

Draaiboek Traineeprogramma Omgevingsveiligheid

Versie 2.0: 11-12-2025

Inhoud

	Inleiding	3
1	Gezamenlijke visie en missie	4
1.1	Gezamenlijke visie en missie	4
1.2	Positionering	4
2	Sollicitatieprocedure en werving	5
2.1	Uitgangspunten deelnemende organisaties	5
2.2	Een gezamenlijke vacaturetekst	7
2.3	Een gezamenlijke wervingsprocedure	8
2.4	Van trainee naar medewerker	11
3	Onderlinge Prestatieafspraken	14
3.1	Functieprofielen en evaluatie	14
3.2	Evaluatie	14
3.3	Randvoorwaarden voor uitwisseling	14
4	Gezamenlijk opleidingsprogramma	16
4.1	Gezamenlijke trainingen	16
5	Randvoorwaarden voor succes	17
5.1	Afspraken rondom hardware	17
5.2	Afspraken rondom software	17
6	Nawoord	18
7	Bijlage 1: Visie en missie	19
7.1	Visies en missies van de deelnemende organisaties	19
8	Bijlage 2: Vacatureteksten	25
9	Bijlage 3: Interview ervaringen traineeprogramma	33
10	Bijlage 4: Promotie door LinkedIn Post	37
11	Bijlage 5: Beoordelingsformulier sollicitatiebrieven	38
12	Bijlage 6: Beoordelingsformulier gesprekken	39
13	Bijlage 7: Invulling gesprekken en scoring	40
14	Bijlage 7: Overzicht ontwikkelprogramma	43

Inleiding

Waarom een draaiboek?

Dit draaiboek bespreekt de afspraken die gemaakt zijn voor het traineeprogramma Veilige Energietransitie. Dit programma is in 2023 opgezet om een geobserveerd tekort aan omgevingsveiligheid-professionals tegen te gaan. In de periode van september 2023 tot september 2025 hebben vier trainees deelgenomen aan het genoemde traineeprogramma. De vier trainees hebben elk drie verschillende organisaties aangedaan om ervaring en kennis op te doen op het snijvlak van omgevingsveiligheid en de energietransitie. Vier organisaties hebben dit traineeprogramma opgezet: Dienst Centraal Milieubeheer Rijnmond (DCMR), Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), en Rijkswaterstaat (RWS).

Het huidige draaiboek is tot stand gekomen met behulp van een financiële bijdrage Omgevingsdienst NL. Deze bijdrage heeft ertoe geleid dat er binnen de deelnemende organisaties van het traineeprogramma structureel ruimte is vrijgemaakt om te werken aan de toekomstige borging van dit traineeprogramma. De bijdrage is ten goede gekomen aan compensatie voor de werkzaamheden van de deelnemende partijen voor een periode van twee jaar. Tijdens deze periode was het NIPV penvoerder van het draaiboek. De overige deelnemende organisaties en trainees hebben bijdrages geleverd, en tussenversies van commentaar voorzien. Dit heeft geresulteerd in versie 2.0. van het draaiboek in dat nu voor u ligt.

Hoe is het draaiboek ingedeeld?

Het draaiboek legt afspraken vast die aan de basis staan van dit traineeprogramma. Deze afspraken zijn gemaakt tussen de vier partijen die aan de basis stonden van dit traineeprogramma, als ook partners die later zijn aangesloten. Zo is Provincie Zuid-Holland (PZH) sinds eind 2024 betrokken. De afspraken die in dit draaiboek zijn vastgelegd, zijn ook met medewerking van de PZH tot stand gekomen.

Het draaiboek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Missie en visie van het traineeprogramma
- Sollicitatieprocedure en werving
- Onderlinge prestatieafspraken
- Gezamenlijke communicatiestrategie
- Gezamenlijk opleidingsprogramma
- Randvoorwaarden voor succes

1 Gezamenlijke visie en missie

1.1 Gezamenlijke visie en missie

- De organisaties die deelnemen aan het traineeprogramma Veilige Energietransitie committeren zich aan twee hoofddoelen:
 - 1) Het opleiden van nieuwe collega's op het raakvlak van omgevingsveiligheid en energietransitie
 - 2) Het realiseren van een goede onderlinge samenwerking tussen de organisaties die deelnemen aan het traineeprogramma
- De organisaties die deelnemen aan het traineeprogramma Veilige Energietransitie committeren zich aan een gemeenschappelijke visie:

In 2030 willen wij een duurzaam en continu traineeprogramma draaien met verschillende publieke organisaties. Dit traineeprogramma zal nieuwe collega's opleiden op het raakvlak van omgevingsveiligheid en de energietransitie, en zal bovendien de onderlinge samenwerking tussen de deelnemende organisaties versterken.

1.2 Positionering

- Het traineeprogramma "Veilige Energietransitie" onderscheidt zich van andere traineeprogramma's met een focus op veiligheid omdat het trainees een unieke mogelijkheid biedt om ervaring op te doen bij meerdere organisaties die elk een eigen focus hebben.
- Het traineeprogramma "Veilige Energietransitie" combineert een focus op omgevingsveiligheid met een focus op energietransitie. Zo is het programma complementair aan traineeprogramma's die zich uitsluitend richten op één van beide onderwerpen.

2 Sollicitatieprocedure en werving

Het traineeprogramma is tot stand gekomen door de samenwerking tussen DCMR, NIPV, RIVM, en RWS. De oorspronkelijke lichting van trainees begon in September 2023. De tweede lichting van het traineeprogramma begint in September 2025. De Provincie Zuid-Holland (PZH) is aangesloten voor de 2025 lichting. Het NIPV doet voor de 2025 lichting niet mee. Dit hoofdstuk laat zien welke afspraken er zijn gemaakt over de sollicitatieprocedure en de werving. Deze afspraken zijn doorgaans ontstaan voor de 2023 lichting 2023, en bijgewerkt voor de 2025 lichting. Ze worden onderschreven door alle vijf organisaties.

2.1 Uitgangspunten deelnemende organisaties

- Nieuwe organisaties moeten kunnen deelnemen aan volgende lichtingen van het traineeprogramma.
- Organisaties die deelnemen aan het traineeprogramma moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden staan vermeld in tabel 2.1.
 - Deze voorwaarden zijn opgesteld met input van de trainees uit de 2023 lichting. De voorwaarden zijn vervolgens aangevuld en bekrachtigd door de vier deelnemende organisaties van de 2023 lichting.
 - Op basis van onderstaande voorwaarden is PZH aangesloten voor de 2025 lichting.

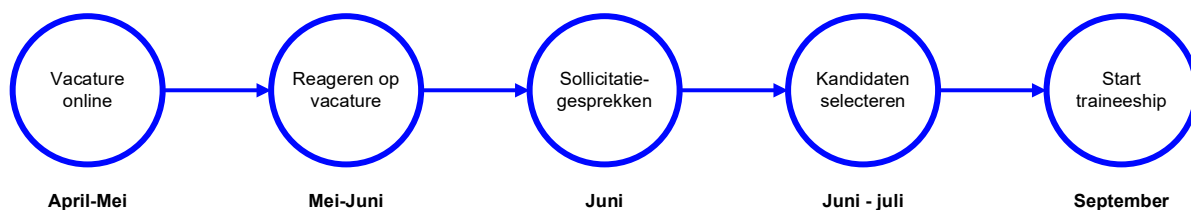
	Categorie	Uitgangspunt
1.	Type organisatie	Deelnemende organisatie moet gefinancierd zijn door de overheid. Denk aan RIVM, RWS, NIPV, Omgevingsdiensten, Veiligheidsregio's, provincies, IPO, VNG, gemeenten
2.	Doelstelling	a) De deelnemende organisaties moeten zich bezig houden met externe veiligheid/veilige energietransitie. b) Deelnemende organisaties doen mee om o.a. de samenwerking tussen de organisaties te versterken.
3.	Locatie	a) Organisaties door het hele land moeten mee kunnen doen, maar de situatie moet voor de trainees werkbaar zijn (richtlijn max 1,5 uur reizen met ov in combinatie met hybride werken). b) Per lichting kan er gekeken worden naar oplossingen per regio.
4.	Trainingen	Deelnemende organisaties moeten in ieder geval inhoudelijke trainingen aanbieden met betrekking tot de eigen werkzaamheden. Bijvoorbeeld RWS: wet- en regelgeving, RIVM: rekenmethoden, DCMR: uitvoering

		van vergunningverlening, toezichthouden en handhaving op het gebied van veiligheid, NIPV: energietransitie etc.
5.	Grootte traineeprogramma	a) Stapsgewijs groeien. De ambitie voor lichting 2025 was om te groeien met maximaal 2 organisaties (is per saldo gelijk gebleven) b) De wens van de trainees (lichting 2023) was om tussen de 4 en 8 trainees per lichting aan te nemen.
6.	Studie achtergrond	a) Er is behoefte tot het opleiden van allround trainees, wat ook betekent dat de deelnemende organisaties streven naar het aanbieden van een breed takenpakket (alfa, bèta, en gamma achtergrond). b) Enkele deelnemende organisaties mogen ook één specialiteit vragen (bijvoorbeeld alfa óf bèta). c) Organisaties moeten een plek kunnen bieden aan kandidaten die affiniteit hebben met techniek. Ze moeten bij voorkeur wo-studenten kunnen inzetten, eventueel ook hbo. Het is mogelijk om te werven op twee verschillende functies (1x WO en 1x HBO). Per lichting kan de balans op worden gemaakt.
7.	Breedte organisaties	a) Deelnemende organisaties moeten zo worden geselecteerd dat de trainees een beeld kunnen krijgen van verschillende taken: uitvoering, onderzoek, advies, en beleid. b) Trainees bezoeken 3 verschillende organisaties in een periode van twee jaar.
8.	Organisatie traineeprogramma	Deelnemende organisaties moeten meedraaien in het organisatie team van het traineeprogramma (evaluatie en doorontwikkeling).
9.	Contract traineeprogramma	a) Elke organisatie neemt een trainee voor 2 jaar in dienst. b) Streven naar gesloten beurs detachering. c) Hanteren van de detacheringsovereenkomst óf zelf met een goed alternatief komen. d) Vergelijkbare arbeidsvoorwaarden aanbieden.
10.	Toekomstperspectief (na het traineeprogramma)	Deelnemende organisaties hoeven zich niet te committeren aan formatieruimte voor het vast in dienst te nemen van minstens één trainee. We leiden de trainees op met de intentie om ze daarna in dienst te nemen.

Tabel 2.1 Voorwaarden voor organisaties die deel willen nemen aan het traineeprogramma

2.2 Een gezamenlijke vacaturetekst

- De deelnemende partijen stellen gezamenlijk een vacaturetekst op. De vacatureteksten zoals deze zijn gebruikt voor de 2023 lichting en de 2025 lichting staan opgenomen in Bijlage 2.
- Voor aanvang van een nieuwe vacatureronde wordt de laatst gebruikte vacaturetekst aangepast.
 - De trainees worden gevraagd voor input. Zij reflecteren op de vacaturetekst, en duiden in hoeverre de vacaturetekst overeenkomt met hun ervaringen. De trainees kunnen vervolgens voorstellen leveren om de vacaturetekst aan te passen.
 - De begeleidingsgroep stelt, eventueel samen met een afdeling personeelszaken, de nieuwe vacaturetekst vast.
- Afbeelding 2.1. laat het tijdspad zien dat is gehanteerd voor de 2025 lichting.



Figuur 2.1 Tijdspad vacature traineeprogramma

2.3 Een gezamenlijke wervingsprocedure

In deze sectie volgt een omschrijving van een aantal elementen uit de wervingsprocedure van de 2025 lichting.

2.3.1. Het promoten van het traineeprogramma

Interview met de trainees op de website

De ervaringen van de trainees van de 2023 lichting zijn opgetekend in een interview. Dit interview is gepubliceerd op de website van het NIPV, en ook toegankelijk gemaakt via de websites van de andere organisaties. Het interview, zoals het is gepubliceerd op de website, is opgenomen in Bijlage 3 van dit draaiboek. Het interview is tot stand gekomen door de trainees zelf. Zij hebben hun ervaringen in interviewvorm opgeschreven, en ook zelf voor het beeldmateriaal gezorgd.

