



Wervingsprofiel

Directeur Mens & Organisatie

'Verbindend strategisch leider met mensgerichte veranderkracht om voor Careyn het verschil te maken'

23 april 2026

Opdrachtgever Careyn

Adviseurs Irene Vervelde

Aanvraagnummer A07975

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Careyn	3
2.2	Organisatiestructuur	3
2.3	Ontwikkelingen	4
3.	De functie van directeur M&O	4
3.1	De opgave	4
3.2	De M&O-visie: Jij op 1	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt Careyn?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Mens en Organisatie bij Careyn. Met dit wervingsprofiel willen we je graag enthousiasmeren en inzicht geven in de mooie organisatie die Careyn is en deze prachtige vacature! We geven een schets van deze organisatie in transitie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. We zien je reactie graag tegemoet.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Careyn](#) en [werkenbijcareyn.nl](#)

2. De organisatie

2.1 Careyn

Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van haar cliënten. De focus van Careyn ligt op de zorg voor ouderen, thuis en in haar huizen. Daarnaast wordt revalidatiezorg geboden. Circa 6.000 vakbekwame en betrokken medewerkers staan klaar om hulp en ondersteuning te bieden aan circa 8.000 cliënten. Samen met andere zorgverleners, vrijwilligers, mantelzorgers en buurt- en wijkbewoners.

‘Careyn, samen nabij’ is de kortste samenvatting van de missie van Careyn. Zij wil één van de meest gewaardeerde partners zijn in het optimaliseren van de ervaren kwaliteit van leven van ieder mens; altijd in nabijheid en zoveel mogelijk op de wijze én de plek die de mens zelf verkiest. Zelfredzaamheid, eigen regie en onafhankelijkheid staan daarbij centraal.

Medewerkers van Careyn laten zich leiden door de vraag: 'wat doet er voor u (nog) echt toe?!'. Er is altijd oog voor de mens 'erachter' en er wordt bijgedragen aan het realiseren van verlangens en behoeften, thuis, samen met naasten en dierbaren. Thuis is voor iedereen anders. Het is een gevoel dat los staat van een fysieke ruimte: het gaat om een veerkrachtig en betekenisvol leven, met eigen regie en zo zelfstandig en onafhankelijk als mogelijk. Dát wil Careyn bevorderen.

Careyn investeert nadrukkelijk om een zichtbaar, bevlogen en betrokken management in te richten, te bemensen en te borgen. Careyn ambieert één van de beste werkgevers te zijn. Mensen waarderen de ruimte en mogelijkheden die ze bij Careyn krijgen voor groei en ontwikkeling. Ze waarderen ook de maatschappelijke bijdrage, gebaseerd op aansprekende idealen.

Careyn is actief in de provincies Utrecht en Zuid-Holland. Het werkgebied van Careyn is verdeeld in vijf districten (Delft Westland Oostland/Nieuwe Waterweg Noord (DWO/NWN), de Waarden, Zuidwest Kust, Utrecht West en Utrecht Stad) en is daarmee één van de grootste zorgorganisaties van Nederland. In dat opzicht wil zij ook graag toonaangevend worden. Elk district heeft verschillende locaties en zorgteams. Wijkverpleging wordt in 20 gemeenten aangeboden. Om de bewoners en cliënten te helpen bij het versterken van hun zelfredzaamheid willen de zorgprofessionals van Careyn dicht bij de klant werken en hun leefomgeving kennen. De verantwoordelijkheid voor het verlenen van de zorg ligt bij de zorgteams in de wijken en op de zorglocaties.

2.2 Organisatiestructuur

De organisatie kent een raad van toezicht bestaande uit zes leden. Daarnaast is er een raad van bestuur met twee leden die samen een collegiaal bestuur vormen. Het directieteam bestaat uit vijf districtsdirecteuren, de directeuren van de ondersteunende diensten; directeur M&O, directeur Financiën & Control, directeur Vastgoed & Facilitair, manager ICT, manager communicatie en de bestuurssecretaris. Ook is de medezeggenschap binnen de organisatie geborgd via de Ondernemingsraad (OR), de Centrale Cliëntenraad (CCR) en de PatientAdviesRaad (PAR).

2.3 Ontwikkelingen

Als gevolg van de (dubbele) vergrijzing wordt de zorgvraag steeds groter. Tegelijkertijd kampt men met een toenemende en structurele krapte op de arbeidsmarkt. De grootste opgave van Careyn is dan ook: hoe houden wij de zorg solidair toegankelijk, kwalitatief goed en betaalbaar? 'Samen' is steeds meer het antwoord op de groeiende en meer complexe zorgvraag, de grote (maatschappelijke) vragen van deze tijd en het maatwerk dat Careyn wil leveren.

