

Projectleider – Doorontwikkeling Toegang CJG en Sociaal Team



Aanvraagnummer	30703	Start	Uiterlijk 15 juli 2026
Duur	12 maanden maanden	Opleidingniveau	WO
Opties verlenging	Mogelijk, maar nog niet bekend	Regio	Utrecht
Uren per week	16-20 uur	Einde inschrijfdatum	dinsdag 7 juli 2026
DAS opdracht	Nee	Eindtijd	09:00 uur

Uitvoeringsvoorwaarde – arbeidsrelatie en wijze van uitvoering

De opdrachtnemer waarborgt dat bij de uitvoering van de opdracht geen arbeidsovereenkomst of (fictieve) dienstbetrekking ontstaat tussen de door opdrachtnemer ingezette natuurlijke persoon/personen en de opdrachtgever.

De opdrachtgever heeft de opdracht zodanig ingericht dat de werkzaamheden plaatsvinden binnen de organisatorische kaders van de opdrachtgever, zoals nader uitgewerkt in de opdrachtoomschrijving.

Gelet hierop is de opdrachtnemer gehouden de werkzaamheden zodanig te organiseren en uit te voeren dat het hiervoor bedoelde risico wordt voorkomen.

De verantwoordelijkheid voor een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie en de naleving van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder begrepen de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), ligt bij de opdrachtnemer.

De inschrijver dient bij inschrijving aannemelijk te maken en deugdelijk te onderbouwen op welke wijze hij invulling geeft aan deze uitvoeringsvoorwaarde.

Indien naar het oordeel van de opdrachtgever uit de inschrijving niet aannemelijk wordt dat de opdrachtnemer de opdracht kan uitvoeren op een wijze die voldoet aan deze uitvoeringsvoorwaarde, kan de inschrijving als niet-conform terzijde worden gelegd.

Bij deze beoordeling is niet de gekozen juridische vorm of constructie doorslaggevend, maar de (voorgenomen) feitelijke wijze van uitvoering van de opdracht, zoals die uit de inschrijving blijkt.

Organisatie

De gemeente Zeist is een moderne werkgever met medewerkers die betrokken en vooral zichzelf zijn. We werken op basis van onze kernwaarden 'vertrouwen, kracht en nabijheid'. De werksfeer is open en prettig en onze cultuur is informeel. Met zo'n 400 collega's werken we voor en met ongeveer 67.000 inwoners. Daardoor is het niet te massaal, zijn de lijnen kort en de mogelijkheden groot. Als organisatie willen we op de hoogte zijn van wat er in de samenleving speelt en daar flexibel op inspelen. We juichen het toe als je daaraan je eigen perspectief en waarde toevoegt en verwelkomen dus iedereen met de juiste ervaring en eigenschappen voor de functie. Waar je wieg ook heeft gestaan, wat ook je achtergrond, levensstijl of geloof is, of je nou topsporter bent of een beperking hebt, of allebei, als je je herkent in het profiel, solliciteer!????

In Zeist werk je vanuit je eigen verantwoordelijkheid en word je ondersteund door de organisatie, zodat je als mens en als professional blijft groeien. We zijn niet op zoek naar een perfecte medewerker, maar iemand die zijn kwaliteiten, rafelrandjes én zelfkennis wil inzetten om met humor en lef uitdagingen te lij

Doel van de opdracht

Realiseer een sterk, effectief en toekomstbestendig Contactpunt (toegangsteam/triagetteam) als centrale toegang

voor het CJG en het Sociaal Team (incl. aansluiting met huisartsen en onderwijs).

Het Contactpunt:

- analyseert hulpvragen scherp en eenduidig
- stuurt actief op instroom
- zorgt voor tijdige, passende en zo licht mogelijke ondersteuning

Daarmee draagt het bij aan:

- kortere wachttijden
- lagere druk op professionals
- minder inzet van zwaardere (jeugd- en Wmo-)zorg
- betere benutting van de sociale basis

Kern: niet alleen een beter triagemodel, maar een goed functionerend en stevig gepositioneerd Contactpunt waarbij een cultuur omslag in houding en gedrag gericht op normaliseren centraal staat.

Aanleiding en urgentie

De huidige toegang (Contactpunten met Aanmeldpunt):

- biedt nog onvoldoende grip op instroom en doorgeleiding
- benut de sociale basis nog onvoldoende
- herkent zwaardere problematiek soms te laat
- leidt tot oplopende wachttijden en hoge werkdruk

Eerdere verbetertrajecten (met focus op triage) zijn eerder gestart. Het is belangrijk om te onderzoeken wat daarin goed werkt en wat nog doorontwikkeld moet worden.

De opgave vraagt nu om een integrale herinrichting van de voorkant: team, werkwijze, sturing en positionering in samenhang.