Activiteiten ter promotie van het traineeprogramma

- NWO physics (Januari 2025, Cosima)
- Werken voor Gelderland (Maart 2025, met Joren en Jasmijn)
- Bèta career event (April 2025, Cosima)

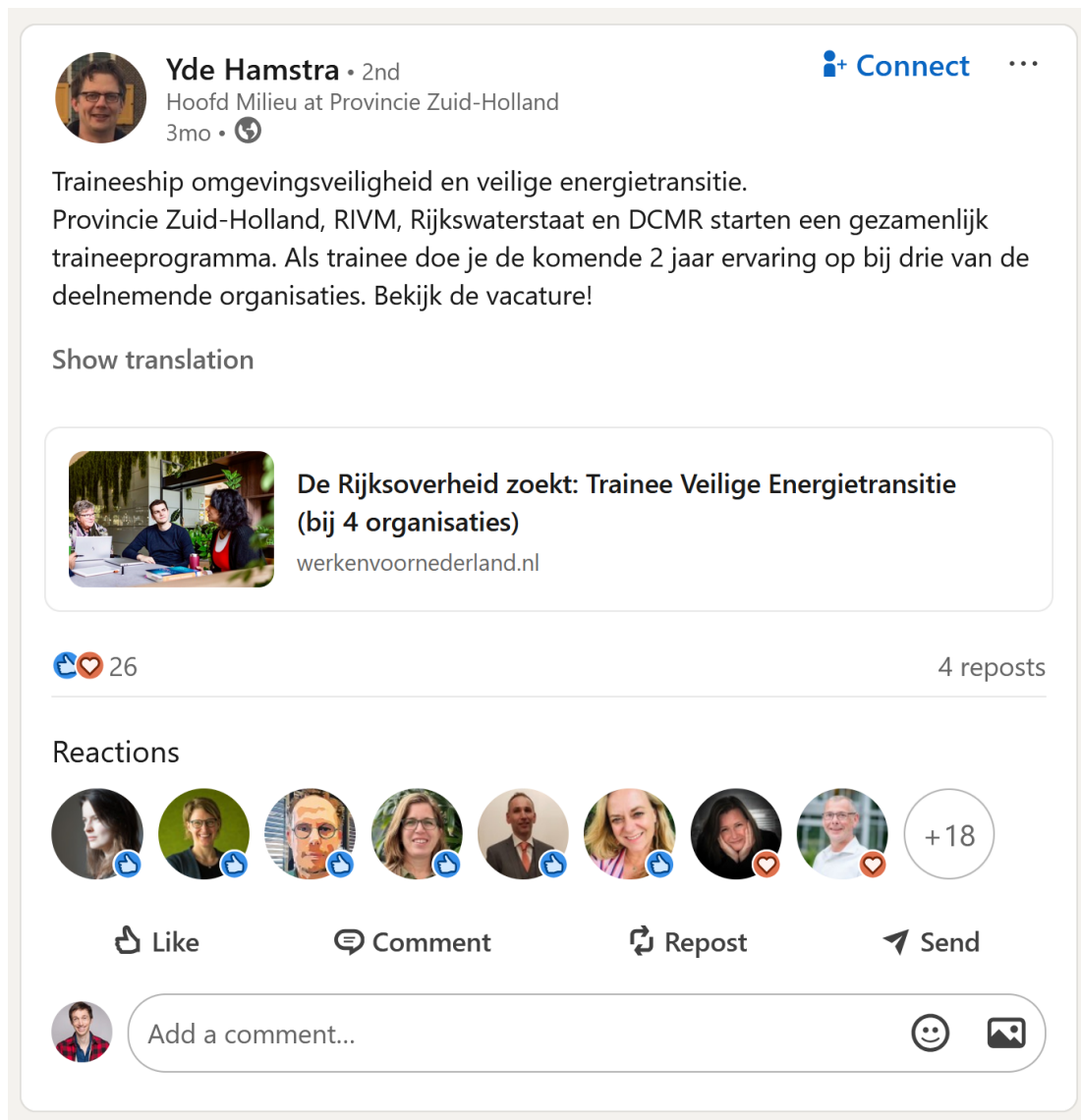
Promotie via LinkedInkanaal

In de aanloop van het sollicitatieproject voor de 2025 lichting is het traineeprogramma gepromoot via LinkedIn. Informatie uit het eerdergenoemde interview stond centraal in deze promotie. De oorspronkelijke post is geplaatst door het NIPV. Door tijdige afstemming is ervoor gezorgd dat de andere partijen deze post meteen kunnen delen. Om de post te kunnen delen is het van belang dat de andere organisaties getagd worden in het bericht. De LinkedIn post is opgenomen in Bijlage 4 van dit draaiboek.

2.3.2. Het plaatsen van de vacature

De vacature voor de 2023 lichting en de 2025 lichting is geplaatst via het RIVM. Het Empty kanaal is hiervoor gebruikt. De toegang tot Empty heeft in de procedure voor de 2025 lichting gewerkt, al was het soms wat omslachtig. Soms werden er meldingen ontvangen van nieuwe sollicitanten, maar werkte de link niet. De link vanuit de algemene RIVM-email werkte wel.

De vacature wordt geplaatst op werkenvoornederland.nl en kan daaruit gepromoot worden door de individuele partijen. Verder worden activiteiten en posts op sociale media actief gepromoot door werknemers van de deelnemende partijen die betrokken zijn bij het traineeprogramma. Figuur 2.2. geeft een voorbeeld.



Figuur 2.2 Promotie van de vacature voor het traineeshipprogramma via LinkedIn

2.3.3. Het selectieproces

- De sollicitatiebrieven worden beoordeeld aan de hand van een beoordelingsformulier. Het beoordelingsformulier is opgenomen in Bijlage 5.
- De sollicitatiegesprekken worden beoordeeld aan de hand van een aantal criteria, waaronder kennis van externe veiligheid, motivatie voor het werken bij de overheid, en het beantwoorden van vragen over een relevante casus. De geschiktheid van een kandidaat wordt vastgesteld aan de hand van een beoordelingsformulier. Dit formulier is opgenomen in Bijlage 6.

2.3.4. Sollicitatiegesprekken

- De sollicitatiegesprekken worden gehouden door een selectiecommissie.
 - Deze commissie bestaat uit mensen van alle deelnemende organisaties.
 - Er wordt gezorgd voor een goede mix van leidinggevers, (toekomstige) begeleiders, en personeel van HR uit alle organisaties.

- De sollicitatiegesprekken voor de 2025 lichting zijn op 2 dagen gehouden en 2 verschillende locaties gehouden. Bij de voorbereiding is er één extra dag gereserveerd als reserve
- Een totaal van 12 kandidaten zijn geïnterviewd volgens schema dat staat beschreven in Tabel 2.2.

Datum	Dinsdag 10 juni 2025		Donderdag 12 juni 2025	
Locatie	RIVM Bilthoven		Rijkswaterstaat Utrecht	
Selectie-commissie	Gea Stam (RIVM), Lorenzo Grabijn (PZH)	Bianca van Kooij (RWS), Joelle van Buren (DCMR)	Gea Stam(RIVM), Sjoerd Post (DCMR)	Lorenzo Grabijn (PZH), Otto Touset (RWS)
10:00	Kandidaat 1	Kandidaat 2	Kandidaat 7	Kandidaat 8
11:00	Kandidaat 2	Kandidaat 1	Kandidaat 8	Kandidaat 7
	pauze		pauze	
13:00	Kandidaat 3	Kandidaat 4	Kandidaat 9	Kandidaat 10
14:00	Kandidaat 4	Kandidaat 3	Kandidaat 10	Kandidaat 9
15:00	Kandidaat 5	Kandidaat 6	Kandidaat 11	Kandidaat 12
16:00	Kandidaat 6	Kandidaat 5	Kandidaat 12	Kandidaat 11

Tabel 2.2 Voorbeeld schema van interviews kandidaten

- Bij een succesvol eerste gesprek volgt er een tweede gesprek. Bij de gesprekken wordt een opzet gehanteerd voor gespreksonderwerpen, en hoe deze kunnen worden gescoord.

2.3.5. Het verdelen van de kandidaten

- De kandidaten worden vastgesteld in onderling overleg. In Figuur 2.2. staat afgebeeld hoe de dit is gedaan voor de lichting 2025. In totaal is er gesproken met veertien kandidaten verdeeld over drie dagen. Elke organisatie heeft per kandidaat aangegeven of zij positief of negatief staan tegenover deze kandidaat. Onderstaand stoplichtsysteem is hiervan het resultaat. Wanneer de organisaties unaniem negatief zijn over de kandidaat, wordt deze rood gekleurd. Bij gemende resultaten wordt de kandidaat oranje gekleurd. Wanneer de organisaties unaniem positief zijn over de kandidaat wordt het vakje groen gekleurd. Organisaties kunnen dan ook een voorkeur aangeven. Tegelijkertijd zijn ook de kandidaten zelf gevraagd naar hun voorkeur in het tweede gesprek. Op basis van de voorkeuren van zowel de organisaties als de kandidaten wordt in een overleg tussen de organisaties bepaald wat een geschikte verdeling is van de kandidaten.

Conclusies dag 1	Voorkeur organisatie
Bespreken	
Nee (4x)	
Bespreken	
Bespreken	
Nee (4x)	
Nee (4x)	
Conclusies dag 2	
Ja	DCMR heeft voorkeur
Nee (4x)	
Nee (4x)	
Ja	RWS heeft voorkeur
Bespreken	
Nee (4x)	
Conclusies dag 3	
Ja	Provincie heeft voorkeur
Ja	RIVM heeft voorkeur

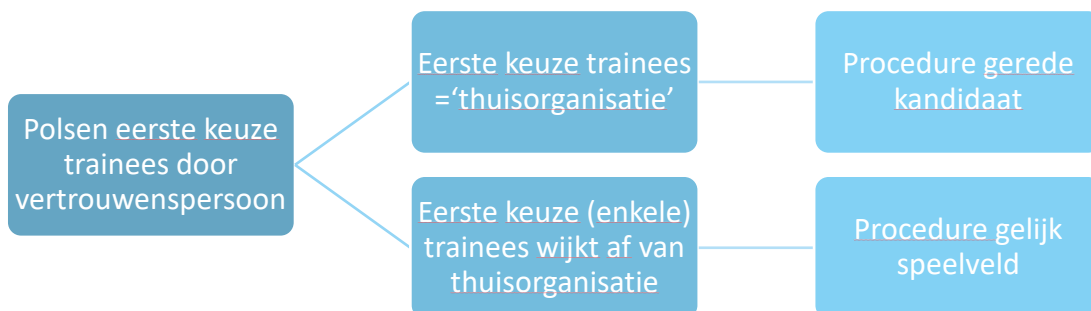
Figuur 2.2 Twee routes van trainee naar medewerker

- Bij het inplannen van de overleggen tussen de verantwoordelijke personen (managers, HR) moet er ook een extra (reserve) moment worden gereserveerd na de geplande uitnodiging om eventuele onverwachte zaken te adresseren. Zo kan een geselecteerde kandidaat zich alsnog terugtrekken, zodat er nogmaals samengekomen moet worden om een andere kandidaat te selecteren.

2.4 Van trainee naar medewerker

Aan het einde van het traineeprogramma kunnen de deelnemende organisaties en trainees besluiten om tot een arbeidsovereenkomst te komen. De deelnemende organisaties hebben voor de 2023 lichting hier een procedure voor vastgesteld. Deze procedure kent twee routes die worden gevisualiseerd in Figuur 2.3: de procedure gereede kandidaat (boven route) en de

procedure gelijk speelveld (beneden route). Beide routes beginnen bij een vertrouwenspersoon. Ze worden verder toegelicht in de volgende paragraaf.



Figuur 2.3 Twee routes van trainee naar medewerker

2.4.1 Procedure gereede kandidaat

De vertrouwenspersoon inventariseert de wensen van zowel de trainees als de organisaties die deel hebben genomen aan het traineeprogramma. Voor de 2023 lichting was deze vertrouwenspersoon een medewerker van HR bij het NIPV. De volgende stappen volgen:

- De vertrouwenspersoon vraagt aan de organisaties of zij een formatieplek beschikbaar hebben voor één van de huidige trainees.
- Wanneer dit het geval is, vraagt de vertrouwenspersoon vervolgens of de organisatie een uitgesproken voorkeur heeft voor één van de kandidaten.
- De vertrouwenspersoon vraagt aan de trainees of zij een interesse hebben voor een arbeidsovereenkomst bij één van de deelnemende organisaties
- Wanneer dit het geval is, vraagt de vertrouwenspersoon vervolgens of de trainee een uitgesproken voorkeur heeft voor één van de organisaties.

Wanneer de voorkeuren van de organisaties en die van de trainees overeenkomen is er geen behoefte aan een sollicitatieprocedure. De trainees en de deelnemende organisaties kunnen dan meteen overgaan tot arbeidsvoorwaardengesprekken. Wanneer dit niet het geval is, wordt er overgegaan op route 2: procedure level playing field.

2.4.2 Procedure gelijk speelveld

Wanneer de voorkeuren van de organisatie en die van de trainees niet overeenkomen is er behoefte aan een sollicitatieprocedure. Het is van belang dat er tijdens deze procedure een gelijk speelveld is.

