

Hartelijk dank voor je interesse. Helaas is de reactietermijn verlopen en is het niet meer mogelijk te reageren op deze inhuuropdracht.

# Projectleider Onderzoek Uitvoering Sociaal Domein



|                   |                   |                      |                         |
|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| Aanvraagnummer    | 31568             | Start                | Augustus 2026           |
| Duur              | 7 maanden maanden | Opleidingniveau      | HBO                     |
| Opties verlenging | 2 x 2 maand(en)   | Regio                | Gelderland              |
| Uren per week     | 8 tot 12 uur      | Einde inschrijfdatum | maandag 3 augustus 2026 |
| DAS opdracht      | Ja                | Eindtijd             | 09:00 uur               |

## Organisatie

Over de opdrachtgever, gemeente Oldebroek:

De gemeente Oldebroek is volop in beweging! Met elkaar werken we aan een organisatie die aansluit bij de samenleving en de mogelijkheden van deze tijd. Samen werken aan een sterke en leefbare samenleving. Die samenleving geven we met elkaar vorm; inwoners en gemeente vanuit onze kernwaarden Dienstverlenend, Eigenaarschap, Verbindend, Flexibiliteit en Vakbekwaam. Het onlangs gerenoveerde gemeentehuis is modern ingericht en biedt alle voorzieningen die jij nodig hebt!

### 1. Aanleiding en bestuurlijke context

De gemeente staat voor de opgave om de uitvoeringsteams in het Sociaal Domein toekomstbestendig, overzichtelijk en integraal te organiseren. Door **wijzigende wetgeving, stijgende zorg- en ondersteuningskosten**, en een **toenemende vraag naar vroegtijdige, lichte ondersteuning**, is het noodzakelijk om kritisch te kijken naar de huidige inrichting van de toegang.

Daarnaast heeft de gemeente de ambitie om inwoners eenvoudiger, sneller en integraler te ondersteunen. Deze ambitie vraagt om een organisatievorm waarin professionals domeinoverstijgend samenwerken, waarin administratieve en organisatorische schotten worden verkleind, en waarin inwoners zo min mogelijk langs verschillende loketten hoeven.

Het onderzoek richt zich op zowel:

- de werkwijze binnen het **Sociaal Team**
- als de werkwijze vanuit de **Jeugdwet** (nu georganiseerd via het CJG in verlengd bestuur).

De uitkomst bestaat uit **concrete, uitvoerbare scenario's** voor een optimale, toekomstbestendige inrichting van de uitvoering Sociaal Domein.

### 2. Doel van het onderzoek

Als opdrachtgever vraagt de gemeente om een onafhankelijk, feitelijk en uitvoerbaar advies over:

1. **De huidige structuur en werking van de lokale teams Sociaal Domein**  
Inclusief processen, werkwijzen, routes, rollen, samenwerkingspartners en knelpunten.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van eerdere gemeentelijke onderzoeken op dit thema.

## 2. De mate van integraliteit en samenwerking

Zowel intern tussen afdelingen en teams, als extern met ketenpartners.

## 3. De sturings- en governance-structuur

Mandaten, verantwoordelijkheden, leiderschap, eigenaarschap en sturingsinformatie.

## 4. Verbeterkansen op korte en lange termijn

Gericht op effectievere, efficiëntere en klantvriendelijke organisatie van de toegang.

## 5. Scenario's voor een nieuwe inrichting van de toegang

- Scenario's voor het Sociaal Team.
- Scenario's voor het organiseren van Jeugd (CJG): intern, hybride of extern.

**Het eindresultaat** is een set van **heldere, realistische scenario's** met:

- onderbouwde keuzes,
- consequenties,
- risico's,
- randvoorwaarden,
- benodigde stappen voor implementatie inclusief tijdspad.

## 3. Inhoudelijke opdracht (uitgebreid)

De opdrachtnemer wordt gevraagd om zowel **analytisch** als **ontwerpend** te werk te gaan. Dit betekent dat niet alleen de huidige situatie in kaart wordt gebracht, maar dat ook toekomstgerichte opties worden ontwikkeld. Veranderingen in relevante wet- en regelgeving worden daarin meegenomen.

