

Teamleider Leren en Ontwikkelen

Functieomschrijving

Hoe zorg je dat een kennisorganisatie als het RIVM ook in de toekomst beschikt over de mensen, vaardigheden en expertise die nodig zijn voor haar maatschappelijke opgaven?

Als **Teamleider Leren en Ontwikkelen** krijg je de kans om daar RIVM-breed richting aan te geven. Je geeft integraal leiding aan het team L&O, bent lid van het MT HR én hebt een voortrekkersrol op het strategische HR-speerpunt **Toekomstbestendig vakmanschap en duurzame inzetbaarheid**.

Daarmee is dit nadrukkelijk meer dan een leidinggevende rol binnen leren en ontwikkelen. Je verbindt L&O aan organisatieontwikkeling, leiderschap, nieuwe technologie zoals AI en de toekomstige kennis- en vaardighedenbehoefte van het RIVM. Je zorgt ervoor dat strategische ambities worden vertaald naar heldere keuzes, concrete opdrachten en zichtbare resultaten.

Als lid van het MT HR ben je samen met de andere MT-leden verantwoordelijk voor de koers, prioriteiten, samenhang en resultaten van HR als geheel. Je kijkt verder dan je eigen team en verbindt de L&O-opgave met de bredere strategische HR-agenda en de ontwikkeling van de HR-keten.

De opgave

Het RIVM werkt aan grote maatschappelijke opgaven in een omgeving die voortdurend verandert. Nieuwe kennis en technologie, waaronder AI, andere manieren van organiseren en intensievere samenwerking over grenzen veranderen wat medewerkers, leidinggevend en de organisatie nodig hebben.

Dat maakt leren, ontwikkelen en vakmanschap tot een strategisch organisatievraagstuk.

De HR-strategie *Mensen maken het RIVM* geeft richting vanuit de bewegingen

Verbinden, Veranderen en Vakmanschap. De strategische HR-agenda vertaalt deze koers naar vier speerpunten:

- Leiderschapsontwikkeling;
- Wendbare organisatie;
- Toekomstbestendig vakmanschap en duurzame inzetbaarheid;
- Aantrekkelijk werkklimaat.

Als Teamleider Leren en Ontwikkelen heb je binnen deze agenda een voortrekkersrol op **toekomstbestendig vakmanschap en duurzame inzetbaarheid**. Vanuit de expertise van L&O lever je daarnaast een herkenbare bijdrage aan de andere speerpunten, bijvoorbeeld aan leiderschapsontwikkeling, verandervermogen, sociale en psychologische veiligheid en een cultuur waarin leren en ontwikkelen onderdeel zijn van het dagelijkse werk.

Je brengt daarbij samenhang aan tussen verschillende initiatieven en belangen. Je organiseert eigenaarschap, helpt prioriteren en zorgt dat ambities daadwerkelijk worden vertaald naar resultaat en worden geborgd in de organisatie.

1. Leidinggeven aan het team Leren en Ontwikkelen

- Je geeft integraal leiding aan circa acht L&O-professionals en creëert een veilige, professionele en ontwikkelgerichte werkomgeving.
- Je bepaalt samen met het team een heldere koers en zorgt voor prioritering, werkverdeling, kwaliteit, vakontwikkeling en een realistische inzet van capaciteit en middelen.
- Je versterkt eigenaarschap en samenwerking binnen het team en zorgt ervoor dat L&O

zichtbaar en toegankelijk aansluit bij de behoeften en opgaven van het RIVM.

2. Koers en ontwikkeling van Leren en Ontwikkelen

- Je ontwikkelt en herijkt de RIVM-brede visie en het beleid voor leren en ontwikkelen en vertaalt deze naar een samenhangende L&O-agenda.
- Je bouwt aan een sterke leercultuur en aan een toegankelijk, relevant en kwalitatief leerlandschap, met passende leerinfrastructuur en duidelijke kaders.
- Je verbindt leer- en ontwikkelvragen aan organisatieontwikkeling, strategische personeelsontwikkeling en de toekomstige kennis- en vaardighedenbehoefte van het RIVM.
- Je stuurt op inzicht in behoeften, gebruik, kwaliteit en effect van het L&O-aanbod en maakt op basis daarvan onderbouwde keuzes.

