Programmaleider GGD

Aanvraagnummer	34237	Start	14 december 2026
Duur	31 juli 2027 maanden	Opleidingniveau	HBO+
Opties verlenging	4 x 6 maand(en)	Regio	Gelderland
Uren per week	32 uur	Einde inschrijfdatum	donderdag 3 december 2026
DAS opdracht	Nee	Eindtijd	09:00 uur

Opdrachtgever
VGGM
Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden (VGGM) werkt 24 uur per dag, 7 dagen per week aan publieke veiligheid en gezondheid. Wij zijn de Brandweer, GGD, Ambulancezorg, Crisisbeheersing/GHOR en Veilig Thuis in Gelderland-Midden en staan klaar voor de ruim 725.000 inwoners uit 15 gemeenten.

Opdracht
Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden (VGGM) werkt 24 uur per dag, 7 dagen per week aan publieke veiligheid en gezondheid. Wij zijn de Brandweer, GGD, Ambulancezorg, Crisisbeheersing en Veilig Thuis in de regio Gelderland-Midden en staan 24/7 klaar voor onze ruim 700.000 inwoners uit de 15 gemeenten. www.vggm.nl.

De GGD bestaat uit de afdeling Algemene Gezondheidszorg (AGZ) en de afdeling Jeugdgezondheidszorg (JGZ). AGZ is verantwoordelijk voor de diverse taakvelden binnen het domein van de publieke gezondheidszorg zoals o.a. infectieziektebestrijding, medische milieukunde, forensische geneeskunde en toezicht Kinderopvang. JGZ ondersteunt ouders/verzorgers bij het zo gezond en veilig mogelijk opgroeien van kinderen van 0-18 jaar.

De afdeling AGZ kent 10 verschillende inhoudelijke en ondersteunende taakvelden, allen gericht op het bewaken, beschermen en/of bevorderen van de gezondheid van de inwoners van Gelderland Midden. Daarbij richten we ons, binnen het domein van de publieke gezondheid, met name op de kwetsbare inwoners. De taakvelden verschillen in de wijze van financiering, opdrachtgeverschap of (wettelijke) borging. AGZ werkt nauw samen met JGZ als het specifiek gaat over het gezond opgroeien van kinderen in Gelderland-Midden.

De maatschappelijke context vraagt dat we enerzijds flexibel zijn om te kunnen doen wat nodig is. Anderzijds vraagt investeren in gezonde inwoners juist een weg van lange adem om duurzaam resultaat te kunnen behalen. De verschillende taakvelden van AGZ hebben ieder voor zich en soms in verbinding, in een andere context en met andere opdrachtgeverschap, te maken met een toenemende vraagstelling. Tezamen met de te grote span of control voor de leidinggevenden van de afdeling, is een herinrichting noodzakelijk. Voor de inrichting en implementatie van een nieuwe managementstructuur en benodigde ondersteunende beleidscapaciteit zijn wij op zoek naar een projectleider.

De opdracht bestaat uit twee delen;

1. Je begeleidt de directeur Publieke Gezondheid (DPG) en de beide afdelingsmanagers AGZ en JGZ in het proces van scherper richten en het inrichten van de huidige samenwerking en de intensivering van de verdere samenwerking (Samen één GGD).
2. Je geeft uitvoering aan het project ‘Herinrichting AGZ’.

Ad 1) De DPG en de beide afdelingsmanagers van de GGD hebben de wens om de samenwerking te intensiveren. De huidige samenwerking, rondom verschillende opgaven, vraagt om een goede borging en/of inbedding van de processen en afspraken. Daarnaast, gedicteerd vanuit de omgeving, kan de samenwerking verder geïntensiveerd worden.

Wat ga je doen?

- Binnen het bestaande project zijn reeds 3 deelprojecten uitgevoerd die elk hun eigen advies hebben opgeleverd. Vanuit deze geformuleerde adviezen, begeleidt je de verdere vorming van visie op Samen één GGD.
- Op de bestaande samenwerking zorg je voor; de borging van werkafspraken, richt je een bijpassende overlegstructuur in en maak je financieel kader met mandaat.
- Maak je inzichtelijk wat t.a.v. de samenwerking of verbinding vanuit de GGD naar de rest van het concern en visa versa nodig is.
- Zorg je voor een intern communicatieplan waarmee de bedoeling van ‘Samen één GGD’ bij de medewerkers van de afdelingen AGZ en JGZ, bekend wordt en helder is.

Ad 2) De uitgangspositie (de structuur) voor de herinrichting van AGZ is reeds gekozen. Bij de totstandkoming van deze uitgangspositie zijn onder andere span of control, omgevingsfactoren, landelijke en regionale ontwikkelingen, bestuurlijke zwaarte en dynamiek/complexiteit van de netwerken in ogenschouw genomen. De nieuwe structuur betreft niet alleen de leidinggevende functies van teammanagers en teamleiders, maar ook het verschuiven van taakvelden van het ene cluster naar het andere en tevens uitbreiding/herpositionering van ondersteunende beleidscapaciteit op de taakvelden.

