



# Wervingsprofiel

## Manager Finance & Control

*'lid directieteam FWG 80'*

18 oktober 2023

**Opdrachtgever** Laurens

**Auteur** Bianca van Winkel

**Aanvraagnummer** A05698



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Laurens	3
2.2	Missie en kernwaarden	3
2.3	Visie: Van zorgen voor naar samen leven	4
2.4	Organisatiestructuur	4
2.5	Cultuur	4
<b>3.</b>	<b>De functie van manager Finance &amp; Control</b>	<b>5</b>
3.1	De uitdagingen	5
3.2	De functie	5
3.3	Profiel	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Laurens?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>7</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Finance & Control. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

## 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 de medewerkers 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. Er is veel geïnvesteerd in organisatieontwikkeling en professionalisering. Het totale omzetvolume bedraagt ruim € 356 miljoen. 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 2.000 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 gebreken."* Binnen Laurens wordt er gewerkt vanuit de kernwaarden **persoonlijk, samen, duidelijk**.

### 2.3 Visie: Van zorgen voor naar samen leven

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. Hierbij staan de volgende vijf pijlers centraal:

- ▶ Zelfredzaamheid en zelfregie: 'Het uitgangspunt is zelf- en samenredzaamheid. Informele zorg zien we als basis, inzet van technologie en e-health is vanzelfsprekend. Samen met de cliënt bepalen we wat waardevol is in leven en sterven. Zo komen we samen tot passende zorg'.
- ▶ Werkplezier: 'We gunnen jou dat je bevolgen bent en blijft. Je hebt het vertrouwen en neemt de ruimte om je vak uit te oefenen. We stimuleren onderlinge verbinding en werken samen vanuit gelijkwaardige relaties. Je wordt optimaal ontzorgd in je werk'.
- ▶ Langer thuis: 'We ontwikkelen nieuwe vormen van zorg en diensten en passen ons huidige aanbod aan om zoveel mogelijk cliënten thuis te kunnen helpen'.
- ▶ Drempelloze zorg: 'Onze zorg en diensten sluiten naadloos aan, ongeacht waar de cliënt woont of verblijft. We werken interdisciplinair samen en over domein- en organisatiegrenzen heen'.
- ▶ Dé opleider: 'We stimuleren jou het beste uit jezelf te halen. We profileren ons steeds meer als dé opleider, ook om in de (krappe) arbeidsmarkt het verschil te kunnen maken: werken, ontwikkelen en groeien bij Laurens'.

Voor meer informatie over onze visie verwijzen wij u graag door naar het jaarplan 2023:

<https://www.leeuwendaal.nl/content/uploads/2023/07/Jaarplan-2023-A3-1.pdf>

### 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 thuiszorg)
- ▶ Thuiszorg (extramurale zorg)
- ▶ Revalidatie en Herstel (inclusief palliatieve zorg)

Het domein Revalidatie en Herstel wordt geleid door één directeur. De domeinen Wonen met Zorg en Thuiszorg hebben een duale directie bestaande uit 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. Binnen Laurens wordt de beweging gemaakt van een van oudsher hiërarchisch aangestuurde organisatie naar verantwoordelijkheden laag in de organisatie, sturen op eigenaarschap en zorgen voor korte lijnen zodat men elkaar gemakkelijk weet 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 manager Finance & Control

### 3.1 De uitdagingen

Om Laurens goed voor te bereiden en klaar te zijn voor de toekomst (o.a. de toenemende vergrijzing, de toenemende zorgvraag, de kortingen op de tarieven en het minder beschikbaar zijn van zorgpersoneel), is het essentieel om anders te gaan denken en organisatiebreed te werken aan vernieuwing. Vermindering van administratieve lasten- en regeldruk, optimaliseren van processen en nadenken over hoe Laurens meer cliënten van zorg kan voorzien met haar medewerkers. Laurens wil graag van een 'volgende' naar een meer sturende rol als het gaat om het inbrengen van strategische visie op innovaties en vernieuwingen in de ouderenzorg om op deze manier toekomstbestendig te zijn en te blijven.

De uitdagingen voor de manager Finance & Control zijn groot en richten zich in de eerste plaats op het vanuit een weliswaar solide basis, verder verstevigen van de financiële positie van Laurens. Het verder ontwikkelen van (financiële) stuurinformatie is hier onderdeel van, net als het ontwikkelen van de afdeling Finance & Control richting een volwaardig 'business partner' met een (strategische) adviesrol richting het primaire proces. Met het oog op de toekomst is er behoefte aan financieel inzicht op het gebied van vastgoed en nieuwbouw. De manager Finance & Control speelt een prominente rol in het adviseren van de directie, raad van bestuur en raad van toezicht over het strategisch vastgoed beleid, het voorbereiden van de strategische investeringsbeslissingen, meerjarenbegroting en financiering van vastgoed, duurzaamheid en digitalisering.

Hiernaast is het belangrijk om samen met de medewerkers van de afdeling te bouwen aan een hecht, stevig en saamhorig team en te zorgen voor het creëren van toegevoegde waarde en een excellent en efficiënte dienstverlening, ter verbetering van de F&C performance.