3. Regie op Toekomstbestendig vakmanschap en duurzame inzetbaarheid

- Je vertaalt het strategische HR-speerpunt naar heldere opdrachten, beoogde resultaten, prioriteiten en een uitvoerbare meerjarenplanning.
- Je organiseert eigenaarschap en besluitvorming, bewaakt afhankelijkheden, voortgang, capaciteit, middelen en risico's en legt hierover verantwoording af aan het MT P&O/HR.
- Je brengt initiatieven rond toekomstgerichte vaardigheden, AI-geletterdheid, samenwerking over grenzen, persoonlijk leiderschap, loopbaan- en talentontwikkeling en het ontwikkelen en behouden van expertise inhoudelijk bij elkaar.
- Je zorgt ervoor dat resultaten niet bij plannen of projecten blijven, maar worden geïmplementeerd en geborgd in beleid, werkwijzen, leiderschap en de dagelijkse praktijk.
- Daarbij maak je expliciet onderscheid tussen **regie, projectleiding en uitvoering**. Jij creëert samenhang en stuurt op resultaat, maar bent niet vanzelfsprekend zelf projectleider of uitvoerder van ieder initiatief. Lopende projecten, zoals de LMS-implementatie, behouden hun eigen projectleiding.

4. Bijdragen als lid van het MT HR

- Als lid van het MT HR draag je collectief verantwoordelijkheid voor de koers, inrichting, prioriteiten en resultaten van HR en voor de uitvoering en verdere concretisering van de strategische HR-agenda.
- Je brengt vanuit L&O en organisatieontwikkeling een strategisch perspectief in, maar weegt besluiten vanuit het belang van het RIVM en HR als geheel.
- Je draagt bij aan de meerjarenplanning, portfoliosturing en keuzes over capaciteit en middelen en maakt knelpunten, afhankelijkheden en benodigde besluiten tijdig zichtbaar.
- Je werkt mee aan een samenhangende HR-keten, een heldere rolverdeling en consistente advisering, beleid, instrumenten en uitvoering.
- Je treedt op als sparringpartner van de HR-manager en de andere MT-leden en draagt bij aan gezamenlijke besluitvorming en de opvolging daarvan.

5. Samenwerking en positionering

- Je werkt intensief samen met HR-adviseurs, organisatieadviseurs, beleidsadviseurs, directies, leidinggevenden, medezeggenschap en andere interne en externe partners.
- Je verbindt ontwikkelingen binnen domeinen en centra aan de RIVM-brede HR-koers en brengt signalen uit de organisatie terug naar het MT P&O/HR.
- Samen met opdrachtgevers en betrokken professionals zorg je voor heldere verwachtingen over opdracht, rol, mandaat, resultaat en besluitvorming.

Funcie-eisen

Je beschikt over academisch werk- en denkniveau, met een relevante achtergrond in

bijvoorbeeld HRM, HRD, onderwijskunde, organisatiekunde, veranderkunde, bestuurskunde, bedrijfskunde, psychologie of sociale wetenschappen.

Daarnaast heb je:

- Ruime relevante ervaring binnen L&O, HRD, organisatieontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en strategisch HR-beleid, bij voorkeur binnen een complexe publieke of kennisgedreven organisatie;
 - Aantoonbare ervaring met het leidinggeven aan professionals en met het ontwikkelen van een team, vakgebied of dienstverlening;
 - Ervaring met programmatisch werken, portfoliosturing of het realiseren en borgen van organisatiebrede verander- en ontwikkelopgaven;
 - Bestuurlijke sensitiviteit en het vermogen om belangen, inhoud en uitvoerbaarheid met elkaar te verbinden en besluitvorming zorgvuldig te organiseren;
 - Het vermogen om strategie te vertalen naar duidelijke keuzes, opdrachten en resultaten en om ook te begrenzen wanneer ambities en beschikbare capaciteit niet in balans zijn.
- Ervaring binnen de rijksoverheid, publieke sector, wetenschap, zorg of een andere professionele organisatie is een pré.

Wie ben jij?

Je bent een ervaren en verbindende leider die leren en ontwikkelen niet als doel op zich ziet, maar als hefboom voor organisatieontwikkeling.

