

Kwartiermaker Realisatie- en Uitvoeringskracht



Aanvraagnummer	32255	Start	Z.s.m
Duur	6 maanden maanden	Opleidingniveau	HBO
Opties verlenging	3 x 6 maand(en)	Regio	Gelderland
Uren per week	24 tot 32 uur	Einde inschrijfdatum	vrijdag 18 september 2026
DAS opdracht	Ja	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 in de offerte 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.

Werken bij de gemeente Barneveld

Barneveld groeit. We zetten ons in voor wat onze inwoners en ondernemers belangrijk vinden. Logisch, want we zijn er voor elkaar. Groei brengt ook uitdagingen met zich mee. Dat maakt het spannend en boeiend. Daarom kunnen we jouw kennis, ervaring en ideeën goed gebruiken. Want jij kunt het verschil maken. En wij bieden jou fijne collega's, een leuke werksfeer en aandacht voor balans en privé.

De opgave van gemeente Barneveld

Gemeente Barneveld staat de komende jaren voor een grote ontwikkelopgave. Woningbouw, bedrijventerreinen en infrastructurele projecten zijn noodzakelijk om op passende wijze te kunnen voorzien in de groeibehoeft van Barneveld. De gemeenteraad heeft bij het vaststellen van de Hoofdlijnennotitie in 2021 uitgesproken een groei naar circa 80.000 tot 85.000 inwoners in 2040 te willen faciliteren. De woondeal die gemeente Barneveld in de regio Foodvalley heeft gesloten omvat de bouw van ongeveer 5.400 woningen in de periode 2022 tot en met 2030 en in totaal circa 7.000 woningen tot 2040. Samen met deze groei wordt ook het areaal bedrijventerrein uitgebreid, worden maatschappelijke voorzieningen toegevoegd en is de aanleg van nieuwe infrastructuur noodzakelijk. Leidend hierbij zijn de uitgangspunten zoals geformuleerd in de Omgevingsvisie 2040.

Gebiedsontwikkeling zit al jaren in de kern van wat we doen. Nieuw is de noodzaak tot versnelling van de woningbouwopgave, in combinatie met een toenemende complexiteit door onder andere netcongestie, ecologie en stikstof. Dit vraagt om een steeds integralere benadering. Voor de organisatie betekent de complexiteit van de opgaven en de groei van Barneveld dat we verder willen professionaliseren. Ten behoeve van deze opgave ontwikkelen we een multiprojectorganisatie met focus op de ontwikkelopgave, om daarmee onze uitvoerings- en realisatiekracht te versterken.

Veranderende organisatie

Gemeente Barneveld heeft de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet in haar ontwikkeling. De basis staat: een nieuwe organisatiestructuur, een duidelijke sturingsfilosofie en verbeterde instrumenten voor planning, sturing en samenwerking. De volgende stap vraagt niet zozeer om nieuwe systemen, maar vooral om het consequenter toepassen van wat al is ontwikkeld.

De organisatiebrede veranderopgave richt zich op het versterken van leiderschap, eigenaarschap, integraal management en professionele samenwerking. Met een meerjarige veranderaanpak werkt de organisatie verder aan een stevige basis én een cultuur waarin richting geven, verantwoordelijkheid nemen en resultaten realiseren vanzelfsprekend zijn. De Kwartiermaker Realisatie- en Uitvoeringskracht binnen Leefomgeving weet zich te verhouden tot deze organisatiebrede veranderopgave en werkt nauw samen met de Aanjager Organisatieverandering.

Opdracht

De Kwartiermaker Realisatie- en Uitvoeringskracht heeft als doel om binnen Leefomgeving meer uitvoerings- en realisatiekracht te realiseren. Dit moet bijdragen aan versnelling van de woningbouw, meer regie en aangepaste werkwijzen. De kwartiermaker is zowel een strategische verbinder als een doener: iemand die richting geeft aan de inhoudelijke koers én de randvoorwaarden helpt creëren waarmee de organisatie vervolgens zelfstandig verder kan.

Het betreft een tijdelijke, resultaatgerichte rol waarin de kwartiermaker richting geeft, obstakels helpt wegnemen en samenwerking organiseert. De kwartiermaker werkt in opdracht van de concerndirecteur Leefomgeving en adviseert en begeleidt de teamleiders binnen Leefomgeving. Er is een belangrijke verbinding met de Aanjager Organisatieverandering, die zich richt op de bredere organisatieontwikkeling van gemeente Barneveld.

