

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

Projectleider Organisatieontwikkeling Sociaal Domein



Aanvraagnummer	19353	Start	Zo Spoedig Mogelijk
Duur	12 maanden maanden	Opleidingsniveau	WO
Opties verlenging	1 x 3 maand(en)	Regio	Zuid-Holland
Uren per week	32-36 uur	Einde inschrijfdatum	donderdag 2 januari 2025
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Let op! Omdat de inhoud van deze opdracht een verhoogd risico met zich meebrengt voor de arbeidsrelatie/verhouding van de Opdrachtgever naar een zzp'er toe (indicatie: schijnzelfstandigheid/arbeidsovereenkomst), is het niet mogelijk om deze opdracht als zzp'er uit te voeren. Zzp'ers hebben wel de mogelijkheid te kunnen reageren op de opdracht, maar wanneer de opdracht aan een zzp'er gegund wordt, dient hij/zij in dienst (Payroll/Detachering/Uitzendbureau) te gaan om de opdracht uit te kunnen voeren. De inschrijver dient hier bij de gehele inschrijving rekening mee te houden. Dat betekent dat de inschrijver bij zijn/haar reactie in het 'opmerkingen' veld expliciet moet benoemen via welke partij hij/zij de opdracht gaat vervullen. Of dat de inschrijving al direct via deze partij gedaan wordt.

Organisatie

Iedereen die bij de gemeente werkt, bouwt direct of indirect en uit volle overtuiging mee aan Zoetermeer. Door heldere keuzes te maken, verbindingen te leggen en uit te gaan van ieders eigen kracht zien we de stad mooier en beter worden. We zijn trots op het resultaat van vandaag en bouwen aan de resultaten van morgen.

Samen, open, flexibel en lerend creëren we oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Groot en klein, voor de stad en de mensen, voor nu en de toekomst. We zien mogelijkheden, benutten kansen en maken ruimte voor ideeën en initiatief. *Met hart voor de stad samen bouwen aan het Zoetermeer van vandaag én morgen.* Dat is de misse waar wij voor gaan!

Afdeling

Aanleiding

Bij de organisatieontwikkeling van het Sociaal Domein in 2022 is besloten een aanpassing te doen in de hoofdstructuur van het Sociaal Domein. Vanuit een structuur met één afdeling(shoofd) werd op dat moment besloten over te gaan naar een structuur met drie afdeling(shoofd)en. Door te gaan werken met drie afdelingshoofden in plaats van één zou er een meer gezonde verdeling van taken met een werkbare span of control/attention ontstaan.

De hoofdstructuur van het Sociaal Domein werd op dat moment vormgegeven in drie afdelingen:

- Een beleidsafdeling Strategie, Beleid & Projecten;
- Een uitvoeringsafdeling Zorg & JGH;
- Een uitvoeringsafdeling Inkomen & Zekerheid.

De in 2022 aangestelde kwartiermakers (/beoogd afdelingshoofden) kregen de opdracht om in samenhang en samenwerking met de verschillende teams/units en met in en externe partners, de in de kwartiermakersopdracht geschetste doelstellingen van de organisatieontwikkeling verder uit te werken én te realiseren.

Hoewel de overgang van één afdeling(shoofd) naar drie afdeling(shoofd)en al voor een verlichting van het takenpakket van het management van het Sociaal Domein zorgde, bleek medio 2023 dat met de nieuwe hoofdstructuur nog niet alle in de kwartiermakersopdracht geformuleerde ambities konden worden behaald. Begin 2024 hebben de kwartiermakers van het Sociaal Domein de opdracht gekregen om de hoofdstructuur van het Sociaal Domein in te richten op basis van drie thema's, zodat er drie gelijkwaardige afdelingen ontstaan waarin beleid en uitvoering per thema samenwerken.

- Een afdeling Zorg;
- Een afdeling Jeugd en Onderwijs;
- Een afdeling Inkomen en Zekerheid;
- Voor deze nieuwe hoofdstructuur van het Sociaal Domein op basis van de drie thema's is gekozen om;
- De sturing per thema in één hand te houden (incl. budget- en accounthouderschap);
- Beleid en uitvoering zo dicht mogelijk bij elkaar te organiseren en een logische inrichting van het Sociaal Domein te creëren ten opzichte van de inrichting van de rest van de organisatie;

Deze nieuwe hoofdstructuur maakt het mogelijk dat de directeur en afdelingshoofden duidelijke resultaatafspraken maken met elkaar en met het bestuur. De afdelingshoofden kunnen vanuit deze nieuwe hoofdstructuur echt investeren in de kwaliteit van de bestuurlijke overleggen en de kwaliteit van bestuurlijke stukken. Tevens kunnen de afdelingshoofden op hun eigen thema zich ver genoeg in de inhoud verdiepen en meer bestendige relaties ontwikkelen met het relevante lokale en regionale werkveld. Door de toegenomen focus kan de impact verder worden vergroot.

