



Opgroeien Regie
Legt een werfreserve aan
voor
Beleidsmedewerker

- Graad: Adjunct van de directeur
- Rang: A1
- De Vlaamse overheid zet maximaal in op hybride werken. Afhankelijk van je agenda en in overleg met je collega's werk je op kantoor in Brussel, thuis of op een andere locatie.
- Vacaturenummer: req13760
- Je kunt solliciteren tot en met: 2-08-2024



DE VACATURE IN HET KORT

Opgroeien legt een werfreserve aan voor de functie van beleidsmedewerker in de graad van adjunct van de directeur in de rang A1. De functie kan zich op verschillende domeinen situeren (kinderopvang, jeugdhulp, ...).

We zoeken alvast 2 beleidsmedewerkers voor het domein kinderopvang, nl. beleidsmedewerker Governance en Finance en beleidsmedewerker Kwaliteitsbeleid.

JE TAKENPAKKET ALS BELEIDSMEDEWERKER KINDEROPVANG

Als beleidsmedewerker Kinderopvang werk je in het team beleidsimplementatie. Je staat in voor ontwikkeling van het beleid (zowel op strategisch, ondersteunend als productieniveau) rond de kinderopvangvoorzieningen, met als doel de beleidsbepaler(s) in staat te stellen juiste en politiek gedragen beleidsbeslissingen te nemen en toepassingen omtrent het beleid te initiëren, te stimuleren en te bewaken. Daarnaast sta je ook in voor de beleidsimplementatie en -evaluatie.

Om een inclusieve en kwaliteitsvolle basisvoorziening te zijn is het ook voor voorzieningen noodzakelijk dat ze samenwerken met partners. We willen graag dat elke kinderopvang verbonden is met het Huis van het Kind en het Lokaal Loket Kinderopvang. Kinderopvang maakt in de toekomst idealiter ook deel uit van een lokaal netwerk van professionals gezins- en jeugdondersteuning. Als beleidsmedewerker draag je bij aan de realisatie van dit geïntegreerd gezins- en jeugdbeleid. Je focus ligt dus niet enkel op kinderopvang van baby's en peuters en op de opvang van schoolgaande kinderen, maar ook op andere voorzieningen actief in dit geïntegreerd gezins- en jeugdbeleid.

Als beleidsmedewerker ben je op de hoogte van de verwachtingen en noden, zowel intern als extern, die aan deze voorzieningen worden gesteld. Je past je hierop aan en bouwt hierop verdere expertise. Hiervoor werkt het team samen met Vlaamse en lokale teams en met voorzieningen zelf. Ook het Vlaams sectoraal niveau met relevante stakeholders wordt betrokken om draagvlak en betrokkenheid te bekomen.

Een greep uit het **takenpakket**:

- Deskundigheid aangaande het thema uitbouwen en actueel houden teneinde alle praktische en theoretische ontwikkelingen rond het thema te kunnen integreren in het eigen werk en het werk van anderen.
- Ontwikkeling van nieuwe concepten om het beleid rond de betrokken thema's mee vorm te geven.
- Implementatie van het beleid rond het thema initiëren, aansturen en opvolgen teneinde de beleids- en organisatiedoelstellingen rond het thema te kunnen realiseren.
- Inzetten op informatie- en kennisdeling met de relevante betrokken collega's (onder andere klantenbeheer kinderopvang).
- Opvolging project-, stuur- en werkgroepen en ondersteuningstrajecten rond relevante thema's.
- Antwoorden formuleren op concrete vragen rond het thema.
- Vertegenwoordigen en verdedigen van de standpunten van de entiteit op interne en externe vergaderingen, werkgroepen,
- Signalen vanuit het werkveld vertalen naar het beleid en vice versa.
- Rapporten, artikelen, brochures en andere teksten opstellen om bij te dragen tot beleidsvoorbereiding en -evaluatie.
- Ad hoc vragen (bvb parlementaire vragen).

Focusdomeinen van een beleidsmedewerker Governance en Finance:

- De organisatie van kinderopvangvoorzieningen in de sector (o.a. ondernemingsvormen, samenwerkingsverbanden, netwerken, schaalgrootte, financieel beheer en opvolging,...).
- Goed bestuur van voorzieningen.
- Verschillende statuten van de personen werkzaam in de sector (zelfstandigen, werknemers, zelfstandige onthaalouders, werknemersstatuut onthaalouders, gesubsidieerde contractuelen, flexijobs,...).
- Subsidiebeleid (o.a. uitwerken nieuw subsidiesysteem in het kader van de realisatie van het toekomstplan van de Kinderopvang in Vlaanderen).
- Erkennen, financieren en opvolgen van netwerken in het kader van de realisatie van een geïntegreerd gezins- en jeugdbeleid.
- Opvolgen van de Vlaamse intersectorale akkoorden (VIA) en ontwikkelen van voorstellen ter implementatie van de gemaakte afspraken.
- Opvolgen van evoluties en trends in de sectoren op basis van indicatoren en monitoringsrapporten, analyseren van de beschikbare informatie en op basis daarvan input geven voor het te ontwikkelen beleid.
- Het ontwikkelen, implementeren en evalueren van het uitbreidingsbeleid.

