



Wervingsprofiel

Directeur Gezin, Kind en Buurt

‘Een bouwer met visie, verbindings- en executiekracht’

16 december 2025

Opdrachtgever gro-up

Adviseurs Bianca van Winkel
Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A07596

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Gro-up	3
2.1	Kinderopvang, buurtwerk, jeugdhulp en kraamzorg	3
2.2	Dichtbij, energiek en waardevrij	4
2.3	Kijk op groei	4
2.4	Twee bewegingen	4
2.5	Organisatiestructuur	5
2.6	Samenwerken met opdrachtgevers en partners om ontwikkelkansen te bieden voor kind, gezin en buurt	6
3.	De functie van Directeur Kind, Gezin en Buurt	6
3.1	Grote diversiteit aan ontwikkelingen en opgaven	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	7
3.3	Een bouwer met visie, verbindingskracht en executiekracht.	7
4.	Maak impact. Bouw mee aan een organisatie die het verschil maakt voor kind, buurt en gezin	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 Kind, Gezin en Buurt bij gro-up, een organisatie die midden in de leefwereld van kind, gezin en buurt staat. Met een uniek concept verenigt gro-up kraamzorg, jeugdhulp, kinderopvang en buurtwerk onder één dak. Deze positie biedt unieke kansen om écht verschil te maken.

In een fase van verdere professionalisering en ontwikkeling zoekt gro-up een directeur Kind, Gezin en Buurt die wil bouwen aan toekomstbestendige zorg en ondersteuning, dichtbij kind, gezin en buurt en met zichtbare impact. In deze functie ben je integraal verantwoordelijk als lid van het directieteam en geef je leiding aan de domeinen kraamzorg en jeugdhulp. Je stapt in een organisatie die sterk in beweging is, met teams die betrokken, kundig en gedreven zijn om te ontwikkelen.

In dit wervingsprofiel lees je meer over gro-up, de strategische koers en de visie Kijk op groei, de belangrijkste opgaven en uitdagingen binnen kraamzorg en jeugdhulp en de rol die jij daarin kunt spelen. Hiernaast gaan we in op de gewenste ervaring en competenties, en een toelichting op de selectieprocedure.

We hopen dat dit profiel je inspireert om te onderzoeken of deze betekenisvolle en uitdagende rol bij jou past en kijken uit naar jouw reactie. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [gro-up](https://www.gro-up.nl).

2. Gro-up

2.1 Kinderopvang, buurtwerk, jeugdhulp en kraamzorg

gro-up zorgt dagelijks dat kinderen en jongeren de juiste handvatten en ervaringen aangereikt krijgen om zich te ontwikkelen tot evenwichtige en zelfstandige mensen. Door actief te zijn in vier werkvelden die op elkaar aansluiten, elkaar overlappen én elkaar versterken (kraamzorg, kinderopvang, jeugdhulp en buurtwerk) verbindt gro-up kind, gezin, buurt en organisaties. Zo ontdekken zij wat hun kracht is en leren zij hoe ze deze kunnen inzetten. De ambitie is dat iedereen opgroeit met als doel dat je het mooiste uit jezelf kunt halen.

gro-up is een jonge, ambitieuze en maatschappelijke organisatie die in korte tijd een sterke beweging heeft gemaakt richting een herkenbare, verbindende speler in het brede sociale domein. Hoewel de organisatie in 2022 officieel is ontstaan uit vijftien organisaties in kinderopvang, buurtwerk, jeugdhulp en later ook kraamzorg, bouwt gro-up voort op tientallen jaren ervaring. Die rijke geschiedenis wordt gevoed door de kennis, expertise en bevlogenheid van ruim 3.000 collega's die dagelijks bijdragen aan de ontwikkeling van kind, gezin en buurt.

De afgelopen jaren stonden in het teken van verbinden: verbinden binnen de organisatie, tussen de domeinen, met partners en opdrachtgevers, en vooral: met kinderen, ouders en buurten. gro-up is aanwezig in bijna 350 locaties in Zuid-Holland en de regio Utrecht. Dat varieert van kraamhotels tot kinderdagverblijven, van ambulante jeugdhulp tot jongerenwerk op straat, en van BSO's tot buurthuizen. Die aanwezigheid maakt gro-up een vanzelfsprekende verbinder in de wijk, dicht bij de leefwereld van gezinnen, bewoners en kinderen.