Je combineert visie met realisatiekracht. Je geeft professionals richting én ruimte, stimuleert eigenaarschap en durft tegelijkertijd te prioriteren en te begrenzen wanneer dat nodig is.

Je voelt je thuis in een complexe organisatie waarin verschillende belangen, perspectieven en professionals samenkomen. Je weet inhoud, mensen en bestuurlijke context met elkaar te verbinden en krijgt energie van de vraag hoe strategische ambities zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk.

Je bent geen klassieke opleidingsmanager en ook geen beleidsadviseur op afstand. Je staat midden in de organisatie, maakt keuzes bespreekbaar en zorgt ervoor dat leren, ontwikkelen en vakmanschap aantoonbaar bijdragen aan de toekomst van het RIVM.

Competenties

- Strategisch inzicht
- Verbindend leiderschap
- Regie- en organisatievermogen
- Oordeelsvorming en begrenzen
- Bestuurlijke sensitiviteit

Interesse?

Spreekt de combinatie van **leiderschap, organisatieontwikkeling en strategisch L&O** je aan? En wil je bijdragen aan een organisatie die werkt aan maatschappelijke vraagstukken die vrijwel iedereen in Nederland raken?

Dan komen we graag met je in contact.

Twijfel je of jouw achtergrond volledig aansluit, maar herken je jezelf sterk in de opgave en het profiel? Ook dan nodigen we je van harte uit om te reageren. Neem voor meer informatie contact op met de HR manager Ellen van Doodewaard via ellen.van.dodewaard@rivm.nl.

Bij het RIVM hebben we één van de beste cao's van Nederland, namelijk die van de Rijksoverheid. Naast een goed salaris hebben we aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zoals een Individueel Keuzebudget van 16.5 % van je bruto jaarsalaris waarover je zelf de regie hebt. Je kunt iedere maand een deel laten uitbetalen of extra vrije dagen kopen

of verkopen. Daarnaast bieden we fiscale voordelen om bijvoorbeeld je studieschuld af te lossen. Ook zijn we een mantelzorgvriendelijke organisatie. Meer weten? Lees er meer over onder de kop 'overige arbeidsvoorwaarden'.

Bijzonderheden

De procedure zal bestaan uit 2 gespreksrondes en een klikgesprek.

Vragen we in de vacaturetekst om een motivatiebrief en kun je wat hulp gebruiken om deze te schrijven? Lees dan deze 4 tips voor een goede motivatiebrief.

Informatie over solliciteren bij het RIVM:

- Wij begrijpen dat AI een handig hulpmiddel is voor jouw motivatiebrief en cv. We willen je adviseren om het enkel als hulpmiddel te gebruiken en vooral ook jouw unieke ik terug te laten komen in deze documenten.
- Bij je indiensttreding vragen we altijd om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- Als je solliciteert als 'van-werk-naar-werkkandidaat' of als 'herplaatsingskandidaat', stuur dan een kopie van je aanwijzingsbrief mee.
- Werk je nu via een uitzend- detacheringsbureau bij de Rijksoverheid, vermeld dit dan in je brief.
- Het RIVM zet zich in om medewerkers in dienst te nemen die onder de doelgroep van de Wet Banenafpraak vallen. Meer informatie hierover vind je op de website van de Rijksoverheid.
- Bij het RIVM ben je welkom zoals je bent. Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit in een team de samenwerking en de uitkomst sterker maakt. Daarnaast wordt betrokkenheid van medewerkers bij medezeggenschap gewaardeerd.
- Wij volgen de Recruiter Code en gaan zorgvuldig met je persoonsgegevens om.
- Voor een volledig beeld van de zakelijke achtergrond van sollicitanten raadplegen we soms LinkedIn.
- Deze vacature gaat offline na de sluitingsdatum, vergeet dus niet om de tekst te downloaden en op te slaan. Het kan zijn dat na deze datum deze vacature nog (onbedoeld) vindbaar is op diverse jobboards. De sluitingsdatum op werkenvoornederland.nl is leidend.
- Het kan voorkomen dat de sollicitatiepagina niet werkt, het kan aan de browser liggen. Probeer in dat geval de sollicitatiepagina in een andere browser te openen.
- Wij maken geen gebruik van bureaus voor deze vacature. Mochten wij uiteindelijk hulp inschakelen, dan nemen wij hiervoor zelf contact op met bureaus.