

Coördinator Sociale Veiligheid, weerbaarheid & Arbo



Aanvraagnummer	32696	Start	15 oktober 2026
Duur	4 maanden maanden	Opleidingniveau	HBO
Opties verlenging	3 x 1 maand(en)	Regio	Noord-Holland
Uren per week	20 uur	Einde inschrijfdatum	vrijdag 2 oktober 2026
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	09:00 uur

Uitvoeringsvoorwaarde

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

Samen sterker!

Wijdemeren en Hilversum zijn vanaf 1 januari 2027 één gemeente. Zo kunnen we de dienstverlening aan onze 120.000 inwoners en bijna 20.000 bedrijven niet alleen blijven garanderen, maar ook verbeteren. Door onze krachten te bundelen, staan we sterker in het aanpakken van belangrijke uitdagingen, zoals wonen, natuur, economie en bereikbaarheid. Hilversum en Wijdemeren delen een historie en zijn al langer met elkaar verbonden.

De samenvoeging biedt nieuwe energie om die verbondenheid te versterken. De dorpen Ankeveen, Breukeleveen, 's-Graveland, Kortenhoef, Loosdrecht en Nederhorst den Berg behouden hun eigen karakter en vormen een waardevolle aanvulling op de meer stadse karakter van Hilversum. Van veen en water naar zand en heide. Die diversiteit maakt Hilversum aantrekkelijk om in te wonen, te werken én te recreëren.

Opdracht

Op dit moment investeert Hilversum in haar aanpak van weerbaarheid en het voorkomen van agressie en ongewenst gedrag. Medewerkers met klantcontact worden dit jaar getraind in het voorkomen en afhandelen van agressie en er is extra aandacht voor registratie en opvolging van incidenten. Ook wordt het weerbaarheidsprotocol geëvalueerd en aangepast wat leidt tot extra faciliteiten, ondersteuning of een specifieke aanpak. Doordat het onderwerp steeds meer op de kaart wordt gezet, wordt er meer gemeld en vraagt bijstelling van het protocol kennis op het onderwerp en het monitoren van de voortgang.

Mede daarom zetten we de volgende stap met een extra vaste functie binnen ons team. Tijdens de wervings- en inwerkperiode kan jij ons helpen de samenhang en coördinatie rondom agressie en weerbaarheid verder te versterken. Hoofdzakelijk ben je het inhoudelijke aanspreekpunt voor deze onderwerpen en adviseert leidinggevenden en collega's over preventie, weerbaarheid, opvang, nazorg en passende vervolgstappen. Ook voer je gesprekken met de melders van een agressie incident. Je bewaakt dat incidenten zorgvuldig worden geregistreerd, signaleert patronen en vertaalt deze naar concrete verbetermaatregelen. Daarnaast ontwikkel je – samen met betrokken afdelingen en managers - faciliteiten, processen of protocollen die voortvloeien uit onze aanpak van weerbaarheid en het voorkomen van agressie en ongewenst gedrag. Tevens pas je het agressieprotocol aan zorg je voor de implementatie. Je werkt hierin nauw samen met het trainingsbureau van de weerbaarheidstrainingen, waar je ook aanspreekpunt voor bent.

In het verlengde van deze opdracht pak je ook werkzaamheden op die voortkomen uit de recente RI&E's en de bijbehorende plannen van aanpak. Je helpt bij het prioriteren, beleggen en volgen van acties, in het bijzonder waar deze raken aan psychosociale arbeidsbelasting, agressie, sociale veiligheid en gezond en veilig werken. Deze werkzaamheden vormen ongeveer 20% van de opdracht.

Takenpakket van de Coördinator (Sociale) Veiligheid & Agressie.

a) het dagelijkse werk uitvoeren op het gebied van (sociale) veiligheid, agressie en weerbaarheid;

