

DUO Constructie Regisseur Projectmatig Werken & Learning Specialist



Aanvraagnummer	31065	Start	1 september 2026
Duur	7 maandem maanden	Opleidingsniveau	HBO+
Opties verlenging	2 x 12 maand(en)	Regio	Noord-Holland
Uren per week	24 uur	Einde inschrijfdatum	donderdag 13 augustus 2026
DAS opdracht	Nee	Eindtijd	09:00 uur

Deze opdracht is expliciet bedoeld voor een partij, dan wel leverancier, die alle onder benoemde deskundigheden en resultaten kan leveren voor de inhoud van deze opdracht.

Daarbij is een gunning aan één partij, dan wel leverancier, zeer gewenst. Er is in ieder geval sprake van één (hoofd)aannemer voor deze opdracht.

Organisatie

Gemeente Purmerend is volop in beweging. De laatste jaren zijn we succesvol veranderd naar een energieke organisatie met volop mogelijkheden. Wij werken volgens de "Purmerendse manier", onze inwoners staan centraal. Dat betekent dat we bij alles wat we doen onszelf de vraag stellen; wat is hiervan de bijdrage aan de inwoners of bedrijven van Purmerend? Het betekent ook dat we denken in kansen en mogelijkheden. Creativiteit, een informele aanpak en in verbinding staan met de omgeving vinden we belangrijk.

Opdracht

Gemeente Purmerend investeert in het professioneler sturen van de projecten in haar gemeente. Vanaf 2024 heeft de gemeente een leer- en ontwikkeltraject doorlopen, bestaande uit e-learning, trainingen, werksessies en de ontwikkeling van het handboek Projectmatig Werken. Dat traject is inmiddels afgerond.

Nu de basis is gelegd voor een eenduidige werkwijze met een eenduidig begrippenkader, verschuift de focus naar het samenspel van alle medewerkers om professioneel aan projecten te gaan en blijven werken.

Het ambassadeurstraject in fase 1 bleek te vrijblijvend om deze nieuwe werkwijze structureel in de lijn te borgen. Daardoor blijft de implementatiekracht beperkt en bestaat het risico dat projectmatig werken afhankelijk blijft van het enthousiasme van individuele medewerkers. Daarnaast blijkt dat opdrachtgevers, beheerders en onderdelen van de bedrijfsvoering nog onvoldoende toegerust zijn om hun rol binnen projectmatig werken structureel te kunnen vervullen. Hierdoor ontstaan verschillen in toepassing en ontbreekt consistentie in besluitvorming en kwaliteitsborging.

In fase 2 verschuift de focus van introductie naar volwassenwording: het versterken van opdrachtgeverschap, beheer en bedrijfsvoering als integraal onderdeel van Projectmatig Werken. Het doel van fase 2 is het borgen en doorontwikkelen van Projectmatig Werken als blijvende organisatiebrede manier van werken, in samenhang met structuur, governance, leren en ontwikkelen en leiderschap.

Hierdoor kan Purmerend de projectvoortgang, -kwaliteit en -samenwerking beter beheersen. Er is een goede balans nodig tussen het gewenste tempo en het absorptievermogen van de organisatie. De vervolgvraag is nu hoe deze werkwijze daadwerkelijk landt in de dagelijkse praktijk van projecten, in de sturing door de lijnorganisatie en in de leer- en ontwikkelstructuur van Purmerend

De aanpak:

Voor de integrale aanpak van de opdracht zijn wij op zoek naar de inzet van een **Regisseur Projectmatig**

Werken en een Learning Specialist via een duo constructie.

- De overdracht (zodat e.e.a. zonder hulp van externen kan worden opgepakt) aan Purmerend wordt vanaf de start ingebouwd
- De inzet wordt aangepast volgens een front-heavy model: intensief starten, daarna gericht afbouwen.

De kern van de aangepaste aanpak is dat u Purmerend tijdelijk intensief helpt om projectmatig werken praktisch toe te passen, te versterken en overdraagbaar te maken. Deze aanpak sluit aan op de oorspronkelijk gewenste beweging: van introductie naar volwassenwording, waarbij projectmatig werken niet afhankelijk blijft van individuele enthousiastelingen, maar organisatiebreed verankerd raakt.