### 3.1 Onderzoeksvragen

#### Centrale onderzoeksvraag

***Hoe kan de uitvoering Sociaal Domein van de gemeente het beste worden georganiseerd zodat deze toekomstbestendig, effectief en integraal functioneert?***

#### Deelvragen

##### *Huidige structuur*

- Hoe zijn processen, functies, bevoegdheden, overlegstructuren en samenwerkingen nu ingericht?
- Welke wettelijke taken worden binnen welk team uitgevoerd?
- Welke knelpunten ervaren medewerkers, partners en inwoners?
- Waar functioneert de huidige toegang juist goed en waarom?

##### *Aansturing en governance*

- Hoe verloopt de dagelijkse en strategische aansturing?
- Hoe zijn mandaten en verantwoordelijkheden belegd?
- Hoe wordt samengewerkt intern (Wmo, SW, Inburgering, Werk, Inkomen) en extern (CJG)?
- Welke KPI's en sturingsinformatie worden gebruikt?

##### *Integrale brede toegang*

- In hoeverre is sprake van een domeinoverstijgende aanpak rondom inwoners?
- Hoe ervaren inwoners de toegankelijkheid, vindbaarheid en begrijpelijkheid van de toegang?
- Welke cultuur- en structuurfactoren bevorderen of hinderen integrale samenwerking?

##### *Scenario's*

- Welke varianten zijn denkbaar voor de toekomstige inrichting van:
  - Sociaal Team,
  - Jeugd (intern/extern/hybride constructies)?
  - Een Brede Toegang
- Wat zijn de voor- en nadelen van deze varianten?
- Wat betekent dit voor inwoners, professionals, partners en organisatie?

#### 4. Proces en fasering

Het traject bestaat uit **twee fasen**, met een aanvullend parallel proces.

##### Fase 1 – Onderzoek en scenario's Sociaal Team

Periode: augustus – oktober 2026

###### Doel

Inzicht krijgen in de huidige organisatie van het Sociaal Team en komen tot meerdere uitvoerbare scenario's voor verbetering of reorganisatie.

###### Activiteiten

1. **Gesprekken met 7 clusters**

Doel: werkwijzen, knelpunten, rollen en verbetermogelijkheden ophalen.

2. **Analyse van aanmeldroutes**

Onderzoek naar hoe inwoners binnenkomen (telefoon, balie, digitaal, via professionals) en beoordeling op:

- duidelijkheid,
- efficiëntie,
- laagdrempeligheid,
- integraliteit.

3. **Onderzoek spreekuur en vraagverheldering**

Beoordeling van methodiek, kwaliteit en uniformiteit van vraagverheldering en triage. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van eerder opgehaalde informatie, zoals bijvoorbeeld verwerkt in de analyse 'Robuust Sociaal Team'

###### Resultaten fase 1

- Huidige situatie en knelpunten.
- Inzicht in variatie en kwaliteit binnen de toegang.
- **Meerdere scenario's** voor toekomstige inrichting van het Sociaal Team, waarbij in ieder geval een advies t.a.v. de uitvoering van de toegang gegeven wordt.
- Randvoorwaarden voor implementatie.

##### Fase 2 – Onderzoek organisatie Jeugd (CJG)

Periode: november 2026 – januari 2027

###### Doel

Onderzoeken of de huidige organisatievorm (CJG) het meest passend is voor de uitvoering van wettelijke taken vanuit de Jeugdwet.

###### Activiteiten

1. **Analyse huidige CJG-constructie**

- Evaluatie van werkwijze, governance, bekostiging, taken en verantwoordelijkheden.
- Inzicht in samenwerking tussen CJG en de gemeente.

2. **Onderzoek interne, externe of hybride organisatievormen**

- Voor- en nadelen per vorm.
- Impact op inwoners, professionals, kwaliteit, governance en financiën.

3. **Uitwerken van scenario's**

- Scenario's per organisatievorm.
- Consequenties, risico's, randvoorwaarden en tijdlijnen.

###### Resultaten fase 2

- Analyse huidige situatie CJG.
- Scenario's voor Jeugd.
- Overzicht van organisatorische en financiële consequenties.

## Parallel proces

Tijdens fase 2:

- vindt besluitvorming over de resultaten van fase 1 plaats;
- worden voorbereidingen voor implementatie van fase 1 gestart.

