

Interim Manager Actieplan Jeugd 2026-2028



Aanvraagnummer	32401	Start	Z.s.m.
Duur	12 maanden maanden	Opleidingniveau	HBO+
Opties verlenging	2 x 3 maand(en)	Regio	Noord-Holland
Uren per week	32 tot 36 uur	Einde inschrijfdatum	dinsdag 22 september 2026
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Organisatie

Misschien ken je Purmerend al goed, of is dit juist jouw eerste ontmoeting met onze gemeente. Misschien weet je dat we die plek zijn ten noorden van Amsterdam, óf woon je hier al jaren met plezier. Wat we je in ieder geval kunnen vertellen: we groeien door naar een gemeente met 100.000 inwoners en werken elke dag aan een organisatie die klaar is voor de toekomst. En dat merk je op de werkvloer. We bouwen, vernieuwen, professionaliseren en dat doen we samen.

Dat betekent ook meer inzet vanuit de organisatie, want wij werken voor de stad, voor de inwoners. Inwoners met verschillende achtergronden en verwachtingen van hun leefomgeving. Mensen die afhankelijk zijn van de diensten en werkzaamheden van onze gemeente.

Aanleiding

De gemeente zoekt een ervaren interim manager voor het team Jeugd (Loket Jeugd Purmerend inclusief Preventieve Jeugdbescherming). Het team is verantwoordelijk voor één gezin, één plan, één regisseur, een brede blik en goed onderzoek om de toegang tot specialistische jeugdhulp en de afgifte van beschikkingen op grond van de Jeugdwet te borgen. In de afgelopen jaren heeft het team te maken gehad met een hoog en langdurig personeelsverloop, kwaliteitsvraagstukken en een afnemend vertrouwen bij interne en externe samenwerkingspartners.

De gemeente wil het team duurzaam herstellen, de kwaliteit van de uitvoering verhogen en tegelijkertijd bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de lokale toegang binnen de bredere hervormingsagenda voor de jeugdhulp. Hiervoor is een interim manager nodig die zowel operationeel als strategisch kan sturen en aantoonbare ervaring heeft met veranderopgaven binnen het jeugd domein.

Doel van de opdracht

De interim manager zorgt voor het herstel, de stabilisatie en de duurzame kwaliteitsverbetering van de jeugddienstverlening. Daarbij worden de dagelijkse continuïteit van de dienstverlening en de ontwikkeling van het team gecombineerd met het versterken van processen, vakmanschap, professionele autonomie, vertrouwen en samenwerking. De opdracht leidt tot een organisatie die kwalitatief hoogwaardige toegang biedt tot specialistische jeugdhulp en die toekomstbestendig aansluit op de ontwikkeling van stevige lokale teams.

Onderdelen in de opdracht zijn:

1. Herstel en stabilisatie van het team
 - stabiele personele bezetting;
 - afname van verzuim en ongewenst verloop;
 - duidelijkheid over rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen;
 - een team dat weer in staat is zelfstandig kwalitatief goede dienstverlening te leveren.
2. Duurzame kwaliteitsverbetering
 - De interimmanager ontwikkelt en implementeert een kwaliteitsprogramma gericht op:
 - aantoonbare verbetering van dossierkwaliteit;

- uniforme werkwijzen;
 - tijd en ruimte om gedegen onderzoek en vertrouwensrelatie bij gezin te doen (first time right principe);
 - passende indicatiestelling;
 - betere onderbouwing van besluiten;
 - hogere professionele standaard.
3. Borging van kwaliteit en processen
- De interim manager ontwikkelt samen met het team een duurzaam kwaliteits- en borgingssysteem.
- kwaliteitsverbetering is niet afhankelijk van individuele medewerkers;
 - nieuwe medewerkers worden structureel ingewerkt;
 - kwaliteitsbewaking is onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering.
4. Herstel van werkcultuur en samenwerking
- De interim manager werkt actief aan herstel van vertrouwen (intern en extern).
- verbeterde samenwerking binnen het team;
 - groter vertrouwen van ketenpartners;
 - positievere samenwerking met aanbieders;
 - professioneel en herkenbaar functioneren van het team Jeugd.
5. Parallele doorontwikkeling
- Naast het herstel begeleidt de interim manager de positionering van het team Jeugd binnen de bredere ontwikkeling van de gemeentelijke toegang.
- een heldere ontwikkelrichting voor het team Jeugd;
 - aansluiting op de ontwikkeling van stevige lokale teams;
 - gedragen implementatieadvies voor de vervolgfase;
 - bewaakt dat de dagelijkse uitvoering niet onder druk komt te staan tijdens de veranderopgave.

Onder voorbehoud zijn dit de verwachten resultaten

De interim manager is gedurende een periode van 15 maanden integraal resultaatverantwoordelijk voor het herstel, de stabilisatie, de kwaliteitsverbetering en de duurzame borging van het Loket Jeugd. Van de interim manager wordt verwacht dat hij of zij niet uitsluitend een plan ontwikkelt, maar aantoonbaar zorgdraagt voor de implementatie, verankering en realisatie van de beoogde resultaten.