Een geïntegreerde implementatieaanpak

In deze aanpak werken de Regisseur Projectmatig Werken en de Learning Specialist intensief samen. Hun gezamenlijke inzet vormt één samenhangende implementatieaanpak.

De projectpraktijk levert namelijk continu signalen op. Die signalen worden zowel door de Regisseur Projectmatig Werken als de Learning Specialist opgepakt.

- ieder met een net iets andere focus, maar met een gedeeld doel
- opgevangen en vertaald naar onder meer betere opdrachtformulering, strakkere projectsturing en -beheersing, een aangescherpt handboek en formats én gerichte leerinterventies.

Daarmee wordt fase 2 een praktische borgingsaanpak waarin doen, leren, sturen en verbeteren gelijktijdig plaatsvinden en zo snel mogelijk naar een overdracht richting de lijnorganisatie wordt toegewerkt.

Prioritering en focus

Gelet op de korte duur van de opdracht, is het idee om enkele projecten te selecteren binnen het Ruimtelijk Domein en / of Bedrijfsvoering waar we gericht mee aan de slag gaan. Zij kunnen als inspiratie dienen voor overige projecten.

Vier stappen

Wij voorzien een gefaseerde aanpak in vier stappen: Stap Periode Kern Doel 1

Maand 1-2

Analyse en planvorming.

In beeld brengen waar Purmerend staat en welke interventies nodig zijn. Verkennen wie binnen de organisatie later eigenaarschap voor projectmatig werken kunnen overnemen.

Maand 3-4

Projectmatig werken en leren ondersteunen

Projectmatig Werken toepassen in prioritaire projecten, gericht ondersteuning bieden en leerinterventies organiseren.

Maand 5

Spiegelen en verbeteren

Praktijkervaringen spiegelen aan handboek, begrippenkader en gewenste werkwijze, handboek en formats aanpassen, leerinterventies verder toesnijden etc.

Maand 6

Overdragen en borgen

Eigenaarschap overdragen aan de lijnorganisatie. Deze vier stappen lopen in de praktijk in elkaar over, maar zorgen wel voor richting en grip. Hierna belichten we per stap de mogelijke invulling van de rollen van Regisseur Projectmatig Werken en Learning Specialist.

Rol Regisseur Projectmatig Werken

Deze rol is gericht op het laten landen van projectmatig werken in de dagelijkse projectpraktijk. De rol kijkt o.a.

naar de opdrachtformulering, fasering, besluitvorming, beheersing, rolvastheid, sturing, eigenaarschap en toepassing van formats in geprioriteerde projecten. Hij begint met een analyse, stelt daarna een regieplan op en voert vervolgens alleen die werkzaamheden uit die passen binnen tijd, capaciteit en budget.

Stap 1 - Praktijkanalyse en regieplan

Voordat de regisseur volledig in de actiestand gaat, brengt hij scherp in beeld hoe projectmatig werken in de Purmerendse praktijk wordt toegepast. Hij onderzoekt onder meer:

- Welke projecten geschikt zijn als prioritaire casussen;
- Hoe projectopdrachten en fasebesluiten tot stand komen;
- Hoe GROTICK wordt toegepast;
- Waar besluitvorming plaatsvindt en stukt;
- Waar rollen tussen opdrachtgever, projectleider en teammanager (on)duidelijk zijn;
- Welke formats wel of niet werken;
- Waar projectleiders ondersteuning nodig hebben bij sturing op GROTICK;
- Welke projectinformatie de directie nodig heeft om beter te kunnen sturen.

Deze analyse komt mede tot stand op basis van de meest actuele volwassenheidsmeting, interviews en overige signalen uit de projectpraktijk.

Resultaat: een compacte praktijkanalyse en regieplan Projectmatig Werken, met daarin de prioritaire projecten, belangrijkste knelpunten, voorgestelde interventies, afhankelijkheden en overdrachtsroute.

Stap 2 - Projectmatig werken en leren ondersteunen

Na vaststelling van het regieplan voert Wilco gerichte interventies uit in de projectpraktijk. Concreet gaat het om:

- Bijwonen van Project Start Ups en Project Follow Ups;
- Uitvoeren van GROTICK-checks;
- Toetsen en aanscherpen van projectopdrachten;
- Bespreken van go/no-go-momenten;
- Coachen van projectleiders en teammanagers;
- Ondersteunen bij heldere fasebesluiten;
- Aanscherpen van praktische formats;

Ophalen van goede praktijkvoorbeelden o.a. voor de Sharepoint-pagina Projectmatig Werken.

