



Wervingsprofiel

Samen voor en met Laurens
Lid raad van bestuur

29 november 2024

Opdrachtgever Laurens

Auteur(s) Manon Min

Aanvraagnummer A06778



Inhoud

1.	Van Zorgen Voor naar Samen Leven	3
2.	Laurens: de organisatie	3
2.1	Missie Laurens	4
2.2	Organisatiestructuur en governance	4
3.	De bestuurder die wij zoeken	5
4.	Wat biedt Laurens?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Van Zorgen Voor naar Samen Leven

De aard en omvang van de uitdagingen in de zorg zijn enorm. Dit geldt uiteraard ook voor Laurens. Het besef dat het echt anders moet is meer dan duidelijk. In 2022 heeft Laurens een sterke visie ontwikkeld op toekomstbestendige ouderenzorg. Vanuit deze visie is de nieuwe strategie geformuleerd om als Laurens in het zorglandschap te navigeren naar een samenleving waarin velen bijdragen aan een zo lang mogelijk betekenisvol leven voor zichzelf en anderen. Volgens Laurens is de zorg niet alleen een professional aan het bed, maar ook het organiseren van een kring van mensen om de cliënt heen. Op weg naar een samenleving waarin er weer naar elkaar omgekeken wordt. Waarin ouderen zoveel mogelijk regie over hun leven en hun ondersteuning houden. En waarin Laurens slimmer de tijd kan indelen en hierdoor aan meer mensen zorg kan bieden.

De koers van Laurens is dan ook 'Van Zorgen Voor naar Samen Leven'. Om die in 2023 ingezette koers voort te zetten en de vernieuwde strategie te realiseren, zoekt Laurens een nieuw lid raad van bestuur. De beweging die Laurens wil maken naar samen leven vraagt van iedereen een bijdrage. Van cliënten en bewoners zelf, van mantelzorgers en vrijwilligers, van partijen in de buurt, van zorgverzekeraars, van collega-zorgaanbieders en van alle Laurens collega's. Daarom wordt er in alles wat Laurens doet samengewerkt met betrokkenen en dat zal soms schuren. Maar Laurens is niet voor niets Laurens. Met ongekeerde veerkracht kan Laurens de beweging maken naar samen leven. En daarmee de ouderenzorg in Rotterdam en omgeving toegankelijk houden. Dat wordt gedaan met iedereen die daarbij nodig is en vooral met elkaar!

In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen in deze warme ouderenzorgorganisatie. We geven u ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn, uitgaande van een ideaaltypisch profiel. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien uw reactie graag tegemoet.

2. Laurens: de organisatie

Op weg naar de zorg van de toekomst: samen leven

Laurens is volop in beweging en ontwikkeling. De slag is gemaakt van een broze financiële situatie naar een stevige en gezonde basis. Sinds de meerjarenstrategie uit 2018, 'Samen voor betere zorg', heeft Laurens veel geïnvesteerd in organisatieontwikkeling en professionalisering. In die strategische periode lag de focus dan ook op samenwerking, (aantrekkelijk) werkgeverschap, leiderschap, verantwoorde groei, innovatie en vastgoed. De organisatie besteedde in die tijd bovendien veel aandacht aan het stroomlijnen van processen en het inrichten van efficiënte en doelmatige dienstverlening. Door deze gerichte aanpak heeft Laurens nu een stevig fundament als basis voor de grote en complexe uitdagingen van de ouderenzorg voor de toekomst in de nieuwe strategische periode 2022-2030: 'Van Zorgen voor naar Samen Leven', onder leiding van het tweehoofdige bestuur.

Het bestuur geeft leiding aan 6000 medewerkers die werken vanuit een gezamenlijke passie om de zorg en welzijn voor (oudere) kwetsbare personen kwalitatief zo goed mogelijk in te richten. Dit gebeurt samen met de cliënt, zijn/haar naasten en vrijwilligers. Hoewel de organisatie groot en complex is, zijn de lijnen kort en weten mensen elkaar gemakkelijk te vinden: de cultuur is informeel, professioneel en betrokken. Bestuur, directie en management zijn toegankelijk en laagdrempelig en overal in de organisatie wordt hard gewerkt en veel plezier gemaakt.