Resultaatgebieden

1. Richting aanbrengen en concretiseren

De kwartiermaker:

- concretiseert de opgave binnen Leefomgeving naar concrete stappen en gewenste resultaten;
- vertaalt de ontwikkelagenda Leefomgeving naar een uitvoerbare aanpak;
- stelt samen met de betrokkenen prioriteiten en kritische succesfactoren vast.

2. Veranderproces Leefomgeving nader invullen en begeleiden

De kwartiermaker:

- creëert verder draagvlak en urgentiebesef;
- verbindt teamleiders en andere stakeholders met uiteenlopende belangen;
- ondersteunt teamleiders en de concerndirecteur in hun rol als veranderaar;
- zorgt voor heldere communicatie en betrokkenheid.

3. Realisatiekracht opbouwen en werken in regie

De kwartiermaker:

- concretiseert wat werken in regie binnen Leefomgeving betekent;
- brengt in beeld welke werkzaamheden de gemeente zelf uitvoert en welke werkzaamheden aan de markt kunnen worden overgelaten of uitbesteed;
- stelt hiervoor een plan van aanpak op;
- stelt teams samen of ondersteunt teams bij de verdere uitwerking van werken in regie;
- bevordert de samenwerking tussen teams en ketenpartners;
- helpt organisatorische belemmeringen weg te nemen.

4. Versnellen van de uitvoering

De kwartiermaker:

- introduceert en versterkt een resultaatgerichte werkwijze;

- organiseert korte cycli van plannen, uitvoeren en leren;
- monitort de voortgang en stimuleert het realiseren van snelle en zichtbare resultaten;
- signaleert en escaleert knelpunten waar dit noodzakelijk is.

5. Organisatie en governance inrichten

De kwartiermaker:

- versterkt het projectmatig werken;
- draagt bij aan het inrichten en functioneren van een multiprojectorganisatie;
- richt passende overleg- en verantwoordingsstructuren binnen Leefomgeving in;
- helpt eigenaarschap op bestuurlijk, management- en uitvoeringsniveau te borgen.

6. Borgen en overdragen

De kwartiermaker:

- verankert ontwikkelde werkwijzen, processen en verantwoordelijkheden;
- draagt de ingerichte structuur over aan het lijnmanagement;
- zorgt ervoor dat kennis en werkwijzen zodanig zijn geborgd dat de organisatie de ingezette ontwikkeling zelfstandig kan voortzetten.

Resultaat van de inzet

De inzet van de kwartiermaker is succesvol wanneer:

- de veranderopgave binnen Leefomgeving helder is georganiseerd;
- voldoende uitvoeringskracht beschikbaar en georganiseerd is;
- sturing en samenwerking goed functioneren;
- de eerste concrete resultaten zichtbaar zijn;
- het werken in regie is geconcretiseerd en toepasbaar gemaakt;
- de multiprojectorganisatie is ingericht en/of aantoonbaar verder ontwikkeld;
- werkwijzen, processen en verantwoordelijkheden voldoende zijn geborgd;
- de organisatie de verandering zelfstandig kan voortzetten.

De kwartiermaker maakt daarmee Leefomgeving startklaar, brengt beweging op gang en zorgt dat plannen daadwerkelijk worden omgezet in resultaten. Het accent ligt op het versterken van de uitvoerbaarheid, het organiseren van eigenaarschap en het creëren van een duurzaam werkende uitvoeringsorganisatie.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Een aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo-bachelor niveau;
2. Minimaal 10 jaar aantoonbare werkervaring binnen complexe organisaties in een strategische, veranderkundige, programma- en/of kwartiermaker rol.
3. Aantoonbare werkervaring met organisatieontwikkeling en veranderkundige opgaven;
4. Aantoonbare werkervaring met het vergroten van realisatie- en/of uitvoeringskracht binnen een organisatie;
5. Aantoonbare werkervaring met het adviseren en begeleiden van management en leidinggevenden binnen veranderopgaven;
6. Aantoonbare werkervaring met het werken binnen een politiek-bestuurlijke omgeving;
7. Beschikbaar voor minimaal 24 en maximaal 32 uur per week.

