

Teamleider Samenleving (sociaal domein breed)

image not found or type unknown



Aanvraagnummer	31480	Start	Uiterlijk 1 september 2026
Duur	6 tot 12 maanden maanden	Opleidingniveau	HBO
Opties verlenging	Mogelijk, maar nog niet bekend	Regio	Utrecht
Uren per week	32 uur	Einde inschrijfdatum	maandag 3 augustus 2026
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Organisatie gemeente Houten

De gemeente Houten is onderdeel van de stadsregio Utrecht en de laatste decennia volop in ontwikkeling. Van een dorp van 7.000 inwoners in 1975 groeide Houten uit tot een middelgrote stad van bijna 50.000 inwoners. Stedelijk van karakter in het centrum en dorps in de mooie en rustige woonwijken en de drie kleine kernen 't Goy, Schalkwijk en Tull en 't Waal. Behalve dat Houten mooi, groen, veilig en landelijk gelegen is, kent de gemeente ook veel sociale, culturele en economische activiteit. Deze kenmerken vormen samen de kracht en de kwaliteit van Houten.

De afdeling Samenleving bestaat uit 50 enthousiaste professionals op het gebied van jeugdwet, WMO, gezondheid, participatiewet, sport, cultuur, onderwijs inburgering en inkomen. Dit betreft beleidsmedewerkers op hiervoor genoemde beleidsterreinen en uitvoerende medewerkers op leerplicht, inburgering en werk. De komende jaren ligt onze focus op het realiseren van de Sociale Koers 2026 – 2029 ([Sociale Koers 2026-2029](#)) en het bijbehorende uitvoeringsprogramma met de strategische opgaven. Tevens ligt een belangrijke uitdaging in het verder vormgeven van de ontwikkeling in de organisatie.

We werken intensief samen in de lekstroomregio aan gezamenlijke opgaven op het gebied van onder andere Jeugdhulp, WMO, MO/BW, Bestaanszekerheid, Participatie en de uitvoering van het Integraal Zorgakkoord (IZA) / AZWA.

De opdracht

De komende jaren bouwt de afdeling Samenleving verder aan een organisatie waarin kleine, krachtige thuishuizen centraal staan. De afdeling Samenleving kent zeven thuishuizen die volop in ontwikkeling zijn. Zij nemen steeds meer eigenaarschap, werken resultaatgericht, evalueren om te leren en werken samen aan het realiseren van het reguliere werk en de opgaven. Hier ligt de uitdaging om dit verder vorm te gaan geven. Een deel van de thuishuizen richt zich op beleid en zijn georganiseerd om de drie strategische opgaven van de Sociale Koers. De overige thuishuizen betreft de uitvoering.

Er ligt een opdrachtenportfolio op basis van de nieuwe Sociale Koers. Hierin staat al het werk dat we de komende vier jaar willen oppakken. De zoektocht die we met elkaar hebben is hoe we al dat werk de komende jaren oppakken, wanneer het een project is, wanneer lijnwerk en wie stuurt wat aan.

Het management Samenleving bestaat uit een manager, een programmamanager en een teamleider. De manager is integraal eindverantwoordelijk, de programmamanager stuurt op de grote lokale (verander)opgaven en regionale opgaven. De teamleider is verantwoordelijk voor de uitvoerende teams. Gezamenlijk werken ze aan de veranderopgave van de afdeling.

Als tweede tijdelijke teamleider speel je een sleutelrol in deze ontwikkeling en verandering. De opdracht is tweeledig:

1. Operationele aansturing van twee tot drie (beleids)thuis teams op het reguliere beleidswerk en de bijbehorende P-taken. Het gaat om de aansturing in de volle breedte van het Sociaal Domein (w.o. participatiewet, WMO, Jeugd, gezondheid, cultuur, onderwijs, sport). Indien nodig ben je opdrachtgever van een integrale opgave.
2. Een veranderopgave gericht op:
 - Het ontwikkelen van thuis teams naar meer eigenaarschap, kort cyclisch werken, lerend vermogen en samenwerken bij het realiseren van hun opgaven. Van sturen op individu naar sturen op thuis teams en van instappen naar steeds meer uitstappen zodat er uiteindelijk minder uur nodig is voor de aansturing van de teams.

Vanuit een heldere visie wordt deze verandering vormgegeven. Het gaat om coachen en faciliteren van kleine teams naar eigenaarschap en resultaatgerichtheid. De teams hebben een doel en heldere rollen en zijn uiteindelijk in staat het werk te prioriteren en onderling te verdelen. Als de teams tegen uitdagingen aanlopen worden ze geholpen dit zelf op te lossen. Elk team vereist maatwerk omdat ieder zijn eigen ontwikkelstadium kent. Zo krijgen de teams de ruimte om te leren.

- Adviseren in de wijze waarop het reguliere en projectmatig werk wordt vormgegeven, zowel in werkverdeling als in de aansturing. Het reguliere werk vindt plaats in de thuis teams en wordt aangestuurd door jou als teamleider. De vraag is hoe we het nieuwe projectmatige en reguliere werk uit het uitvoeringsprogramma de komende vier jaar laten landen en wordt aangestuurd.

