



Opgroeien

zoekt

teamverantwoordelijke(n) bovenlokale teams

- Bevordering binnen het niveau
- Graad: leidinggevend hoofddeskundige
- Rang: B3
- Standplaats: Vacatures in 5 provincies.
- De Vlaamse overheid zet maximaal in op hybride werken. Afhankelijk van je agenda en in overleg met je collega's werk je op kantoor, thuis of op een andere locatie.
- Vacaturenummer: 17267
- Je kunt solliciteren tot en met: 3 maart 2025¹



JE TAKENPAKKET

Opgroeien, afdeling Bovenlokale Teams zoekt teamverantwoordelijken. De afdeling zit momenteel in volle transitie. Ambieer jij een leidinggevende functie binnen de afdeling, nu of in de toekomst, en voldoe je aan de deelnemingsvoorwaarden, stel je dan kandidaat.

Ben je een coach en facilitator die zich vanuit engagement en gedrevenheid, doelgericht inzet voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen in kwetsbare situaties ten gevolge van bijvoorbeeld onveiligheid in de thuiscontext, het plegen van een delict en/of spanning op het recht op gepaste en noodzakelijke hulp? Wil jij een cruciale rol spelen in het ondersteunen en verder ontwikkelen van de verschillende teams binnen de afdeling? Dan zijn wij op zoek naar jou?

Als teamverantwoordelijke heb je een passie voor samenwerking, zet je medewerkers in hun kracht vanuit een oplossings- en krachtgerichte basishouding. In functie van de kwaliteitsvolle werking, de ontplooiing van je medewerkers en de goede organisatie van een team durf je beslissingen nemen en sturing geven waar nodig.

Je gaat actief verbinding aan met partners in de jeugdhulpverlening en andere relevante sectoren en je slaat intern de brug met de gehele organisatie. Je deelt je kennis over de brede hulpverlening aan jongeren, de belendende sectoren en de werking van Opgroeien met je team en andere stakeholders.

In het kader van veranderingstrajecten binnen de organisatie/afdeling/regio implementeer je de uitgezette lijnen en fungeer je als change agent binnen je eigen team.

Interesse gewekt? Lees hieronder meer over het gezochte profiel en de selectieprocedure. We kijken ernaar uit om je te ontmoeten!

¹ Solliciteren kan via onze vacaturewebsite [Werken voor Vlaanderen](#). Kun je niet online solliciteren? Vraag dan een sollicitatieformulier op via werkenvoor@vlaanderen.be of 02 553 01 08.

DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Je voldoet op uiterste indieningsdatum aan volgende voorwaarden:

- 1) Je werkt binnen Opgroeien in een graad van de rang B1 of B2.
- 2) Je hebt op datum van afsluiting van de kandidaturen 8 jaar relevante beroepservaring² met betrekking tot jeugdhulpverlening. Een eerste ervaring in een coachende of leidinggevende rol is een pluspunt.
- 3) Je laatste functioneringsevaluatie mag geen onvoldoende zijn.

JE PERSOONSGEBONDEN COMPETENTIES

Voor deze job heb je onderstaande persoonsgebonden competenties nodig. Extra informatie over deze competenties en de betekenis vind je in het [competentiewoordenboek van de Vlaamse overheid](#).

- Verantwoordelijkheid nemen (niveau 2)
- Coachen (niveau 1)
- Visie (niveau 1)
- Richting geven (niveau 1)
- Innoveren (niveau 1)
- Klantgerichtheid (niveau 2)

JE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Je beschikt over de nodige kennis betreffende de brede hulpverlening aan jongeren en de werking van de sectoren van integrale jeugdhulp en de belendende sectoren.
- Je bent goed op de hoogte van de werking van Opgroeien en de afdeling bovenlokale teams in het bijzonder.
- Je beschikt over de nodige kennis en kunde betreffende oplossingsgericht en krachtgericht werken, coachen en leidinggeven of bent in staat deze op korte termijn te verwerven
- Je hebt inzicht in veranderingsprocessen en kan projectmatig werken of bent in staat deze op korte termijn te verwerven.
- Je kent de partners binnen de regio en bent in staat actieve partnerschappen uit te bouwen en te bestendigen.

