

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

# Adviseur/Projectleider Sociaal Domein Integraal werken



Aanvraagnummer	28590	Start	Z.s.m.
Duur	Tot en met 31 juli 2026 maanden	Opleidingniveau	HBO
Opties verlenging	2 x 4 maand(en)	Regio	Noord-Holland
Uren per week	Samen max 32 uur	Einde inschrijfdatum	maandag 30 maart 2026
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

## Samen sterker!

Wijdmeren en Hilversum zijn vanaf 1 januari 2027 één gemeente. Zo kunnen we de dienstverlening aan onze 120.000 inwoners en bijna 20.000 bedrijven niet alleen blijven garanderen, maar ook verbeteren. Door onze krachten te bundelen, staan we sterker in het aanpakken van belangrijke uitdagingen, zoals wonen, natuur, economie en bereikbaarheid. Hilversum en Wijdmeren delen een historie en zijn al langer met elkaar verbonden.

De samenvoeging biedt nieuwe energie om die verbondenheid te versterken. De dorpen Ankeveen, Breukeleveen, 's-Graveland, Kortenhoef, Loosdrecht en Nederhorst den Berg behouden hun eigen karakter en vormen een waardevolle aanvulling op de meer stadse karakter van Hilversum. Van veen en water naar zand en heide. Die diversiteit maakt Hilversum aantrekkelijk om in te wonen, te werken én te recreëren.

## Opdracht

### 1. Inleiding

Vanuit het MT Sociaal Domein is in 2024 gewerkt aan een uitwerking van de visie sociaal domein. Er is een ontwerp gemaakt van de dienstverlening van het sociaal domein, welke uitgangspunten en ontwerpcriteria daaraan ten grondslag liggen en welke veranderlijnen nodig zijn voor de verdere implementatie. Vanuit het programma aan de slag met dienstverlening is in 2025 een service

blueprint opgesteld met een inwonerreis en een processenplaat van de gewenste nieuwe werkwijze.

Tevens is een ontwerp gemaakt van de integrale toegang en integraal werken. Ook is op wijkniveau een data-analyse gedaan van de dienstverlening van het sociaal domein binnen de gemeente en is een wijkindeling vastgesteld.

Verder is het regiesysteem ingericht, zodat het de nieuwe werkwijze kan ondersteunen.

In 2026 zijn we gestart met de pilot waarin de volgende onderdelen in de praktijk worden getoetst en uitgerold tot 5 wijken (inclusief Wijdemerem):

- nieuwe werkwijze van de integrale toegang;
- integrale dienstverlening;
- wijkgerichte dienstverlening;
- implementatie regiesysteem.

We zijn in het Q1 gestart met een postcodegebied in wijk Oost en breiden de nieuwe werkwijze ieder kwartaal verder uit. In Q2 wordt het andere postcodegebied van wijk Oost toegevoegd. In de periode tot en met Q2 worden de belangrijkste ontwikkelpunten opgepakt en opgelost, zodat de nieuwe werkwijze vanaf Q3 in de basis goed staat. Vanaf Q3 vindt verdere uitrol van de nieuwe werkwijze naar andere wijken plaats.

De teammanager Wijken, dorpen en buurten is coördinator van de pilot. Het toegangsteam dat de brede uitvraag doet, valt ook in dit team. Zij heeft ondersteuning nodig voor het maken van de beweging naar de beoogde nieuwe werkwijze die breder is dan alleen het toegangsteam. De nieuwe werkwijze vraagt voor alle professionals in ons domein een andere vorm van samenwerking.

## **2. Inhoud van de opdracht**

De opdracht bestaat uit drie verschillende onderdelen:

1. Oppakken van vooraf vastgestelde ontwikkelpunten vanuit de pilot en de transitie naar de beoogde nieuwe werkwijze.
1. Begeleiding en doorontwikkeling integraal en wijkgericht werken.
1. Faciliteren en uitvoeren van een evaluatiemethodiek die verschillende frequenties kent; dagelijks (operationeel), maandelijks (operationeel/tactisch), per kwartaal

(tactisch/strategisch).