- De deelnemende organisaties moeten gelijktijdig bekend maken dat er een vacature komt waar de deelnemende trainees voorrang hebben
- De vacatures van alle meewerkende organisaties staan gelijktijdig open. Start en einddata worden tussen de organisaties afgestemd.
- Wanneer de deelnemende organisaties te maken hebben met regels of procedures die in de weg staan van het beoogde gelijke speelveld, spannen zij zich in om het gelijke speelveld alsnog zo goed als mogelijk te realiseren

NB: er is nog een hybride variant denkbaar tussen procedure gerede kandidaat en procedure gelijk speelveld. In deze hybride variant is er geen perfecte match tussen alle kandidaten en alle organisaties, maar wel tussen sommige. Voor de combinaties waar een perfecte match is, wordt over gegaan op de procedure gerede kandidaat, en voor de overige combinaties wordt ingegaan op procedure gelijk speelveld. In de lichting 2025 is hier niet voor gekozen.

3 Onderlinge Prestatieafspraken

3.1 Functieprofielen en evaluatie

- De deelnemende organisaties hanteren allemaal hun eigen functieprofielen. Deze profielen zijn opgenomen in Bijlage 1.

3.2 Evaluatie

- De trainees hebben een functioneringsgesprek bij de organisatie bij wie ze in dienst zijn. Dit houdt in dat een trainee ook in het tweede jaar van het traineeprogramma een functioneringsgesprek heeft met de leidinggevende van zijn of haar oorspronkelijke organisatie. De trainee helpt de leidinggevende met de voorbereiding van dit gesprek door feedback op te halen bij de organisatie waar ze momenteel voor werkzaam zijn.

3.3 Randvoorwaarden voor uitwisseling

Richtlijnen voor mentorschap / buddy

- De trainees hebben voor het gehele traineeship een mentor, idealiter vanuit de startorganisatie. De mentor is in principe iemand die meer een rol als begeleider heeft. De trainees hebben regelmatig contact met hun mentor. Uit het evaluatiemoment van begin juli 2024 blijkt dat dit contact ook na de traineewissel in stand blijft en nuttig wordt bevonden. In de praktijk varieert de frequentie van elke twee weken contact tot elke twee maanden contact.
- Naast de mentor hebben de trainees ook een buddy. De buddy is iemand die de trainees praktisch en inhoudelijk ondersteunt op de werkplek. Bij een wissel krijgen de trainees dus een nieuwe buddy. De trainees hebben ook frequent contact met hun buddies. Min of meer elke twee weken. Uit het evaluatiemoment van begin juli 2024 blijkt dat het contact met de 'oude' buddy ook na de traineewissel in stand blijft en nuttig wordt bevonden.

Wat te doen bij ziekte of anderszins onverwachte uitval

- De deelnemende organisaties committeren zich aan de uitwisseling van trainees met gesloten beurs. Dat wil zeggen dat elke organisatie eventuele uitval van de trainee voor eigen rekening neemt. Dit kan het geval zijn bij langdurige ziekte, ouderschapsverlof of het vroegtijds opzeggen werkovereenkomst.

- Beslispunt: Wat te doen wanneer een trainee niet bevalt bij één organisatie, maar tegelijkertijd wel bij een andere organisatie?

Overig

- Na evaluatiemoment van juli 2024 blijkt dat de trainees nog (beperkt) taken van de eerste werkgever uitvoeren. De huidige flexibiliteit wordt als fijn ervaren. Na evaluatie is tegen het einde van de lichting 2023 besloten dat het vooralsnog niet nodig is om richtlijnen op te stellen over het aantal uren dat acceptabel is.
- De trainees organiseren zelf een informele kennismaking bij hun nieuwe organisatie voordat de traineewissel plaats vindt.
- Alle deelnemende partijen hebben twee aanspreekpunten/contactpersonen. Hoewel één hoofdcontactpersoon voldoende is, is het belangrijk om in tijden van ziekte of vakanties continuïteit te borgen.

4 Gezamenlijk opleidingsprogramma

4.1 Gezamenlijke trainingen

- De deelnemende organisaties werken samen om trainingen te verstrekken aan de trainees. Deze trainingen richten zich op de inhoud i.r.t. omgevingsveiligheid en energietransitie als ook op persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het streven is om de inhoudelijke trainingen zo snel mogelijk aan te bieden, zodat de trainees snel relevante informatie tot zich kunnen nemen.
- Het aanbod aan opleidingen voor de 2023 lichting werd gekenmerkt door:
 - 3 blokken. Blok 1 (sept 2023 – april 2024); Blok 2 (mei 2024 – december 2024); Blok 3 (Januari 2025 – augustus 2025)
 - Programmaonderdelen worden samengesteld uit vier onderdelen:
 - **Zelfinzicht** is de basis voor persoonlijke ontwikkeling. Het gaat over het kennen van je eigen gebruiksaanwijzing. Je ontdekt als het ware jezelf en met dat inzicht ben je in staat beter leiding te geven aan je leven.
 - **Professionele ontwikkeling**: cruciale vaardigheden/competenties om als professional optimaal te kunnen functioneren binnen het organisaties en van toegevoegde waarde te zijn.
 - **Inhoudelijke kennis**: zodat trainees zich kunnen ontwikkelen als volwaardige onderzoekers binnen het werkveld omgevingsveiligheid.
 - **Netwerken**: de trainees maken op eigen initiatief kennis met verschillende organisaties om zo hun omgevingsbewustzijn te vergroten.
- Meer informatie over het ontwikkelprogramma voor de 2023 lichting is bijgesloten in Bijlage 7.

5 Randvoorwaarden voor succes

5.1 Afspraken rondom hardware

- De trainees krijgen laptop en telefoon van de organisatie bij wie ze in dienst zijn. Deze hardware blijft in hun bezit, ook wanneer de trainees van organisatie wisselen. Wanneer dit proces problemen oplevert, bijvoorbeeld vanwege verschillend beveiligingsmethodes, kan de organisatie additionele apparatuur (tijdelijk) beschikbaar stellen aan de trainee.

5.2 Afspraken rondom software

- De trainees blijven voor sommige zaken gekoppeld aan hun eerste werkgever. Dit brengt de volgende issues met zich mee:
 - Niet alle organisaties hebben toegang tot academische literatuur. Dit levert problemen op wanneer er behoefte is aan academische literatuur en de trainee heeft alleen de beperkte toegang die wordt verleend door een eventuele oorspronkelijke organisatie zonder toegang tot academische literatuur (bijvoorbeeld DCMR).
- Emailadressen (ook bij traineewissels)
 - De trainees krijgen bij elke organisatie een nieuw emailadres
- Platform voor samenwerken
 - De trainees houden onderling contact via de volgende kanalen
 - Signal
 - Onedrive (het NIPV host een gedeelde schijf)

6 Nawoord

Dit nawoord is geschreven in Q4 2025. Deze versie van het draaiboek (Versie 2.0) is zowel een eindversie als een tussenversie. Zij markeert een einde van het subsidietraject dat aan de oorsprong ligt van dit draaiboek. Tegelijkertijd markeert zij een tussenmoment richting de toekomst van het traineeprogramma.

Versie 2.0 van het draaiboek markeert het einde van het oorspronkelijke traineeprogramma van de vier initiatiefnemers. RIVM, DCMR, RWS en het NIPV hebben van september 2023 tot de zomer van 2025 vier trainees in dienst gehad die zijn opgeleid tot professionals op het snijvlak van veiligheid en de energietransitie. Bij het schrijven van dit nawoord zijn alle vier trainees nog werkzaam in het veld.

Het traineeprogramma is met succes verlengd. Als onderdeel van het draaiboek zijn criteria opgesteld waaraan nieuwe deelnemende organisaties moeten voldoen. Zowel de oorspronkelijke vier organisaties als de vier deelnemende trainees hebben nagedacht over de vraag hoe een duurzame groei van het traineeprogramma er uit kan zien. De resultaten zijn te vinden in paragraaf 2.1 van het draaiboek. Het eerste resultaat is ook al aanwezig. Als nieuwe partij is de Provincie Zuid-Holland aangesloten. Voor de lichting 2025 heeft het NIPV geen trainees in dienst genomen. Wel blijft het NIPV aangesloten bij de communicatie en het vervolgtraject. Dit stelt het totaal aantal deelnemende organisaties aan het traineeprogramma op 5, waarvan er 4 op dit moment een trainee in dienst hebben.

Het draaiboek bevat een totaaloverzicht van de gemaakte afspraken en procedures die gemaakt zijn voor een toekomstig traineeprogramma. In overeenstemming met het oorspronkelijke doel van het draaiboek is het proces van het werven van nieuwe trainees vastgelegd. Deze afspraken bieden een basis voor een nieuwe lichting van trainees, die volgens planning in 2027 van start kunnen gaan. Daarnaast geeft het draaiboek ook inzicht in hoe er afspraken zijn gemaakt met de bestaande trainees over een mogelijke transitie van trainee naar vaste medewerker. Deze afspraken zijn ook in het draaiboek vastgelegd, en waren niet onderdeel van het oorspronkelijke doel.

Versie 2.0 van het draaiboek markeert een tussenversie in het traineeprogramma Veilige Energietransitie. Het draaiboek zal blijvend worden bijgewerkt door de partijen die deelnemen aan het traineeprogramma. Hierbij wordt een actieve bijdrage geleverd door voormalige trainees die nu een vaste arbeidsovereenkomst hebben bij de deelnemende partijen.

7 Bijlage 1: Visie en missie

7.1 Visies en missies van de deelnemende organisaties

Visies

DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond](#) | [DCMR](#), [Prioriteiten 2023-2026](#) | [DCMR](#))

Wij zijn de omgevingsdienst van de provincie Zuid-Holland en de gemeenten in het Rijnmondgebied. Bij de grote risicobedrijven voeren we ook taken uit in Zeeland en werken we landelijk samen met andere inspectiediensten. Wij zijn een deskundige organisatie waarin professionals worden uitgedaagd en zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en hun ontwikkeling. Wij realiseren ambities van onze opdrachtgevers in verbinding met de omgeving. Wij zijn open en toegankelijk. Onze inzet is efficiënt en effectief. We zetten innovatie en technologie in om ons werk optimaal uit te voeren.

NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), [Jaarplan - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid \(nipv.nl\)](#))

NIPV staat voor Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. We zijn het publiek kennisinstituut voor crisisbeheersing en brandweezorg. Veiligheidsregio's, Rijk en andere crisispartners versterken we met onderzoek, onderwijs, informatie en ondersteuning. Zo maken we Nederland veiliger en veerkrachtiger.

RIVM ([Over RIVM](#) | [RIVM](#), [Jaarplan RIVM 2024. Werken aan een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving](#) | [RIVM](#))

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zet zich in voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. Dit doen we op basis van onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek. Samen met onze opdrachtgevers signaleren we welk onderzoek nodig is en voeren we dit uit. We geven advies aan de overheid, professionals en burgers en delen onze kennis. Zo ondersteunen wij de samenleving om onszelf en onze leefomgeving gezond te houden.

RWS ([Onze organisatie \(rijkswaterstaat.nl\)](#))

Rijkswaterstaat betreft burgers bij de inrichting van hun leefomgeving en werkt samen met bijvoorbeeld waterschappen, gemeenten, bedrijven en kennisinstituten. Zo werken we met elkaar aan duurzame oplossingen voor een veilig, leefbaar en bereikbaar Nederland.

Missies

DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond](#) | [DCMR](#))

Wij werken aan een gezonde, veilige en duurzame leefomgeving. Wij reguleren de bedrijvigheid in onze regio. We zien erop toe dat bedrijven veilig werken. We monitoren de

19/49

milieukwaliteit, leveren en analyseren data, en informeren en adviseren met als doel een toekomstvast, veerkrachtig gebruik van onze leefomgeving.

NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), Waar richten we ons op?)

De grote uitdagingen voor de wereld – zoals klimaatverandering, oorlog, migratie- en asielstromen, energiecrises, pandemieën, financiële crises en technologische verstoringen – manifesteren zich vandaag de dag steeds intenser. Zeker in een klein en dichtbevolkt land als Nederland kunnen kleine incidenten grote gevolgen hebben voor de publieke veiligheid.

Als kennisinstituut zien we een aantal belangrijke trends in de samenleving: maatschappelijke thema's met belangrijke veiligheidsvraagstukken en grote impact. Wat is hun mogelijke impact op de publieke veiligheid? En wat vraagt dit van de partners in het veiligheidsdomein? Onze focus ligt op de thema's:

- [Klimaatadaptie](#)
- [Veilige energietransitie](#)
- [Informatiegestuurde veiligheid](#)
- [Maatschappelijke veerkracht](#)

RIVM ([Missie en Strategie | RIVM](#))

Het [Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu](#) (RIVM) zet zich in voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. We zijn daarvoor de [betrouwbare adviseur](#) voor de overheid, professionals en burgers.

RWS ([Missie Rijkswaterstaat](#))

Rijkswaterstaat is de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. We beheren en ontwikkelen de rijkswegen, vaarwegen en –wateren en zetten in op een duurzame leefomgeving. Samen met anderen werken we aan een land dat beschermd is tegen overstromingen. Waar voldoende groen is, en voldoende en schoon water. En waar je vlot en veilig van A naar B kunt. Samen werken aan een [veilig](#), [leefbaar](#) en [bereikbaar](#) Nederland. Dat is Rijkswaterstaat.