Laurens	
Naam	Laurens
Gevestigd	G.H. Betzweg 1 3068 AZ Rotterdam
Aantal medewerkers	Circa 6000
Aantal cliënten	Circa 5500
Rechtsvorm	Stichting
Hoofdactiviteiten	Ouderenzorg Thuiszorg Verpleeghuiszorg Palliatieve zorg Revalidatiezorg Bijzondere doelgroepen, zoals NAH en gerontopsychiatrie
Raad van toezicht	Kees Koedijk (voorzitter) (professor of Finance Universiteit Utrecht) tot 31-5-2028 Marjolein Tasche (voorzitter Landelijke Huisartsen Vereniging) tot 31-12-2027 Lodewijk de Beukelaar (Voorzitter RvB Groene Hart Ziekenhuis) tot 31-12-2025 Helma van Grevenstein (oncologisch chirurg UMC Utrecht) tot 31-12-2025 Marian Grobbink (o.a. lid bestuur Intransibus) tot 9-4-2025 Peter Lamers (voorzitter CvB Scholengroep Spinoza) tot 9-4-2025
Raad van bestuur	Ronald Buijs (voorzitter) Arjan Bandel (vertrekkend lid)

2.1 Missie Laurens

De missie van Laurens luidt: *Laurens stelt mensen in staat om zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven als zij ouder worden, herstellen van een ziekte of leren leven met gebreken.* Heel Laurens werkt vanuit de kernwaarden **persoonlijk, samen, duidelijk.**

2.2 Organisatiestructuur en governance

Laurens is een stichting onder leiding van een tweehoofdige raad van bestuur en die staat weer onder toezicht van een raad van toezicht. De organisatiestructuur is gebaseerd op clustering van expertises in drie domeinen: Wonen met Zorg (voor langdurige zorg met verblijf), Thuiszorg, Revalidatie en palliatieve zorg. Elk domein bestaat uit één type klantproces met een eigen dynamiek en werkwijze.

De domeinen Wonen met Zorg en Thuiszorg hebben een duale directie: een directeur met zorginhoudelijke kennis en ervaring en een directeur met een bedrijfsmatige achtergrond. Samen zijn ze integraal verantwoordelijk voor hun domein. Het domein Revalidatie en palliatieve zorg heeft één directeur. Binnen alle domeinen werken eerste geneeskundigen die als algemeen specialist ouderengeneeskunde de primaire aanspreekpunten zijn voor medische zorg. Uiteraard zijn er ook ondersteunende diensten: Finance & Control, Human Resources, Informatisering & Automatisering, Strategie, Kwaliteit & Communicatie, Facilitair Bedrijf, Vastgoed en Zorgverkoop. Deze ondersteunende diensten worden elk geleid door een manager.



Laurens heeft meerdere medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraad, een (Centrale) Cliëntenraad, de Professionele Adviesraad en de Raad van Participanten. Medezeggenschap is een belangrijk principe binnen Laurens, want de zienswijze en feedback van personeel en professionals helpen het management, inclusief het bestuur, om de juiste beleidskeuzes te maken, besluiten aan te scherpen en waar nodig de uitvoering ervan bij te sturen.

3. De bestuurder die wij zoeken

De grote en complexe uitdagingen van de ouderenzorg vragen om een inspirerend bestuurder met een strategische blik en met integrale leidinggevende ervaring. Ook om een bestuurder die organisatie- en koersveranderingen heeft meegemaakt en geleid. De bestuurder omarmt met passie de uitgezette koers van Laurens en houdt die koers vast. Voor de opgave van Laurens is kennis van het zorglandschap nodig als basis onder een visie op het realiseren van de ambities van de organisatie. Daarvoor is ook nodig dat de bestuurder tussen, en niet alleen boven, de professionals staat om samen met hen het groeipad af te leggen en zich daaraan ook committeert. Een bestuurder die zakelijkheid combineert met empathie. Een grote en tegelijk informele organisatie als Laurens, waar de bestuurder zowel boven als tussen de medewerkers staat, heeft een bestuurder nodig die zich sterk bewust is van de gevolgen van het eigen handelen. Die soepel kan schakelen tussen het strategische, tactische en operationele niveau en de eigen verbindende rol daarin en bijdrage eraan.

Wat betekent dat voor het leiderschap van de bestuurder?

Om de ambities van Laurens te realiseren in het huidige (en toekomstige) zorglandschap is **strategisch leiderschap** gewenst: een onderbouwde strategische visie op de realisatie van de koers van Laurens. In interne en externe zin: wat is er in de organisatie nodig met als basis de al ingezette aanpassingen en de professionaliteit van de medewerkers en wie uit de omgeving van Laurens is daarbij nodig? Het vraagt om consequente focus op de koers en op de manier waarop die tot stand is gekomen: in samenwerking met gedreven medewerkers. Het vraagt ook om in te kunnen stappen in de verschillende netwerken van Laurens en nieuwe strategische allianties te smeden. Strategisch leiderschap van de nieuwe bestuurder is hierin essentieel.