De inzet is in de eerste periode proactief en sturend. Wilco werkt niet afwachtend of uitsluitend op afroep, maar zoekt gericht de projectpraktijk op.

Resultaat: Projectmatig Werken wordt uniformer toegepast in geselecteerde projecten. Projectleiders en teammanagers krijgen praktische ondersteuning en nieuwe routines rond GROTICK, besluitvorming en voortgangssturing ontstaan.

Stap 3 - Spiegelen en verbeteren

De regisseur verzamelt signalen uit de praktijk en bespreekt deze periodiek met Kristine, de toekomstige eigenaars van Projectmatig Werken (indien bekend) en de opdrachtgever. Daarbij wordt gekeken naar:

- Welke onderdelen van het handboek goed landen;
- Welke begrippen nog verschillend worden geïnterpreteerd;
- Welke formats aanpassing vragen;
- Welke patronen zichtbaar zijn in projecten;
- Welke leerbehoeften hieruit volgen;
- Welke goede voorbeelden breder gedeeld kunnen worden;

Welke verbeterpunten een eigenaar nodig hebben binnen Purmerend.

Resultaat: een werkbare verbetercyclus waarin praktijkervaringen worden gespiegeld aan het handboek en de sjablonen.

Stap 4 – Overdragen en borgen

Vanaf de start werkt de regisseur aan zijn/ haar eigen overbodigheid. De regierol wordt stap voor stap overgedragen aan Purmerend. De regisseur draagt over aan potentiële eigenaars aangedragen en/of goedgekeurd door de opdrachtgever.

De overdracht bestaat uit:

- Een geactualiseerd handboek, inclusief formats;
- Advies vervolgstappen;
- Eindevaluatie met opdrachtgever.

Resultaat: Purmerend beschikt over een regiestructuur voor Projectmatig Werken, waarbij de lijnorganisatie zelfstandig verder kan sturen, beheren en verbeteren.

Rol Learning Specialist / Leren & Ontwikkelen

De rol van de learning specialist is gericht op het geven van een stevige en praktische leer- en ontwikkelimpuls aan projectmatig werken. Zij zorgt ervoor dat kennisoverdracht, -deling en -ontwikkeling blijven plaatsvinden, waardoor zowel nieuwe als huidige medewerkers van Purmerend beter en professioneler samen kunnen werken aan projecten.

Zijn/ haar inzet is tijdelijk en gericht op overdracht aan Purmerends eigen toekomstige L&O-medewerker(s). Zij start met een behoefteanalyse, stelt daarna een actieplan op en voert vervolgens alleen die leerinterventies uit die passen binnen tijd, capaciteit en budget.

Stap 1 - Behoeftanalyse en L&O-actieplan

De specialist start met een compacte analyse van de leerbehoefte en de bestaande L&O-context binnen Purmerend. Hij zij onderzoekt onder meer:

- Welke visie er op leren en ontwikkelen is;
- Welke kennis en vaardigheden op het gebied van projectmatig werken ontbreken (samen met Wilco);
- Welke onderdelen van het handboek wel of niet worden toegepast (samen met Wilco);
- Welke uitdagingen medewerkers in de projectpraktijk ervaren (samen met Wilco);
- Hoe medewerkers nu (denken over) leren;
- Welk opleidingsaanbod er al is en hoe dat georganiseerd wordt;
- Hoe onboarding nu is ingericht;
- Hoe kennisdeling binnen Purmerend plaatsvindt;
- Welke middelen, mensen en processen beschikbaar zijn voor L&O.

Resultaat: een L&O-actieplan Projectmatig Werken met een passend pakket aan leerinterventies, afgestemd op de ontwikkelbehoefte en beschikbare capaciteit, tijd en budget.

