zorg je voor de borging van initiatieven. Hierbij bewaak je de balans tussen voortvarend zijn en temporiseren zonder te vertragen.

Het leggen van verbindingen met medewerkers op elk niveau en van elk specialisme en het vergroten van het samenwerken, eerlijk en direct, gaat je gemakkelijk af. Je communiceert soepel op alle niveaus. Je geeft blijk van oprechte aandacht voor de medewerkers, niet alleen in woord maar ook in daad. Je luistert naar wat er in de teams speelt en je geeft medewerkers het vertrouwen dat je je voor hen inzet als goede werkgever. Ook onderhoud je uitstekende contacten met de medezeggenschap. Je betreft hen nadrukkelijk bij het beleid en de uitvoering en zorgt daartoe voor een goede informatievoorziening.

De actuele (landelijke) vraagstukken en ontwikkelingen binnen de thuiszorg zijn je bekend en je hebt een eigentijdse en toekomstgerichte visie hierop. Je onderkent de dynamiek van een tweehoofdige directie met een gezamenlijke integrale verantwoordelijkheid en je investeert actief in een uitstekende collegiale samenwerking met jouw duale partner.

3.5 Functie-eisen

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, ruime kennis en ervaring van zorg en bedrijfsvoering.
- ▶ Bewezen trackrecord op het gebied van verandermanagement op directieniveau en in staat om vanuit een strategische blik snel te schakelen.
- ▶ Bekend met de dynamiek van de directietafel, gewend met het aansturen van leidinggevenden, wijkverpleegkundigen en specialisten.
- ▶ Ervaren en comfortabel binnen een grote en complexe omgeving met inherente krachtenvelden.
- ▶ Een transparante, toegankelijke teamspeler met verbindend vermogen, zichtbaar en aanwezig.
- ▶ Resultaatgericht, staat stevig in de schoenen, besluitvaardig, afspraak = afspraak.
- ▶ Een stuwende kracht en stimuleert medewerkers tot het leveren van individuele en gezamenlijke prestaties.
- ▶ Executiekraacht en je bent in staat om visie, ideeën en concepten te implementeren en borgen in de organisatie.
- ▶ Communicatief sterk, in staat om op alle niveaus goede contacten te onderhouden.
- ▶ Humor en relativeringsvermogen en je weet rust en overzicht te bewaren in hectische situaties.

3.6 Competenties

- ▶ Visie en strategisch inzicht.
- ▶ Helikopterview.
- ▶ Analyseren en oordeelsvorming.
- ▶ Prioriteiten stellen en delegeren.
- ▶ Ondernemerschap en resultaatgericht.

4. Wat biedt Laurens?

Laurens biedt:

- ▶ Een prettige, laagdrempelige en informele organisatie waar betrokken en enthousiaste medewerkers samenwerken met een passie voor hun gezamenlijke missie in de zorg en dienstverlening die Laurens biedt.
- ▶ Een prachtige opgave om, voortbouwend vanuit een solide basis, Laurens verder te ontwikkelen naar een toekomstbestendige en betekenisvolle organisatie.
- ▶ Een brede, afwisselende en stevige functie binnen een dynamisch en complex speelveld.
- ▶ Een werksfeer die zich kenmerkt door dynamiek, informele omgangsvormen en korte communicatielijnen.
- ▶ Een enthousiast team met betrokken collega's.
- ▶ Het salaris is ingeschaald op het niveau FWG 80 conform de cao VVT. Je ontvangt een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar met de mogelijkheid tot een contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ Tenslotte biedt Laurens een pakket met goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in **week 9 en 10**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 11** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Laurens.

2 Selectiegesprekken door Laurens

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissies bij de opdrachtgever in **week 12 en 13**. Ter verdieping op het gesprek met de selectiecommissie vindt voorafgaand een verkort online ontwikkelassessment plaats.

Na de selectiegesprekken voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Laurens nodigt iedereen die zich herkent in het profiel, de visie en ambitie onderschrijft en daaraan bij wil dragen uit om te solliciteren. Gezien de huidige bezetting van topstructuur binnen Laurens gaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit naar een vrouwelijke kandidaat. Deze vacature staat open voor zowel interne als externe kandidaten. Bij gelijke geschiktheid hebben interne kandidaten voorrang.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **medio april 2023**.

Over de inzet van videobellen

Indien 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 Erik Frieling en/of Manon Min, adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.