Selectiecriteria (weging, totaal 100 punten)

8. Aantoonbare werkervaring met het leiden, begeleiden en realiseren van complexe organisatieontwikkelings- of veranderopgaven (25 punten);
9. Aantoonbare werkervaring met organisatie- en/of uitvoeringsvraagstukken binnen het fysieke domein, zoals gebiedsontwikkeling, woningbouw, infrastructuur, ruimtelijke ontwikkeling of vergelijkbare opgaven (25 punten)
10. Aantoonbare werkervaring met het ontwikkelen en implementeren van werkwijzen en organisatievormen die hebben geleid tot meer uitvoeringskracht, realisatiekracht en/of versnelling (20 punten);

11. Aantoonbare werkervaring met het ontwikkelen of implementeren van werken in regie en/of het inrichten of professionaliseren van een programma-, project- of multiprojectorganisatie (20 punten);
12. Aantoonbare werkervaring met complexe verander- of ontwikkelopgaven binnen een gemeentelijke of vergelijkbare publieke organisatie (10 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

- strategisch inzicht én uitvoeringsgerichtheid;
- organisatiesensitiviteit;
- een goed ontwikkelde bestuurlijke antenne;
- veranderkundige expertise;
- verbindend vermogen;
- organiserend vermogen;
- realisatiekracht;
- resultaatgericht leiderschap zonder formele hiërarchische macht;
- overtuigingskracht;
- daadkracht;
- het vermogen om verschillende belangen en disciplines bij elkaar te brengen.

Benodigd aantal professionals

1

Beoordelingsprocedure

Stap 1: Beoordeling offertes op knock-outcriteria

Flex tender beoordeelt de offertes op de onderbouwing van de uitvoeringsvoorwaarde (indien deze van toepassing is), de offerte-eisen en de knock-outcriteria die in de inhuuropdracht worden omschreven.

Kandidaten die voldoen aan de knock-outcriteria worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling. De kandidaten die niet voldoen, worden niet verder beoordeeld.

Stap 2: Selectie van offertes die aan de opdrachtgever worden voorgelegd

Flex tender beoordeelt de offertes van de kandidaten die voldoen aan de knock-outcriteria op de gunningscriteria in de inhuuropdracht. Voldoet een kandidaat aan het genoemde gunningscriterium, dan ontvangt deze het bijbehorende aantal punten.

De kandidaten 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 kandidaten worden niet voorgelegd aan de opdrachtgever voor verdere beoordeling.

De opdrachtgever kan Flex tender verzoeken inzage te geven in alle ontvangen offertes om zich ervan te verzekeren dat de best scorende kandidaten daadwerkelijk zijn voorgelegd. Wilt de beoordeling van de opdrachtgever af van die van Flex tender, dan is de beoordeling (en daarmee de selectie) van de opdrachtgever leidend.

Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek

De opdrachtgever beoordeelt de offertes van de kandidaten die in stap 2 zijn geselecteerd in onderlinge vergelijking op de volgende gunningscriteria:

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

De (minimaal 2) kandidaten die op basis van deze gunningscriteria als beste worden beoordeeld, worden uitgenodigd voor een selectiegesprek (stap 4 in de beoordeling).

De overige kandidaten 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). De 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 scoort, zal de 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. Na ommekomst van deze termijn heeft de kandidaat zijn rechten verwerkt om tegen gunning van de opdracht aan de uitgekozen kandidaat in rechte op te komen.

De opdrachtgever behoudt zich het recht voor om de opdracht niet te gunnen, bijvoorbeeld als géén van de kandidaten voldoet aan de gestelde knock-outcriteria én competenties of als de behoefte van opdrachtgever is gewijzigd.

Functieschaal

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 13, max tarief 155,-. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

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.

*Indien er een uitvoeringsvoorwaarde wordt gehanteerd verzoeken we je in de offerte aannemelijk te maken en deugdelijk te onderbouwen op welke wijze er invulling gegeven wordt aan de uitvoeringsvoorwaarde, dit valt niet onder bovenstaande bepaling.

Werkdagen

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

Is hybride werken mogelijk: Ja.

Planning

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op maandag 28 september 2026, 12:30 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op woensdag 23 september 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

Fee Flextender

Flextender brengt voor deze opdracht €1,90 per gewerkt uur in rekening bij de winnende leverancier.

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).

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot donderdag 10 september 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op vrijdag 11 september 2026 gepubliceerd op onze website. 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 vrijdag 18 september 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kan je reageren.