Met deze stevige basis positioneert gro-up zich steeds meer als een organisatie die domeinen overbruggt en de pedagogische basis versterkt door krachten te bundelen. Partners zoals gemeenten, verzekeraars en scholen herkennen gro-up als een deskundige, vernieuwende en toegankelijke partij. De rol van gro-up als integraal werkende organisatie wordt daarmee zichtbaar en gewaardeerd in een steeds complexer sociaal-maatschappelijk veld.

2.2 Dichtbij, energiek en waardevrij

Drie waarden vormen de grondslag voor de manier waarop medewerkers met kinderen, ouders, collega's en partners omgaan:

- ▶ **Dichtbij:** gro-up staat letterlijk én figuurlijk dicht bij de wijk, de mensen en hun leefwereld. De organisatie voelt de unieke sfeer van buurten aan en sluit aan op wat er lokaal speelt.
- ▶ **Energiek:** medewerkers van gro-up stimuleren, inspireren en moedigen aan. Groei vraagt om nieuwsgierigheid, initiatief en creativiteit; eigenschappen die in alle teams duidelijk aanwezig zijn.
- ▶ **Waardevrij:** gro-up kijkt zonder oordeel, luistert zonder voorwaarden en is er voor iedereen. Verschillende achtergronden, leefstijlen en situaties worden met openheid benaderd.

2.3 Kijk op groei

gro-up heeft een heldere en toekomstgerichte visie op de ontwikkeling van kind, gezin en buurt. In de Visie 2030 staat centraal dat gro-up in 2030 dé partner wil zijn in het identificeren en bouwen aan de ideale omstandigheden voor kind, gezin en buurt. Dat betekent dat de organisatie niet alleen een betekenisvol aanbod levert, maar ook actief meebouwt aan de leefwereld waarin kinderen en jongeren opgroeien. Deze visie is gebaseerd op de overtuiging dat kinderen alleen kunnen floreren wanneer ook hun omgeving in balans is. Daarom kijkt gro-up altijd naar de totale context: het gezin, de buurt, de school en de sociale netwerken – offline én online.

De pedagogische visie “Kijk op groei” vormt hiervoor het fundament. Binnen deze visie beziet gro-up de ontwikkeling van een kind binnen de bredere context: het geheel aan contacten, sociale relaties en leefomgevingen die bijdragen aan het opvoeden, opgroeien en ontwikkelen van kinderen. Dit gedeelde perspectief helpt alle professionals uit verschillende domeinen, , om vanuit dezelfde grondhouding en taal naar ontwikkeling te kijken. Daardoor ontstaat samenhang, herkenbaarheid en vertrouwen voor gezinnen en partners, en wordt het eenvoudiger om kinderen en ouders tijdig en op de juiste manier te ondersteunen.

2.4 Twee bewegingen

De strategische koers van gro-up maakt duidelijk hoe de organisatie haar visie in de komende jaren wil realiseren. De strategie bestaat uit twee hoofdbewegingen, die richting geven aan de ontwikkeling van de organisatie richting 2030.

De eerste beweging richt zich op het laten groeien van kind, gezin en buurt op elke stap van het groeipad. gro-up ontwikkelt en versterkt een betekenisvol, samenhangend aanbod dat aansluit op verschillende fases in de ontwikkeling van kinderen en gezinnen. Door op logische plekken vindbaar te zijn – in de wijk, op scholen, in digitale omgevingen en in netwerken – ontstaat een stevige basis voor preventie, normalisering en vroegsignalering.

De tweede beweging benadrukt gro-up als partner voor gemeenten, zorgverzekeraars en andere opdrachtgevers in het creëren van de ideale omstandigheden. gro-up investeert in nauwe samenwerking in het sociale domein, deelt kennis, werkt datagedreven en draagt actief bij aan beleidsontwikkelingen, programma's en innovaties rondom gezond en kansrijk opgroeien.

Deze strategische richting wordt vertaald in vijf thema's die richting geven aan het dagelijks werk:

- ▶ Wij, gro-uppers, zijn het hart van de organisatie: professionele, betrokken medewerkers vormen de basis voor kwaliteit en ontwikkeling.
- ▶ Kijk op groei is het inhoudelijke fundament: één gedeelde pedagogische visie voor alle domeinen.
- ▶ Wij bieden betekenisvol aanbod voor kind, gezin en buurt: samenhangend, toegankelijk en afgestemd op de ontwikkelbehoeften.
- ▶ Wij zijn vindbaar op logische plekken: aanwezig en zichtbaar in de leefwereld van kinderen en gezinnen.
- ▶ Via kennisdelen zijn wij voorlopers in het maatschappelijke veld: gro-up draagt actief bij aan innovatie, beleidsvorming en samenwerkingsverbanden.