Resultaten

- Alle drie de thuis teams hebben zich ontwikkeld tot goed draaiende teams die effectief samenwerken, heldere rolverdeling hebben, eigenaarschap tonen, resultaatgericht werken en werken met overzichtelijke 4 maandcycli teamplannen;
- Het aantal uur dat je kwijt bent aan het aansturen van de teams is teruggebracht;
- Het projectmatig werken versus lijn is scherper neergezet binnen team SAM;
- Er wordt een gezonde werkdruk ervaren en teams zijn in staat dit zelf goed te onderhouden;
- Je hebt een aantoonbare bijdrage geleverd aan de doorontwikkeling van de afdeling en het veranderproces heeft centraal gestaan in je opdracht;
- Je een professionele bijdrage hebt geleverd zodat de driehoek tussen bestuur, management en team soepel werkt.

Wat ga je hiervoor doen

- Je helpt de teams om succesvol te zijn door vragen te stellen, neemt zaken niet over en laat het team zelf met oplossingen komen;
- Je verbindt teams en onderwerpen en je bent snel in staat op hoofdlijnen de inhoud te doorgronden en waar nodig met de medewerkers te sparren;
- Je past je sturing op de teams aan in waar het team staat en stimuleert het (team- en individueel) leren en je coacht de teams in de rol die ze hebben;
- Je coacht teams bij het werken in korte overzichtelijke 4 maandcycli teamplannen en binnen hun kaders regie te nemen over de planning, resultaten en prioritering;
- Je weet goed wat in de lijn hoort en wat projectmatig opgepakt moet worden en hoe dit te organiseren. Je houdt het management samenleving hier scherp op;
- Je stuurt op het groepsproces en teamvolwassenheid;
- Je zorgt ervoor dat rollen en verantwoordelijkheden duidelijk worden binnen de teams;
- Je stemt als coördinator regelmatig af met je manager Samenleving over de voortgang op de ontwikkeling in de teams, personele zaken en de bedrijfsvoering.

Er wordt brede kennis van het sociaal domein gevraagd. Afhankelijk van je kennis kijken we welke thuis teams het beste bij je expertise passen. Zeker is dat je het thuis team 'iedereen doet mee' (beleid werk en inkomen) gaat begeleiden en daarnaast nog 1 of 2 andere (beleid)teams binnen het sociaal domein (denk aan een combinatie

van WMO Jeugd, gezondheid, welzijn, sport, cultuur).

Vereisten/knock-outcriteria

1. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar in een sturende (hieraarisch of functioneel) en/of coachende rol binnen of voor een gemeente in het sociaal domein;
2. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo niveau;
3. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring binnen een gemeentelijke afdeling Sociaal Domein binnen een gemeente op de gebieden Participatiewet, WMO, Jeugd, Welzijn en gezondheid;
4. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring met organisatieontwikkeling en verandermanagement waarbij werken in kleine teams, autonomie, eigenaarschap en resultaatgericht werken centraal staan.

Gunningscriteria(weging, totaal 100 punten)

5. Meer dan 5 jaar aantoonbare werkervaring met coachen van teams in verandering (25 punten);
6. Meer dan 5 jaar aantoonbare werkervaring binnen het sociaal domein binnen een gemeente (25 punten);
7. Aantoonbare werkervaring met projectmatig werken (10 punten);
8. Aantoonbare werkervaring met bestuurlijke besluitvorming voor raad en college (10 punten);
9. Uiterlijk beschikbaar per 1 september 2026 voor minimaal 32 uur per week (10 punten);
10. Uurtarief maximaal € 120,- exclusief BTW / inclusief reiskosten woon-werk en fee Flexender (20 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.

Beoordeling

Stap 1: Beoordeling CV's op minimumeisen

Flexender 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

Flexender 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 Flexender".

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 Flexender 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 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 12. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

Fee Flextender

Flextender brengt voor deze opdracht € 2,50 per gewerkt uur in rekening bij de winnende leverancier.

Benodigd aantal professionals

1.

Offerte-eisen

Maximaal 5 pagina's cv, excl. motivatiebrief (1 pgn) en excl. voorblad (1 pgn), opgesteld in het Nederlands (minimaal 2 referenties, bestaande uit naam, functie en organisatie) in pdf.

Werkdagen

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

Is hybride werken mogelijk: deels

Planning

De eerste gesprekken zijn gepland op dinsdag 4 augustus 2026 vanaf 14.00 tot 17.00 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op maandag 3 augustus 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze aanvraag. Een eventueel tweede gesprek vindt plaats op donderdag 6 augustus van 10.00 tot 12 uur.

Overige informatie

- De kandidaat dient over een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te beschikken en het origineel te kunnen tonen, maximaal 6 maanden oud;
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi);
- '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;
- Tijdens de initiële looptijd van de opdracht wordt het overeengekomen tarief niet geïndexeerd; Bij verlengingen die ingaan in het lopende kalenderjaar en doorlopen in het nieuwe kalenderjaar, kan het tarief per 1 januari worden aangepast op basis van de Dienstenprijsindex (DPI). Wanneer een verlenging ingaat op 1 januari, wordt het tarief direct per die datum geïndexeerd. Voor de berekening van de indexatie wordt de Dienstenprijsindex van het tweede kwartaal van het voorafgaande kalenderjaar gehanteerd.

Reactietermijn van de aanvraag duurt tot maandag 3 augustus 2026, 09.00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.