## 5. Overkoepelende planning

| Fase   | Activiteit                         | Periode                   |
|--------|------------------------------------|---------------------------|
| Fase 1 | Onderzoek Sociaal Team             | augustus – september 2026 |
|        | Gesprekken 7 clusters              | augustus – september 2026 |
|        | Analyse aanmeldroutes en spreekuur | augustus – september 2026 |
|        | Oplevering scenario's fase 1       | oktober 2026              |
| Fase 2 | Onderzoek uitvoering Jeugd (CJG)   | nov 2026 – jan 2027       |
|        | Analyse huidige CJG                | nov – dec 2026            |
|        | Uitwerken scenario's jeugd         | dec – jan 2026            |
|        | Oplevering eindproducten fase 2    | feb 2027                  |

## 6. Eindresultaat van het totale traject

Het project levert de gemeente:

1. **Volledig inzicht in de huidige uitvoeringsteams Sociaal Domein**  
inclusief werkwijze, knelpunten, kansen en juridische kaders.
2. **Scenario's voor het Sociaal Team**  
inclusief randvoorwaarden, risico's, benodigde investeringen en implementatiestappen.
3. **Scenario's voor de uitvoering Jeugdwet (CJG)**  
inclusief opties voor interne organisatie, externe samenwerking of hybride modellen.
4. **Fundament voor bestuurlijke besluitvorming**  
Waarmee de gemeente richting kan kiezen voor een **toekomstbestendige, efficiënte en integrale brede toegang** voor inwoners.

### Vereisten / knock-outcriteria

1. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau, in de richting van sociologie, pedagogiek, bestuurskunde of organisatiekunde;
2. Uurtarief maximaal € 115,- exclusief btw, inclusief reiskosten woon-werkverkeer, werk-werkverkeer én parkeerkosten;
3. Minimaal 5 jaar aantoonbare werkervaring als projectleider in het sociaal domein;
4. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring met inrichting van uitvoerende teams zoals Jeugd, WMO en participatie.

## Selectiecriteria (weging, totaal 100 punten)

5. Aantoonbare werkervaring met stakeholdermanagement, governance en verandertrajecten (20 punten);
6. Aantoonbare werkervaring met bestuurlijke advisering binnen een politiek-bestuurlijke context (30 punten);
  - a. minder dan 3 jaar (0 punten);
  - b. tussen 3 en 4 jaar (10 punten);
  - c. tussen 4 en 5 jaar (20 punten);
  - d. meer dan 5 jaar (30 punten);
7. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal wo bachelor niveau (10 punten);
8. Aantoonbare werkervaring met scenario ontwikkeling bij een gemeente (10 punten);
9. Aantoonbare werkervaring op uitvoering geven aan de Jeugdwet in relatie tot recente wetswijzigingen (10 punten);
10. Aantoonbare werkervaring met het uitvoeren van complexe organisatie? en procesonderzoeken, inclusief dataverzameling, analyse, interviews, documentstudie en het vertalen van bevindingen naar heldere conclusies en aanbevelingen (20 punten).

Geef in het cv duidelijk aan in hoeverre je/ de door jou aangeboden kandidaat aan de criteria en (competenties) voldoet. Indien informatie niet expliciet in het cv of de toelichting is opgenomen, wordt deze niet meegenomen in de beoordeling.

## Competenties

- Analytisch;
- Procesmatig;
- Verbindend;
- Kritisch.

## Beoordeling

### *Stap 1: Beoordeling CV's op knock-outcriteria*

Flex tender beoordeelt de CV's op de knock-outcriteria die in de inhuuropdracht worden omschreven. Kandidaten die voldoen aan de knock-outcriteria worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling. De kandidaten die niet voldoen worden niet verder beoordeeld.

### *Stap 2: Selectie 10 CV's die aan de opdrachtgever worden voorgelegd*

Flex tender beoordeelt de CV's van de kandidaten die voldoen aan de knock-outcriteria op de gunningscriteria in de inhuuropdracht. Voldoet een kandidaat aan het genoemde gunningscriterium, dan ontvangt deze het bijbehorende aantal punten.

De 10 kandidaten die het best scoren op de gunningscriteria worden geselecteerd voor stap 3 in de beoordeling. Bij een gelijke score is het uurtarief doorslaggevend. De overige kandidaten worden niet voorgelegd aan de opdrachtgever voor verdere beoordeling.