## **2.1 Ontwikkelpunten vanuit de pilot**

In de pilot komen ontwikkelpunten naar voren, ingebracht vanuit onder meer het pilotteam en de casusoverleggen. Ook vanuit de procesbeschrijvingen vraagverheldering en het maken van ondersteuningsafspraken komen punten naar voren die (door) ontwikkeld moeten worden. Hierbij kan worden gedacht aan:

- Het ontwikkelen van afsprakenfunctionaliteit in het afsprakensysteem JCC
- Implementeren van de werkwijze van het breed uitvragen bij de vraagverheldering en het vullen van de leefgebieden in het regiesysteem
- Het wijkgericht indelen van de bestaande caseload
- Borging van de sturing op wijkgerichte caseloads
- Het toevoegen van de SAM/contactpersonen aan bestaande inwoners (technisch en functioneel)
- In beeld brengen via welke kanalen nieuwe inwoners binnenkomen bij de integrale toegang
- Borgen dat nieuwe inwoners in de pilotwijk worden doorgeleid naar de pilotgroep.
- Het inregelen en monitoren van klanttevredenheid voor inwoners die te maken hebben gehad met de nieuwe dienstverlening.
- Het uitwerken en implementeren van werkafspraken om te bepalen of een consulent nodig is
- Hoe wordt een dossier doorgezet naar een consulent?
- Welke systeem wordt gebruikt?
- Welke informatie moet gecommuniceerd worden?
- Wat zijn de afwegingen om een dossier door te zetten naar consulent of externe?

Het gaat om een dynamische lijst van ontwikkelpunten die steeds geprioriteerd worden in overleg met de opdrachtgever. Bij aanvang van de opdracht wordt een lijst vastgesteld met geprioriteerde punten die sowieso opgepakt moeten worden. Deze ontwikkelpunten worden opgepakt, uitgewerkt en geïmplementeerd, volgens de vastgestelde uitgangspunten ADSMD.

Voor het proces vraagverheldering is al een eerste uitwerking gemaakt met de belangrijkste ontwikkelpunten (zie bijlage). Voor het proces maken van ondersteuningsafspraken wordt eenzelfde uitwerking gemaakt. Deze ontwikkelpunten worden ook opgepakt vanuit deze opdracht.

## **2.2 Begeleiding integraal en wijkgericht werken**

De pilot heeft een aantal aandachtsgebieden, waaronder de integrale toegang, integraal en wijkgericht werken en het regiesysteem. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het aandachtsgebied integraal en wijkgericht werken. Onderdeel van de opdracht is onder meer het geven van begeleiding voor de wijze waarop consultants integraal en wijkgericht samenwerken en een integraal plan van aanpak opstellen, conform de vastgestelde uitgangspunten van ADSMD, onder meer door casuïstiek overleggen en intervisie. Vanuit de begeleiding van de consultants kunnen ook ontwikkelpunten naar voren komen. Die worden opgenomen, geprioriteerd en uitgewerkt zoals beschreven in het vorige punt.

Opdrachtnemer sluit ook aan bij het in beeld brengen van het proces *maken van ondersteuningsafspraken*, dat wordt opgepakt vanuit het project procesmatig werken. De ontwikkelpunten die hieruit volgen, worden geprioriteerd, uitgewerkt en geïmplementeerd.

Daarnaast wordt een plan van aanpak opgesteld voor de praktische vormgeving van de integrale werkwijze per wijk op basis van de vastgestelde uitgangspunten, met de bijbehorende rollen, sturing, overlegstructuur, benodigde tijd en verantwoordelijkheden. De adviseurs kwaliteit hebben een belangrijke rol in ons sturingsmechanisme. Zij zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteit van het werk. Wij willen hen een belangrijke plek geven in de nieuwe werkwijze. Zo denken wij eraan om hen bijvoorbeeld aan een wijk te koppelen en meer integraal verantwoordelijk te maken. Deze aanpak wordt, na vaststelling door de opdrachtgever, in de verdere uitrol van de nieuwe werkwijze meegenomen en geïmplementeerd.

Vanuit de opdracht wordt meegedraaid in de periodieke afstemmomenten die gepland staan voor de pilot, zoals de dagstart op maandag en dinsdag, casusoverleggen en de evaluatiemomenten van de pilot.

## **2.3 Faciliteren en uitvoeren van een evaluatiemethodiek**

Het derde deel van de opdracht betreft het faciliteren en uitvoeren van een evaluatiemethodiek voor de nieuwe werkwijze op verschillende niveaus:

- Dagelijkse evaluatiemomenten met medewerkers; breed op alle onderdelen van de pilot: integrale toegang, integraal en wijkgericht werken en het regiesysteem
- Een maandelijkse evaluatie met teammanagers
- Een kwartaalijks evaluatie van de pilot op de verschillende onderdelen, op basis waarvan een voorstel wordt gedaan over verdere uitrol van de nieuwe werkwijze

### **3. Omvang en duur van de opdracht**

De opdracht wordt initieel uitgezet voor de maanden maart tot en met juni 2026, voor 32 uur per week. Inzet is om de ontwikkelpunten eind juni opgeleverd te hebben. Ook dient in mei 2026 een aanpak te worden opgesteld voor het wijkgericht vormgeven van de integrale werkwijze in de organisatie, met de bijbehorende rollen, sturing, benodigde tijd en verantwoordelijkheden. Indien gewenst, is er een mogelijkheid tot verlenging van de opdracht.