De interim manager rapporteert periodiek aan de opdrachtgever over de voortgang, behaalde resultaten, risico's en noodzakelijke bijsturingmaatregelen

Resultaten binnen 3 maanden

Binnen drie maanden is gerealiseerd:

- een integrale analyse van de huidige situatie, inclusief risicoanalyse;
- een door opdrachtgever vastgesteld herstel- en stabilisatieplan;
- een vastgesteld kwaliteitsverbeterplan;
- een duidelijke prioritering van verbetermaatregelen;
- een implementatieplanning met mijlpalen, verantwoordelijkheden en meetbare kwaliteitsindicatoren;
- een monitorings- en rapportagestructuur waarmee de voortgang structureel wordt gevolgd.

Resultaten binnen 6 maanden

Binnen zes maanden zijn minimaal de volgende resultaten gerealiseerd:

- minimaal 90% van de beoordeelde dossiers voldoet aan de interne kwaliteitsnormen en wordt tijdens interne audits beoordeeld als voldoende of goed;
- een volledig ontwikkeld en geïmplementeerd inwerk- en opleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers;
- een structurele kwaliteitscyclus volgens de PDCA-methodiek is ingericht en operationeel;
- periodieke dossieraudits, kwaliteitsbesprekingen en managementrapportages zijn onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering;
- coaching on the job, intervisie en casuïstiekbesprekingen zijn structureel georganiseerd;
- aantoonbare verbetering van de samenwerking en het vertrouwen binnen het team en met interne en externe samenwerkingspartners;
- de eerste verbeteringen in de kwaliteit van besluitvorming, dossiervorming en gespreksvoering zijn aantoonbaar zichtbaar.

Resultaten binnen 12 maanden

Binnen twaalf maanden zijn de volgende resultaten gerealiseerd:

- alle primaire werkprocessen zijn beschreven, geoptimaliseerd, vastgesteld en geïmplementeerd;
- verantwoordelijkheden, mandaten en kwaliteitsafspraken zijn helder vastgelegd;
- kwaliteitsbewaking is structureel ingebed in de dagelijkse uitvoering;
- de samenwerking met jeugdhulpaanbieders, lokale teams en overige ketenpartners is aantoonbaar verbeterd;
- het vertrouwen in het Loket Jeugd is zichtbaar hersteld, zowel intern als extern;
- de dienstverlening verloopt voorspelbaar, rechtmatig, tijdig en volgens uniforme kwaliteitsstandaarden.

Resultaten binnen 15 maanden

Aan het einde van de opdracht functioneert het Loket Jeugd als een stabiel, professioneel en toekomstbestendig team. Minimaal zijn de volgende resultaten gerealiseerd:

- het team beschikt over een stabiele personele bezetting met beperkt ongewenst verloop;
- de medewerkerstevredenheid is aantoonbaar verbeterd ten opzichte van de startsituatie;
- het primaire proces wordt zelfstandig, kwalitatief hoogwaardig en efficiënt uitgevoerd door de medewerkers;
- medewerkers tonen professioneel eigenaarschap en handelen zelfstandig binnen de kaders van de Jeugdwet, gemeentelijke verordening, beleidsregels en professionele standaarden;
- professionele autonomie is duurzaam versterkt en wordt ondersteund door een vaste structuur van intervisie, ethische reflectie, casuïstiekbesprekingen, supervisie en continue professionele ontwikkeling;
- de kwaliteit van indicatiestelling, onderzoek, verslaglegging en besluitvorming voldoet structureel aan de vastgestelde kwaliteitsnormen;
- het kwaliteitsmanagementsysteem is volledig geïmplementeerd en geborgd;
- werkprocessen, kwaliteitsinstrumenten en het inwerkprogramma zijn volledig verankerd in de organisatie;
- het Loket Jeugd levert aantoonbaar passende, tijdige en rechtmatige ondersteuning aan jeugdigen en gezinnen;
- er ligt een gedragen advies en implementatiekader voor de verdere positionering van het Loket Jeugd binnen de doorontwikkeling naar stevige lokale teams in samenwerking met beleid.
- De opdracht wordt als succesvol beschouwd wanneer
De gerealiseerde verbeteringen aantoonbaar zijn geborgd in de organisatie en na beëindiging van de opdracht zelfstandig kunnen worden voortgezet zonder afhankelijkheid van de interim manager