1. je behandelt en coördineert meldingen rondom agressie, ongewenst gedrag en ingrijpende gebeurtenissen;
2. je adviseert leidinggevenden en collega's over preventie, opvang, nazorg en passende vervolgstappen;
3. je bewaakt de registratie van incidenten, signaleert patronen en vertaalt deze naar concrete verbeteracties;
4. je draagt bij aan voorlichting, instructies en bewustwording over gezond, veilig en weerbaar werken;
5. je actualiseert en beheert het agressie- en weerbaarheidsprotocol en begeleidt de implementatie van wijzigingen binnen de organisatie;
6. je monitort de effectiviteit van de aanpak rondom agressie, sociale veiligheid en weerbaarheid en doet voorstellen voor verdere doorontwikkeling;
7. je ontwikkelt en implementeert samen met betrokken afdelingen en managers faciliteiten, processen, protocollen en voorzieningen die voortvloeien uit de aanpak van weerbaarheid, sociale veiligheid en het voorkomen van agressie en ongewenst gedrag;
8. je fungeert als inhoudelijk aanspreekpunt voor het trainingsbureau en stemt af over trainingen, evaluaties en verbeterpunten
9. je ondersteunt bij de uitvoering, actualisatie en opvolging van RI&E's, waaronder het opstellen en monitoren van plannen van aanpak;
10. je onderhoudt contact met relevante interne en externe partners, zoals leidinggevenden, de arbodienst, Team Facilitair, Team Veiligheid en Juridische Zaken, Inkoop en Subsidies (JIS) en het trainingsbureau.

b) de aanpak rondom deze onderwerpen verder versterken;

1. je helpt relevante rollen, verantwoordelijkheden, werkafspraken en escalatielijnen verder te verduidelijken;
2. je brengt expertise in over preventie, (sociale) veiligheid, weerbaarheid, opvang en nazorg;
3. je versterkt de aansluiting tussen HRM, leidinggevenden en andere betrokken teams en vakgebieden (Facilitair, Control, HRM, Juridische Zaken);
4. je werkt mee aan een herkenbare en samenhangende werkwijze voor medewerkers en leidinggevenden en communiceert daar helder over;
5. je signaleert welke aanvullende inrichting, samenwerking of besluitvorming nodig is om de aanpak duurzaam te borgen.

Over ons team

Team HRM Hilversum bestaat uit ongeveer 29 collega's. Alle denkbare HRM-onderwerpen zijn belegd. En dus óók de thema's waar jij aan komt werken. Idee is dat jij vooral juist projectmatig samenwerkt met onze *Arbo- en vitaliteitscoördinator*. Er heerst in het team een prettige en resultaatgerichte sfeer. Juist in de komende 2 jaar vinden we samenwerking binnen HRM erg belangrijk; samen met onze managers werken we namelijk hard aan het integreren van gemeente Wijdmeren en haar werkorganisatie.

Aanwezigheid op kantoor

Waar het werk het toelaat spreiden we onze uren ongeveer 50/50 over thuis en kantoor. Beschikbaarheid op maandagen heeft een pre; de meesten van ons werken dan sowieso dus dan zijn er veel (digitale) overleggen.

Vereisten/ knock-outcriteria

1. Een aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau;
2. Minimaal 2 jaar aantoonbare werkervaring in de afgelopen 7 jaar als adviseur of Coördinator sociale veiligheid & agressie;

Selectiecriteria (weging, totaal 100 punten)

4. Aantoonbare werkervaring in de afgelopen 5 jaar met coördinatie en advisering rondom agressie, ongewenst gedrag en sociale veiligheid binnen een organisatie. Werkervaring met registratie, opvolging en analyse van incidenten, Werkervaring met opvang, nazorg en ondersteuning van medewerkers en leidinggevendenden na incidenten, Werkervaring met het ontwikkelen, actualiseren of uitvoeren van beleid, protocollen en/of werkafspraken (30 punten);
 - a. Geen herleiding (0 punten);
 - b. 1 van de 3 criteria (10 punten);
 - c. 2 van de 3 criteria (20 punten);
 - d. Alle 3 de criteria (30 punten).
5. Aantoonbare werkervaring binnen een gemeente of andere politiek-bestuurlijke (semi)overheidsorganisatie in de afgelopen 3 jaar (20 punten);
 - a. Werkervaring binnen een gemeente in de afgelopen 3 jaar (20 punten)
 - b. Werkervaring binnen een andere politiek-bestuurlijke (semi)overheidsorganisatie in de afgelopen 3 jaar (10 punten);
 - c. Geen aantoonbare ervaring (0 punten).
6. Aantoonbare werkervaring in de afgelopen 5 jaar met het opstellen, actualiseren en/of implementeren van een agressieprotocol of vergelijkbaar handelingskader binnen een organisatie (15 punten);
 - a. Aantoonbare werkervaring bij minimaal 3 organisaties (15 punten);
 - b. Aantoonbare werkervaring bij 1 organisatie (5 punten);
 - c. Geen aantoonbare werkervaring (0 punten).
7. Aantoonbare werkervaring met het organiseren van preventieve of ondersteunende interventies en/of trainingen rondom weerbaarheid en (sociale) veiligheid. Denk hierbij aan voorlichting, trainingen, teamgesprekken, handelingskaders, opvangstructuren of andere preventieve maatregelen (20 punten);
 - a. Geen herleiding (0 punten);
 - b. tot 2 (10 punten);
 - c. 3 of meer (20 punten).
8. Aantoonbare werkervaring met het opvolgen van RI&E's (15 punten);
 - a. Geen herleiding (0 punten).
 - b. Werkervaring met het adviseren van leidinggevendenden over arbeidsrisico's en preventieve maatregelen (7 punten);
 - c. Werkervaring met het opstellen, prioriteren en monitoren van plannen van aanpak (15 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

