

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

HRM Veranderstrategie



Aanvraagnummer	20535	Start	Z.s.m.
Duur	6 maanden maanden	Opleidingniveau	WO
Opties verlenging	Mogelijk, maar nog niet bekend	Regio	Drenthe
Uren per week	32 uur	Einde inschrijfdatum	woensdag 19 maart 2025
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Organisatie

Samenwerkingsorganisatie De Wolden Hoogetveen (SWO) geeft met ruim 900 medewerkers uitvoering aan de gemeentelijke taken en verleent diensten aan ongeveer 80.000 inwoners van de twee gemeenten. Dit maakt ons de op één na grootste gemeentelijke organisatie in Drenthe. Daarnaast zijn wij een unieke organisatie door het werken voor 2 heel verschillende gemeenten. We zijn centraal gelegen en goed bereikbaar, zowel met de auto als het openbaar vervoer. Kijk voor meer informatie over onze organisatie op www.werkenbijdeswo.nl

Opdracht

Onze organisatie is volop in ontwikkeling, en HRM speelt een cruciale rol in het realiseren van onze strategische koers. Om deze ontwikkeling te ondersteunen, zoeken wij een onafhankelijke HRM Veranderstrategie voor een tijdelijke opdracht van zes maanden, met de mogelijkheid tot verlenging indien het project dit vraagt.

De focus van de opdracht ligt op het verder professionaliseren en verbeteren van HRM, waarbij verschillende projecten op het gebied van HR-strategie, organisatieontwikkeling en beleid worden begeleid en gecoördineerd. Belangrijk om te benadrukken is dat deze functie géén leidinggevende rol heeft en er geen gezagsverhouding bestaat ten opzichte van het HRM-team of andere medewerkers. Personele aangelegenheden en lijnverantwoordelijkheid zijn elders belegd. De projectleider werkt zelfstandig en in afstemming met relevante stakeholders zoals de directie, managers en HRM-collega's om de doelstellingen te realiseren.

Doel en resultaat binnen zes maanden

Binnen de looptijd van de opdracht wordt concreet toegewerkt naar de volgende resultaten:

- HR-strategie en organisatieontwikkeling: Een helder plan en structuur voor de verdere ontwikkeling van HRM binnen de organisatie, afgestemd met relevante stakeholders.
- Optimalisatie van het HRM-team: Een verbeterde inrichting van het team HRM, met duidelijke processen en rollen die bijdragen aan een efficiënte en effectieve werkwijze. De uitvoering van personele zaken blijft bij de verantwoordelijke leidinggevendenden.
- Optimalisatie van het personeelsinformatiesysteem (Afas): Verbeterde inrichting en werking van het systeem, inclusief de onderdelen formatie en begroting, zodat deze optimaal aansluiten op de HR-processen.
- Advies en samenwerking: Actieve betrokkenheid bij bredere HR- en organisatieontwikkelingsprojecten en fungeren als sparringpartner voor de directie en HRM-collega's.
- Projectplanning en borging: Een overzichtelijke en haalbare planning voor de lopende HRM-projecten, met structurele borging van kwaliteit en voortgang.

Voortgang en communicatie met de opdrachtgever

De HRM Veranderstrategie is verantwoordelijk voor de coördinatie en realisatie van de overeengekomen projectdoelen en bepaalt daarbij zelfstandig de werkwijze en aanpak. Om de voortgang inzichtelijk te houden en stakeholders tijdig te informeren, worden de volgende afspraken gehanteerd:

- Periodieke voortgangsrapportages op vooraf vastgelegde momenten, waarin de stand van zaken, risico's en eventuele aanbevelingen worden gedeeld.
- Gelijkwaardig overleg met relevante stakeholders, waarin op basis van onafhankelijke inzichten de voortgang en vervolgstappen worden besproken.
- Oplevering van resultaten volgens de afgesproken projectplanning, zonder dagelijkse operationele afstemming of directe aansturing.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Een afgeronde opleiding op minimaal wo-niveau in de richting van HRM, bestuurskunde, organisatiewetenschappen of bedrijfswetenschappen;
2. Aantoonbare werkervaring met het begeleiden van een transitietraject binnen een afdeling HRM;
3. Minimaal 10 jaar aantoonbare werkervaring binnen een politiek-bestuurlijke context;
4. Een afgeronde opleiding/cursus op het gebied van verandermanagement.

Gunningscriteria te beoordelen door Flextender (weging, totaal 100 punten)

5. Aantoonbare werkervaring binnen een samenwerkingsgemeente; (25 punten)
6. Minimaal 8 jaar aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar binnen een gemeente; (25 punten)
7. Aantoonbare werkervaring met het adviseren van directie en bestuur: (25 punten)
8. Aantoonbare werkervaring als projectleider/ projectmanager; (15 punten)
9. Kandidaat is beschikbaar voor 32 uur; (5 punten)
10. Kandidaat is beschikbaar binnen een maand vanaf aanbieden: (5 punten)

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

Competenties

- Onafhankelijke en proactieve werkwijze
- Sterke analytische vaardigheden
- Adviserend vermogen
- Communicatief sterk
- Resultaatgericht en gestructureerd

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 organisatie 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 kandidaten die door Flextender zijn geselecteerd 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 twee kandidaten 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. De opdrachtgever behoudt zich het recht voor om de opdracht niet te gunnen. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter behandeling van eventuele bezwaren.

Functieschaal

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 12 Deze functieschaal is (eventueel) verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

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 vervuld op de volgende werkdagen: Ma – Di – Wo – Do – Vr.

Is hybride werken mogelijk: Nee, dit is niet flexibel.

Planning

De digitale gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland in de week van 24 maart. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen zo snel mogelijk bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

Overige informatie

- Huidige/ zittende leverancier is uitgenodigd om deel te nemen aan deze aanbesteding.
- De opdrachtgever kan om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) vragen.
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi).
- Het overeengekomen tarief is van toepassing voor de gehele duur van de inzet van Professional.

Aanpassing van het tarief is uitsluitend mogelijk na wederzijds overleg én mits er sprake is van detachering en kan slechts ingaan indien Inlener schriftelijk aan Opdrachtgever heeft bevestigd dat de tariefsaanpassing is goedgekeurd, met dien verstande dat verhogingen van het loon of andere arbeidsvoorwaarden, volgend uit de cao binnen de branche waarin Professional werkzaam is of bepaald door wetgeving, te allen tijde kunnen worden doorberekend.

Andere verhogingen zijn niet mogelijk aangezien deze als een wezenlijke wijziging gezien worden waarmee de oorspronkelijke uitvraag onrechtmatig wordt (voor meer informatie: zie <https://www.pianoo.nl/nl/regelgeving/jurisprudentie/jurisprudentieoverzicht/type-opdracht/wezenlijke-wijziging>).

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot vrijdag 14 maart 2025, 09.00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op maandag 17 maart 2025 gepubliceerd op onze website. Inhoudelijke vragen kunt u indienen bij Flex tender, via de onderstaande button. Vragen omtrent de procedure kunt u telefonisch stellen. Flex tender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

De reactietermijn van deze aanvraag duurt tot woensdag 19 maart 2025, 09.00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.