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

Projectleider Moderniseren en Verduurzamen Gemeentehuis

Aanvraagnummer	32996	Start	Z.s.m.
Duur	12 maanden maanden	Opleidingniveau	HBO
Opties verlenging	3 x 6 maand(en)	Regio	Overijssel
Uren per week	24 tot 32 uur	Einde inschrijfdatum	donderdag 22 oktober 2026
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	12:00 uur

Organisatie
Steenwijkerland heeft ca. 45.000 inwoners en is qua oppervlakte de grootste gemeente van de provincie Overijssel. In deze gemeente ligt het Nationaal Park ‘ Weerribben-Wieden’; “het mooiste plekje van Nederland”. De gemeente combineert een rustig en aantrekkelijk plattelandskarakter met een bruisend en stedelijk karakter.

De gemeente Steenwijkerland is op 1 januari 2001 ontstaan door een samenvoeging van de gemeenten Steenwijk, Brederwiede en IJsselham. Steenwijkerland staat vandaag de dag vooral bekend om zijn toeristische trekpleisters, het gevarieerde landschap en de prachtige natuur. Naast de plaatsen Steenwijk, Vollenhove en Oldemarkt ligt ook het wereldberoemde dorp Giethoorn binnen de grenzen van Steenwijkerland.

Variëteit
Steenwijkerland kent uitstekende verbindingen door haar directe ligging aan de autosnelweg (A32) en heeft de beschikking over een intercitystation.
Al met al biedt de gemeente een enorme variëteit in natuur, cultuur en bedrijvigheid.

De organisatie
De gemeentelijke organisatie heeft ongeveer 490 medewerkers en is onderverdeeld in de volgende teams:

- Concernadvies & Veiligheid;
- Beheer openbare ruimte;
- Uitvoering openbare ruimte;
- Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving;
- Informatisering & Automatisering;
- Ruimtelijke ontwikkeling & Projecten;
- Economie & Recreatie;
- Samenleving;
- Uitvoering sociaal domein frontoffice;
- Uitvoering sociaal domein midoffice;
- Uitvoering sociaal domein backoffice;
- Interne dienstverlening & belastingen;
- Ontvangst;
- Organisatieadvies;
- Programma duurzaam;
- Programma vitaal platteland.

De belangrijkste (overstijgende) thema’s van de gemeente Steenwijkerland zijn:

- **Eigenaarschap**
  Wie gaat waarover en draagt daar de verantwoordelijkheid voor professioneel een opdracht ophalen, starten en afronden verantwoordelijkheden daar waar ze horen in de organisatie.
- **Verbinding**
  Tussen medewerkers onderling;
  Met de leidinggevenden;
  Met instellingen en organisatie en partners/ketens.
- **Gezamenlijkheid**
  Met elkaar en voor elkaar (en niet over elkaar)

Opdracht
Het gemeentehuis van Steenwijkerland stamt uit het begin van de jaren negentig. Sinds de gemeentelijke herindeling in 2001 wordt het gebouw intensiever gebruikt dan waarvoor het ontworpen is. Publieks- en bestuursruimten, het atrium en de raadzaal zijn de afgelopen jaren gemoderniseerd. De kantoorvleugels en installaties zijn verouderd.

Eerdere onderzoeken, in 2026 geactualiseerd, leverden twee bouwstenen op: een werkplekconcept gebaseerd op Activiteit Gericht Werken en scenario’s voor verduurzaming. Het advies is deze te combineren in één integrale verbouwing, waarin indeling, akoestiek en klimaatinstallaties tegelijk worden aangepakt. Het college heeft deze ambitie opgenomen in het coalitieakkoord. In de ontwerpbegroting is hiervoor circa € 15 mln opgenomen. De gemeenteraad besluit hierover bij de vaststelling van de begroting op 3 november 2026. De beoogde opening van het vernieuwde gemeentehuis is uiterlijk 1 september 2029.