Samen bepalen deze bewegingen en thema's de route waarop gro-up haar visie tot 2030 realiseert en haar maatschappelijke meerwaarde verder versterkt.

2.5 Organisatiestructuur

gro-up kent een overzichtelijke en betrokken governance. De raad van toezicht, bestaande uit vijf leden, houdt toezicht op de tweehoofdige raad van bestuur.

De raad van bestuur stuurt de directie aan, bestaande uit:

- ▶ Vier directeuren Kind, Gezin en Buurt
- ▶ Directeur Bedrijfsvoering
- ▶ Directeur Governance & Ontwikkeling
- ▶ Directeur Merk, Marketing en Communicatie
- ▶ Directeur Mens en Organisatie

De vier directeuren directeur Kind, Gezin en Buurt zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de domein overstijgende samenwerking, kennisdeling en verbinding. Deze collegiale vorm van leiderschap vraagt om samenwerking, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel. Elke directeur heeft daarnaast een eigen aandachtsgebied: twee directeuren richten zich samen op de kinderopvang, een op buurtwerk. De vacante positie betreft kraamzorg en jeugdhulp, twee werkterreinen die dicht bij het dagelijks leven van kind en gezin staan en waarin de kwaliteit van relaties, continuïteit van zorg en preventie centraal staan.

Kraamzorg

gro-up Kraamzorg ondersteunt ouders en hun pasgeboren baby in de eerste dagen na de bevalling, zowel thuis als in vier geboortecentra in Rotterdam en Den Haag. De organisatie telt ongeveer 250 medewerkers en werkt met twee regiomanagers die zeven teamleiders aansturen. Naast thuiszorg en zorg in de geboortecentra biedt gro-up ook kraamzorghotels voor extra comfort en professionele begeleiding.

Jeugdhulp

gro-up Jeugdhulp ondersteunt kinderen, jongeren en gezinnen die te maken hebben met opvoed- of opgroevragen, of met psychische problematiek. De organisatie bestaat uit ongeveer 50 medewerkers en wordt aangestuurd door één regiomanager.

2.6 Samenwerken met opdrachtgevers en partners om ontwikkelkansen te bieden voor kind, gezin en buurt
gro-up opereert in een uitdagend en tegelijkertijd kansrijk sociaal domein. Maatschappelijke ontwikkelingen hebben directe invloed op het werk. De druk op gemeenten door het naderende ravijnjaar 2026, de herijking van het Gemeentefonds en oplopende tekorten in zowel jeugdhulp als publieke voorzieningen zorgen voor financiële krapte. Arbeidsmarktkrapte, verzuim en hoge werkdruk leveren uitdagingen op bij het aantrekken en behouden van medewerkers. Hierdoor staan preventieve programma's en basisvoorzieningen, zoals buurtwerk steeds vaker onder druk, terwijl juist deze voorzieningen bijdragen aan het voorkomen van zwaardere zorg.

Tegelijkertijd ziet gro-up een toenemende vraag naar integrale ondersteuning dichtbij huis. Ontwikkelingen binnen de geboortezorg, kinderopvang en jeugdhulp vragen om nieuwe manieren van samenwerken. De geboortezorg staat onder druk door personeelstekorten, waardoor kraamhotels — een specialisme van gro-up — een belangrijke rol spelen in het borgen van toegankelijkheid. In de kinderopvang verandert wet- en regelgeving en wordt inkomensonafhankelijk vergoeden vanaf 2027 voorbereid, wat naar verwachting leidt tot een grotere vraag. Dat stelt eisen aan personeel, huisvesting en innovatie.

Ook binnen de opvoedomgeving ontstaan nieuwe uitdagingen: van polarisatie en prestatiedruk tot digitalisering en de invloed van sociale media. Gezinnen zoeken naar houvast en gemeenschappen naar manieren om verbinding te houden. In die context wordt het steeds belangrijker dat organisaties zoals gro-up stevig aanwezig zijn in de wijk en de rol van verbindend partner vervullen.

Al deze uitdagingen vragen om intensieve samenwerking, kennisdeling en verbinding tussen kraamzorg, kinderopvang, jeugdhulp en buurtwerk: dat wat maakt dat gro-up uniek gepositioneerd is. Ook vraagt het om krachtige, zichtbare en verbindende leiding die de integraliteit borgt en ontwikkelt. gro-up implementeert duidelijke managementstructuren en legt de nadruk op kwaliteit, innovatie en data-gedreven werken.