Vereisten / knock-outcriteria

1. Minimaal 5 jaar aantoonbare werkervaring als interim manager, teammanager of afdelingsmanager binnen het gemeentelijk jeugddomein;
2. Minimaal 3 aantoonbare en vergelijkbare opdrachten uitgevoerd binnen een gemeenten gericht op; toegang Jeugd, Jeugdwet-uitvoering, indicatiestelling, lokale teams en jeugdregie;
3. Aantoonbare werkervaring met minimaal 2 herstel- of verandertrajecten waarbij sprake was van; kwaliteitsvraagstukken, Personeelsverloop en Cultuur- of samenwerkingsvraagstukken;
4. Aantoonbare werkervaring met zowel strategische als operationele aansturing binnen een gemeentelijke organisatie;
5. Aantoonbare werkervaring met kwaliteitsverbetering van toegangsprocessen, indicatiestelling of dossierkwaliteit binnen het sociaal domein;
6. Aantoonbare werkervaring met het implementeren van kwaliteitszorg, werkprocessen en borgingsmaatregelen binnen een uitvoerende organisatie;
7. Aantoonbare werkervaring met samenwerking binnen het jeugdhulpstelsel, waaronder gemeenten, gecertificeerde instellingen, jeugdhulpaanbieders en andere ketenpartners;
8. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau.

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

9. Aantoonbare kennis van flexibele inhuur in samenwerking met een extern bureau (soort gelijk aan flex tender of gelijkgestelde) (10 punten);
10. Minimaal 1 compleet beschreven en vergelijkbare opdracht waarbij concrete spraken was van herstel en stabilisatie. Benoem concreet verloop percentages, kwaliteitsproblemen, vertrouwens kwesties of andere

destabilisatie factoren (30 punten);

11. Aantoonbare kennis van de DBA binnen het sociaal domein (5 punten);
12. Een door de kandidaat zelf geschreven plan van aanpak voor de eerste 6 maanden, over hoe je de volgende elementen gaat bewerkstellen; Rust creëren, inzicht krijgen in de kwaliteit, vertrouwens herstel van medewerkers, herstel van vertrouwen met ketenpartners en welke risico's er blijven bestaan (20 punten);
13. Een aantoonbare afgeronde cursus en/of training verandermanagement (5 punten).
14. Een door de kandidaat zelf geschreven visie op de ontwikkeling van gemeentelijke toegang tot jeugdhulp en de positionering van het team Jeugd binnen stevige lokale teams. De volgende onderwerpen moeten aanbod komen; Hervormingsagenda Jeugd, normaliseren en versterken van de lokale toegang, samenwerking met ketenpartners, verbinding tussen toegang en specialistische zorg en toekomstbestendige inrichting (20 punten);
 - a. Geen visie aangeleverd (0 punten);
 - b. Beperkte visie en inzicht (5 punten);
 - c. 1 referenten opdracht gericht op de 5 onderwerpen (10 punten);
 - d. 2 of meer referenten opdracht gericht op de 5 onderwerpen (20 punten).
15. Een maximum uurtarief exclusief btw, inclusief woon-werkverkeer en fee flextender (10 punten):
 - a. Tot €125 (10 punten);
 - b. €125 tot €145 (7 punten);
 - c. €145 tot €165 (3 punten);
 - d. Hoger dan €165 (0 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

- ruime leidinggevende ervaring binnen het jeugd domein;
- ervaring met gemeentelijke toegangsteams Jeugd;
- kennis van de Jeugdwet, gemeentelijke verordeningen en indicatiestelling;
- ervaring met organisatieontwikkeling en cultuurverandering;
- ervaring met klachten
- ervaring met kwaliteitsverbetering binnen uitvoerende teams;
- veranderkundige expertise;
- bestuurlijke sensitiviteit;
- verbindend leiderschap gecombineerd met besluitvaardigheid;
- groepsdynamieken kent en herstelt
- coachende leiderschapsstijl;
- uitstekende communicatieve vaardigheden;
- ervaring met complexe samenwerkingsvraagstukken.

Beoordelingsprocedure

Stap 1: Beoordeling offertes op knock-outcriteria

Flextender 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 10 offertes die aan de opdrachtgever worden voorgelegd

Flextender 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 10 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 Flextender verzoeken inzage te geven in alle ontvangen offertes om zich ervan te verzekeren dat de 10 best scorende kandidaten daadwerkelijk zijn voorgelegd. Wijkt de beoordeling van de opdrachtgever af van die van Flextender, dan is de beoordeling (en daarmee de selectie) van de opdrachtgever leidend.

Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek

De opdrachtgever beoordeelt de 10 offertes van de kandidaten die in stap 2 zijn geselecteerd in onderlinge vergelijking op de volgende gunningscriteria:

1. Relevante werkervaring op soortgelijke opdrachten.
2. 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. 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.

Werkdagen

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: ma tm vr
Is hybride werken mogelijk: Nee

Planning

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op een nader te bepalen moment. 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 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 ja

- 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 donderdag 17 september 2026, 09:00 uur . De vragen en bijbehorende antwoorden worden op vrijdag 18 september 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 dinsdag 22 september 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kan je reageren.