Een deel van de werkzaamheden is al uitgevoerd of loopt, waaronder vernieuwing van bureaus, bureaustoelen en toiletgroepen. Er is een bezettingsmeting uitgevoerd. De onderzoeksrapporten, het programma van eisen en de projectopdracht worden bij de start beschikbaar gesteld.

Je vertaalt de bestaande visie en uitgangspunten naar gedragen besluiten, en zorgt dat het ontwerp kan starten. Het einddoel van deze fase: er ligt een vastgesteld programma voor de verbouwing en er de ontwerpcapaciteit is gecontracteerd, zodat het ontwerp kan starten. Jij bepaalt de aanpak en planning om daar te komen, binnen de randvoorwaarde van opening in september 2029. De opdracht kent een looptijd van 12 maanden, met de optie tot verlenging van 3 × 6 maanden voor de ontwerp- en realisatiefase.

Positionering in de organisatie
De opdrachtnemer heeft één intern aanspreekpunt dat optreedt als gedelegeerd opdrachtgever. Met deze gedelegeerd opdrachtgever vindt periodieke afstemming plaats over de voortgang, risico's, besluitvorming en op te leveren resultaten van de opdracht.

De opdrachtnemer stemt voor de uitvoering van de opdracht af met betrokken interne stakeholders, waaronder vertegenwoordigers van P&O, Facilitair, Communicatie, Inkoop, Vastgoed en ICT, en met de projectleider van het lopende project voor onderhoud en inrichting.

Resultaten

1. Een plan van aanpak voor deze fase, met planning, bestuurlijke besluitmomenten en momenten voor de medezeggenschap. Dit lever je in de eerste weken op;
2. Besluitvorming over de uitgangspunten.
   Je bereidt de benodigde besluitvorming over het werkplekconcept en de daaruit voortvloeiende keuzes voor en levert de daarvoor benodigde analyses, adviezen en besluitvormingsdocumenten op.
   Bijvoorbeeld voor de werkplekfactor, de ruimtebehoefte en de hoofdlijnen van de indeling. Welke keuzes daarvoor nodig zijn en in welke volgorde, werk je uit in het plan van aanpak. De besluitvorming loopt via het directieteam en het college, met advies of instemming van de ondernemingsraad waar dat aan de orde is;
3. Het medezeggenschapstraject. Je bereidt de adviesaanvragen en instemmingsverzoeken voor de ondernemingsraad voor en bewaakt de planning daarvan, in lijn met de procesafspraken met de OR;
4. Participatie en communicatie.

Je ontwikkelt en faciliteert een participatieaanpak, inclusief inrichting en begeleiding van een klankbordgroep van medewerkers.
Samen met de afdeling Communicatie stel je een communicatieplan op;

5. Een geactualiseerd programma van eisen op basis van de genomen besluiten, als opdracht aan het ontwerpteam;
6. Budget en scope integraal in beeld. Je stemt de ramingen voor werkplekconcept, verduurzaming en het lopende project op elkaar af, maakt overlap en ontbrekende onderdelen zichtbaar, en doet een voorstel voor risicobeheersing;
7. Inkoop van ontwerp en advies. Je stelt een inkoopstrategie op voor de benodigde ontwerp- en adviesdiensten, inclusief een advies over contractvorm en samenwerkingsmodel, ter besluitvorming door de stuurgroep.
   Je treedt op als inhoudelijk projectverantwoordelijke voor de aanbesteding.
   De procedure voer je uit samen met de afdeling Inkoop. Waar nodig schakel je specialistische ondersteuning in;
8. Projectorganisatie.
   Je levert een voorstel op voor de inrichting van de projectorganisatie, inclusief rollen, verantwoordelijkheden, overlegstructuren en capaciteitsbehoefte.
   Dit doe je met een projectgroep van interne specialisten, rollen en overlegstructuur.
   Daarnaast lever je een voorstel op voor de projectorganisatie gedurende de ontwerp- en realisatiefase. inclusief de inbedding van het lopende project en de benodigde interne en externe capaciteit, ter besluitvorming door de stuurgroep;
9. Voorbereiding van de vervolgfase. Je laat het technisch vooronderzoek uitvoeren (onder meer een asbestinventarisatie en een bouwkundige en installatietechnische opname) en verkent de mogelijkheden voor tijdelijke huisvesting.

