

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

Verandermanager Afdeling Beleid



Aanvraagnummer	21120	Start	6 mei 2025
Duur	6 maanden maanden	Opleidingsniveau	WO
Opties verlenging	Mogelijk, maar nog niet bekend	Regio	Zuid-Holland
Uren per week	36 uur	Einde inschrijfdatum	donderdag 24 april 2025
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Werken in Voorschoten, de Parel aan de Vliet

Onze groene gemeente, gelegen in de Leidse regio, staat bekend om haar hechte gemeenschap, brede maatschappelijke betrokkenheid en sterk lokaal bestuur. We bieden onze ruim 26.000 inwoners efficiënte en persoonlijke dienstverlening met korte communicatielijnen en een mensgerichte aanpak. We zijn trots op onze organisatie en onze medewerkers die zich dagelijks inzetten voor het welzijn van onze inwoners en ondernemers.

Voorschoten, de Parel aan de Vliet, is sterk in ontwikkeling en de drijvende kracht is ons hechte team van mensen die onze gemeente en alle Voorschotenaren glans geven. Door onze compacte organisatiestructuur kunnen we de lijnen kort houden en snel mooie dingen voor elkaar krijgen. Dat vraagt zelfstandigheid en biedt tegelijk veel vrijheid.

Bij de gemeente Voorschoten zijn we volop bezig met de ontwikkeling en verdere professionalisering van onze organisatie. We werken toe naar een klantgerichte organisatiestructuur die klaar is voor de toekomst. Het doel? Samen met plezier en betrokkenheid werken aan een gemeente waarin vertrouwen en verantwoordelijkheid centraal staan. We bouwen aan een organisatie die niet alleen de inwoners centraal stelt, maar ook jou de ruimte biedt om bij te dragen aan innovatieve en duurzame oplossingen.

We werken vanuit vier kernwaarden: *Vertrouwen*, *Verantwoordelijkheid*, *Betrokkenheid* en *Plezier*. Deze waarden helpen ons om goed samen te werken, zowel binnen de organisatie als met inwoners, ondernemers en andere partners. Vertrouwen vormt de basis van onze samenwerking.

Verantwoordelijkheid betekent dat we de impact van ons werk serieus nemen. Betrokkenheid zorgt ervoor dat we actief bijdragen aan teamdoelen, en plezier stimuleert een positieve werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

De organisatie is onderverdeeld in drie afdelingen: Bestuur, Dienstverlening en Bedrijfsvoering.

Bestuur

De afdeling Bestuur vertaalt lokale, regionale en landelijke maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken in strategische adviezen, projecten, beleid en uitvoeringsplannen. De afdeling is primair verantwoordelijk voor het ontwikkelen van kaderstellend en operationeel beleid en de uitvoering van projecten. Kaderstellend beleid legt de algemene richtlijnen, kaders en doelstellingen vast voor een specifiek beleidsgebied, met een breed en strategisch karakter en langetermijnperspectief en relatief veel beleidsvrijheid. Operationeel beleid vertaalt deze kaders naar concrete maatregelen en acties, met een gedetailleerde en praktische aanpak gericht op de dagelijkse uitvoering met relatief weinig beleidsvrijheid. Kaderstellend beleid biedt de richting en randvoorwaarden, terwijl operationeel beleid de specifieke implementatie regelt. Samen zorgen ze voor een effectieve beleidsvoering door strategische doelen te koppelen aan praktische uitvoering. Alle werkzaamheden zijn gericht op het ondersteunen en faciliteren van het college van B&W. Participatie speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen van de plannen. De opbouw van de ambtelijke organisatie weerspiegelt die van de bestuurlijke organisatie.

Team Beleid

Het team richt zich op beleidsontwikkeling, begeleidt de implementatie en evalueert of het door het gemeentebestuur vastgestelde beleid tot de gewenste effecten heeft geleid. De beleidsadviseurs voeren regie op complexe bestuurlijke vraagstukken en werken samen met externe partners in beleidsnetwerken. Het team zorgt voor een integrale aanpak van ruimtelijke, sociale en economische opgaven, waarbij diverse beleidsdomeinen worden gekoppeld om effectievere oplossingen te realiseren. Het teamonderdeel gebiedsregie ondersteunt bij vraagstukken met maatschappelijke impact, waarbij samenwerking met inwoners en stakeholders centraal staat.