Door deze ontvlechting van de thema's binnen het Sociaal Domein is het nodig (horizontaal) te verbinden. De thema's hangen inhoudelijk met elkaar samen en causaliteiten dienen in de gaten te worden gehouden. Het is belangrijk vanuit de inhoud integraal te blijven werken. Deze raakvlakken dienen geborgd te worden in de werkprocessen en de aansturing van het Sociaal Domein.

Het besluit voor de nieuwe hoofdstructuur betreft een voorgenomen besluit, waarbij de kwartiermakers de opdracht hebben gekregen om de verdere precisering van de inrichting van het Sociaal Domein vorm te geven in afstemming met de afdelingen binnen het Sociaal Domein. Bij de wijziging van de hoofdstructuur in het Sociaal Domein wordt de Handreiking organisatiewijzigingen gevolgd (zie Bijlage Handleiding organisatieveranderingen). Organisatieontwikkelingen binnen de gemeente doorlopen op basis van deze Handreiking een aantal fasen. Deze fasering zorgt ervoor dat het 'denken en handelen' bij een organisatieverandering wordt gestructureerd. De fasering zorgt er ook voor dat belangrijke stappen niet worden overgeslagen. Iedere fase heeft een eigen beslismoment.

De Projectleider Organisatieontwikkeling Sociaal Domein krijgt de opdracht om in samenwerking met de drie kwartiermakers de organisatieontwikkeling binnen het Sociaal Domein het komend jaar verder op te pakken en af te ronden. In de afgelopen periode is de organisatieontwikkeling binnen het Sociaal Domein ingang gezet. Inmiddels is de structuur van de nieuwe organisatie in samenwerking en afstemming met de organisatie opgesteld en door het DT vastgesteld. Thans kan worden gestart met de volgende fase van de organisatieontwikkeling waarin de formatie van de huidige en de nieuwe organisatie moet worden uitgewerkt in een formatieplan. Daarnaast is het van belang dat de ingang gezette veranderopgave wordt voorgezet en dat de kwartiermakers hierop stevig in positie worden gebracht.

Doelstelling

Doelstelling van deze opdracht is dat er binnen afzienbare tijd en met draagvlak vanuit de organisatie een nieuwe hoofdstructuur voor het Sociaal Domein wordt ontworpen en

geïmplementeerd op basis van de drie thema's. Bovendien biedt deze opdracht de kans om aan te sluiten bij de nieuwe gemeentelijke sturingsfilosofie 'Sturen op samen bouwen'.

Resultaat

Binnen afzienbare tijd heeft het Sociaal Domein van de gemeente Zoetermeer een nieuwe hoofdstructuur op basis van de drie thema's die aansluit bij de sturingsfilosofie 'Sturen op samen bouwen', waarbij Fase I t/m VI van de Handleiding organisatieveranderingen zorgvuldig zijn doorlopen.

Scope

De scope van deze opdracht beperkt zich tot de taken en verantwoordelijkheden die voortvloeien uit de Handleiding organisatieveranderingen. De projectleider van de organisatieontwikkeling brengt de drie kwartiermakers (/beoogd afdelingshoofden) in positie op de veranderopgave die onderdeel is van deze organisatieontwikkeling.

Planning

Om de stappen uit de Handleiding organisatieveranderingen goed te kunnen doorlopen wordt de volgende planning op hoofdlijnen gehanteerd.

- tot 31 januari 2025: Fase I t/m II

- tot 31 december 2025: Fase III t/m V

Opdracht

Inmiddels zijn de eerste twee fasen (I en II) van de organisatieontwikkeling zo goed als afgerond. De structuur van de nieuwe organisatie is in samenwerking en afstemming met de organisatie (medewerkers, MT, DT en OR) opgesteld.

Thans kan worden gestart met Fase III van de organisatieontwikkeling waarin de formatie van de huidige en de nieuwe organisatie moet worden uitgewerkt. Nieuwe werk-/functieomschrijvingen, een was-wordt-lijst en het formatieplan zijn eerste concrete producten in deze derde fase van de organisatieontwikkeling moeten worden opgeleverd. Daarnaast is het van belang om in het proces richting de voorjaarsnota een aanvraag (/of meerdere aanvragen) op te stellen voor de financiële gevolgen van de organisatieontwikkeling.