Buiten de scope van deze opdracht vallen de aanbesteding van aannemer en installateur en de uitvoering van de verbouwing.

Randvoorwaarde
De opdrachtnemer voert de opdracht zelfstandig uit en is verantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van de werkzaamheden die nodig zijn om de overeengekomen resultaten te realiseren. De opdrachtnemer maakt voor de uitvoering van de opdracht gebruik van beschikbare informatie, specialisten en stakeholders binnen de organisatie, zonder hiërarchische aansturing of lijnverantwoordelijkheid over medewerkers.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo-bachelor niveau;
2. Minimaal 5 jaar aantoonbare werkervaring als projectleider of procesmanager huisvesting;
3. Aantoonbare werkervaring met een Europese aanbesteding binnen een groot huisvestings- of bouwproject;
4. Aantoonbare werkervaring met advies- en instemmingstrajecten met een ondernemingsraad;
5. Beschrijf minimaal één trajecct in de afgelopen 5 jaar gericht op het herinrichten of verbouwen van de kantoorhuisvesting van een organisatie met minimaal 250 medewerkers, geef duidelijk het aantal medewerkers weer.

Gunningscriteria (weging, totaal 100 punten)

6. Aantoonbare werkervaring met het ontwikkelen en implementeren van een werkplekconcept, inclusief besluitvorming over werkplekfactor en werkafspraken (20 punten);
7. Aantoonbare werkervaring met bestuurlijke besluitvorming binnen een gemeentelijke organisatie (20 punten);
8. Aantoonbare werkervaring met herinrichtings- en verduurzamingsprojecten of installatietechnische aanpassingen in operationele gebouwen (20 punten);
9. Aantoonbare werkervaring met de selectie van een architect of ontwerpteam en met bouwteams of andere samenwerkingsmodellen met marktpartijen (30 punten);
10. De kandidaat voegt een persoonlijke motivatie toe (maximaal 1 A4), waarin wordt ingegaan op: de motivatie en visie voor deze opdracht. De motivatie is door de kandidaat zelf geschreven. Voeg de geschreven motivatie samen met het cv om deze als één document te uploaden (10 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

- Verbindend;
- Communicatief sterk;
- Mensen in beweging te krijgen;
- Schakelt gemakkelijk tussen verschillende belangen;
- Zelfstandig kunnen werken;
- Resultaatgericht.

Beoordeling
Stap 1: Beoordeling CV's op knock-outcriteria
Flextender 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
Flextender 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 Flextender 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 Flextender, 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 12. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

Fee Flextender
Flextender brengt voor deze opdracht geen fee in rekening.

Benodigd aantal professionals
1.

Offerte-eisen
Maximaal 5 pagina's cv, excl. motivatiebrief (1 pgn) en excl. voorblad (1 pgn), opgesteld in het Nederlands (minimaal 2 referenties, bestaande uit naam, functie en organisatie) in pdf.
*Indien er uitvoeringsvoorwaarde gehanteerd worden verzoeken we je in de offerte aannemelijk te maken en deugdelijk te onderbouwen op welke wijze er invulling gegeven wordt aan de uitvoeringsvoorwaarde.

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 28 oktober 2026. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op dinsdag 27 oktober 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.
- De opdrachtgever zal om een Integriteitsverklaring 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).
- Het uurtarief kan worden gewijzigd volgens de hierna genoemde CBS-indexering volgens indexatieclausule artikel 12 van de modelovereenkomsten: CBS CAO Lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur, lonen per uur inclusief bijzondere beloningen indexcijfer, 2020=100: CAO-lonen,contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2020-100) cbs.nl).\

Meer informatie
Vragen kunnen ingediend worden tot donderdag 15 oktober 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op vrijdag 16 oktober 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 donderdag 22 oktober 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.