Strategieën

DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond | DCMR](#), onder 'Focus en taken van DCMR')

Het werk van DCMR richt zich op het waarmaken van deze gezamenlijke ambities. Als omgevingsdienst verlenen we vergunningen aan bedrijven, houden we toezicht op de naleving van de milieuregels, en handhaven we als de regels worden overtreden. Daarnaast hebben we een adviserende rol op thema's als bodembescherming, het beperken van geluidhinder, luchtkwaliteit en veiligheid. Ook adviseert DCMR bij het opstellen van ruimtelijke plannen en zijn we betrokken bij maatschappelijke opgaven als de circulaire economie en de energietransitie.

NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), 'Onze 4 kerntaken')

- [Onderzoek](#)
 - Om meer inzicht te krijgen in de risico's voor onze leefomgeving doet het NIPV onderzoek. We ontwikkelen en delen kennis en maken die kennis

20/49

toepasbaar voor onze partners in veiligheid. Dat is cruciaal, zeker in een snel veranderende wereld waarin crises en incidenten steeds dynamischer worden. Het NIPV werkt vanuit een strategisch onderzoeksprogramma voor crisisbeheersing, brandweezorg en algemene publieke veiligheid.

Daarnaast spelen we met praktijkgericht onderzoek in op behoeften en onderzoeksvragen van onze partners.

De Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg (NACB) is binnen het NIPV verantwoordelijk voor de kerntaak Onderzoek.

- [Onderwijs](#)
 - De tweede kerntaak van het NIPV is onderwijs. Met de gevalideerde kennis uit onze onderzoeken leiden we professionals binnen het veiligheidsdomein op. Hierdoor versterken we het vak, het vakmanschap en het veilig optreden binnen crisisbeheersing en brandweezorg. Naast het geven van onderwijs zorgt het NIPV voor de onafhankelijke examinering van diverse functies bij brandweer, GHOR en opgeschaalde zorg, crisisbeheersing, bevolkingszorg en andere crisispartners. De verantwoordelijkheid voor de kerntaak Onderwijs ligt bij het Centrum voor Opleiding en Vorming Brandweer (COVB) en de Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg (NACB) van het NIPV.
- [Informatie\(voorziening\)](#)
 - De bovenregionale en landelijke slagkracht voor crisisbeheersing en brandweezorg is van groot belang voor het bestrijden van grote incidenten en crisis. Het NIPV ondersteunt, ontzorgt en verbindt veiligheidsregio's, Rijksoverheid en crisispartners met collectieve diensten. Denk aan ondersteuning op het gebied van materiaal, uitrusting, kleding en voorraden. Daarnaast ondersteunt het NIPV het Veiligheidsberaad, de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) en het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg bij hun werkzaamheden. De verantwoordelijkheid voor de kerntaak Ondersteuning ligt bij het Centrum Ondersteuning Landelijke Slagkracht (COLS) en het Veiligheidsregio Diensten Centrum (VDC) van het NIPV.
- [Ondersteuning](#)
 - Zonder informatie kunnen veiligheidsregio's niet goed functioneren. Daarom is de vierde kerntaak van het NIPV gericht op het realiseren van een adequate informatiepositie voor veiligheidsregio's, het Veiligheidsberaad en andere crisispartners. Zo kunnen zij slimmer samenwerken en burgers beter informeren over risico's. En effectieve en efficiënte keuzes maken voor de meest geschikte vorm van brandweezorg en crisisbeheersing. Data en informatie vormen de basis voor onderzoek en onderwijs. Het NIPV verzamelt data en analyseert deze op trends. Het Centrum Ondersteuning Landelijke Slagkracht (COLS) is binnen het NIPV verantwoordelijk voor de kerntaak Informatie.

RIVM ([Missie en Strategie | RIVM](#), onder 'Onze strategische prioriteiten')

- Het RIVM staat midden in de samenleving
 - [Maatschappelijke vraagstukken](#) zijn leidend voor ons werk en deze vertalen zich in onze opdrachten. We laten ons daarbij onder andere inspireren door de [Duurzame ontwikkelingsdoelen](#) van de Verenigde Naties.

We richten ons op belangrijke ontwikkelingen die de leefomgeving, gezondheid en veiligheid beïnvloeden zoals: klimaatverandering, globalisering, decentralisatie en transitie op het gebied van demografie, zorg, energie, landbouw, verstedelijking en [circulaire economie](#).

We zijn [omgevingsgericht](#), voeren overleg met maatschappelijke partners en burgers en delen onze wetenschappelijke kennis en inzichten. We werken samen met andere kennisinstellingen, burgers en andere belanghebbenden waaronder [private partijen](#). We zijn transparant en [communiceren](#) helder en duidelijk.

- Het RIVM is voorbereid op vragen van vandaag en morgen
 - Maatschappelijke, wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen zijn richtinggevend voor ons werk. We signaleren, reageren op en agenderen deze en ontwikkelen continu onze kennis en vaardigheden. Daarvoor:
 - maken we meer ruimte voor onderhoud en versterking van de kennisbasis.
 - versterken we onze kennis van [informatietechnologie](#), [biotechnologie](#), data science en [complex systems science](#).
 - ontwikkelen we en gebruiken interactieve methoden om de samenleving bij ons werk te betrekken, zoals dialoog sessies, co-creatie en [citizen science](#).
 - werken we in toenemende mate interdisciplinair.
 - Het RIVM werkt van lokaal tot internationaal
 - Het RIVM werkt van [lokaal](#) tot [internationaal](#). Factoren die van invloed zijn op gezondheid en leefomgeving houden zich niet aan grenzen en spelen op verschillende geografische schaal. Daarom werken we meerlaags en ontwikkelen we kennis en [handelingsperspectieven](#) met en voor lokale, regionale, nationale en internationale [opdrachtgevers](#) en doelgroepen.

In toenemende mate worden overheidstaken gedecentraliseerd. Het RIVM speelt in op de regionale en lokale ontwikkelingen en zal de komende periode veel aandacht geven aan de kennisbehoefte van lokale en regionale overheden.

(Inter)nationale samenwerking versterkt onze deskundigheid en autoriteit en draagt bij aan de kwaliteit van ons werk. In diverse gremia halen en brengen en ontwikkelen wij kennis ten behoeve van onze advisering.

- Mensen maken het RIVM
 - Het RIVM is de betrouwbare adviseur. Voor onze medewerkers staan daarom [vakmanschap](#), professionaliteit, [integriteit](#) en verantwoordelijkheid hoog in het vaandel.

Complexe maatschappelijke vraagstukken vereisen

samenwerking. We stimuleren en bevorderen de samenwerking tussen experts uit de verschillende wetenschapsvelden. Daarvoor is [wendbaarheid](#) van de organisatie en flexibiliteit van onze medewerkers nodig. Hiervoor wordt de collegialiteit van onze mensen benut en stimuleren we de [diversiteit van ons personeelsbestand](#).

We gaan doelmatig om met de middelen die ons ter beschikking zijn gesteld. Dit alles vraagt dienend en publiek leiderschap.

De [nieuwe huisvesting](#) stimuleert samenwerking en is uitnodigend voor publiek, professionals en overheden om elkaar te kunnen ontmoeten en informatie uit te wisselen.

Zo hebben onze mensen plezier in hun werk, presteren optimaal en zijn trots om bij het RIVM te werken.

- RWS

- Veiligheid

- Een groot deel van Nederland ligt onder zeeniveau en grote rivieren vinden er hun weg naar zee. Dit maakt ons land kwetsbaar voor overstromingen. Bovendien stijgt de zeespiegel, daalt de bodem en krijgen we vaker extreem weer met heftige stormen, hoosbuien, maar ook langdurige droogte.

We onderhouden [dijken](#), [dammen](#), [stuwen](#) en [stormvloedkeringen](#) en beschermen de kust, onder meer door het [opspuiten van zand](#). Ook geven we [rivieren meer ruimte](#). Bijvoorbeeld door uiterwaarden te verdiepen en nevengeulen aan te leggen, waardoor we meer water kunnen afvoeren.

Extreme [droogte en watertekort](#) kunnen schadelijk zijn voor dijken, de natuur, energievoorziening, landbouw, scheepvaart en industrie. En ook de [waterkwaliteit](#) en daarmee de drinkwatervoorziening komen onder druk. Bijvoorbeeld door [verzilting](#).

Daarom houden we elk jaar van april tot oktober preventief meer zoetwater vast in onze nationale regenton, het [IJsselmeer](#). Van hieruit [verdelen](#) we bij langdurige droogte het weinige zoetwater onder alle watergebruikers.

Hierbij volgen we de [verdringingsreeks](#). Dijken en keringen staan bovenaan. Door verdroging kunnen ze instabiel raken en dan bieden ze bij hoogwater geen bescherming meer. Ook natuurgebieden krijgen voorrang, omdat die door droogte onomkeerbare schade lijden.

- Leefbaarheid

- Rijkswaterstaat werkt dagelijks aan weg en water. We beschermen Nederland tegen hoogwater, zorgen voor schoon en voldoende water en werken aan een bereikbaar Nederland.

Samen met burgers, bedrijven, provincies en gemeentes werken we daarom aan oplossingen die zo veel mogelijk tegemoetkomen aan al die belangen. Zo plaatsen we geluid- en fijnstofscheren om geluidhinder en luchtvervuiling te beperken. Ook ontzien we het milieu met bijvoorbeeld energiezuinige sluizen en hergebruik van asfalt. En met de aanleg van ecoducten helpen we de natuur.

- Bereikbaarheid

- Om mensen en goederen [vlot en veilig](#) hun bestemming te laten bereiken, werkt Rijkswaterstaat dagelijks aan wegen, vaarwegen, [bruggen](#), [tunnels](#) en viaducten. Onze verkeersleiders en (vaar)[weginspecteurs](#) leiden met camera's, verkeerslichten en flexibele [snelheidsaanduidingen](#) het verkeer in goede banen. Ook werken we samen met provincies, gemeentes en bedrijven aan een betere spreiding van het verkeer over de dag. En aan een betere verdeling over weg en water. Zo willen we files beperken en de bereikbaarheid vergroten.

Onze infrastructuur is voor een groot deel al flink op leeftijd. En wordt bovendien steeds intensiever belast met méér en zwaarder verkeer. Daarom werken we de komende decennia vooral aan onderhoud, vervanging en renovatie. Waar mogelijk combineren we dit met [verduurzaming](#) - hergebruik van asfalt en materialen bijvoorbeeld - of met het beter bestand maken van onze infrastructuur tegen het [veranderende klimaat](#) (hitte, droogte, hoosbuien).

Vlot, veilig en duurzaam van A naar B. Daar werken we aan. Dag en nacht.

8 Bijlage 2: Vacatureteksten

8.1 Vacaturetekst Lichting 2023

Trainee Omgevingsveiligheid

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)

Standplaats	Bilthoven, Arnhem, Rijswijk, Rotterdam
Werkplekken	6
Contractduur	Voor de duur van 24 maanden
Uren per week	36
Maandsalaris	€3.045 - €4.848
Salarisniveau	schaal 10
Niveau	Master/doctoraal
Vakgebied	Onderzoek / wetenschap, Techniek / productie, Orde /vrede / veiligheid
Reageren voor	5 juni
Vacaturenummer	#786
Plaatsingsdatum	3 mei 2023
Dienstverband	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Functieomschrijving

Heb jij je wo-studie afgerond, of bijna afgerond, en wil je meewerken aan het beschermen van onze leefomgeving? En lijkt het je leuk om de komende twee jaar te werken en leren bij het RIVM, Rijkswaterstaat, het Nederlandse Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) of bij DCMR Milieudienst Rijnmond? Lees verder of het Traineeprogramma Omgevingsveiligheid iets voor jou is!

Wat is omgevingsveiligheid?

Bij omgevingsveiligheid gaat het om verschillende typen veiligheidsrisico's die een effect kunnen hebben op de fysieke leefomgeving. Voorbeelden daarvan zijn de risico's van activiteiten met gevaarlijke stoffen of risicovolle processen en de veiligheid van de energietransitie. Ook maatschappelijke impact van een grote brand kan tot omgevingsveiligheid worden gerekend. De Omgevingswet vereist om aan het begin van een ruimtelijke ontwikkeling al rekening te houden met omgevingsveiligheid. Daarbij moeten deskundigen met verschillende expertises nauw samenwerken om de leefomgeving te beschermen tegen veiligheidsrisico's van branden, rampen en crises, waaronder ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Als trainee werken aan een veilige leefomgeving

Jij doet projecten rondom het thema 'veiligheid van de (gebouwde) omgeving', waaronder het veilig opslaan en vervoeren van gevaarlijke stoffen en je draagt actief bij aan de kennisontwikkeling op het gebied van omgevingsveiligheid. Je adviseert overheden over de risico's voor mens en milieu en overmaatregelen in de omgeving of rondom gebouwen om deze risico's te beperken. Daarmee lever je een belangrijke bijdrage aan het realiseren van een veiligere leefomgeving. Als trainee kun je werken aan één van de volgende voorbeeldopdrachten:

- Het ontwikkelen van een bepalingsmethode/rekenmethode voor de beperking van de maatschappelijke impact van een brand in bijvoorbeeld een afvalcentrale, een opslag van lithium-ion accu's, of een grote loods direct naast de snelweg bij NIPV;
- Het opzetten van een landelijke publiek-private hulpregeling ammoniak (transport)incidenten bij NIPV;
- Digitaliseren van het Basisnet Water bij Rijkswaterstaat;
- Een internationale vergelijking van het omgevingsveiligheidsbeleid bij het RIVM;
- Het adviseren van gemeenten en provincies over ruimtelijke plannen in relatie tot risicovolle bedrijven bij DCMR;
- Het ontwikkelen van een kennisbundel over windturbines bij het NIPV;
- Vragen beantwoorden over de juridische uitleg en de praktische toepassingen van de Omgevingswet via het Informatiepunt Leefomgeving (IPLO) bij Rijkswaterstaat;
- Het ontwikkelen van een rekenmethode voor de risico's van lithium-ion batterijen bij het RIVM;
- Verlenen van vergunningen aan en het controleren van (Brzo) bedrijven bij DCMR.