Stap 2 - Leerinterventies ontwikkelen en organiseren

Na goedkeuring van het L&O-actieplan helpt de specialist om de gekozen leerinterventies te ontwikkelen, te organiseren en in gang te zetten. Mogelijke interventies* zijn:

- Leerpada PMW voor nieuwe medewerkers, doorstromers en inhuur (o.a. basis- en verdiepingstraining);
- Verdiepende of verbredende sessies voor projectleiders, opdrachtgevers en teammanagers;
- Facilitatortraining / begeleiding on the job voor Project Start Ups, Project Follow Ups en projectevaluaties;
- PMO-training voor projectondersteuners;
- Reflectie- en feedbacksessies;
- Individuele coaching en mentoring door ervaren projectleiders;
- Ondersteuning bij de Dag van Projectmatig Werken en overige PMW-gerelateerde events waarbij kennisdeling en ervaringsuitwisseling centraal staan;

Verrijking van de SharePoint-pagina Projectmatig Werken (in nauwe samenwerking met Communicatie).

*We leggen bewust geen volledig en definitief pakket aan leerinterventies vast in deze offerte. Purmerend maakt op basis van de analyse en het beschikbare budget (en eventuele capaciteit vanuit de organisatie) gerichte keuzes.

Resultaat: een praktisch en haalbaar pakket aan leerinterventies dat aansluit op de Purmerendse praktijk en

direct bijdraagt aan de organisatiebrede toepassing en verdere professionalisering van Projectmatig Werken.

Stap 3 - Evalueren en verbeteren

De specialist richt een handzame evaluatie- en verbeterstructuur in voor de leerinterventies. Dat betekent:

- Korte evaluaties van trainingen, workshops en overige interventies (leerervaring);
- Aanpassing en/of uitbreiding van interventies op basis van deze feedback;
- Terugkoppeling aan trainers / begeleiders, Regisseur Projectmatig Werken en de opdrachtgever waar relevant;
- Impactmeting na circa zes maanden.

Signalen over de toepassing van Projectmatig Werken die tijdens sessies bij de specialist of de trainers / begeleiders terechtkomen, worden (anoniem) doorspeeld naar de Regisseur Projectmatig Werken.

Resultaat: een werkbare structuur waarmee Purmerend leerinterventies kan blijven evalueren, bijstellen en verbeteren én waarmee input wordt opgehaald om de projectmatige werkwijze zelf verder te verbeteren.

Stap 4 - Overdracht aan L&O

De specialist werkt vanaf het begin toe naar overdracht aan Purmerends eigen L&O-medewerker(s). Zodra er iemand (of een team) gevonden is, kan de samenwerkingperiode beginnen. Hierin voert/voeren de interne L&O-medewerker(s) steeds meer aspecten zelfstandig uit. De finale overdracht bestaat uit:

- een overzicht van de op dat moment beschikbare (of onlangs ingezette) leerinterventies;
- trainingsmaterialen;
- evaluatieformats;
- overdrachtssessie;
- overdrachtsdocument.

Resultaat: de eigen L&O-medewerker(s) van Purmerend zijn in staat om de leerstructuur rond projectmatig werken zelfstandig voort te zetten, te beheren en verder uit te bouwen.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Minimaal 2 jaar aantoonbare werkervaring in de afgelopen 5 jaar binnen een overheidsorganisatie op het gebied van projectmatig werken;
2. Minimaal 2 jaar aantoonbare kennis en werkervaring in de rol van Regisseur Projectmatig Werken en Leerspecialist;
3. Aantoonbare werkervaring met introduceren en borgen van Projectmatig Werken bij Gemeenten of andere overheidsorganisatie;
4. Door de leverancier geschreven motivatie en plan van aanpak, met een duidelijke beschrijving van de taken en werkzaamheden die de opdracht weerspiegels. Inclusief een kosten overzicht transparant, de kandidaten moeten los ingeschreven worden met dezelfde documentatie.

Gunningscriteria te beoordelen door Flex tender (weging, totaal 100 punten)

5. Minimaal 3 jaar met werken binnen een overheidsorganisatie op het gebied van projectmatig werken (40)
6. Minimaal 3 jaar aantoonbare kennis en werkervaring in de rol van Regisseur Projectmatig Werken en Leerspecialist (30)
7. Minimaal 1 jaar aantoonbare werkervaring met introduceren en borgen van Projectmatig Werken bij Gemeenten of andere overheden (30)

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

Competenties

- Visie;
- Omgevingsbewust;
- Organisatiesensitiviteit;
- Verbindend
- Resultaatgericht.

