

# TOEZICHT OP STICHTING LAURENS

## Visie van de Raad van Toezicht van Stichting Laurens

Februari 2023

### Ons kader

De vigerende Governancecode voor de zorg vormt ons professionele kader.

### Onze drijfveren

De duizenden Rotterdammers die in hun dagelijkse leven voor korte, langere of zelfs onbepaalde tijd afhankelijk zijn van Laurens, rekenen op goede zorg, ondersteuning en persoonlijke aandacht. Hun behoefte en verwachtingen vormen de drijfveer voor ons werk. Bron van onze motivatie is evenzeer de rol die Laurens als grote werkgever te vervullen heeft: het bieden van zinvol (betaald) werk, opleiding en perspectief aan zijn zittende en toekomstige medewerkers.

### Scope van onze visie

We zijn werkgever voor de Raad van Bestuur, adviseur en toezichthouder tegelijk. De verdeling van onze aandacht en de intensiteit waarmee we deze rollen invullen, zijn situationeel bepaald. Ze bewegen mee met de behoeften en noden van de cliënten van Laurens, de situatie waarin de organisatie zich bevindt en de verwachte relevante ontwikkelingen in stad, regio en landelijk.

### Laurens: recente verleden en toekomst

De strategie van Laurens van de afgelopen jaren was vooral gericht op het sterker en toekomstbestendig maken van de organisatie na de crisis. Geconcludeerd is dat hierin grote stappen zijn gezet, maar dat gezien alle uitdagingen waar de zorg mee te maken heeft en de behoefte aan een toekomstbestendige ouderenzorg Laurens visie en richting nodig heeft om te kunnen bewegen. We staan aan de vooravond van belangrijke wijzigingen in de manier waarop de ouderenzorg en de zorg voor kwetsbaren in de samenleving geleverd zal worden. De toenemende zorgvraag en het tekort aan medewerkers vragen anders werken en nieuwe oplossingen. Dit heeft geleid tot het formuleren van een hernieuwde focus op de toekomst bestaande uit de pijlers:

1. zelfredzaamheid & regie  
Samen met de cliënt wordt bepaald wat waardevol is. Laurens is er alleen als het echt nodig is. Het principe is zelf, tenzij..... Informele zorg is de basis en de inzet van technologie en e-health is vanzelfsprekend.
2. drempelloze zorg  
Ongeacht waar de cliënt woont of verblijft onze zorg en diensten sluiten naadloos aan. We werken interdisciplinair samen en over domein- en organisatiegrenzen heen.
3. langer thuis  
We ontwikkelen nieuwe vormen van zorg en diensten en passen ons huidige aanbod aan om zoveel mogelijk cliënten thuis te kunnen helpen.
4. werkplezier  
Medewerkers krijgen het vertrouwen en de ruimte om hun vak uit te oefenen, onderlinge verbinding wordt gestimuleerd en medewerkers worden ontzorgd in hun werk.
5. dé opleider  
Medewerkers worden gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen. Laurens profileert zich steeds meer als dé opleider, ook om in de krappe arbeidsmarkt het verschil te kunnen maken: werken, ontwikkelen en groeien bij Laurens.

Belangrijke randvoorwaarden zijn innoveren, duurzame oplossingen, ontwikkeling vastgoed en voldoende investeringsruime.

De Raad van Toezicht onderschrijft de strategie en ziet het als zijn taak om nauwgezet te volgen of de strategische plannen tot beoogde resultaten leiden en de veelal in projecten tot stand gebrachte en nog te brengen resultaten geadopteerd en duurzaam geïmplementeerd worden.

### **Onze speerpunten**

Bovenstaande context in aanmerking genomen, richten we ons op onderstaande speerpunten. In onze werkwijze beperken we ons niet tot kennis nemen van harde informatie, maar halen en ontvangen we signalen, in contacten met de medezeggenschapsorganen, door het incidenteel bijwonen van directie-/medewerkersbijeenkomsten en het afleggen van werkbezoeken.

Notabene: waar in onderstaande de uitdrukking “wij zien toe op...” wordt gebruikt, impliceert dit ons functioneren als adviseur, toezichthouder en werkgever.