Zo ziet het programma eruit

Dit traineeprogramma is voor zes enthousiaste starters met een afgeronde wo-master en de wens voor een brede ontwikkeling op het gebied van gebouw- en omgevingsveiligheid.

Binnen dit traineeprogramma werk je gedurende 24 maanden aan drie verschillende opdrachten bij drie verschillende organisaties.

Naast de inhoudelijke opdracht is er veel ruimte voor het verbreden van je kennis.

26/49

Gedurende het traject zul je samen met de andere trainees werken aan verdieping op de volgende onderwerpen:

- Wet- en regelgeving;
- Instrumenten omgevingsveiligheid;
- Vergunningverlening, toezicht en handhaving;
- Rampenbestrijding en crisisbeheersing;
- Veilige energietransitie

Daarnaast volg je trainingen gericht op je professionele en persoonlijke ontwikkeling. Bij deze trainingen staan vaardigheden als projectmatig werken, communicatie en loopbaanoriëntatie centraal. Verder word je gedurende het hele traineeprogramma begeleid door een mentor.

Wat bieden wij

- Een unieke kans om binnen twee jaar klaargestoomd te worden tot professional in omgevingsveiligheid;
- In twee jaar tijd leer je drie nieuwe organisaties kennen en heb je een beeld hoe werken bij één van die organisaties is;
- Een startsalaris van €2985,86 bruto bij een werkweek van 36 uur;
- Invloed op je eigen trainingsprogramma;
- Een hybride werkomgeving.

Meer weten?

Heb je interesse in deze positie, maar eerst nog wat vragen? Bel gerust met een van de onderstaande contactpersonen of klik de link aan naar de informatie over deze organisaties:

- Sabeth Valster (HR-Adviseur NIPV), 06 4046 8734;
- Marko Ludeking (Afdelingshoofd Rijkswaterstaat) 06 5175 2095;
- Rolf van den Hoek (Afdelingshoofd RIVM) 06 5375 9767;
- Meryam Twisk (Teammanager DCMR) 06 5239 7002.

De standplaatsen zijn:

- Arnhem voor NIPV
- Utrecht/Rijswijk voor RWS
- Bilthoven voor het RIVM
- Schiedam voor DCMR

Bij het solliciteren op deze vacature ga je er mee akkoord dat je gegevens gedeeld worden met alle deelnemende organisaties. Solliciteren kan via de button.

We hechten waarde aan een diverse en inclusieve organisatie. Werken in divers samengestelde teams maakt ons effectiever, innovatiever en het werk leuker.

Functie-eisen

Wat breng je mee

Een afgeronde wo-master; denk aan natuurkunde, scheikunde, chemische technologie,

milieuwetenschappen, bestuurskunde, bouwkunde of planologie. Je bent iemand die snel wil en kan ontwikkelen, je bent flexibel en werkt graag samen aan een opdracht. Daarbij heb je een goede mondelinge en schriftelijke beheersing van het Nederlands. Ook ben je bereid om te werken op de aangegeven standplaatsen.

Arbeidsvoorwaarden

Salarisniveau

schaal 10

Maandsalaris

Min €3.045 – Max. €4.848 (bruto)

Dienstverband

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Contractduur

Voor de duur van 24 maanden

Maximaal aantal uren per week

36

Overige arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris ontvang je een Individueel Keuzebudget (IKB). Het IKB bestaat uit geld (16,37% van je bruto jaarsalaris) en tijd. Met het IKB maak jij de keuzes die bij jou passen en kun je een deel van je arbeidsvoorwaarden zelf samenstellen. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om een deel van je maandinkomen te laten uitbetalen wanneer jij dat wenst. Ook kun je dit budget omzetten in verlof en andersom of besteden aan fiscaal vriendelijke doelen. De Rijksoverheid hecht sterk aan persoonlijke groei en loopbaanontwikkeling en biedt daarvoor tal van mogelijkheden. Tot de secundaire arbeidsvoorwaarden behoren onder meer verschillende studiefaciliteiten, bedrijfsfitness, volledige vergoeding van je OV-reiskosten woon-werkverkeer en gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

Bijzonderheden

We zijn benieuwd naar jouw motivatie voor deze functie, en zien een toelichting daarvan dan ook graag terug in je sollicitatiebrief. Daarnaast vragen we om in jouw cv uitvoerig jouw werkzaamheden te omschrijven, zodat we een juiste inschatting kunnen maken van jouw ervaring. Houd er rekening mee in je agenda dat de gesprekken plaats zullen vinden op donderdag 15, maandag 19, dinsdag 20 en woensdag 21 juni.

Het werving- en selectieproces ziet er als volgt uit:

- Wanneer we een match zien, nodigen we jou uit voor een eerste gesprek.
- Is dat van beide kanten positief? Dan nemen we contact met je op voor een 2e gesprek.
- Zien we het allebei zitten? Dan sluiten we af met een arbeidsvoorwaardengesprek.
- Omdat werken bij het RIVM een maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich meebrengt, zullen we je dan vragen om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

28/49

Ben je al in dienst bij het Rijk? Nieuwe loopbaanstappen binnen de rijksoverheid moedigen we aan. 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 Wetbanenafspraken vallen. Val je in deze doelgroep en sta je in het doelgroepenregister? Dan nodigen we ook jou uit om te reageren! Meer weten? Klik dan hier! Samen met jou kijken we of en hoe je eventueel invulling kunt geven aan deze functie. Bij het RIVM ben je welkom zoals je bent. Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit in een team de samenwerking en uitkomst sterker maken.

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld.

Goed om te weten: Deze vacature gaat offline na de sluitingsdatum. Wil je hem later nog eens teruglezen, bijvoorbeeld voor je sollicitatiegesprek? Vergeet dan niet om de tekst te downloaden en op te slaan.

Meer over de functiegroep Medewerker Advisering

Door het Functiegebouw Rijk worden medewerkers en leidinggevenden geholpen bij het maken van resultaat- en ontwikkelafspraken in functioneringsgesprekken en krijgt men inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de Rijksoverheid.

RIVM: deskundig, betrouwbaar en onafhankelijk

Als Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zijn we een deskundige, betrouwbare en onafhankelijke adviseur voor overheid, professionals en burgers. Ons doel: een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. We bewaken gezondheid, ziekten, de kwaliteit van de leefomgeving én het milieu. Daarvoor doen we onderzoek en we verzamelen kennis voor toegankelijke informatie en toepasbare adviezen. Het RIVM zorgt voor een goede geboortescreening, het bestrijden van infectieziekten en heeft een centrale rol bij het Rijksvaccinatieprogramma en de bevolkingsonderzoeken. We onderzoeken wat er nodig is voor goede zorg, een gezonde leefstijl, veilige producten en een veilige en gezonde leefomgeving. Ook dragen we bij aan het voorkomen, bestrijden en beheersen van incidenten en crises.

Vanuit ons hoofdkantoor in Bilthoven en vanaf 2025 vanuit een prachtig nieuw gebouw op het Utrecht Science Park, werken we met ongeveer 2300 collega's aan al onze adviezen, rapporten, factsheets en publicaties. Daarbij laten we ons leiden door de vragen van vandaag én morgen. We doen ons werk midden in de maatschappij. Trots zijn we op onze organisatie waar iedereen welkom is. Als kennisinstituut van de overheid willen we een afspiegeling van de samenleving zijn. Naast talent, ervaring en motivatie maken ook aspecten van identiteit zoals leeftijd, geaardheid, culturele achtergrond of arbeidsbeperking, onze organisatie rijker, innovatiever én leuker. Met deze verschillende achtergronden, perspectieven en inzichten werken wij samen aan een nog beter resultaat!

RIVM – De zorg voor morgen begint vandaag

Ook benieuwd naar hoe anderen het werken bij het RIVM ervaren? Bekijk het op

29/49

8.2 Vacaturetekst Lichting 2025

Trainee Veilige Energietransitie (bij 4 organisaties)

Functieomschrijving

Klaar voor een uitdagende carrière in de veilige energietransitie?

Ben jij een wo-afgestudeerde, promovendus of ambitieuze hbo'er met passie voor energietransitie en veiligheid? Wil jij impact maken op de bescherming van onze leefomgeving? Dan is het [Traineeprogramma Veilige Energietransitie](#) jouw springplank naar een betekenisvolle carrière!

Duik in de wereld van innovatieve energie en veiligheid

De energietransitie is in volle gang, en jij kunt een sleutelrol spelen in het waarborgen van de veiligheid. Ontdek de fascinerende wereld van nieuwe technologieën en hun onbekende risico's. Van het veilig vervoeren van ammoniak tot het beheren van lithium-ion batterijopslag - jij staat aan de frontlinie van deze cruciale ontwikkelingen.

Jouw avontuur bij toonaangevende overheidsinstanties

Stap in een uniek tweejarig traject waarin je werkt én leert bij drie van de vier koplopers in de veilige energietransitie:

- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)
- Rijkswaterstaat (RWS)
- DCMR Milieudienst Rijnmond
- Provincie Zuid-Holland

Ontdek de impact van jouw werk op gezondheid, milieu en infrastructuur. Elke organisatie biedt je een ander perspectief, maar één ding hebben ze gemeen: jouw bijdrage doet ertoe.

Wat ga jij doen?

In dit traineeprogramma houd je je bezig met risico's voor mens en milieu omtrent de energietransitie. Je adviseert overheden, doet onderzoek naar de effectiviteit van veiligheidsmaatregelen, en draagt bij aan veiligheidsbeleid. En hiermee aan de kennisontwikkeling op het gebied van omgevingsveiligheid van de energietransitie. Daarmee lever je een belangrijke bijdrage aan het realiseren van een veilige leefomgeving. Samen met je collega's werk je aan diverse opdrachten, die kunnen er zo uitzien:

- Adviseren over de risico's van het transport van CO2 en ammoniak.
- Onderzoek doen naar welke opkomende risico's impact hebben op de veiligheid van werknemers.

- Onderzoek doen naar effectieve veiligheidsmaatregelen en nieuwe technologieën.
- Bijdragen aan kennisontwikkeling van omgevingsveiligheid rondom de energietransitie.
- Het herzien van het groepsrisicobeleid rondom Rotterdam The Hague Airport.
- Het schrijven van een beleidsnota of handreikingen over hoe provincies en gemeenten om moeten gaan met energieopslagsystemen.
- Vragen beantwoorden over de juridische uitleg en de praktische toepassingen van de Omgevingswet.
- Implementatie van en communicatie over aankomende wetgeving.

Jouw groei staat centraal

Tijdens het traineeprogramma krijg je alle ruimte om je te verdiepen in omgevingsveiligheid en de bijbehorende wet- en regelgeving. Je volgt niet alleen inhoudelijke trainingen, maar werkt ook actief aan je professionele én persoonlijke ontwikkeling. En je staat er nooit alleen voor: een betrokken mentor en enthousiaste buddy's begeleiden je op elk moment van je reis.

Wat bieden we jou?

- Een uniek tweejarig programma om expert te worden in omgevingsveiligheid;
- Een aantrekkelijk startsalaris van ruim €3700 bruto per maand (op basis van een 36-urige werkweek);
- Een moderne, hybride werkomgeving waarin flexibiliteit en vertrouwen centraal staan;
- Intensieve loopbaanbegeleiding, zodat je niet alleen groeit in je vak, maar ook in je persoonlijke ontwikkeling.

Met dit traineesprogramma leg je de basis voor een toekomst vol impact.

Klaar om de uitdaging aan te gaan?

De werving start in mei 2025, met een programmakick-off in september 2025. Mis deze kans niet om je carrière een vliegende start te geven in een van de meest urgente en boeiende vakgebieden van dit moment!