Reikwijdte

De opdracht richt zich op de volledige voorkant:

- Contactpunt (centrale toegang)
- CJG en Sociaal Team (inclusief samenwerking en integratie)
- Aansluiting met huisartsen, onderwijs en sociale basis

De projectleider:

- onderzoekt organisatie, rollen, processen en sturing in samenhang
- werkt nauw samen met consultants, GWO's, kwaliteitsmedewerkers, teamleiders en beleidsmedewerkers
- zorgt voor een oplossing die praktisch uitvoerbaar en breed gedragen is

Kernopgave

Ontwikkel een Contactpunt dat functioneert als professionele poortwachter:

- scherpe en volledige vraagverheldering
- consistente en onderbouwde besluiten
- balans tussen normaliseren en tijdig opschalen
- eenduidige werkwijze (minder afhankelijk van individuen)

Resultaat: één duidelijke manier van werken voor triage en toegang, met heldere kaders, werkprocessen en beslisregels.

Op te leveren resultaten

1. Ontwerp Contactpunt
 - inrichting, rollen en functieprofielen
 - keuze voor (of verhouding tussen) Triageteam-Sociaal Team /CJG
 - benodigde capaciteit (FTE) en ondersteuning/scholing

2. Eenduidige werkwijze
 - triage en toeleiding
 - heldere afwegingskaders, werkprocessen en beslisregels
3. Sturing op instroom
 - inzicht in hulpvragen en doorstroom
 - KPI's en datagedreven sturing
4. Heldere positionering
 - duidelijke rolafbakening CJG en Sociaal Team
 - verwachtingen richting partners (huisartsen, onderwijs, sociaal domein)

Team en organisatie

De opdracht bepaalt:

- welk type professionals nodig is (meer focus op analyse en besluitvorming)
- benodigde deskundigheid en teamopbouw
- passende ondersteuning (coaching, intervisie, scholing)

Werkwijze en sturing

Ontwikkel:

- eenduidige processen voor triage, intake en doorgeleiding
- duidelijke samenwerking tussen Contactpunt, CJG en Sociaal Team
- sturingsinformatie om te monitoren op instroom, wachttijden en effecten

Analyse en verbetermaatregelen

Breng knelpunten in beeld, zoals:

- werkdruk
- verschillen in kwaliteit
- onduidelijke werkwijzen
- beperkte inzet van de sociale basis en te hoge instroom

Vertaal deze naar concrete, uitvoerbare verbetermaatregelen.

Planning

- Fasen:
 1. Analyse & ontwerp
 2. Implementatie & toetsing
 3. Borging (essentieel onderdeel van de opdracht)

De opdracht is pas afgerond wanneer de werkwijze daadwerkelijk is geïmplementeerd én geborgd.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring binnen het sociaal domein;
2. Aantoonbaar afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau;
3. Maximaal uurtarief €110, exclusief btw, inclusief reiskosten woon- werkverkeer en fee flex tender;
4. Aantoonbare werkervaring binnen jeugd en Wmo;
5. Aantoonbare werkervaring als projectleider binnen het sociaal domein;

Selectiecriteria (weging, totaal 100 punten)

6. Aantoonbare werkervaring binnen een gemeente; (40 punten)
7. Aantoonbare werkervaring met projecten die langer dan 1 jaar duren, benoem duidelijk waar deze ervaring is opgedaan; (10 punten)
8. Aantoonbare werkervaring met het doorontwikkelen van toegang waar de traige gedaan wordt, geef hiervan een duidelijk voorbeeld in het cv; (50 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

- Aanpassingsvermogen
- Uitdrukkingsvaardigheid (mondeling)
- Delegere
- Luisteren
- Doorzettingsvermogen
- Tactisch gedrag
- Motiveren
- Resultaatgericht werken
- Samenwerken
- Overtuigen
- Organiseren
- Kritisch
- Analyserend vermogen

Beoordeling

Stap 1: Beoordeling CV's op minimumeisen

Flextender beoordeelt de cv's op de Vereisten / Knock-outcriteria in het bovengenoemde profiel. Kandidaten die voldoen aan de Vereisten / Knock-outcriteria in het bovengenoemde profiel worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling.

Stap 2: Selectie 5 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 5 kandidaten die het beste scores 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.

- Relevante werkervaring op soortgelijke opdrachten.
- Relevante werkervaring bij soortgelijke organisaties.

De kandidaten die na deze beoordeling het beste scores 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. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter behandeling van eventuele bezwaren.

Functieschaal

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 10. Deze functieschaal is (eventueel) verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de gelijke/gelijkwaardige beloning.

Benodigd aantal professionals

1.

Offerte-eisen

Maximaal 5 pagina's cv, exclusief motivatiebrief en voorblad, opgesteld in het Nederlands (minimaal 2 referenties) in pdf.

Werkdagen

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: Ma – Di – Wo – Do – Vr

Is hybride werken mogelijk: ja

Planning

De gesprekken bij de gemeente zijn gepland op dinsdag 14 juli 2026, 15:00 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op maandag 13 juli 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze aanvraag.

Fee Flextender

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

Overige informatie

- De gemeente stelt een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verplicht. De VOG moet binnen 4 weken na de start worden aangeleverd bij Flextender.
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi).
- De gemeente vraagt van de opdrachtnemer bij het contract onder leiding en toezicht dat ze gebruik maken van een G-rekening. (Bij NEN-gecertificeerde ondernemingen 25% en bij niet NEN-gecertificeerde ondernemingen 55%).

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot donderdag 2 juli 2026, 09.00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op vrijdag 3 juli 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 dinsdag 7 juli 2026, 09.00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.