² Enkel werkervaringen onderhevig aan het RSZ stelsel worden meegenomen bij het bepalen van de beroepservaring. Onbetaalde stages beantwoorden hier niet aan.

WAT BIEDEN WE JOU?

- Je wordt bevorderd en krijgt een contract van onbepaalde duur, tenzij je als ambtenaar (vastbenoemd of in proeftijd) bij de diensten van de Vlaamse overheid bent tewerkgesteld via een selectieprocedure die werd gepubliceerd vóór 1 juni 2024. In dat geval behoud je je statutaire aanstelling³.
- Afhankelijk van je woonplaats, word je tewerkgesteld in 1 van de 5 Vlaamse provincies van het land (West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Vlaams-Brabant/Brussel en Limburg).
- Je krijgt een salaris op basis van vastgelegde salarisschalen. Er zijn verschillende factoren die het salaris bepalen. Neem een kijkje op de [salarissimulator](#) en gebruik de onderstaande info:
 - niveau van de functie: B
 - rang: B3
 - graad: leidinggevend hoofdeskundige
 - Bij bevordering word je verloond in het salarissysteem op basis van evaluatie NB3111.
 - Je behoudt ten minste de reeds gevaloriseerde ervaring. De selectieverantwoordelijke neemt contact met je op als jij de jobaanbieding krijgt. Beoordeelt de lijnmanager nog niet gevaloriseerde werkervaring als relevant voor de functie, dan kan deze meetellen bij de berekening van je nieuw loon. Meen je over nog niet gevaloriseerde relevante ervaring te beschikken, geef dan na de jobaanbieding alle nodige informatie hierover aan de selectieverantwoordelijke.
- Je kunt verschillende bijscholingen, vormingen of opleidingen volgen binnen de Vlaamse overheid. Daarnaast ga je zelf aan de slag om je loopbaan in eigen handen te nemen. Hiervoor reiken we met veel plezier verschillende tools aan.
- De balans tussen werk en privé is voor ons belangrijk. Je hebt 35 dagen vakantie per jaar en bent ook vrij tussen Kerstmis en Nieuwjaar.
- Afhankelijk van je agenda en in overleg met je collega's werk je op kantoor, thuis of op een andere locatie.
- Je proefperiode duurt 9 maanden⁴. Je wordt pas definitief bevorderd nadat je met goed gevolg de proeftijd hebt doorlopen.
- De bevorderingsbetrekking neem je ten laatste 3 maanden op na de datum van de selectiebeslissing.

Meer weten over werken bij de Vlaamse overheid?

www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen

³ Ben je als statutair personeelslid tewerkgesteld en werd je vanaf 1 juni 2024 toegelaten tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie? Dan verlies je jouw statutaire aanstelling, aangezien de vacature niet in de lijst met gezagsfuncties (bijlage 4 bij het VPS) is opgenomen. Ook als je als statutair personeelslid tewerkgesteld bent binnen de nautische keten van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust en werd toegelaten tot de statutaire proeftijd via een selectieprocedure met publicatiedatum na 1 juni 2024, verlies je jouw statutaire aanstelling. In beide gevallen krijg je een contract van onbepaalde duur.

⁴ De proefperiode is enkel van toepassing voor personeelsleden die als ambtenaar tewerkgesteld zijn via een selectieprocedure die werd gepubliceerd vóór 1 juni 2024. Tijdens de proeftijd heb je bovendien recht op verlof in jouw oorspronkelijke functie. Voor personeelsleden die contractueel in dienst zijn is er geen proefperiode bij bevordering in een niet gezagsfunctie.