Opdrachtgever kan Flex tender verzoeken inzage te geven in alle CV's die zijn ontvangen om zich zeker te stellen dat zij daadwerkelijk de best scorende kandidaten voorgelegd heeft gekregen. Wijkt de beoordeling van opdrachtgever af van die van Flex tender, dan is de beoordeling (en daarmee de selectie) door opdrachtgever leidend.

### *Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek*

De opdrachtgever beoordeelt de CV's van de kandidaten die in stap 2 zijn geselecteerd in onderlinge vergelijking op de volgende gunningscriteria.

- Relevante werkervaring op soortgelijke opdrachten.
- Relevante werkervaring bij soortgelijke organisaties.

De kandidaten die op basis van deze gunningscriteria als beste worden beoordeeld, worden uitgenodigd voor een selectiegesprek (stap 4 in de beoordeling). De overige kandidaten worden in eerste instantie niet uitgenodigd voor een gesprek en ontvangen een voorlopige afwijzing. Zij nemen plaats in de zogenaamde wachtkamer.

### *Stap 4: Selectiegesprek*

Het selectiegesprek wordt gevoerd met minimaal twee vertegenwoordigers van de opdrachtgever.

De opdrachtgever verifieert in het selectiegesprek of de betreffende kandidaten (inderdaad) voldoen aan het gewenste profiel (knock-outcriteria en de gunningscriteria). Opdrachtgever beoordeelt de betreffende kandidaten in onderlinge vergelijking op de in de inhuuropdracht genoemde competenties.

Een kandidaat dient op elke competentie minimaal een voldoende te scoren om voor gunning in aanmerking te komen. Indien geen van de geselecteerde kandidaten op alle competenties minimaal een voldoende scoren zal opdrachtgever één of meer van de opvolgende kandidaten (in stap 3 van de beoordeling) uitnodigen voor een gesprek.

De opdracht wordt gegund aan de kandidaat die naar het oordeel van de organisatie het beste voldoet aan het in de inhuuropdracht genoemde profiel (gunningscriteria en competenties). Alle overige kandidaten worden nader gemotiveerd geïnformeerd dat de opdracht niet aan hen wordt gegund. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter behandeling van eventuele bezwaren.

### **Functieschaal**

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 10-11. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de gelijke/gelijkwaardige beloning.

### **Fee Flextender**

Flextender brengt voor deze opdracht geen fee in rekening.

### **Benodigd aantal professionals**

1.

### **Offerte-eisen**

Maximaal 5 pagina's cv, exclusief motivatiebrief én voorblad, opgesteld in het Nederlands (minimaal 2 referenties) in pdf.

### **Werkdagen**

Is hybride werken mogelijk: ja.

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: ma-di-wo-do-vr.

### **Planning**

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op woensdag 5 augustus 2026. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op dinsdag 4 augustus 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

### **Overige informatie**

- De opdrachtgever zal om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) vragen.
- Bring your own device' is van toepassing. Dit houdt in dat de kandidaat die de opdracht gegund krijgt zelf een mobiele telefoon inclusief abonnement en laptop c.q. ipad moet meenemen voor alle zakelijke contacten.
- De opdrachtgever zal om een Geheimhoudingsverklaring vragen.
- De Opdrachtgever zal om een Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA) vragen.
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi)
- Voor opdrachtnemer geldt een Social Return (SROI) verplichting bij gegunde opdrachten hoger dan €400.000 binnen het DAS van de Talentenregio. Voor meer informatie zie: (<https://talentenregiohuurtin.nl/wp-content/uploads/2024/10/SROI-bijlage-DAS-v2.pdf>).

### **Meer informatie**

Vragen kunnen ingediend worden tot donderdag 30 juli 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op vrijdag 31 juli 2026 gepubliceerd op onze website. De gestelde vragen en antwoorden kunt u inzien door in te loggen bij Flextender via uw Flextender account. Inhoudelijke vragen kunt u indienen bij Flextender, via de onderstaande button. Vragen omtrent de procedure kunt u telefonisch stellen. Flextender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

**De reactietermijn van deze inhuuropdracht duurt tot maandag 3 augustus 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.**