Opdracht

Per 1 januari 2025 zijn als gevolg van een organisatiebrede herinrichting alle beleidsfuncties binnen de organisatie samengevoegd in één team. Met de aanpassing van de structuur zijn we er natuurlijk nog niet. Vanaf 1 mei gaan we hard werken aan een verbetering van de kwaliteit, het optimaliseren van processen en het gezamenlijk vorm geven aan de nieuwe teamcultuur. De veranderopgave in deze opdracht beschrijven we daarom als volgt:

1. Herijken formatie team beleid

- Analyseer de huidige formatie van het team beleid en stel een plan op voor de gewenste toekomstige formatie;
- Zorg ervoor dat de nieuwe formatie aansluit bij de strategische doelen van de organisatie;
- Werk de functieprofielen uit naar specifieke taken, verantwoordelijkheden en benodigde competenties;
- Draag zorg voor de inbedding van (ver)nieuw(d)e functieprofielen in het HR21 functieboek.

2. Inrichten integraal sturingsmodel

- Ontwikkel en implementeer een integraal sturingsmodel gericht op zowel opgaven als gebieden;
- Zorg voor een duidelijke structuur en verantwoordelijkheidsverdeling binnen dit model (aansluitend bij opdracht 1: het herijken van de formatie)

3. Uitwerken en inrichten plan voor gebieds- en opgavegericht (samen)werken

- Stel een gedetailleerd plan op voor gebieds- en opgavegericht werken, waarbij samenwerking centraal staat;
- Implementeer dit plan en monitor de voortgang en resultaten.

4. Inrichten overlegstructuren en afspraken over samenwerking en kennisdeling

- Ontwikkel en implementeer overlegstructuren die samenwerking en kennisdeling bevorderen;
- Stel duidelijke afspraken op over hoe teams en afdelingen effectief kunnen samenwerken en kennis kunnen delen. Samenwerken: bevorder een cultuur waarin het team effectief samenwerkt om gezamenlijke doelen te bereiken;

5. Inrichten integraal sturingsmodel

- Resultaatgericht werken: stimuleer een resultaatgerichte werkwijze waarbij prestaties en doelen centraal staan;
- Kennisdeling: creëer een omgeving waarin kennisdeling wordt aangemoedigd en gefaciliteerd.

6. Procesverbetering

- Identificeer en implementeer verbeteringen in interne processen om efficiëntie en effectiviteit te verhogen.
- Zorg voor continue monitoring en optimalisatie van deze processen.

Vereisten / knock-outcriteria

1. 'Bring your own device' is van toepassing. Dit houdt in dat de kandidaat die de opdracht gegund krijgt zelf een mobiele telefoon inclusief abonnement moet meenemen voor alle zakelijke contacten.
2. Minimaal een afgeronde hbo bachelor opleiding;
3. Beschikbaar per 6 mei 2025 voor 36 uur per week inclusief eventuele verlengingsopties;

4. Aantoonbare werkervaring als leidinggevende, projectleider of veranderaar binnen een beleidsteam van een gemeente of gemeentelijk samenwerkingsverband;
5. Uurtarief van maximaal € 122,50 exclusief btw/ inclusief reiskosten woon-werk en fee Flextender;

Gunningscriteria (weging, totaal 100 punten)

6. Afgeronde opleiding op WO-niveau richting veranderkunde/ organisatiewetenschappen (15 punten)
7. Minimaal 5 jaar aantoonbare werkervaring als kwartiermaker, veranderaar of projectleider binnen een gemeentelijke instelling (35 punten);
8. Aantoonbare werkervaring met het doorvoeren van een organisatieontwikkeling binnen een gemeentelijke instelling; (30 punten)
9. Minimaal 5 jaar aantoonbare management werkervaring binnen het sociale domein binnen een gemeentelijke instelling of samenwerkingsverband (20 punten)

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

Competenties

Verantwoordelijkheid, creativiteit, visie, coachen en leidinggeven

Beoordeling

Stap 1: Beoordeling CV's op minimeisen

Flextender beoordeelt de CV's op de minimeisen in het bovengenoemd profiel. Kandidaten die voldoen aan de minimeisen 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 minimeisen 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 kan 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: in overleg.

Planning

De gesprekken bij de gemeente Voorschoten zijn gepland op maandag 28 april 2025 van 09:00 uur tot 12:00 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op vrijdag 25 april 2025 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze aanvraag.

Overige informatie

De gemeente Voorschoten zal om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verzoeken.

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot dinsdag 22 april 2025, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op woensdag 23 april 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.

Update 22-04: Er zijn geen inhoudelijke vragen ingediend.

De reactietermijn van deze aanvraag duurt tot donderdag 24 april 2025, 09:00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.