Bouwen aan Laurens vraagt van een bestuurder ook **authentiek leiderschap**, met **zelfkennis** en **reflectief vermogen** en **congruent (voorbeeld)gedrag**. Tijdens de realisatie en operationalisering van de strategische koers zal het immers voorkomen dat bijstelling en herijking nodig is en bovendien betekent groei dat tot dan toe onbekende paden bewandeld moeten worden door de organisatie. Daarvoor is een bestuurder nodig die het talent heeft om de uitgebreide expertise en kennis in de organisatie te benutten met het oog op de strategische doelstellingen.

Bijstelling, herijking en onbekende paden vragen om **samenbindend leiderschap**. Dat betekent dat de nieuwe bestuurder sensitief is voor het klimaat van en in de organisatie, dat hij/zij inspireert, talent herkent en daarin investeert en de juiste balans vindt tussen stabiliteit en vooruitgang, en compassie en tegenspraak. Een betrokken en laagdrempelige bestuurder. Met een leiderschapstijl vanuit **gezag** en **vertrouwen**: voortbouwen op wat bereikt is in de afgelopen jaren, oog hebben voor waar mensen goed in zijn, vertrouwen geven en hen stimuleren om hun talenten verder te ontwikkelen. Een bestuurder die faciliteert en ruimte geeft voor groei. En een bestuurder die geniet van samenwerking; binnen de raad van bestuur, tussen de raad van bestuur en raad van toezicht, uiteraard met de professionals binnen de organisatie, maar die ook samenwerking opzoekt in het grote netwerk waarin Laurens zich beweegt. De raad van bestuur van Laurens functioneert als een team.

De bestuursleden vinden elkaar op inhoud, vullen elkaar aan en triggeren elkaar, zowel op inhoud als in hun individuele talenten. Zodat de raad van bestuur in gezamenlijkheid komt tot positiebepaling en als één team de organisatie tegemoet treedt.



Bouwen aan groei van een organisatie als Laurens kan niet zonder slagvaardig **organisatorisch leiderschap**. De nieuwe bestuurder van Laurens is samen met de huidige bestuurder eindverantwoordelijk voor doeltreffende en doelmatige bedrijfsvoering (dit onderwerp blijft aandacht vragen en mag strakker) en voor de organisatiestructuur en het besturingsmodel die daarvoor nodig zijn. Uiteraard in een complementaire en hechte relatie met de directeuren, managers en (vertegenwoordigingen) van de medewerkers, en in productieve partnershiprelaties met externe stakeholders. Zoals past bij een organisatie die functioneert als een gemeenschap, zoals bij Laurens het geval is.

Verder voldoet u als bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ U heeft een warm hart voor de (ouderen)zorg.
- ▶ U beschikt over brede kennis van bedrijfsvoering (op procesniveau), als integraal verantwoordelijk bestuurder opgedaan in een zorgorganisatie met de nodige complexiteit.
- ▶ U kunt bijdragen aan de impact van veranderingen op bedrijfsvoeringprocessen.
- ▶ U bent in staat om (zorg-)inhoud, financiën en strategie met elkaar te verbinden.
- ▶ U heeft aantoonbare ervaring met het realiseren en in goede banen leiden van complexe veranderings- en transitietrajecten en in bezit van de stijflexibiliteit die daarvoor nodig is.
- ▶ U heeft ervaring met (digitale) innovatievraagstukken, in staat om bewezen concepten te vertalen naar en te implementeren binnen de organisatie.
- ▶ U beschikt over ruime ervaring in de samenwerking met medezeggenschap.
- ▶ U bent zich bewust van de identiteit van Laurens en de culturele verschillen waar u mee te maken krijgt.
- ▶ U vindt de goede balans tussen enerzijds ambitie, lef, vernieuwend denken en vooruit willen gaan en anderzijds temporiseren indien nodig (creëert rust en kan beschouwen).
- ▶ U heeft ruime ervaring met het acteren in en het uitbouwen van verschillende netwerken.
- ▶ U bent een stevige gesprekspartner op bestuurlijk niveau.

4. Wat biedt Laurens?

Een bestuurlijke rol bij één van de grootste landelijke VVT organisaties met 30 zorglocaties en 13 locaties voor dagbesteding in het bruisende Rotterdam.

De bezoldiging is conform modelovereenkomst van de NVZD en voldoet aan de normstelling van de WNT-2, klasse V.

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 in de periode **tot 20 december 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **23 december 2024** 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 adviescommissie bij Laurens in **week 3 en 4**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt in **week 5** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 februari 2025.

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

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de [website](#) van Laurens. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior adviseur executive search in samenwerking met Lieven Scheepers, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).