Tevens is het noodzakelijk om de ingang gezette veranderopgave die ziet op de versteviging van de samenwerking tussen uitvoering en beleid en de bewaking van de totstandkoming van integraal

beleid verder voort te zetten en in te bedden in de staande organisatie, waarbij het belangrijk is dat de beoogde afdelingshoofden stevig in positie worden gebracht.

Aandachtspunten

Voor wat betreft de organisatie van deze opdracht zijn de volgende punten – voor zover thans te overzien - van belang.

1. De opdracht wordt uitgevoerd in samenwerking met de drie kwartiermakers uit het Sociaal Domein, waarbij de projectleider een trekkersrol vervult en de drie kwartiermakers maximaal ondersteunt;
2. De ondersteuningsbehoefte vanuit de afdelingen P&O, F&C en I&A wordt tijdig inzichtelijk gemaakt en opgenomen in het jaarplan 2025 van de betreffende afdelingen;
3. De betrokkenheid van andere afdelingen – waaronder in ieder geval de afdeling Vrije Tijd en de afdeling Veiligheid - worden geborgd in het proces;
4. De resultaten/effecten van het Crisisteam Jeugdzorg worden geborgd in het proces;
5. De OR wordt op een goede manier in positie gebracht;
6. De 3D-wethouders en externe partners / ketenpartners worden waar nodig op een goede manier betrokken en/of geïnformeerd;
7. De opdracht wordt afgerond voor het eind van 2025. De planning van de benodigde besluitvormingsmomenten in het DT en met de OR worden hierop afgestemd.

Vereisten / knock-out criteria

1. De aangeboden kandidaat heeft in de afgelopen 6 maanden geen 3 overeenkomsten met een totale duur van 24 maanden gehad bij de opdrachtgever. (Dit criterium is niet van toepassing op kandidaten die een vast dienstverband hebben bij de uitlenende instantie.);
2. Minimaal een afgeronde hbo-bachelor opleiding;
3. Minimaal 2 jaar aantoonbare werkervaring als senior projectleider of programmadirecteur;
4. Aantoonbare werkervaring met integrale visieontwikkeling;

Gunningscriteria

5. Een afgeronde WO-bachelor opleiding (5 punten);
6. Minimaal 7 jaar aantoonbare werkervaring als senior projectleider of programmadirecteur binnen een gemeentelijke organisatie of provincie op het gebied van complexe organisatieontwikkelingen met aantoonbare afgeronde omvangrijke visietrajecten, duidelijk naar voren komend in het cv (30 punten);

7. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring in afgelopen 5 jaar met vertaling van een visie naar een strategie en/of uitvoeringsprogramma's in een politieke bestuurlijke omgeving, maak dit concreet met minimaal 1 uitgeschreven voorbeeld (35 punten);
8. Aantoonbare ervaring in afgelopen 5 jaar met de combinatie van integrale visieontwikkeling en organisatieontwikkeling binnen het sociaal domein (maak dit concreet met minimaal 1 voorbeeld) (20 punten);
9. Minimaal 2 jaar aantoonbare werkervaring met verandermanagement binnen het sociaal domein van een gemeente, noem hiervan een concreet voorbeeld (10 punten).

Geef in het cv duidelijk aan in hoeverre u / de door u aangeboden kandidaat aan het bovengenoemde profiel voldoet.

Competenties

1. Je bent een strategische en oplossingsgerichte denker met ruime overheidservaring, bij voorkeur ook bij een gemeente. Uiteraard beschik je over goede bestuurlijke, politieke en organisatiesensitiviteit;
2. Je beschikt over een afgeronde opleiding op wo-niveau en hebt ruime ervaring in proces- en projectmanagement;
3. Je bent alert op nieuwe informatie en de consequenties die daarmee gepaard gaan voor onze gemeente. Je reageert snel en flexibel en hebt de sensitiviteit om op het juiste moment het team, programmamanager/de opdrachtgever, de directie en/of het bestuur te informeren en betrekken;
4. Je hebt een relevant netwerk, kennis en ervaring op het gebied van het Sociaal Domein;
5. Je hebt ruime ervaring met het organiseren en regisseren van complexe organisatieontwikkelingen;
6. Je hebt aantoonbare kennis en ervaring met visietrajecten en de vertaling naar strategie of uitvoeringsagenda's in het sociaal domein;
7. Je bent in staat om heel snel vanuit de basis die er nu ligt (qua inhoud, proces en projectorganisatie) voort te bouwen op de ingeslagen richting;
8. In houding en gedrag ben je een voorbeeld en ambassadeur voor een nieuwe manier van werken, in de geest van de ingang gezette veranderingsopgave;
9. Voor de betrokken medewerkers fungeer je als sparringpartner en verbinder;
10. Je hebt kennis van en inzicht in de taakvelden van het brede sociale domein;
11. Je hebt een resultaatgerichte en samenwerkingsgerichte instelling;
12. Je hebt een stevige persoonlijkheid en kan goed omgaan met belangentegenstellingen.