Beoordeling

Stap 1: Beoordeling CV's op knock-outcriteria

Flextender beoordeelt de CV's op de knock-outcriteria die in de inhuuropdracht worden omschreven. Offertes die voldoen aan de knock-outcriteria worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling. De Offertes die niet voldoen worden niet verder beoordeeld.

Stap 2: Selectie 3 CV's die aan de opdrachtgever worden voorgelegd

Flextender beoordeelt de CV's van de Offertes die voldoen aan de knock-outcriteria op de gunningscriteria in de inhuuropdracht. Voldoet een Offerte aan het genoemde gunningscriterium, dan ontvangt deze het bijbehorende aantal punten.

De 3 Offertes die het best scoren op de gunningscriteria worden geselecteerd voor stap 3 in de beoordeling. Bij een gelijke score is het uurtarief doorslaggevend. De overige Offertes worden niet voorgelegd aan de opdrachtgever voor verdere beoordeling.

Opdrachtgever kan Flextender verzoeken inzage te geven in alle CV's die zijn ontvangen om zich zeker te stellen dat zij daadwerkelijk de best scorende Offertes voorgelegd heeft gekregen. Wijkt de beoordeling van opdrachtgever af van die van Flextender, dan is de beoordeling (en daarmee de selectie) door opdrachtgever leidend.

Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek

De opdrachtgever beoordeelt de CV's van de Offertes die in stap 2 zijn geselecteerd in onderlinge vergelijking op de volgende gunningscriteria.

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

De Offertes die op basis van deze gunningscriteria als beste worden beoordeeld, worden uitgenodigd voor een selectiegesprek (stap 4 in de beoordeling). De overige Offertes worden in eerste instantie niet uitgenodigd voor een gesprek en ontvangen een voorlopige afwijzing. Zij nemen plaats in de zogenaamde wachtkamer.

Stap 4: Selectiegesprek

Het selectiegesprek wordt gevoerd met minimaal twee vertegenwoordigers van de opdrachtgever.

De opdrachtgever verifieert in het selectiegesprek of de betreffende kandidaten (inderdaad) voldoen aan het gewenste profiel (knock-outcriteria en de gunningscriteria). Opdrachtgever beoordeelt de betreffende kandidaten in onderlinge vergelijking op de in de inhuuropdracht genoemde competenties.

Een kandidaat dient op elke competentie minimaal een voldoende te scoren om voor gunning in aanmerking te komen. Indien geen van de geselecteerde kandidaten op alle competenties minimaal een voldoende scoren zal opdrachtgever één of meer van de opvolgende kandidaten (in stap 3 van de beoordeling) uitnodigen voor een gesprek.

De opdracht wordt gegund aan de kandidaat die naar het oordeel van de organisatie het beste voldoet aan het in de inhuuropdracht genoemde profiel (gunningscriteria en competenties). Alle overige kandidaten worden nader gemotiveerd 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 12 / . Deze functieschaal is 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.

Offerte-eisen

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

Werkdagen

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: ntb

Is hybride werken mogelijk: nee

Planning

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op woensdag 19 augustus 2026. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op vrijdag 14 augustus 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

Overige informatie

- De opdrachtgever zal 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).
- BYOD (bring your own device): voor deze opdracht moet de kandidaat gebruik maken van eigen bring your own telefoon en computer
- Het facturatieproces van deze opdracht verloopt middels de facturatiemodule van Flextender. Indien u de opdracht gegund krijgt, ontvangt u een handleiding.
- We vergoeden geen parkeerkosten en reiskosten aan de inhuur kandidaat die voor Purmerend komt werken. In de marktuitleg van Flextender wordt gesteld dat het geoffreerde uurtarief inclusief de reiskosten woon-werkverkeer, werk-werkverkeer én parkeerkosten is.

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot dinsdag 11 augustus 2026, 09:00 uur . De vragen en bijbehorende antwoorden worden op donderdag 9 juli 2026 gepubliceerd op onze website. De gestelde vragen en antwoorden kunt u inzien door in te loggen bij Flextender via uw Flextender account. Inhoudelijke vragen kan je indienen bij Flextender, via de onderstaande button. Vragen omtrent de procedure mag je telefonisch stellen. Flextender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

De reactietermijn van deze inhuuropdracht duurt tot donderdag 13 augustus 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kan je reageren.