- Nauwkeurigheid
 - Zorgvuldig werken, fouten vermijden, oog voor detail.
- Plannen en organiseren
 - Taken structureren, overzicht bewaren, deadlines halen — ook als er veel tegelijk speelt.
- Resultaatgerichtheid
 - Doelgericht werken en actief bijdragen aan het wegwerken van achterstanden.
- Proactief handelen
 - Niet afwachten maar zelf actie ondernemen, kansen zien en benutten.
- Doortastendheid
 - Knopen durven doorhakken, doorpakken waar nodig.
- Flexibiliteit
 - Snel schakelen tussen routine, ad-hoc taken en projectwerk.
- Zelfstandigheid

- Verantwoordelijkheid nemen en zelfstandig taken oppakken.
- Samenwerken
 - In teamverband kunnen werken, afstemmen met collega's en projectleden.
- Communicatieve vaardigheid
 - Duidelijk en professioneel communiceren, mondeling én schriftelijk.
- Leerbaarheid / Leervermogen
 - Snel nieuwe systemen, processen en projecten kunnen oppakken.
- Discretie / Integriteit
 - Vertrouwelijk omgaan met informatie, betrouwbaar zijn.

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 10 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 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 Flex tender 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 Flex tender, 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 10. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning. De opdrachtgever verwacht dat dit tarief ligt rond de 90 euro.

Fee Flextender

Flextender brengt voor deze opdracht geen fee 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.

*Indien er uitvoeringsvoorwaarde gehanteerd worden verzoeken we je in de offerte aannemelijk te maken en deugdelijk te onderbouwen op welke wijze er invulling gegeven wordt aan de uitvoeringsvoorwaarde.

Werkdagen

Is hybride werken mogelijk: ja

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: In overleg

Planning

De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op dinsdag 6 oktober 2026, 12:30 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk 24 uur voor de gespreksdatum bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

Overige informatie

- De gemeente verzoekt altijd om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Er wordt een VOG screening uitgevoerd conform de VOG screening van de gemeente Hilversum. De verwerkingstijd is maximaal 4 weken, en bij VOG-P screening maximaal 8 weken. De kosten van de VOG zullen ten alle tijden reeds verdisconteerd zijn in het aangeboden uurtarief.
- Het facturatieproces van deze opdracht verloopt middels de facturatiemodule van Flextender. Indien u de opdracht gegund krijgt, ontvangt u een handleiding.
- We vergoeden geen reiskosten aan de inhuur kandidaat die voor Hilversum komt werken. In de marktuitleg van Flextender wordt gesteld dat het geoffreerde uurtarief inclusief de reiskosten woon-werkverkeer is. Eventuele reiskosten die gemaakt worden in opdracht van de gemeente Hilversum voor werk-gerelateerde afspraken kunnen gedeclareerd worden met het 'DECLARATIE KOSTEN PERSONEEL EN DERDEN'.
- '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.
- 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 dinsdag 29 september 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op dinsdag 29 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.

De reactietermijn van deze aanvraag duurt tot vrijdag 2 oktober 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kan je reageren.