Het is mogelijk om met minder uren in te schrijven zodat een combinatie van expertise kan worden gemaakt voor de totale opdracht. Het minimumaantal uren is 20.

#### **Vereisten/ knock-outcriteria te beoordelen door Flextender**

1. Minimaal 5 jaar aantoonbare werkervaring als adviseur en/of projectleider met veranderprocessen binnen het sociaal domein;
2. Aantoonbare werkervaring het begeleiden van een omslag naar integraal werken in het sociaal domein, benoem duidelijke voorbeelden in het CV;
3. Aantoonbare werkervaring met coaching en intervisie voor teams die integraal werken, benoem dit duidelijk in het CV;
4. Een maximum uurtarief van €130,- exclusief btw, inclusief reiskosten woon-werk verkeer.

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

5. Minimaal 7 jaar aantoonbare werkervaring als adviseur en/of projectleider met veranderprocessen binnen het sociaal domein van een gemeentelijke organisatie; (20 punten)
6. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring het begeleiden van een omslag naar integraal werken in het Sociaal Domein van een gemeentelijke organisatie; (20 punten)
7. Aantoonbare werkervaring met organiseren en faciliteren van overlegvormen, intervisie en/of werksessies op het gebied van integraal samenwerken in het Sociaal Domein van een gemeente; (15 punten)
8. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau; (10 punten)
9. Aantoonbare werkervaring met de sturing op integraal werken vanuit de verschillende regelingen

van het Sociaal Domein van de gemeente (Schuldhelpverlening, Participatiewet, Wmo, Jeugd); (20 punten)

10. Een maximum uurtarief van €125,- exclusief btw, inclusief reiskosten woon-werk verkeer. (15 punten)

- a) Uurtarief hoger dan €125,-; (0 punten)
- b) Uurtarief tussen €120,- en €125,-; (5 punten)
- c) Uurtarief tussen €119,99 en €115,-; (8 punten)
- d) Uurtarief tussen €114,99 en €110,-; (10 punten)
- e) Uurtarief lager dan €110,-. (15 punten)

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

### **Competenties**

- *Hands ons*
- *Doorzettingsvermogen*
- *Uitdrukkingsvaardigheid (mondeling)*
- *Uitdrukkingsvaardigheid (schriftelijk)*
- *Plannen en organiseren*
- *Motiveren*
- *Resultaatgericht werken*
- *Samenwerken*
- *Besluitvaardigheid*
- *Tactisch gedrag*
- *Motiveren*
- *Resultaatgericht werken*
- *Samenwerken*
- *Overtuigen*
- *Assertiviteit*
- *Besluitvaardigheid*
- *Organiseren*
- *Kritisch*
- *Analyserend vermogen*
- *Plannen en organiseren*

## **Beoordeling**

### *Stap 1: Beoordeling CV's op minimumeisen*

Flextender beoordeelt de CV's op de minimumeisen in het bovengenoemde 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 Alle CV's 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 Alle CV's 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 drie 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. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter behandeling van eventuele bezwaren.

### **Functieschaal**

Deze functie is ingedeeld in functieschaal . 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 bij de winnende leverancier.

### **Benodigd aantal professionals**

1-2

### **CV-eisen**

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

### **Werkdagen**

Is hybride werken mogelijk: nee

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: in ieder geval op maandag en dinsdag

### **Planning**

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland in de week van 30 maart 2026. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen zo spoedig mogelijk bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

### **Overige informatie**

- De gemeente verzoekt altijd om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Er wordt een VOG screening uitgevoerd conform de VOG screening van de gemeente Hilversum. De verwerkingstijd is maximaal 4 weken, en bij VOG-P screening maximaal 8 weken. De kosten van de VOG zullen ten alle tijden reeds verdisconteerd zijn in het aangeboden uurtarief.
- Het facturatieproces van deze opdracht verloopt middels de facturatiemodule van Flextender. Indien u de opdracht gegund krijgt, ontvangt u een handleiding.
- We vergoeden geen reiskosten aan de inhuur kandidaat die voor Hilversum komt werken. In de marktuitvraag van Flextender wordt gesteld dat het geoffreerde uurtarief inclusief de reiskosten woon-werkverkeer is. Eventuele reiskosten die gemaakt worden in opdracht van

de gemeente Hilversum voor werk-gerelateerde afspraken kunnen gedeclareerd worden met het 'DECLARATIE KOSTEN PERSONEEL EN DERDEN'.

- '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. Ditzelfde geldt voor een laptop c.q. iPad.
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi).

### **Meer informatie**

Vragen kunnen ingediend worden tot woensdag 25 maart 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op donderdag 26 maart 2026 gepubliceerd op onze website. 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 aanvraag duurt tot maandag 30 maart 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.**