Beoordeling

Stap 1: Beoordeling CV's op minimumeisen

Flextender beoordeelt de CV's op de minimumeisen in het bovengenoemd profiel. Kandidaten die voldoen aan de minimumeisen in het bovengenoemde profiel worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling. De kandidaten die niet voldoen worden niet verder beoordeeld.

Stap 2: Selectie tien (10) CV's die aan de opdrachtgever worden voorgelegd

Flextender beoordeelt de CV's van de kandidaten die voldoen aan de minimumeisen in het bovengenoemde profiel in onderlinge vergelijking op de bovengenoemde "gunningscriteria te beoordelen door Flextender".

De tien (10) kandidaten die het beste scoren op bovengenoemde criteria 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.

Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek

De opdrachtgever beoordeelt de CV's van de tien geselecteerde kandidaten in onderlinge vergelijking op de volgende criteria:

1. Relevante werkervaring op soortgelijke opdrachten.
2. Relevante werkervaring bij soortgelijke organisaties.

De kandidaten die na deze beoordeling het beste scoren op de beoordeelde gunningscriteria worden uitgenodigd voor een selectiegesprek (stap 4 in de beoordeling). De beste kandidaten (minimaal 2) worden uitgenodigd voor een gesprek. De overige kandidaten worden niet uitgenodigd voor een gesprek.

Stap 4: Selectiegesprek

In het selectiegesprek wordt door de opdrachtgever nader getoetst in hoeverre de betreffende kandidaten voldoen aan het bovengenoemde profiel (met name wordt getoetst op de competenties). Het selectiegesprek wordt gevoerd met minimaal twee vertegenwoordigers van de organisatie. De kandidaten dienen op elke competentie minimaal een voldoende te scoren. Indien geen van de geselecteerde kandidaten op alle competenties minimaal een voldoende scoort zal stap drie van de beoordeling worden herhaald.

De opdracht wordt gegund aan de kandidaat die naar het oordeel van de organisatie het beste voldoet aan het bovengenoemde profiel. Alle overige kandidaten worden geïnformeerd dat de opdracht niet aan hen wordt gegund. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter

behandeling van eventuele bezwaren.

Schaal

Deze opdracht is ingedeeld in Schaal 15 (nieuwe structuur).

Fee Flextender

Flextender brengt voor deze opdracht € 2,25 per gewerkt uur in rekening bij de winnende leverancier.

Benodigd aantal professionals:

1.

CV-eisen

Maximaal 5 pagina's, opgesteld in het Nederlands, minimaal 2 referenties.

Werkdagen

De opdracht wordt uitgevoerd op de volgende werkdagen: maandag t/m vrijdag.

Planning

De gesprekken bij de gemeente zijn gepland op woensdag 8 januari 2025 van 12:45 uur tot 16:30 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op dinsdag 7 januari 2025 bericht. Een tweede ronde gesprekken vindt plaats op vrijdag 10 januari 2025 van 09:15 uur tot 13:00 uur. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze aanvraag.

Overige informatie

- Een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) is een vereiste;
- Het facturatieproces van deze opdracht verloopt middels de facturatiemodule van Flextender. Indien u de opdracht gegund krijgt, ontvangt u een handleiding.

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot maandag 23 december 2024 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden uiterlijk op vrijdag 27 december 2024 gepubliceerd op onze website. Inhoudelijke vragen kunt u indienen bij Flextender. Vragen omtrent de procedure kunt u telefonisch stellen. Flextender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

Vraag: Heeft de opdrachtgever zelf personele en financiële expertise in huis die door de projectleider organisatieontwikkeling kan worden ingezet in de uitvoering van de opdracht?

Antwoord: De opdrachtgever beschikt over allerlei expertise binnen de organisatie en in onderling overleg kan hier gebruik van gemaakt worden.

Vraag: Is het mogelijk dat een ervaren collega in de uitvoering van de opdracht op punten gebruik maakt van de inzet van een andere/minder ervaren collega?

Antwoord: Als hiermee wordt bedoeld dat er sprake is van een duo opdracht (een ervaren en minder ervaren) dan is dit niet mogelijk.

De reactietermijn van deze aanvraag duurt tot donderdag 2 januari 2025, 09:00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.