

Strategisch HR Businesspartner

Functieomschrijving

Bouw mee aan de toekomst van het RIVM én geef vorm aan een nieuwe strategische HR-rol.

Het RIVM staat voor grote maatschappelijke opgaven. Dat vraagt om een toekomstbestendige organisatie, sterk leiderschap én een personeelsstrategie die vooruitloopt op de uitdagingen van morgen.

Daarom zijn recent 3 nieuwe rollen gecreëerd van Strategisch HR Businesspartner. Een unieke kans om niet alleen richting te geven aan de strategische personeelsagenda van het RIVM, maar ook om samen met twee HRBP collega's deze rol vanaf de basis vorm te geven.

In deze functie ben je de vaste strategische sparringpartner van twee domeindirecteuren en hun managementteams. Je adviseert op directieniveau over complexe vraagstukken op het gebied van organisatieontwikkeling, leiderschap, workforce en verandering.

Daarbij kijk je verder dan de belangen van één domein: je verbindt de strategische opgaven van jouw domeinen met de organisatiebrede koers van het RIVM.

Juist bij complexe strategische vraagstukken maak jij het verschil. Met jouw strategisch inzicht, verbindend vermogen en overtuigingskracht help je bestuurders om verschillende perspectieven samen te brengen, weloverwogen keuzes te maken en draag je bij aan een toekomstbestendig RIVM.

Wat deze functie uniek maakt:

Omdat deze functie nieuw is, krijg je de unieke kans om samen met twee collega's het strategisch HR-partnerschap binnen het RIVM verder vorm te geven en duurzaam te positioneren. Wat deze functie verder bijzonder maakt, is de verbindende opdracht: je kent de strategische behoeften en ontwikkelingen binnen jouw domeinen en verbindt deze met de organisatiebrede strategische personeelsagenda van het RIVM. Dat vraagt om zelfstandige oordeelsvorming, conceptueel denkvermogen en het lef om op directieniveau te adviseren, challenges en te overtuigen, zonder hiërarchisch mandaat.

De functie is bewust losgemaakt van het eerstelijns advieswerk, zodat je de ruimte hebt om aan te sluiten op de strategische agenda van het domein. Als volwaardig gesprekspartner van de domeindirecteuren en managementteams adviseer je over de personele vraagstukken die bepalend zijn voor de toekomstige ontwikkeling van de domeinen. Het is jouw rol om de strategische behoeften van twee domeinen in kaart te brengen en deze te vertalen naar de HR-organisatie. Andersom breng je de organisatiebrede ontwikkelingen terug naar de praktijk van het domein.

Je bent in deze positie echt dé verbindende schakel tussen de domeinen, HR en de overige bedrijfsvoeringsdisciplines. Zo verbind je onder andere:

- De opgave van het domein met de HR-strategie van het RIVM;
- Eerste- en tweedelijns HR-collega's;
- De disciplines binnen de bedrijfsvoering: HR, Financiën, Communicatie en Informatievoorziening;
- HR-data, beleid en uitvoering;
- De belangen van individuele domeinen met de organisatiebrede opgaven.

In deze nieuwe rol krijg je veel ruimte om zelfstandig richting te geven aan jouw advisering. Binnen de kaders van de HR-strategie bepaal je zelf hoe je complexe vraagstukken analyseert, agendeert en vertaalt naar strategisch advies.

Als strategisch HR business partner:

- Adviseer je twee domeindirecteuren en hun managementteams – gevraagd én ongevraagd – over complexe strategische vraagstukken op het gebied van organisatieontwikkeling, leiderschap, workforce en verandering;
- Werk je nauw samen met de strategisch adviseurs van Financiën, Communicatie en Informatievoorziening aan integraal advies voor de domeindirectie;
- Inventariseer en analyseer je de behoeften in het domein en zet je de juiste strategische HR-instrumenten in;
- Bewaak je de organisatiebrede HR-doelstellingen en maak je afgewogen keuzes wanneer het belang van het domein en het organisatiebelang elkaar raken;
- Zorg je voor samenhang tussen eerste- en tweedelijns HR bij complexe of domeinoverstijgende vraagstukken;
- Gebruik je HR-data en analyses om managementteams te voorzien van strategische inzichten en onderbouwde besluitvorming;
- Leid je projecten uit het HR-jaar- en meerjarenplan die bijdragen aan de strategische ontwikkeling van het RIVM;
- Heb je een verbindende en initiërende rol bij het samenbrengen van HR-collega's rond strategische HR-thema's.

Het team:

Je maakt deel uit van Team HR Advies & Recruitement binnen de directie Bedrijfsvoering. Het team bestaat uit drie HRBP's, twaalf HR-adviseurs, vier recruiters en een teammanager. Samen met de twee andere HRBP's vorm je een nieuw strategisch collectief. Jullie signaleren organisatiebrede ontwikkelingen, delen kennis en zorgen voor samenhang en een eenduidige strategische HR-aanpak binnen het RIVM. Daarnaast werk je intensief samen met de strategisch adviseurs van bedrijfsvoering en met de organisatieadviseurs.

Functie-eisen

Wat breng je mee?

- Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur in de richting van HRM, organisatiekunde, bestuurskunde of bedrijfskunde.
- Ruime, aantoonbare ervaring als strategisch of senior HR-adviseur/businesspartner, bij voorkeur in een complexe, kennisintensieve of publiek-bestuurlijke organisatie.
- Ervaring met strategische personeelsplanning, vlootstouw, organisatieontwikkeling en veranderprocessen.
- Aantoonbaar vermogen om op directie- en MT-niveau te adviseren, challenges en te beïnvloeden.
- Pioniersmentaliteit: je krijgt energie van het opbouwen en positioneren van een nieuwe strategische adviesrol.

Jij bent iemand die...

- Complexe organisatievraagstukken snel doorgrondt en deze vertaalt naar richtinggevende strategische adviezen;
- Gemakkelijk schakelt tussen verschillende belangen en je thuis voelt in een politiek-bestuurlijke omgeving;
- Bestuurders en managementteams op een constructieve manier durft uit te dagen;
- Mensen, disciplines en belangen weet te verbinden;
- Data, analyses en signalen vertaalt naar heldere adviezen en concrete keuzes;
- Stevig in je rol staat en ook onder druk koers weet te houden.

Interesse?

Wil je inhoudelijk meer weten over deze functie? Neem dan contact op met de Teammanager PO Advies & Recruitement, Linda Rupert (06-52904139). Zij staat je graag te woord en is bereikbaar voor vragen en meer informatie over de functie.

Selectieproces

Voor in de agenda: De eerste gespreksronde staat gepland op 13 en 14 oktober. De tweede ronde zal op 19 en 20 oktober plaatsvinden.

Kandidaten die worden uitgenodigd voor de tweede ronde krijgen in dat gesprek een casus voorgelegd. Hiermee kijken we naast ervaring en motivatie ook naar de manier waarop je een voor deze functie relevante situatie analyseert, afwegingen maakt en tot een aanpak komt. Mogelijk maakt daarnaast een assessment onderdeel uit van de selectieprocedure. Als hiertoe wordt besloten, informeren we de betreffende kandidaten tijdig over het doel, de inhoud en het moment van het assessment.

De beoordeling vindt plaats op basis van de eisen en kwaliteiten zoals beschreven in deze vacature. Alle kandidaten worden langs dezelfde selectiecriteria beoordeeld.

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

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

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 louter 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 ajb in je brief;
- Het RIVM zet zich in om medewerkers in dienst te nemen die onder de doelgroep van de Wet Banenafpraak vallen. Meer weten? Klik hier;
- 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.