SELECTIEPROCEDURE

Door onvoorziene omstandigheden kan het gebeuren dat we de timing en/of aard van de selectie onverwacht moeten aanpassen. Als dat het geval is, brengen we je tijdig op de hoogte.

Deze selectieprocedure valt onder het objectief wervingssysteem.

SELECTIERONDE 1: EERSTE SCREENING

Cv-screening

Op basis van je sollicitatie gaan we na of je voldoet aan de [deelnemingsvoorwaarde\(n\)](#).

Je sollicitatie is enkel geldig als je jouw online sollicitatieformulier ten laatste op 3 maart 2025 én in het Nederlands hebt ingediend.

Voldoe je? Dan kun je meedoen aan het vervolg van de selectieprocedure.

De cv-screening gebeurt in de week van 14 maart 2025.

Voorselectie op basis van standaardvragenlijst

In deze tweede selectiefase beoordelen een selectieverantwoordelijke en collega(s) van Opgroeien je kandidatuur op:

- eerste screening van je motivatie en verwachtingen
- relevantie van je ervaring

Dit gebeurt op basis van de vragen in het sollicitatieformulier. De beoordeling gebeurt in de week van 14 maart 2025.

Deze voorselectie is eliminerend. Om door te gaan naar de volgende selectieronde moet je minstens 60% behalen op het geheel van de criteria én behoren tot de 25 hoogst scorende kandidaten. Bij gelijkheid van scores kunnen dat er meer zijn. Als een van de 25 hoogst scorende kandidaten zijn of haar kandidatuur intrekt tijdens deze voorselectie, kan de volgende best scorende kandidaat uitgenodigd worden om deel te nemen.

SELECTIERONDE 2: SCREENING COMPETENTIES

Consultants van een extern selectiekantoor nemen deze screening af.

Aan de hand van een assessment center worden jouw [persoonsgebonden competenties](#) bevroegd.

NOG VRAGEN?

Voor vragen over de **vacature en jobinhoud**:

Tina Gysemberg
HR account
tina.gysemberg@opgroeien.be
0492 97 57 51

Nadine Aerts
Afdelingshoofd ai. Bovenlokale teams
nadine.aerts@opgroeien.be
0491 62 14 87

Voor vragen over de **selectieprocedure**:

Eva De Troyer
selectieverantwoordelijke
eva.detroyer@vlaanderen.be

Meer weten over Opgroeien en waar we voor staan? Neem dan zeker een kijkje op onze [website](#)

WERVINGSRESERVE

Naar aanleiding van deze selectie leggen we een wervingsreserve (zonder rangschikking) aan voor de functie van teamverantwoordelijke bovenlokale teams bij Opgroeien.

Als er een nieuwe vacature is voor de functie, organiseert de entiteit geen volledig nieuwe sollicitatieprocedure. De kandidaten uit de wervingsreserve worden dan gecontacteerd. Je kunt dus in de toekomst gecontacteerd worden als je geslaagd bent voor deze selectieprocedure, maar de functie nu niet opneemt of aangeboden krijgt. We bespreken dan of je nog interesse hebt om aan de slag te gaan in de functie van teamverantwoordelijke bovenlokale teams.

Deze reserve is 2 jaar geldig en dat vanaf het einde van de selectieprocedure. In die periode kan Opgroeien je een concreet aanbod doen. De reserve wordt verlengd als Opgroeien dat wilt.

Opgroeien kan beslissen om kandidaten uit de wervingsreserve uit te nodigen voor een bijkomend gesprek waarin motivatie, wederzijdse verwachtingen en de inzetbaarheid in de functie aan bod kunnen komen.

Je kunt via deze werfreserve ook een contract van bepaalde duur aangeboden krijgen voor de functie van teamverantwoordelijke bovenlokale teams. Je blijft in dat geval wel gewoon staan op de lijst.

Accepteerde je een aanbod, maar verander je nadien van mening en kom je toch niet in dienst? Dan verlies je je plaats in de wervingsreserve.