De volgende processtap is het vertalen van de uitgangspositie naar een concreet plan van aanpak voor implementatie van deze herinrichting. Als projectleider werk je, via het plan van aanpak, de herinrichting verder uit en draag je zorg voor de implementatie van de nieuwe structuur. Verschillende aspecten komen hierbij aan bod; HR gerelateerde zaken, overlegstructuren, aanpassen van (financiële) systemen en stroomlijnen van gerelateerde processen. Je draagt tevens zorg voor de juiste en tijdige agendering in zeggenschap- en medezeggenschapoverleggen.

Wat ga je doen?
Je werkt met een projectgroep, waarin onder andere een HR-adviseur, een financieel adviseur en management ondersteuning zijn opgenomen en voorstellen worden in goed onderling overleg met betrokken functionarissen gemaakt, getoetst en geborgd. De opdrachtnemer stemt voortgang, resultaten en besluitvorming af met de afdelingsmanager AGZ."

- Implementeren van de nieuwe structuur met een duidelijke uitwerking van taken, rollen en verantwoordelijkheden. Deze worden per taakveld uitgewerkt.
- Coördineren van de werving, selectie en plaatsing van teammanagers en teamleiders binnen de nieuwe structuur.
- Inrichten van een effectieve overlegstructuur tussen de DPG, afdelingsmanager, teammanagers, teamleiders en bedrijfsvoering. Hierbij betreft het zowel de interne overlegstructuur als de vertegenwoordiging van het taakveld in externe overleggen.
- Inrichten van taken, rollen en verantwoordelijkheden van de ondersteunende beleidscapaciteit en waar mogelijk hierin aanbrengen van samenhang.
- Aanpassing van de organisatiestructuur in de verschillende systemen (AFAS, P&C producten).

- De verdere professionalisering en standaardisering van processen die verband houden met de structuur en verantwoordelijkheden van de leidinggevenden en beleidsadviseurs.
- Heldere en tijdige communicatie over de herinrichting richting medewerkers en management.
- Signaleren van knelpunten en weerstand en hier proactief op inspelen.
- Creëren van draagvlak door actief in gesprek te gaan met medewerkers en leidinggevenden.

Vereisten / knock-outcriteria

1. Op deze opdracht is het principe ‘Bring Your Own Device’ (BYOD) van toepassing. De kandidaat maakt bij de uitvoering van de opdracht gebruik van eigen IT-middelen, waaronder een laptop, telefoon en bijbehorende accessoires;
2. Aantoonbaar afgeronde opleiding op minimaal hbo- bachelor niveau, aangevuld met trainingen, opleidingen en/of certificeringen op het gebied van projectmanagement, verandermanagement en/of organisatieontwikkeling. Benoem duidelijk de opleiding(en), het opleidingsinstituut, de afstudeerrichting en het afstudeerjaar;

3. Minimaal 4 jaar aantoonbare werkervaring als projectleider van omvangrijke organisatieveranderingsprocessen binnen een publieke organisatie, bij voorkeur binnen een GGD;
4. Aantoonbare werkervaring met het leiden van projecten binnen (middel)grote organisaties waarbij senior management, directie en/of bestuur opdrachtgever waren;
5. Aantoonbare werkervaring met verandertrajecten en organisatieontwikkeling waarbij de kandidaat eindverantwoordelijk was voor het opstellen van een plan van aanpak, projectplanning, voortgangsbewaking, stakeholdermanagement, communicatie, draagvlakcreatie en de kwaliteit van het eindresultaat;
6. Aantoonbare werkervaring met het opereren in een politiek-bestuurlijke omgeving, waarbij de kandidaat strategische, procesmatige en analytische vaardigheden heeft ingezet om uiteenlopende belangen van bestuur, directie, management en medewerkers met elkaar te verbinden;
7. De kandidaat beschikt aantoonbaar over kennis van organisatie-inrichting, bedrijfsvoeringsprocessen (waaronder HR en financiën) en het doorvoeren van wijzigingen in applicaties en processen, bij voorkeur binnen AFAS. Licht dit duidelijk toe aan de hand van minimaal één concreet praktijkvoorbeeld en/of referentieproject.