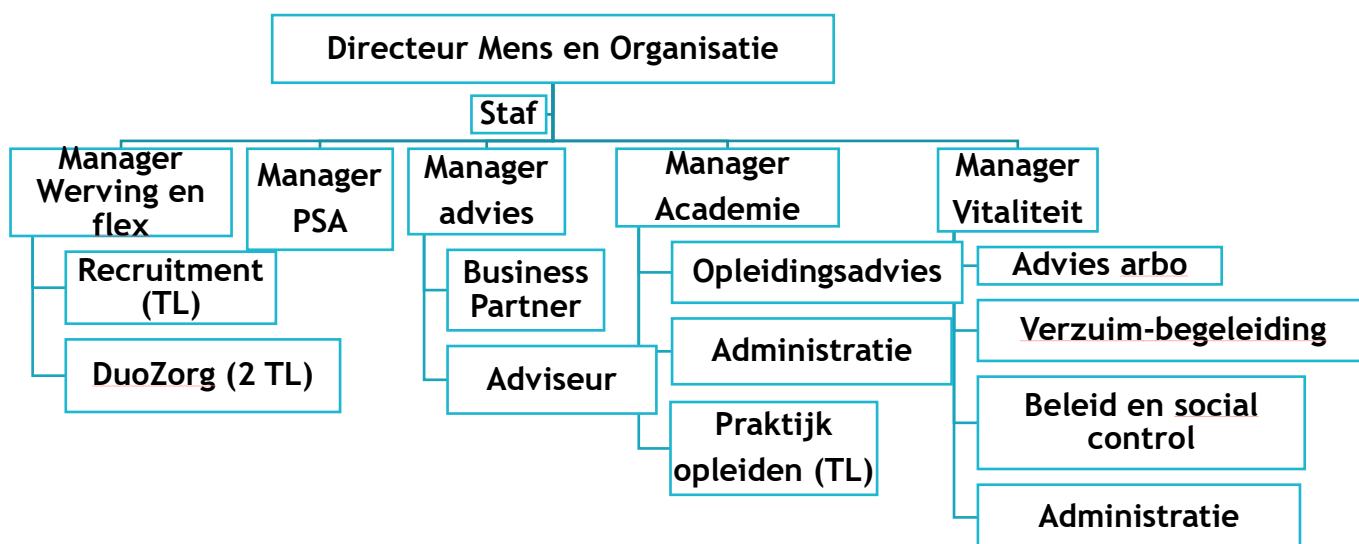
De organisatie heeft in 2025 de omslag gemaakt van een voornamelijk decentraal geleide organisatie naar 1 Careyn, met een centraal geleide serviceorganisatie die het primaire proces en de medewerkers zo goed mogelijk kan ondersteunen. Dit vraagt een cultuurverandering die enige jaren in beslag zal nemen.

In 2025 heeft Careyn haar missie en visie herijkt en de strategische koers 2026-2030 opgesteld.

De belangrijkste punten op M&O met betrekking tot de beweging die Careyn de komende jaren wil maken zijn:

- ▶ Goed werkgeverschap (o.a. reductie verzuim, terugbrengen inzet Zzp'ers, verhogen werk/privé balans, capaciteitsmanagement, verhogen sociale veiligheid, organiseren van meespraak en-zeggenschap).
- ▶ Anders Organiseren (o.a. herinrichting en harmonisatie span of attention, ontwikkelen leiderschapvisie en gedeeld leiderschap, verminderen administratieve lasten, duurzaamheid).

Organogram Directie Mens en Organisatie:



3. De functie van directeur M&O

3.1 De opgave

Als directeur Mens en Organisatie bij Careyn ontwikkel je de afdeling Mens & Organisatie door in het licht van de servicegerichte organisatie. Er zijn een nieuwe visie en strategie opgesteld en de afdeling is opnieuw ingericht. Je werkt, samen met je team, aan het versterken en uniformeren van de dienstverlening, de verdeling van taken en formatie en het versterken van de afdeling. Waar nodig zijn nieuwe functies opgesteld die in het vernieuwde functiehuis van Careyn worden opgenomen.

Door aan vijf programmalijnen te werken wordt de M&O-visie waargemaakt:

- 1 Aandacht en waardering; doel: aandacht en waardering aan collega's geven om hun werkplezier en betrokkenheid te vergroten en collega's te behouden.
- 2 Arbeidsmarkt; doel: streven naar een onderscheidend werkgeverschap waardoor voldoende collega's met hart voor de zorg worden aangetrokken.

- 3 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit; doel: streven naar vitale collega's die gezond zijn, verlaging ziekteverzuim en binden en boeien medewerkers.
- 4 Leiderschap en talentontwikkeling; doel: alle collega's kunnen zich continu ontwikkelen binnen een goed leerklimaat.
- 5 Uniform beleid en gebruiksvriendelijke systemen en processen; doel: de basis is op orde waardoor collega's door middel van uniform beleid en systemen, klantgericht en efficiënt ondersteund worden.

De binding met de organisatie en het primaire proces wordt geborgd door te werken met klantteams. Deze klantteams met vertegenwoordigers uit de verschillende M&O teams, werken nauw samen om een eenduidige en integrale dienstverlening vanuit Mens en Organisatie te bieden.