De organisatie schakelt strategisch en operationeel om gezonde bedrijfsvoering te realiseren in een complexe context met verschillende cao's en financieringsstromen. gro-up richt zich op duurzame inzetbaarheid, digitalisering en het bevorderen van een open, lerende cultuur. gro-up versterkt integraal leiderschap en professionaliseert processen door reflectie op de bouwstenen van de Kijk op groei.

3. De functie van Directeur Kind, Gezin en Buurt

3.1 Grote diversiteit aan ontwikkelingen en opgaven

De nieuwe directeur Kind, Gezin en Buurt heeft een focus op Kraamzorg en Jeugdhulp. Er speelt veel binnen beide aandachtsgebieden en je stapt echt op een rijdende trein. De eerder beschreven algemene uitdagingen voor gro-up zien er meer specifiek voor Kraamzorg en Jeugdhulp als volgt uit:

► Personeelstekorten en behoud

Het aantrekken én behouden van voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde kraamverzorgenden en jeugdhulpprofessionals, vormt een grote uitdaging. Dit vraagt om het versterken van werkplezier, vitaliteit en ontwikkelperspectief van medewerkers, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven in een krappe arbeidsmarkt.

► Transformatie en innovatie

- Kraamzorg: Binnen Kraamzorg ligt de focus op het verder optimaliseren van de geboorteketen en het versterken van de intramurale kraamzorg, in nauwe samenwerking met de belangrijkste ziekenhuizen in het werkgebied. Het gaat om het creëren van de best mogelijke omstandigheden rondom geboortes, inclusief situaties met medische of sociale complexiteit, en om de doorontwikkeling van de kraamzorg. Dit vraagt om intensieve afstemming met zorgverzekeraars, ziekenhuisbestuurders, verloskundigen en gemeenten.

De huidige dynamiek is deels te verklaren vanuit de overname van enkele jaren geleden en het bredere landelijke beeld van de kraamzorg, met ervaren werkdruk, zorgen over beloning en processen en systemen die verdere optimalisatie vragen. Teams hebben behoefte aan aandacht en een luisterend oor, gecombineerd met duidelijke, consistente sturing: hard op inhoud en zacht in de relatie. Tegelijkertijd is er noodzaak om sterker naar buiten te kijken en tijdig af te stemmen met ketenpartners.

- Jeugdhulp: hier ligt de opdracht in het neerzetten van optimale en toekomstbestendige ondersteuning binnen beperkte middelen en capaciteit. Uiteraard samen met gemeenten, primair onderwijs, collega-organisaties en het jongeren- en tienerwerk. Dit vraagt om heldere keuzes en focus. Teams werken relatief zelfstandig en er is recent een leidinggevende laag ingevoerd. De komende periode staat in het teken van verdere professionalisering, het versterken van kaders en het creëren van een stevig fundament voor duurzame ontwikkeling.

► Financieel en bestuurlijk

De directeur opereert in een bestuurlijke omgeving met uiteenlopende kaders van gemeenten, zorgverzekeraars en de rijksoverheid. Met verschillende financieringsstromen (aanbestedingen en subsidies in de jeugdhulp en contractering door zorgverzekeraars in de kraamzorg) is het essentieel om financieel strategisch te sturen. De kern ligt in het bewaken van een gezonde balans tussen betaalbaarheid, bereikbaarheid en kwaliteit. Daarbij zorgt de directeur voor transparante verantwoording en robuuste stuur- en managementinformatie om zowel strategische als operationele keuzes te ondersteunen.

► Samenwerking en ketenaanpak

De directeur speelt een centrale rol in het verbinden van kind, gezin en buurt, en in het versterken van samenwerkingen binnen én buiten gro-up. Door partnerschappen te verdiepen en ketens te versterken wordt een samenhangende aanpak mogelijk die kinderen, jongeren en gezinnen optimaal ondersteunt.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als directeur Kind, Gezin en Buurt ben je samen met je drie collega-directeuren Kind, Gezin en Buurt en de staf directeuren verantwoordelijk voor de domein overstijgende samenwerking, kennisdeling en verbinding. Jij bent voor Kraamzorg en Jeugdhulp verantwoordelijk voor strategie, kwaliteit, innovatie en samenwerking in die eigen domeinen. Jouw kerntaak is het organiseren van toegankelijke, toekomstbestendige en kwalitatieve goede zorg, ondanks de schaarste in middelen en personeel. Je werkt op in een diverse omgeving met verschillende stakeholders, wetgeving en CAO's op het snijvlak van zorg, gemeenten, verzekeraars, politiek en maatschappelijke partners. Ook intern heb je te maken met een brede range aan doelgroepen, bijvoorbeeld vanwege verschillende typen personeel bij Kraamzorg en Jeugdzorg.