Selectiecriteria (weging, totaal 100 punten)

8. Aantoonbare werkervaring als projectleider van omvangrijke organisatieveranderingsprocessen binnen een publieke organisatie, bij voorkeur binnen een GGD. Licht dit duidelijk toe aan de hand van minimaal één concreet praktijkvoorbeeld en/of referentieproject uit de periode 2017 tot heden, waarbij wordt ingegaan op de eigen rol, aanpak en behaalde resultaten (35 punten);
9. Aantoonbare werkervaring met het begeleiden van veranderingen in bedrijfsvoering, HR-processen, financiële processen en/of informatievoorziening binnen (middel)grote organisaties. Licht dit duidelijk toe aan de hand van minimaal één concreet praktijkvoorbeeld en/of referentieproject uit de periode 2017 tot heden (25 punten);
10. Aantoonbare werkervaring met AFAS-implementaties, procesoptimalisaties en/of wijzigingen binnen applicaties en werkprocessen. Licht dit duidelijk toe aan de hand van minimaal één concreet praktijkvoorbeeld en/of referentieproject uit de periode 2017 tot heden, waarbij wordt ingegaan op de eigen rol, de omvang van de wijziging en het behaalde resultaat (20 punten);
11. Aantoonbare werkervaring met bestuurlijke advisering, directieadvies en stakeholdermanagement binnen complexe verandertrajecten. Licht dit duidelijk toe aan de hand van minimaal één concreet praktijkvoorbeeld en/of referentieproject uit de periode 2017 tot heden, waarbij wordt ingegaan op de afstemming met directie, management en andere stakeholders (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.

Competenties

- Analytisch vermogen;
- Samenwerken;
- Organiseren;
- Resultaatgericht werken;
- Omgevingsbewustzijn;
- Uitdrukkingsvaardigheid (mondeling);
- Uitdrukkingsvaardigheid (schriftelijk);
- Verantwoordelijkheidsgevoel.

Benodigd aantal professionals
1.

Beoordeling
De score uit de schriftelijke beoordeling maakt in principe geen onderdeel uit van de score die leidt tot het voornemen tot gunning. Iedere bij de interviewfase betrokken kandidaat begint in principe weer bij nul en heeft in de interviewfase gelijke kansen.

In de voorgaande alinea wordt de term “in principe” gebruikt, aangezien VGGM zich uitdrukkelijk het recht voorbehoudt om een kandidaat tijdens het interview vragen te stellen over het voldoen aan de eisen en over de antwoorden die kandidaat heeft gegeven op de verschillende kwalitatieve (sub)gunningscriteria.

Indien VGGM van mening is dat de kandidaat op basis van de antwoorden op voorgenoemde vragen een vertekend beeld heeft gegeven van zijn ervaring/kwaliteiten en aldus feitelijk niet aan de eisen voldoet dan wel een zodanige lagere score op de kwalitatieve (sub)gunningcriteria had dienen te krijgen, dat hij op basis van hetgeen in de offerteaanvraag daaromtrent is vermeld, niet had mogen worden uitgenodigd voor de interviewfase, zal VGGM de kandidaat uitsluiten van gunning van de opdracht. In dat geval heeft VGGM het recht maar niet de verplichting om een andere kandidaat uit te nodigen voor een interview, die na wijziging van de rangorde daarvoor in aanmerking zou komen.

Ook bij het afzeggen van het interview door de kandidaat heeft VGGM het recht maar niet de verplichting om een volgende kandidaat uit te nodigen. VGGM heeft tevens de mogelijkheid, indien uit de interviews geen geschikte kandidaat naar voren komt, om de volgende kandidaat op de rangorde uit te nodigen voor een interview.

De interviews worden uitgevoerd door medewerkers van VGGM. Deze personen beoordelen elke kandidaat op gelijke wijze op basis van de hierboven genoemde persoonlijke competenties. De beoordeling van het interview leidt tot de rangorde die bepaalt welke kandidaat het voornemen tot gunning ontvangt. Deze kandidaat heeft uiteindelijk de beste prijs-/kwaliteitsverhouding en komt daarmee in aanmerking voor voorlopige gunning van de opdracht. Indien in de opdracht een inhuurbehoefte van meer dan 1 persoon wordt gevraagd worden de best scorende kandidaten uit de interviewfase geselecteerd.

De kandidaat die na de interviewfase de best scorende is, komt daarmee in aanmerking voor de opdracht. Alle overige deelnemende partijen in de offerteprocedure worden geïnformeerd over de gunningsbeslissing/status. Deze terugkoppeling op de offerte wordt bekend gemaakt in de applicatie.

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 Alles inzien 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 Alles inzien 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 Alles inzien 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 Alles inzien 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.

Gunning
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.