Informatiebijeenkomst traineeprogramma

Op 16 mei tussen 15:00 en 16:00 is er een online informatiebijeenkomst waar twee trainees hun ervaringen met het traineeprogramma zullen delen. Verzamel al je vragen over bijvoorbeeld waterstof, ammoniak, windturbines, Li-ion batterijen en de Omgevingswet en [meld je aan!](#) De sollicitatiegesprekken vinden plaats op dinsdag 10, donderdag 12 en vrijdag 13 juni.

Interesse gewekt? Solliciteer direct!

In je brief lezen we graag je motivatie én jouw antwoord op de volgende 3 vragen

op maximaal 1 A4. Je voegt deze brief samen met je cv toe via het sollicitatieportaal.

- Kun je een situatie beschrijven waarbij je een probleem hebt geïdentificeerd, geanalyseerd en opgelost hebt of waarbij je een voorstel voor een verbetering hebt gedaan?
- Welke toegevoegde waarde breng je mee op het gebied van externe veiligheid of de energietransitie?
- Kun je een voorbeeld geven van hoe je effectief hebt samengewerkt in een werkgroep of project? Welke rol heb je vervuld en welke stappen heb je genomen om effectief samen te werken?

Functie-eisen

Werk- en denkniveau

De vacature staat open voor kandidaten met een afgeronde universitaire studie in een relevante richting zoals veiligheidskunde, scheikunde, bestuurskunde, we moedigen ook enthousiaste hbo-studenten en onlangs gepromoveerde kandidaten aan om te solliciteren. Er wordt een opdrachtenpakket samengesteld dat bij jouw ervaring, interesses en ontwikkelingsdoelen past.

Competenties

- Je beschikt over sterke schriftelijke en mondelinge vaardigheden waarmee je duidelijk je punt kunt maken voor een groep of een presentatie kunt geven.
- Je bent analytisch sterk, zo zie je verbanden uit de veelheid van informatie, houdt je het overzicht en ga je accuraat en gestructureerd te werk.
- Je kunt adviseren in zowel een operationele als een beleidsmatige omgeving en bent je bewust van de belangen binnen de organisatie.
- Je draagt bij aan een goede onderlinge werkrelatie: leren en verbeteren vind je belangrijk en daarin laat je ook zelfreflectie zien.

Bijzonderheden

De genoemde salarisindicatie is inclusief IKB keuzebudget (vakantiegeld en 13e maand). Inschaling bij de diverse organisaties kan verschillen, het genoemde salaris is daarvan onafhankelijk. De diverse organisaties bieden een aanstelling binnen hun eigen cao, ook kunnen de arbeidsvoorwaarden hierdoor van elkaar verschillen.

- 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.

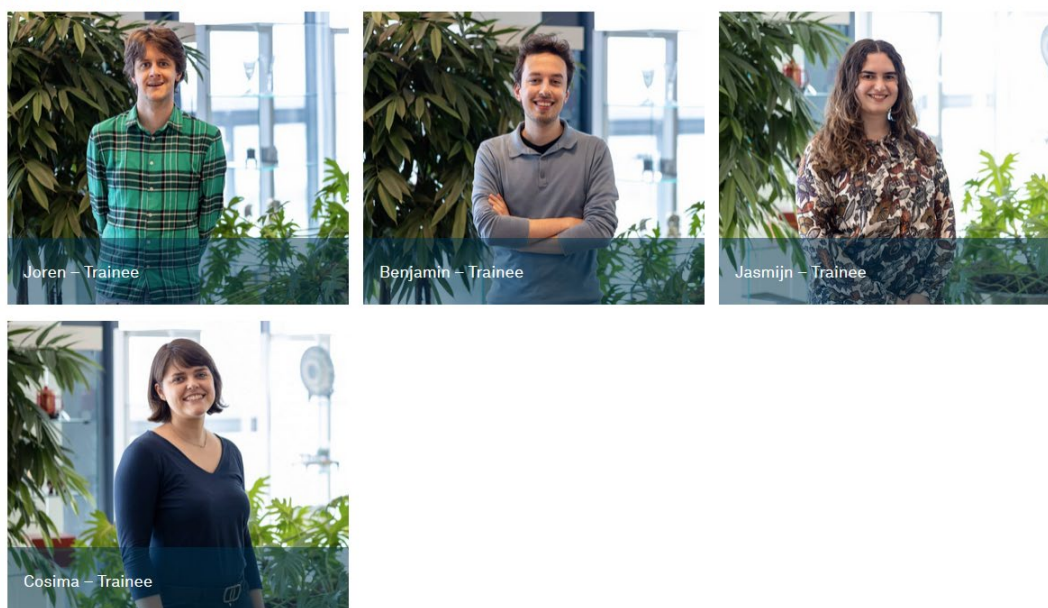
9 Bijlage 3: Interview ervaringen traineeprogramma

Ervaringen traineeship Veilige Energietransitie

In september 2023 is de eerste lichting trainees van start gegaan met het programma Veilige Energietransitie. Vier enthousiaste trainees vertellen over hun ervaringen en inzichten. Benjamin, Cosima en Joren hebben een achtergrond in scheikunde en Jasmijn in ecologie. Daarnaast hebben Cosima en Joren een promotie-onderzoek voltooid. Tijdens hun traineeship hebben de vier trainees waardevolle ervaringen opgedaan bij vier organisaties die een rol spelen in de veiligheid van de energietransitie in Nederland; DCMR, NIPV, RIVM en RWS.

In dit interview reflecteren zij op hun eerste jaar in het traineeship en hun ervaringen binnen de verschillende organisaties.

De 4 trainees



Afbeelding 9.1. Portretten van de trainees van de 2023 lichting op de webpagina met het interview



Ik was op zoek naar een manier om mijn wetenschappelijke achtergrond te combineren met een maatschappelijke functie.

Iets waarmee ik direct impact kon maken.

Interviewcitaat Joren



Als trainee krijg je veel vrijheid en kansen.

Er is genoeg ruimte om iets anders te doen als een onderwerp of project niet helemaal jouw ding is.

Interviewcitaat Benjamin



Na mijn master was ik eigenlijk nog best zoekende naar wat ik precies wilde doen.

Dit traineeship sprak me heel erg aan omdat je bij verschillende organisaties kunt werken.

Interviewcitaat Jasmijn



Ik vind een van de grootste voordelen van het traineeship dat we elkaar hebben.

Om samen ervaringen uit te kunnen wisselen.

Interviewcitaat Cosima

Tabel 9.1: Onder elke afbeeldingentegel van de trainee staat een tegel met een citaat

Waarom heb je voor dit traineeship gekozen?

Joren: Ik heb voor dit traineeship gekozen omdat ik een achtergrond heb in de wetenschap en na mijn promotie-onderzoek meer richting de praktijk te gaan. Zeker in mijn vakgebied, scheikunde, ben je vaak heel specifiek bezig, en dat zie je niet altijd direct terug in iets tastbaars.

Ik was op zoek naar een manier om mijn wetenschappelijke achtergrond te combineren met een maatschappelijke functie, iets waarmee ik direct impact kon maken. Wat ik ook heel mooi vond aan dit traineeship, is dat je bij verschillende organisaties kunt rondkijken. Zo kun je een onderwerp vanuit meerdere kanten bekijken en ontdekken wat wel en niet bij je past.

Jasmijn: Na mijn master was ik eigenlijk nog best zoekende naar wat ik precies wilde doen. Dit traineeship sprak me heel erg aan omdat je bij verschillende organisaties kunt werken en verschillende soorten werk kunt uitproberen, zoals onderzoek, beleid en uitvoering. Dat vond ik heel interessant, want het geeft je een breed beeld van wat er mogelijk is. Daarnaast vind ik het onderwerp energietransitie erg belangrijk. Het is iets wat de komende jaren ontzettend relevant blijft, en ik wil daar graag mijn steentje aan bijdragen.

Waarom kun je dit traineeship aanraden?

Benjamin: Je krijgt echt de tijd om een organisatie goed te leren kennen. Je zit acht maanden bij drie organisaties, dit is lang genoeg om te begrijpen hoe het in elkaar steekt en

hoe er gewerkt wordt. Tegelijkertijd heb je als trainee veel vrijheid en kansen. Als je na een paar maanden merkt dat een bepaald onderwerp of project niet helemaal je ding is, dan is er ruimte om iets anders te doen of ergens anders aan mee te werken. Daarnaast krijg je, omdat je bij verschillende organisaties zit, een breed beeld van hoe het vakgebied omgevingsveiligheid eruitziet.

Jasmijn: Wat ik ook erg waardeer is dat er echt naar de individu gekeken wordt. Ik heb bijvoorbeeld een achtergrond in ecologie, en dan kan ik bij het NIPV aan natuurbrandonderzoeken werken wat daar raakvlakken mee heeft. Hetzelfde geldt voor anderen. Benjamin kwam bij DCMR erachter dat hij de rekeninstrumenten erg interessant vindt, waar hij bij het RIVM mee door kan gaan. Joren wil zich ontwikkelen op het gebied van leiderschapsvaardigheden, waar hij bij DCMR de kans kreeg.

Kun je wat vertellen over praktische zaken?

Allen: De praktische zaken van het traineeship wordt over het algemeen goed geregeld. Er is veel flexibiliteit in hoe en waar gewerkt wordt. We kunnen hybride werken en er wordt geprobeerd om de reistijd max 1,5 uur te laten zijn met het OV. We staan twee jaar onder contract bij het startinstituut waar we ook een laptop en mobiel van krijgen. Dit is fijn omdat je altijd bij je eerste organisatie terecht kan en niet verschillende systemen hoeft te leren. Er zijn soms wat kleine verschillen tussen organisaties, bijvoorbeeld de verplichte kantoordagen en het is handig als je daar flexibel in bent. Als er problemen zijn, kan je altijd rekenen op je mentor, die je houdt bij je moederorganisatie, of buddy, die zit bij de organisatie waar je op dat moment werkt.

Merk je verschillen tussen de organisaties?

Allen: Bij elke organisatie dragen wij bij aan werkzaamheden rondom de veiligheid van de energietransitie, maar we benaderen dit vanuit verschillende invalshoeken. RIVM en NIPV zijn kennisinstituten en richten zich op onderzoeken over maatschappelijke opgaven. Bij Rijkswaterstaat gaat het om kennis over wet-en regelgeving ophalen, kennis te delen en terug te leggen bij beleid. DCMR komen wij meer in aanraking met VTH en bedrijven. Als zij bijvoorbeeld een grote waterstofopslag willen installeren, komt de aanvraag ervoor bij DCMR terecht.

Maar de werkplekken verschillen niet alleen qua inhoud, maar ook qua werkcultuur. De organisaties verschillen in teamgrootte. Soms werken wij in kleine projectteams samen waar de lijnen kort zijn en soms in grotere teams, welke inhoudelijk breder opgesteld zijn. Ook de duur van de werkzaamheden zijn erg verschillend, sommige projecten duren minimaal een jaar en in andere organisaties werkplekken zijn de werkzaamheden gericht op taken die binnen enkele weken of dagen af moeten. We ontvangen steun van onze collega's en leidinggevendenden, maar zelfstandigheid wordt ook gewaardeerd. De verantwoordelijkheid van een project is soms gezamenlijk verdeeld, terwijl we bij andere projecten eigen verantwoordelijkheid hebben.

Op deze manier komen wij in aanraking met verschillende werkplekken. Het traineeship is dus een unieke kans om uit te vinden wat soort werkplek het best bij jou past.

Hoe ervaar je het contact onderling tussen de trainees?

Cosima: Ik vind het een van de grootste voordelen van het traineeship dat we elkaar hebben om ervaringen uit te wisselen. We zijn een gezellige groep maar organiseren ook dingen

35/49

samen, waaronder kennistafels, die inhoudelijk goed aansluiten bij het traineeship en de organisaties.

Benjamin: Het is een hele goede, laagdrempelige groep om mee te praten. Je kan enerzijds praten over zaken die niet direct met werkt maken hebben, of meer gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling. Anderzijds is er ook heel handig om inhoudelijk over je werk te praten.

Sluit je achtergrond aan bij je werkzaamheden?

Joren: Ja, het sluit zeker aan. Er wordt namelijk specifiek gekeken naar je opleidingsniveau en interesses. Twee van ons hebben een PhD afgerond en twee een master. Daarbij wordt er actief meegedacht over wat je wilt leren en doen, zodat je werkzaamheden zowel inhoudelijk interessant zijn als bij je niveau passen. De aansluiting kan natuurlijk per organisatie variëren. Ik merk dat ik zelf een sterke onderzoeksachtergrond heb en dat ook zoek in mijn werk. Hoewel ik de praktijk interessant vind, sluit dit goed aan bij mijn persoonlijke voorkeuren en achtergrond.

Cosima: Mijn promotie in scheikunde heeft inhoudelijk weinig te maken met wat ik nu doe, Dat vind ik niet erg, want ik wilde graag iets nieuws leren. Toch kom ik nog steeds in aanraking met scheikundige onderwerpen. Ik vind dat het niveau goed aansluit. Na twee jaar traineeship ben je inhoudelijk en qua netwerken goed voorbereid. Het biedt een goede basis voor een carrière, dat vind ik erg waardevol.