- *Cliënten en hun welbevinden*  
Cliënten en hun welbevinden vormen het bestaansrecht van Laurens. We helpen mensen zo prettig en respectvol mogelijk oud worden. Het sociale netwerk speelt hierbij een belangrijke rol. We zien er dan ook op toe dat cliënten en hun naasten gehoord en geconsulteerd worden en invloed hebben op de zorg.
- *Medewerkers en organisatie*  
Zonder voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, geen goede zorg. Een steeds grotere uitdaging gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. We zien er op toe dat het bestuur verschillende wegen bewandelt voor toename van instroom van eigen medewerkers, het beperken van uitstroom en verzuim en het voeren van effectief capaciteitsbeleid. We zien er op toe dat er ook persoonlijke aandacht voor de medewerker is, gewerkt wordt aan de binding met Laurens en er geluisterd wordt naar ervaringen en ideeën van medewerkers. We zien er op toe dat medewerkers veiligheid en geborgenheid ervaren, zodat reflectie en transparantie weer tot het gedragsrepertoire gaan behoren.  
Onze (schaarser wordende) professionals zullen steeds vaker niet alleen verantwoordelijk kunnen zijn voor de oplossing van de vraag van de cliënt. De uitdaging is om de regie van het welzijn van ouderen zo veel mogelijk bij henzelf en hun sociale netwerken te beleggen en de professionele zorg aanvullend te laten zijn. Mantelzorg, de sociale omgeving en vrijwilligers zijn dan samen met professionele hulp verantwoordelijk voor de zorg voor ouderen. We zien er op toe dat mantelzorgers en vrijwilligers gezien, gekend en gewaardeerd worden.
- *Kwaliteit van zorg*  
Laurens wil continu leren en werken aan kwaliteit. Continue kwaliteitsverbetering gaat pas echt werken als medewerkers weten hoe het er voor staat en ook de vaardigheden hebben om op basis daarvan succesvol verbeteracties in te zetten. Kwaliteitsverbetering door het stimuleren en helpen van collega's in het verbeteren van het eigen werkproces en het verbeteren van de kwaliteitsinformatie zijn dan ook twee belangrijke hoofdthema's. We zien toe op betrouwbaarheid van de informatie en verzamelen ook soft signals op de werkvloer. We zien er op toe dat de organisatie leert van fouten en maatregelen neemt als deze fouten vermijdbaar zijn door te laten sturen op kwaliteitsindicatoren. Tenslotte zien we er op toe dat de professionele

structuur een zichtbare bijdrage levert aan het ontwikkelen en bewaken van zorgkwaliteit.

- *Gezond rendement*  
We zien er op toe dat dat het beleid gericht is op een gezonde bedrijfsvoering en een gezonde financiële positie.
- *Vastgoed*  
Laurens heeft veel locaties, zowel in eigendom als huur. Plannen zijn in uitvoering, danwel voorbereiding om de locaties te laten aansluiten bij de veranderende woonwensen. Daarnaast wordt het strategisch vastgoedplan herijkt, zodat het aansluit bij de strategie 2030. We zien erop toe dat de plannen voor alle Laurens-locaties worden verbonden met gegevens over demografische ontwikkelingen, aanwezigheid en mogelijke concurrentie van andere zorgaanbieders en verwachte woonwensen van de klanten in de ( nabije) toekomst.
- *Risicomanagement*  
We verwachten van bestuur en directie professioneel en zichtbaar risicomanagement. We zien er op toe dat risicomanagement onderdeel uitmaakt van het integraal leidinggeven en besturen en daarmee een vast onderdeel is van de P&C-cyclus.
- *Bedrijfsvoering*  
We zien er op toe dat Laurens een balans vindt tussen lokale vrijheden die noodzakelijk zijn om tegemoet te komen aan de eigenheid van de cliënten en medewerkers én voortvarende implementatie van Laurens brede kaders die noodzakelijk zijn voor de efficiënte inzet van mensen en middelen.
- *Maatschappelijk perspectief*  
We zien er op toe dat Laurens participeert in relevante netwerken en nieuwe netwerkrelaties opbouwt en onderhoudt, gericht op innovatie en het toegankelijk houden van zorg- en dienstverlening aan ouderen.

En tenslotte, maar niet in het minst, doen we er alles aan om te zorgen dat er een goed functionerend bestuur is. Zo hebben we oog voor de vitaliteit van de bestuurders. En zien we toe op een gezonde en constructieve samenwerking tussen bestuurders onderling en tussen bestuur en toezicht hetgeen bijdraagt aan het goed functioneren van de organisatie.