Indien een kandidaat zich niet kan vinden in de gunningbeslissing van VGGM, wordt hij gedurende vijf (5) kalenderdagen na dagtekening van de bekendmaking van de gunningsbeslissing in de gelegenheid gesteld daartegen bezwaar te maken door een kort geding aanhangig te maken bij de rechtbank Gelderland. In het belang van een snelle en goede voortgang wordt iedere belanghebbende verzocht om VGGM per e-mail via inkoop@vggm.nl tijdig op te hoogte te stellen van het aanwenden van een rechtsmiddel. Door het uitbrengen van een offerte gaat elke kandidaat ermee akkoord dat bovengenoemde termijn van vijf (5) kalenderdagen een vervaltermijn is, en dat het niet uitbrengen van een dagvaarding binnen deze termijn in kort geding zal leiden tot niet-ontvankelijk verklaring van de inschrijver, en verval van iedere aanspraak. Eventuele verzoeken om nadere toelichting op de gunningsbeslissing en een daarop eventueel door de VGGM verstrekte toelichting laten deze vervaltermijn onverlet.

Klachtenprocedure
Indien u een klacht heeft, kunt u het klachtenformulier en de procedure klachtenafhandeling bij Aanbestedingen Veiligheidsregio's per e-mail opvragen via inkoop@vggm.nl. Klachten hebben betrekking op aspecten van de DAS procedure. Klachten kunnen niet gaan over het aanbestedingsbeleid van VGGM. Het indienen van een klacht zet deze procedure niet stil.

Functieschaal
Deze functie is ingedeeld in functieschaal uurtarief range € 120 - € 135. Deze functieschaal is verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

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

Offerte-eisen
Maximaal 5 pagina's cv, excl. motivatiebrief (1 pgn) en excl. voorblad (1 pgn), opgesteld in het Nederlands 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.*

Onder een offerte verstaan wij een overzicht van de werkervaring en opleidingen van de kandidaat. VGGM behoudt zich het recht voor om aanbiedingen terzijde te leggen indien er overmatig veel taal- en/of spelfouten in

het CV en/of referentie voorkomen. In het CV dient te allen tijde een vermelding van de functienaam en start- en einddatum van de werkzaamheden te zijn vermeld.
Onder een referentie verstaan wij een overzichtelijke omschrijving van minimaal één eerdere opdracht. Hierin moet tot uitdrukking komen wie de opdrachtgever was, de begin- en einddatum van de opdracht en het aantal uren per week. Elke referentie moet de mogelijkheid bieden contact op te nemen met de voormalige opdrachtgever, hetgeen in zijn algemeenheid alleen zal gebeuren als de kandidaat in aanmerking komt voor een interview.

Werkdagen
De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: alle werkdagen.
Is hybride werken mogelijk: ja.

Planning
De gesprekken bij de opdrachtgever zijn gepland op maandag 7 december 2026. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op vrijdag 4 december 2026 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze inhuuropdracht.

Overige informatie

- ***VGGM stelt een VOG vereist voor de start van de opdracht, hierdoor is de start als voorlopig;***
- 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 niet van toepassing;
- Indien bij de eisen en/of de gunningcriteria kwaliteit gevraagd wordt naar afgeronde opleidingen, dan dient de kandidaat, indien VGGM hierom vraagt, een kopie diploma en/of certificaat aan te leveren. Kan Inschrijver dit niet aanleveren, dan is definitieve afwijzing het gevolg;
- VGGM behoudt zich het recht voor om tot het moment van definitieve gunning de offerteprocedure tijdelijk op te schorten en geheel of gedeeltelijk in te trekken. Het geheel of gedeeltelijk intrekken van de offerteprocedure leidt niet tot enige aansprakelijkheid van VGGM jegens deelnemers. VGGM zal de door kandidaten (reeds) gemaakte kosten c.q. geleden schade dan ook niet vergoeden;
- VGGM heeft de mogelijkheid om met kandidaten een dienstverband aan te gaan na afronding van de eerste termijn van de opdracht, zonder dat VGGM daarbij verplichtingen heeft naar de externe leverancier;
- Voor zover de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) op de inschrijver en/of de uitvoering van de opdracht van toepassing is, dient de inschrijver gedurende de looptijd van de opdracht te voldoen aan de op dat moment geldende wettelijke verplichtingen uit hoofde van de Wtta. Dit houdt onder meer in dat de inschrijver, indien en zodra dit wettelijk is vereist, beschikt over een geldige toelating of ontheffing, dan wel rechtsgeldig gebruik maakt van het toepasselijke overgangsrecht. De inschrijver verstrekt op verzoek de informatie en/of bewijsstukken die redelijkerwijs nodig zijn om dit vast te stellen en meldt wijzigingen in zijn status die relevant zijn voor de uitvoering van de opdracht onverwijld.

Meer informatie
Vragen kunnen ingediend worden tot maandag 30 november 2026, 09:00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden uiterlijk op woensdag 2 december 2026 gepubliceerd op onze website. Inhoudelijke vragen kan je indienen bij Flextender, via de onderstaande button. Vragen omtrent de procedure kan je telefonisch stellen. Flextender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

De reactietermijn van deze inhuuropdracht duurt tot donderdag 3 december 2026, 09:00 uur. Tot die tijd kan je reageren.