Ze spelen hierbij in op de ontwikkelingen in een district, delen de ontwikkelingen en uitdagingen van het bedrijfsonderdeel, trekken samen op waar mogelijk en spreken periodiek (gezamenlijk) het lijnmanagement.

3.2 De M&O-visie: Jij op 1

Samen staat men voor 1 Careyn, waar goede zorg, plezier in het werk en elkaar helpen, hand in hand gaan. Het zijn de mensen waarop Careyn drijft; zij vormen de spil van de organisatie. Iedereen die zich inzet voor Careyn is van belang (werknemer, student, inhuurkracht en vrijwilliger/mantelzorger). Samen wordt gewerkt aan een werkomgeving waarin het fijn, gezond en leuk is om bij Careyn te werken. De ambitie is om één van de beste werkgevers in de zorg te zijn, waarin alle collega's zich verbonden voelen en trots zijn om bij Careyn te werken, zowel nu als in de toekomst.

De directeur Mens en Organisatie is verantwoordelijk voor de aansturing van de managers Academie, Advies, PSA, Vitaliteit en Werving en Flex. De afdeling Mens en Organisatie bestaat uit circa 100 fte waar je indirect voor verantwoordelijk bent.

3.3 Profiel

De nieuwe directeur Mens en Organisatie herkent zich in het volgende profiel:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, achtergrond (deels) in human resources, mens en organisatie.
- ▶ Minimaal enkele jaren ervaring in een strategische, leidinggevende HR positie, in een grote complexe organisatie met een grote afdeling, bij voorkeur binnen de zorgsector.
- ▶ Stevige ervaring met verandermanagement. Kan de organisatie vooruitbrengen en koersvast houden.
- ▶ Coachende faciliterende stijl van leidinggeven, ervaring met het aansturen van managers.
- ▶ In staat om strategische M&O-plannen te ontwikkelen en te implementeren die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de organisatie. Werkt overstijgend en creëert samenhang binnen M&O en het directieteam.

Competenties

- ▶ Mensgerichte leider, sterk in samenwerken en netwerken.
- ▶ Denkt proactief mee, is oplossingsgericht, heeft een strategische visie en kijkt vooruit op ontwikkelingen binnen de organisatie, op M&O en binnen de zorg.
- ▶ Uitstekende communicatieve vaardigheden, mondeling en schriftelijk.
- ▶ Flexibel, verbindend en zichtbaar binnen de organisatie.
- ▶ Heeft een innovatieve mindset, en is creatief in procesverbetering.
- ▶ Vriendelijk, benaderbaar en transparant. Creëert een gevoel van gezamenlijkheid en beschikt over lef en humor.

4. Wat biedt Careyn?

In deze functie kom je te werken in een gedreven zorgorganisatie die sterk in ontwikkeling is, met stevige uitdagingen op alle niveaus; organisatiebreed, in de Mens en Organisatie kolom en in het versterken van de teams. De opdracht die er ligt is complex en strategisch, je komt te werken in een dynamische werkomgeving.

Careyn biedt bovendien:

- ▶ Een mooie kans om écht maatschappelijk bij te dragen aan de ontwikkeling van Careyn.
- ▶ Een prachtige functie, in het hart van de organisatie en stevig gepositioneerd, dicht op de raad van bestuur.
- ▶ Een informele cultuur, waar mensen gemakkelijk bij elkaar naar binnen stappen. Een werkplek op meerdere locaties (o.a. Utrecht en Rotterdam) die goed bereikbaar is, zowel met de auto als het openbaar vervoer.
- ▶ Inschaling, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring, gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, in FWG 75, zijnde maximaal € 10.113,80 of FWG 80, zijnde maximaal € 11.825,98 bruto per maand, (cao VVT januari 2026), op fulltime basis, 36 uur per week.
- ▶ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de cao-VVT, waaronder 8,33% eindejaarsuitkering, 8% vakantiegeld, vakantie-uren, een persoonlijk levensfasebudget en pensioenopbouw.
- ▶ Een vaste aanstelling.
- ▶ Hybride werken: het is mogelijk thuis of op locatie te werken, waarbij zichtbaarheid wel van belang is.
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden: Interne en externe opleidingskansen.
- ▶ BalansBudget: Spaar o.a. verlofuren voor een gezonde werk-privé balans.

Voor de veiligheid van bewoners en collega's moet iedere nieuwe collega een actuele Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aanleveren. De VOG wordt betaald door Careyn.

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 Teams in **week 21 en 22**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 23** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Careyn**.

2 Selectiegesprekken door Careyn

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij Careyn op **dinsdag 16 juni 2026**. Een verdiepend gesprek vindt plaats op **vrijdag 19 juni 2026**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (DISA Global Solutions) een integriteitstoets uit en 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 juli 2026**.

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 vind je ook op de website van Careyn. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde, senior adviseur executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).