### 3.2 De functie

De manager Finance & Control is als 'financieel geweten' van Laurens eindverantwoordelijk voor Planning & Control, de financiële -en salarisadministratie, Audit, Compliance en Privacy en Treasury (directe aansturing van circa 20 medewerkers). Je rapporteert aan de raad van bestuur. Als lid van het directieteam draag je actief bij aan de strategische koers en positionering van Laurens en ben je in de volle breedte van je vakgebied een betrokken sparringpartner en adviseur voor je bestuurders en mede DT- leden. Je levert hiernaast een substantiële bijdrage aan complexe organisatiebrede (verbeter)projecten en thema's. Dit doe je vanuit kennis en ervaring met een samenwerkende, verbindende houding

Als manager Finance & Control ben je verantwoordelijk voor de ontwikkeling van strategisch en tactisch financieel beleid binnen de organisatie. Je adviseert de raad van bestuur, raad van toezicht en directeuren met betrekking tot financieel economische resultaten en risico's (riskmanagement). Je signaleert kansen en risico's en stelt jezelf (en je team) ten doel om optimaal te faciliteren in het 'in control' zijn en blijven van de organisatie. Het gaat hierbij om actueel inzicht en voorspellend vermogen met betrekking tot de financiële prestaties en de bedrijfsvoering, het vertalen hiervan naar goede management- en stuurinformatie, het vergroten van het sturend vermogen van leidinggevendenden en teams en de advisering over verbeteracties om in control te blijven. Business Intelligence zal binnen Laurens een steeds grotere rol krijgen. Het BI-team is gepositioneerd binnen de afdeling Informatisering & Automatisering. Samenwerking tussen I&A en F&C is van belang om te komen tot verdere versnelling van implementatie van dashboards, stuurinformatie en het gebruik van data. Ook ben je verantwoordelijk voor de doorontwikkeling richting rolling forecast.

### 3.3 Profiel

Voor deze mooie, brede en uitdagende rol zijn wij op zoek naar een ervaren en verbindende manager Finance & Control die zich gemakkelijk beweegt binnen een organisatie in verandering en waar ruimte is om te bouwen.



De manager Finance & Control is een stevige, open en vernieuwende persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking te realiseren en partnerships aan te gaan.

Met een moderne en actuele kijk op financiën geef je samen met de afdeling verder vorm aan een stevige F&C positie in de organisatie. Je bent laagdrempelig en organisatiebreed makkelijk benaderbaar. Je toont leiderschap, hebt natuurlijk overzicht, stelt prioriteiten, brengt focus en bent besluitvaardig. Ook vanuit bedrijfs- en organisatiekundig perspectief ben je een stevige gesprekspartner richting de raad van bestuur en binnen het DT. Je spreekt aan waar nodig, durft gevoeligheden op tafel te leggen, bent proactief, concreet, doelgericht en koersvast. Verwachtingsmanagement is je tweede natuur, je denkt in kansen en relativeert waar nodig.

We zijn op zoek naar een manager met visie op (zorg)financiën, die mensen op alle niveaus kan inspireren, motiveren en meekrijgen. Iemand met een helicopterview, die het overzicht en de rust kan bewaren en focus legt op duurzaamheid, groei en professionalisering. Als leidinggevende ben je inspirerend, kun je het team mee krijgen in de veranderingen en geef je hen vertrouwen en verantwoordelijkheid. Je bent coachend, transparant en benaderbaar. Je weet wat er speelt binnen de afdeling. Je bent open, eerlijk en nuchter, maar kunt ook zakelijk zijn en duidelijke grenzen trekken. Je hebt kennis van zowel cijfers als veranderprocessen, je bent analytisch onderlegd en kunt financiële zaken op een begrijpelijke manier vertalen voor je collega DT-leden. Je bent organisatiesensitief, krijgt zaken voor elkaar en zet in op teamontwikkeling en inhoud. Je bent gewend de rol van sparringpartner voor de raad van bestuur en je collega's te vervullen.

Met een gezonde dosis humor en vol enthousiasme ben jij bereid je, samen met je betrokken collega's, dagelijks in te zetten voor deze dynamische, uitdagende en informele organisatie binnen het complexe zorglandschap. Je brengt een financieel strategisch, bedrijfskundig inzicht mee dat helpt om strategische bedrijfsvoeringvraagstukken aan te pakken en de organisatie financieel gezien duurzaam klaar te maken voor toekomst.

## Profieleisen

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur een vakgerichte/specialistische registercontroller/accountant opleiding op academisch niveau.
- ▶ Ervaring binnen een (ouderen)zorg organisatie is een pré.
- ▶ Vakinhoudelijk expertise, beschikt over een gedegen financiële achtergrond.
- ▶ Brede kennis van en ervaring met financiële en bedrijfsvoering processen op strategisch niveau.
- ▶ Ervaring met (financiering) van complexe vastgoedprojecten is een pré.
- ▶ Bekend met de dynamiek van de directietafel, ervaren en comfortabel binnen een grote en complexe omgeving met inherente krachtenvelden.
- ▶ Ruime managementervaring evenals ervaring met veranderprocessen.
- ▶ Communicatief sterk, in staat om op alle niveaus goede contacten te onderhouden.

## 4. Wat biedt Laurens?

- ▶ 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.
- ▶ Een fulltime dienstverband van 36 uur per week.
- ▶ 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 de periode van **week 44 en 45**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 46** 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 de opdrachtgever in **week 47**.

Na het bepalen van de shortlist vindt een HFM potentieel onderzoek plaats, waarin gekeken wordt naar competenties, drijfveren en learning agility. Na de selectiegesprekken voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) optioneel een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Voor deze functie is het tenslotte van belang een positieve Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te kunnen overleggen.

Laurens nodigt iedereen uit die zich herkent in het profiel, de visie en ambitie onderschrijft en daaraan bij wil dragen om te solliciteren.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 december 2023.

### Contactgegevens

Deze procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel, senior adviseur executive search en Robin de Boer, research consultant. Voor vragen zijn zij bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

### Over de inzet van videobellen vanuit Leeuwendaal

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.