10 Bijlage 4: Promotie door LinkedIn Post

**Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)**
25,919 followers
3mo • 

'Kennissen brengen, kennis halen en jezelf in no time ontwikkelen. Na het volgen van een tweejarig traineesprogramma ben je inhoudelijk en qua netwerken goed voorbereid. Door de samenwerking tussen verschillende partijen kom ik als trainee in aanraking met verschillende werkplekken.' Aan het woord is **Joren Vos**, één van de vier trainees van het Traineesprogramma Veilige Energietransitie.

'Het traineesprogramma is een unieke kans om uit te vinden wat soort werkplek het beste bij mij past. Het biedt een goede basis voor mijn carrière, dat vind ik erg waardevol. Soms lijkt het alsof de energietransitie van 'niemand' is maar we hebben er allemaal mee te maken: het is juist wél van iedereen! Een veilige energietransitie is een snelle energietransitie en dat is noodzakelijk voor een gezonde, duurzame en stabiele toekomst.

De transitie is al volop aan de gang en ik merk dat samenwerking tussen partijen erg belangrijk is om de vaart erin te houden. Gelukkig ervaar ik deze samenwerking dagelijks. Samen met **DCMR Milieudienst Rijnmond**, het **RIVM National Institute for Public Health and the Environment** (RIVM) en **Rijkswaterstaat** (RWS) biedt het NIPV sinds twee jaar dit traineesprogramma aan. Vanaf september sluit ook **Provincie Zuid-Holland**-Holland aan. Samen spelen deze vijf organisaties een belangrijke rol in de veiligheid van de energietransitie in Nederland.

Deze energietransitie is niet alleen belangrijk en noodzakelijk op maatschappelijk gebied, maar biedt ook kansen en uitdagingen op bestuurlijk, economisch en klimatologisch gebied. Doordat je als trainee de unieke kans krijgt om bij vijf organisaties mee te lopen, bij te dragen en ervaring op te doen rondom de veiligheid van de energietransitie, heb je na afronding van een traineeship echt een meerwaarde.

Je komt bij vijf sterke (kennis)organisaties in aanraking met alle gebieden waar de energietransitie een grote impact heeft. Bij elke organisatie leer ik daardoor de veiligheid van de energietransitie te benaderen vanuit verschillende invalshoeken:

- 👉 Het RIVM en NIPV zijn kennisinstituten en richten zich op onderzoeken over maatschappelijke opgaven.
- 👉 Bij Rijkswaterstaat gaat het om het ophalen van kennis over wet- en regelgeving, kennisdeling en terug te leggen bij beleid.
- 👉 Bij DCMR kom je meer in aanraking met bedrijven en Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH).
- 👉 En de Provincie Zuid-Holland richt zich op het beleid van de energietransitie.

We zijn altijd op zoek naar jong talent, ambitieuze onderzoekers en 'energy boosters': word jij onze nieuwe trainee? '

Bekijk alle informatie via Traineesprogramma Veilige energietransitie - Werken bij NIPV (<https://lnkd.in/eiMaZDcs>)

Show translation



'De energietransitie is cruciaal voor een gezonde, duurzame en stabiele toekomst'

Joren Vos
Trainee Energie- en transportveiligheid



 Nils Rosmuller and 19 others

3 comments • 3 reposts

37/49

11 Bijlage 5:

Beoordelingsformulier sollicitatiebrieven

Indicator	onvoldoende (0)	voldoende (3)	goed (5)
Beeld vakgebied		Kandidaat geeft blijk van een realistisch beeld van werkveld veilige energietransitie	Aanvullende kandidaat legt link met relevante actuele ontwikkelingen
Beeld vacature		Kandidaat geeft blijk van een realistisch beeld van traineeprogramma en deelnemende organisaties	Aanvullende kandidaat verduidelijkt dit met actuele voorbeelden
Motivatie			
Achtergrond		Studie is passend bij vacature	Kandidaat heeft relevante ervaring m.b.t. veilige energietransitie (stage, afstuderen, phd, etc)
Taal en lay-out	Taalgebruik is niet professioneel /opbouw is onlogisch / veel spelling / grammaticafouten	Brief is verzorgd m.b.t. taal en lay-out	Aanvullend: taalgebruik

12 Bijlage 6:

Beoordelingsformulier gesprekken

Onderwerp	Vraag	onvoldoende	voldoende	goed
Kennis externe veiligheid	Heb je een beeld gekregen van onze werkzaamheden die we doen? Waar denk je aan bij de energietransitie?		Kandidaat kan scope externe veiligheid aangeven en aandachtspunten benoemen	Aanvullend hierop kan de kandidaat kernbegrippen uitleggen, zoals aandachtsgebieden
Kennis deelnemende organisaties (steekproefgewijs)	Heb je een beeld gekregen van onze werkzaamheden die we doen? Hoe zie je je rol als [voorbeeld organisatie] bij het geven van advies aan [voorbeeld organisatie]?		Kandidaat kan de rol en taken van de gevraagde organisatie beschrijven	Aanvullend kan de kandidaat actuele voorbeelden noemen.
Motivatie overheid	Waarom wil je bij de overheid werken? Wat betekent dat voor jou?			
Achtergrond	Wat heb je nu geleerd in je meest recente baan of opleiding dat je nu mee kan nemen in deze functie?			
Analyseren veiligheidsvraagstukken energietransitie in een casus	Casus : welke veiligheidsvraagstukken zie je?	Kandidaat benoemt nauwelijks zelfstandig aandachtspunten	Kandidaat noemt relevante aandachtspunten vanuit zowel de risicobron als de risico-ontvanger	Aanvullend: ontwikkeling veiligheidsvraagstukken (tijdscomponent) / samenhang met anderen vraagstukken / bestuurlijke vraagstukken
Ontwikkeling aanpak veiligheids casus	Casus: hoe pak je dit aan?	Aanpak leidt naar verwachting niet tot een valide en betrouwbaar antwoord op het vraagstuk	Aanpak leidt tot een valide antwoord op de vraag	Aanpak belicht het vraagstuk vanuit verschillende invalshoeken

13 Bijlage 7: Invulling gesprekken en scoring

1. Introductie
 - a. Geef een korte introductie van jezelf en je rol binnen de organisatie
 - b. **Bij gesprek 1:** Vat het doel en de opbouw van het gesprek kort samen.
 1. Er zullen deze week met elk van de kandidaten 2 gesprekken plaatsvinden.
 2. We zoeken 4 trainees die elk in dienst van 1 van de 4 organisaties komen en vervolgens bij totaal 3 van de 4 organisaties 9 maanden werken.
 3. De selectie van de 4 trainees vindt volgende week plaats, je wordt dan sowieso gebeld. Dan volgt er in juli nog een arbeidsvoorwaardengesprek.
 - c. Vertel iets over de organisatie en waar het team zich mee bezig houdt.
2. **Bij gesprek 1:** Rolopvatting en motivatie
 - a. Voorbeelden van vragen:
 1. Heb je een beeld gekregen van de organisaties die deelnemen aan dit traineeprogramma? Hoe dragen ze volgens jou bij aan een veilige energietransitie?
 2. Hoe heb je je op de gesprekken van vandaag voorbereid?
 3. Waar denk je aan als het gaat om omgevingsveiligheid?
 4. Wat heb je nu geleerd in je meest recente baan of opleiding dat je nu mee kan nemen in deze functie?
 5. Waarom wil je bij de overheid werken? Wat betekent dat voor jou?
3. **Bij gesprek 2:** Laten reflecteren op gesprek 1
 - a. Voorbeelden van vragen:
 1. Kun je het eerste gesprek kort samenvatten?
 2. Wat is je het meest bijgebleven van het eerste gesprek?
 3. Heb je vragen naar aanleiding van het eerste gesprek?
4. Vaardigheden en ervaring
 - a. Vragen over de CV en werkervaring van de kandidaat
5. **Bij gesprek 1:** Casus
 - Casus Toekomstverkenning vervoer gevaarlijke stoffen – Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat heeft gevraagd om te verkennen wat er nodig is om het vervoer van gevaarlijke stoffen ook in de toekomst veilig te houden.
 - Inhoud: Welke thema's zou je daarin opnemen en waarom? (doorvragen, wat is de link met de energietransitie?, welke vervoersmodaliteiten zijn er? Wat zijn de gevaren? Aan welke onderwerpen denk je nog meer (klimaat, politiek, demografie etc.)
 - Proces: Hoe pak je dit aan? (doorvragen, wie zitten er in je team, welke rol heb jij in het team, welke werkzaamheden moeten er gedaan worden, wie kan er wat met de opgedane kennis? etc.)
6. **Bij gesprek 2:** Persoonlijke ontwikkeling
 - a. Voorbeelden van vragen:
 1. Wat zou je willen ontwikkelen als professional?

2. Op welke eigenschappen ben je trots en welke karaktereigenschappen zitten je soms in de weg? En welke eigenschappen komen goed van pas in je werkende leven?
 3. Hoe werk je graag samen met anderen, en welke rol neem je meestal in een team?
 4. Schets rollen organisaties: onderzoek, beleid, uitvoering. Zie je jezelf meer als onderzoeker, beleidsmedewerker, adviseur of uitvoerder? Leg uit?.
7. Ruimte voor vragen van kandidaat aan ons
8. **Bij gesprek 2:** Praktische zaken en afronding
- a. Fulltime/parttime
 - b. Hybride werken en reizen
 - c. Salaris WENS (check of wensen realistisch zijn)
 - d. Heb je een voldoende beeld van deze baan gekregen om een keuze te maken?
 - e. Zaken waarvan we op de hoogte moeten zijn?
 - f. Bij welke van de 4 organisaties zie jij jezelf het liefst werken?
 - g. Welke organisatie past het minst goed bij jou?
 - h. Vervolg procedure (volgende week selectie en je krijgt telefonisch bericht van ons)

	Onvoldoende	Voldoende	Goed
Rolopvatting en motivatie (gesprek 1)		Kandidaat heeft een goed algemeen beeld van de organisaties en weet wat omgevingsveiligheid is. Kandidaat kan motiveren waarom hij/zij bij de overheid wil werken.	Kandidaat kan goed uitleggen hoe de organisaties bijdragen aan een veilige energietransitie en heeft een meer dan algemeen beeld van omgevingsveiligheid. Kandidaat is sterk gemotiveerd om bij de overheid te werken.
Casus (gesprek 1)	Aanpak leidt naar verwachting niet tot een valide en betrouwbaar antwoord op het vraagstuk	Aanpak leidt tot een valide antwoord op de vraag	Aanpak belicht het vraagstuk vanuit verschillende invalshoeken
Persoonlijke ontwikkeling (gesprek 2)		Kandidaat laat leergierigheid en zelfreflectie zien.	Kandidaat laat leergierigheid en zelfreflectie zien. Kandidaat heeft goed voor ogen hoe hij/zij zich wil ontwikkelen.
Praktische zaken (gesprek 2)	Salariseisen zijn niet passend bij de vacature of wensen wat betreft parttime werken, hybride werken en reizen zijn niet inpasbaar.	Salariseisen liggen wat hoger, maar lijkt bespreekbaar. Wensen wat betreft parttime werken, hybride werken en reizen zijn niet inpasbaar.	Salariseisen komen overeen met genoemde eisen in vacature. Wensen wat betreft parttime werken, hybride werken en reizen zijn niet inpasbaar.
Opmerkingen			

14 Bijlage 7: Overzicht ontwikkelprogramma

Ontwikkelprogramma traineeprogramma Omgevingsveiligheid (september 2023 – april 2024) Blok 1

Datum	Tijd	Activiteit	Aanbieder	Locatie	V/K/I
4 sep	10.00-15.00	Kick-Off traineeprogramma	RIVM	Bilthoven	Algemeen
12 sep	12.00-18.00	Opening opleidingsjaar	NIPV	Arnhem	Algemeen
18 sep	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D1	DCRM	Schiedam	Kennis
19 sep	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D2	DCMR	Schiedam	Kennis
26 sep	11.00-17.00	Netwerkdag Omgevingsveiligheid	RIVM	Bilthoven	Netwerken
5 okt	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D3	DCMR	Schiedam	Kennis
9 okt	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D4	DCMR	Schiedam	Kennis
10 okt	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D5	DCMR	Schiedam	Kennis
11 okt	08.00-12.00	Verdiepingscursus omgevingswet D6	DCMR	Schiedam	Kennis
30 okt	09:00-17:00	Schakeldag IPLO: Omgevingswet https://iplo.nl/actueel/schakeldag-2023/	RWS	Den-Bosch	Kennis
31 okt	11:30-	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis

43/49

	13:00				
2 nov	9:00-17:00	Omgevingsveiligheid en VTH (optioneel)	VNG	Zwolle	Kennis
27 nov	11:30-13:00	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
20 dec	9:00-17:00	Pitch projecten + intervisie	RWS	Utrecht	Inzicht
24 jan	9:00-12:30	Workshop teamscan Management Drives	NIPV	Ntb	Inzicht
30 jan	11:30-12:30	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
26 feb	9:00-17:00	Projectmatig creëren cursusdag 1	RIVM	Bilthoven	Vaardigheden
27 feb	11:30-12:30	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
11 mrt	9:00-17:00	Projectmatig creëren cursusdag 2	RIVM	Bilthoven	Vaardigheden
22 mrt	10:00-16:00	Cursus kwantitatieve risicoanalyse	RIVM	Bilthoven	Kennis
23 april	11:30-13:00	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
april		Netwerkbezoek	Trainees		Netwerken

Ontwikkelprogramma traineeprogramma Omgevingsveiligheid (mei 2024 – december 2024) Blok 2

Datum	Tijd	Activiteit	Aanbieder	Locatie	V/K/I
13 mei	9.00 – 16.00	Leerblok Energietransitie en ruimtelijke veiligheid – dag 1	NIPV	Arnhem	Kennis
27 mei	9.00 – 16.00	Leerblok Energietransitie en ruimtelijke veiligheid – dag 2	NIPV	Arnhem	Kennis
28 mei	11:30-13:00	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis

3 juni	9.00 – 16.00	Leerblok Energietransitie en ruimtelijke veiligheid – dag 3	NIPV	Arnhem	Kennis
10 juni	9.00 – 16.00	Leerblok Energietransitie en ruimtelijke veiligheid – dag 4	NIPV	Arnhem	Kennis
24 juni	9.00 – 16.00	Leerblok Energietransitie en ruimtelijke veiligheid – dag 5	NIPV	Arnhem	Kennis
25 juni	11:30-13:00	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
Juli	9:00-17:00	Pitch projecten + interview	RWS		Inzicht
24 sep	9.00 – 17.00	Netwerkdag Omgevingsveiligheid	RIVM	Bilthoven	Netwerken
Najaar 2024		Starten met adviseren	RWS		Vaardigheden
Nov- 2024		Netwerkbezoek vervangen door havenbezoek 2025	Trainees		Netwerken
Okt 2024		Safeti-NL Training (casussen door DCMR)	DCMR	Schiedam + evt. online	Kennis

Ontwikkelprogramma traineeprogramma Omgevingsveiligheid (januari 2025 – augustus 2025) Blok 3

Datum	Tijd	Activiteit	Aanbieder	Locatie	V/K/I
n.t.b.		Havenbezoek II (DCMR) op basis van bedrijf naar keuze. Bijv. Nobian	Trainees (i.s.m. DCMR)	Rotterdam se haven	Kennis en netwerken
Feb	9:00-17:00	Pitch projecten + interview	RWS		Inzicht
mrt		Cursus: Politiek bestuurlijke gevoeligheid	RWS		Vaardigheden
April		Netwerkbezoek	Trainees		Netwerken

Elke maand	11:30 - 13:00	Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)	RIVM	Online	Kennis
?		Training schriftelijke communicatie (behoefte Trainees?)	RIVM / RWS		Vaardigheden
		Loopbaancoach?	NIPV		Inzicht
Juni/juli 2025		Afsluiting traineeprogramma	Allen		Algemeen

Afspraken

Het programma is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- **Zelfinzicht** is de basis voor persoonlijke ontwikkeling. Het gaat over het kennen van je eigen gebruiksaanwijzing. Je ontdekt als het ware jezelf en met dat inzicht ben je in staat beter leiding te geven aan je leven.
- **Professionele ontwikkeling**: cruciale vaardigheden/competenties om als professional optimaal te kunnen functioneren binnen het organisaties en van toegevoegde waarde te zijn.
- **Inhoudelijke kennis**: zodat trainees zich kunnen ontwikkelen als volwaardige onderzoekers binnen het werkveld omgevingsveiligheid.
- **Netwerken**: de trainees maken op eigen initiatief kennis met verschillende organisaties om zo hun omgevingsbewustzijn te vergroten.

Aanbod zelfinzicht

Management Drives (NIPV)

Met Management Drives krijg je meer inzicht in je eigen drijfveren. Wat jou drijft bepaalt in grote mate je gedrag, je waarnemingen, je motivatie om dingen wel of niet te doen, de zaken waar je graag energie aan geeft, je communicatie-, samenwerking- en je besluitvormingsstijl. Kennismaken met je eigen drijfveren en die van collega's biedt verrassende inzichten voor betere, leukere en constructievere communicatie en samenwerking. Management Drives onderscheidt zes drijfveren. Ieder mens beschikt in principe over alle zes drijfveren, maar de volgorde en intensiteit verschillen per persoon. De drijfveren worden aangeduid met verschillende kleuren.

Trainees vullen de MD vragenlijst in en daarna wordt in een individuele (online) afspraak hun persoonlijke profiel aan hun teruggekoppeld. Vervolgens krijgen ze een gezamenlijke MD startsessie waarin ze meer uitleg krijgen over de theorie van MD, ze hun profielen met elkaar kunnen uitwisselen en ze meer inzicht krijgen in hun samenwerking.

Jobcraften (RIVM)

Met kleine veranderingen je werk interessant en uitdagend te houden! Kunnen bijdragen aan werkgeluk! Dat is het doel van jobcraften. In deze training ga je concreet en actief onderzoeken hoe je kunt jobcraften.

In de video van NSvp (onder materiaal) zie je kort en krachtig wat jobcraften inhoudt. Deze training wordt gegeven vanuit de RIVM Academy en maakt onderdeel uit van het leer & ontwikkelaanbod van de RIVM Academy: leerlijn Mensen maken het RIVM, thema wendbaarheid.

Voor wie?

Jobcraften is geschikt voor medewerkers die al een tijdje in dezelfde functie werken en een pas op de plaats willen maken om de match tussen zichzelf en het werk dat ze doen, te optimaliseren. Door te craften ontstaat er weer passie en bevologenheid in werk, zonder direct van baan te hoeven veranderen.

Hoe?

Het trainingstraject start met een voorbereidende opdracht en een startmeting. Daarna volgen twee groepsbijeenkomsten. Vervolgens experimenteer je ongeveer 4 weken met de acties van je eigen jobcraft actieplan. In die periode heb je een individueel coachgesprek. In het derde (en laatste) dagdeel evalueer je de resultaten met de andere deelnemers, maak je een verdiepingsslag op een maatwerk thema en vul je de eindmeting in.

Praktische informatie:

- Duur: 3 dagdelen, verdeeld over 2 maanden
- Groepsgrootte: minimaal 6 en maximaal 10 deelnemers.
- Locatie RIVM
- Uitvoering: Raymond Kuster van de Jobcraft Company

Aanbod Professionele vaardigheden

Projectmatig werken (RIVM)

Om aan te kunnen sluiten bij de eisen die vandaag de dag aan je worden gesteld als* projectleider, projectondersteuner of projectmedewerker,* heeft het RIVM er voor gekozen om te werken volgens de methodiek van Projectmatig Creëren (PMC). Bij Projectmatig Creëren wordt de traditionele kracht van projectmanagement gecombineerd met de kracht van scheppend vermogen, commitment, samenwerking, plezier en inspiratie. Het is een aanpak die niet knelt, maar het project wel ruggengraat geeft. Dus stevigheid en flexibiliteit, met daaromheen ruimte voor groei en ontwikkeling. De essentie is dat alle betrokkenen zich eigenaar voelen van het project, dat er energie loskomt en dat er werkelijk wordt samengewerkt aan gestelde doelen.

De RIVM-Academy biedt medewerkers die zich het werken volgens de methode van projectmatig creëren meer eigen willen maken, een tweedaagse basistraining aan. Tijdens de opleiding wordt je de theorie aangereikt en word je uitgenodigd deze toe te passen op eigen casuïstiek.

Voor wie?

Voor RIVM medewerkers die willen gaan werken volgens de methode van projectmatig creëren. Bijvoorbeeld beginnend projectleiders, beginnende projectondersteuners of projectmedewerkers.

Hoe en wat?

Het aanreiken van de theorie van Projectmatig Creëren, waarbij de deelnemer is uitgenodigd deze toe te passen op eigen casuïstiek. De deelnemer heeft vaardigheden opgedaan met betrekking op het aanscherpen van de bewustwording op de eigen werkwijze (handelingsperspectief) en eenduidige taal in projecten. De te behandelen thema's beslaan:

- Herkenning van het type opgave in de eigen portefeuille; onder meer het verschil tussen een project, proces en programma;
- Lemniscaat en commitment. Toepassing van dit Lemniscaat op de eigen portefeuille en verkenning waar bij te sturen
- Theorie van projectcontract en projectdefinitie en toepassen op eigen projecten; het oefenen van een intakegesprek met de opdrachtgever;• Theorie en oefenen met het maken van het activiteitenplan op enkele ingebrachte eigen projecten;
- Essenties van een goedlopende projectorganisatie en reflectie op eigen casuïstiek.

Praktische informatie:

- Duur: 2 dagen (deelname aan alle twee de dagen is een vereiste)
- Groepsgrootte: minimaal 8 maximaal 12 deelnemers
- Uitvoering: Verdonk Consultancy [Verdonk Consultancy]

Adviseren in een politiek bestuurlijke omgeving (RWS)

Uitleg training

Aanbod Inhoudelijke kennisVerdiepingscursus Omgevingswet (DCMR – 6 dagen)Leerblok Energietransitie ruimtelijke veiligheid (NIPV – 5 dagen)

In dit leerblok leer je voor verschillende thema's die vallen onder veilige energietransitie de volgende kernvragen beantwoorden:

- Wat is de potentiële impact op de omgeving (personen en gebouwen) en hoe denk je mee/bepaal je of het veilig is?
 - Welke aanpakken, modellen en technieken gebruik je hierbij?
 - Hoe pas je deze kennis en kunde toe om gefundeerd en helder te kunnen

adviseren? Kijk voor meer informatie op: [https://nipv.nl/opleidingen/leerblok-](https://nipv.nl/opleidingen/leerblok-energietransitie-en-ruimtelijke-veiligheid/)

[energietransitie-en-ruimtelijke-veiligheid/](https://nipv.nl/opleidingen/leerblok-energietransitie-en-ruimtelijke-veiligheid/)

Inhoudelijke cursus RIVM

Bij omgevingsveiligheid gaat het om een afweging tussen enerzijds een gezonde en veilige leefomgeving en anderzijds economische activiteiten met risico's door het gebruik, de productie, opslag en transport van gevaarlijke stoffen. Om de risico's van deze activiteiten voor de omgeving in beeld te brengen en deze afweging te maken wordt een kwantitatieve risicoanalyse (QRA) uitgevoerd. De rekenmethoden die hiervoor gebruikt worden zijn voorgeschreven in de regelgeving. Het RIVM ontwikkelt en beheert deze rekenmethoden in samenwerking met verschillende partijen.

In deze cursusdag geven we een introductie in de kwantitatieve risicoanalyse en de voorgeschreven rekenmethoden. Je leert wat de elementen zijn van een kwantitatieve risicoanalyse en hoe je een kwantitatieve risicoanalyse uitvoert. Daarnaast krijg je inzicht in de rekenmethoden en -instrumenten die hierbij gebruikt worden.

Indicator	Vraag	onvoldoende	voldoende	goed
Leergierigheid	Wat zou je willen ontwikkelen als professional?			
Drijfveren	Wat vind je leuk aan je huidige werk/stage?			
Voorkeursrol (inhoudelijk)	Schets rollen organisaties: onderzoek, beleid, uitvoering. Zie je jezelf meer als onderzoeker, beleidsmedewerker of uitvoerder? Leg uit? Welke werkzaamheden zou je het liefst aan een ander overlaten?		Voorkeursrol is passend bij deelnemende organisatie(s)	
Zelfreflectie	Op welke eigenschappen ben je trots en welke karaktereigenschappen zitten je soms in de weg? En welke eigenschappen komen goed van pas in je werkende leven? Heb je hier een voorbeeld van?		Kandidaat geeft blijk van zelfreflectie	
Samenwerking	Hoe ziet jouw ideale duopartner er uit? Wat vonden je vroegere werkgevers van je? Welke feedback heb je ooit van leidinggevendenden gekregen		Kandidaat kan aangeven wat voor hem/haar belangrijk is in de samenwerking	
Ontwikkelwensen	Wat is belangrijk voor je in een volgende baan? Wat heb jij nodig om lang bij ons in dienst te blijven? Welke doorgroeimogelijkheden verwacht je bij ons?		Ontwikkelwensen sluiten aan bij aanbod dat haalbaar is vanuit traineeprogramma	
Salariseisen	Salaris WENS (check of wensen realistisch zijn)	Salariseisen zijn niet passend bij de vacature	Salariseisen liggen iets hoger dan vacature, maar eisen lijken voor de kandidaat bespreekbaar.	Salariseisen komen overeen met genoemde eisen in vacature
Praktische zaken	Fulltime/parttime Hybride werken en reizen		Wensen zijn inpasbaar	