In aansluiting op de strategie van gro-up zorg je voor samenwerking binnen en tussen je teams en met de andere bedrijfsonderdelen. Je zorgt ervoor dat medewerkers prettig kunnen werken en de teams goed kunnen functioneren. Uiteraard ben je eindverantwoordelijk voor de P&C cyclus van jouw teams en locaties. Dat betekent het behalen van de financieel gestelde doelen en budgetten. In relatie tot deze budgetten ben je eindverantwoordelijk voor het tijdig en correct aanleveren van de financiële data voor de business controlling. Eén en ander in nauwe afstemming met het management.

3.3 Een bouwer met visie, verbindingskracht en executiekracht.

Wij zoeken een *ondernemende en strategische leider* die kansen ziet en deze weet om te zetten in strategische keuzes voor de toekomst en zorgt dat deze in de dagelijkse praktijk worden gerealiseerd. Innovatie zit in jouw DNA: je denkt vooruit, durft te experimenteren en hebt een scherp oog voor maatschappelijke ontwikkelingen die impact hebben op onze organisatie.

Stakeholdermanagement is voor jou vanzelfsprekend. Je beweegt soepel in een complex krachtenveld, weet belangen te verbinden en bent zakelijk sterk in onderhandelingen. Je hebt een helicopterview, behoudt overzicht en schakelt moeiteloos tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau. Wendbaarheid en flexibiliteit kenmerken jouw stijl.



Als *verbinder* luister je goed, inspireer je anderen en creëer je draagvlak. Tegelijkertijd ben je *koersvast*: je bent duidelijk over verwachtingen, resultaten en gewenst gedrag. Je combineert *veranderkracht* met *executiekraacht*: je bouwt, zet door en geeft richting, terwijl je ruimte en verantwoordelijkheid biedt aan je team. Je bent *integer en transparant*, kunt omgaan met druk en tegengestelde belangen en blijft altijd oplossingsgericht. *Samenwerking* staat centraal in jouw aanpak, maar je bent ook *besluitvaardig* wanneer dat nodig is. Wat jou drijft? *Bevlogenheid* voor de missie en strategie. Je wilt het mooiste uit ieder kind halen en gaat echt aan op de inhoud. Met jouw energie en overtuigingskracht, geef je richting aan een organisatie die toekomstgericht en maatschappelijk relevant is.

Verder voldoet de directeur Kind, Gezin, Buurt aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ervaring als directeur of als strategisch manager in een grote zorgorganisatie (thuiszorg, kraamzorg, ouderenzorg). Ervaring met leidinggeven aan (operationeel) leidinggevenden.
- ▶ Bij voorkeur een bredere achtergrond: ervaring met verschillende sectoren/ domeinen/ financieringsvormen, snel ingewerkt in een nieuw domein/ organisatie.
- ▶ Aantoonbaar succesvol in verander- en/of ontwikkeltrajecten en realiseren van samenwerkingsrelaties.
- ▶ Bewezen dat je een netwerk kunt bouwen en onderhouden, je bent een netwerker pur sang.

4. Maak impact. Bouw mee aan een organisatie die het verschil maakt voor kind, buurt en gezin

Je stapt in een unieke organisatie in Nederland met een prachtige visie en missie. Hier maak jij echte impact voor kind, gezin en buurt. Samen werk je aan één ideaal: iedereen de ruimte geven om het mooiste uit zichzelf te halen. Dit is geen gespreid bed, maar juist een uitdagende functie in een belangrijke fase.

De organisatie is krachtig, ambitieus en volop in ontwikkeling. Er is veel te doen, maar je staat er niet alleen voor: je werkt samen met zelfstartende, innovatieve en gepassioneerde professionals die klaar zijn om met jou de volgende stap te zetten. Je krijgt de kans om te bouwen en te vernieuwen in een omgeving die maatschappelijk relevant is en waar jouw visie en leiderschap het verschil maken.

Wat biedt gro-up?

- ▶ Een salaris dat past bij de zwaarte van de functie, afhankelijk van ervaring maximaal €130.000,-- bruto per jaar (36 uur en inclusief vakantiegeld en 13^e maand).
- ▶ Een bedrijfsauto behoort tot de mogelijkheden.
- ▶ Een solide pensioenregeling via Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

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 2 en 3**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 4** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij gro-up.

2 Selectiegesprekken door gro-up

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in **week 5**. Vervolggesprekken met de selectie- en adviescommissie vinden plaats in **week 6**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

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

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 [gro-up](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Corinne van der Salm, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).