Focusdomeinen van een beleidsmedewerker Kwaliteitsbeleid:

- Kwaliteitsbeleid in de kinderopvang:
 - pedagogisch beleid (o.a. MemoQ, pedagogisch raamwerk,...)
 - beleidsvoerend vermogen
 - ouderbeleid
 - ratio (aantal aanwezige kinderbegeleiders ten opzichte van het aantal aanwezige kinderen)
- Evaluatie en monitoring van de kwaliteitsvoorwaarden.
- Toezicht- en handhavingsbeleid ten aanzien van voorzieningen.

Lees hieronder meer over het gezochte profiel en de selectieprocedure.

WIE BEN JIJ?

De Vlaamse overheid wil de diverse samenleving weerspiegelen en selecteert op basis van kwaliteiten en vaardigheden los van geslacht, gender, afkomst, leeftijd of handicap.

DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Hieronder lees je aan welke voorwaarden je moet voldoen op 2-08-2024:

- 1) Je hebt een master diploma¹.

Als je het gevraagde diploma niet hebt, kun je toch deelnemen onder bepaalde voorwaarden:

- Ofwel heb je op het moment van jouw sollicitatie een geldig toegangsbewijs van de VDAB voor deze functie;
- Ofwel heb je op het moment van jouw sollicitatie een ervaringsbewijs voor deze functie;
- Ofwel heb je op het moment van jouw sollicitatie een bewijs van [beroepskwalificatie](#) dat overeenstemt met het niveau van de vacature.

Als je je diploma buiten de Benelux behaalde, moet je bij aanwerving een attest van de Vlaamse overheid voorleggen waaruit blijkt dat je diploma gelijkwaardig verklaard is met het vereiste niveau. Je kunt dat attest aanvragen bij NARIC-Vlaanderen: <http://naricvlaanderen.be/>.

¹ Of een ander diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot het niveau A binnen de Vlaamse overheid (de volledige lijst vind je hier: <https://overheid.vlaanderen.be/Bijlage02>) of je bent reeds tewerkgesteld in niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Behaalde je het vereiste diploma niet in het Nederlands of heb je geen diploma dat overeenkomt met het niveau van de functie (omdat je in aanmerking komt op basis van een toegangsbewijs of ervaringsbewijs)? Toon dan bij je aanwerving aan dat je geslaagd bent voor een taalexamen “artikel 7” bij www.werkenvoor.be.

Je kunt deelnemen via **externe mobiliteit**² als je als contractueel of vastbenoemd personeelslid (buiten proeftijd) bij een externe overheid werkt in een functie van hetzelfde niveau als die van de vacature. Onder externe overheid wordt begrepen:

- Federale overheid;
- Diensten van andere gemeenschappen en gewesten;
- Entiteiten en raden die niet behoren tot de Diensten van de Vlaamse overheid (zoals VRT, Vlaams Parlement);
- Lokale besturen (gemeenten, provincies, OCMW's);
- Onderwijssector.

Je wordt, na een succesvolle selectieprocedure, aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Werk je al bij de Vlaamse overheid?

Hieronder lees je aan welke voorwaarden je als personeelslid van de [diensten van de Vlaamse overheid](#) moet voldoen op 2-08-2024 om te kunnen solliciteren via horizontale mobiliteit of bevordering:

Vind een nieuwe uitdaging binnen de Vlaamse overheid via horizontale mobiliteit³

- 1) Je werkt binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een functie die overeenstemt met dezelfde of een hogere rang als die van de vacante functie.

Na een succesvolle selectieprocedure neem je de functie contractueel op, 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 aanstelling of begin je, als je tijdens jouw proeftijd wordt overgeplaatst, aan een nieuwe statutaire proeftijd⁴.

² De externe arbeidsmarkt is niet toegankelijk voor sollicitanten die kunnen kandideren via externe mobiliteit.

³ De externe arbeidsmarkt is niet toegankelijk voor personeelsleden die kunnen kandideren via de horizontale mobiliteit.

⁴ 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.

Groei verder binnen de Vlaamse overheid via bevordering (naar hoger niveau)⁵

Voor een bevordering hoger niveau tot de graad van adjunct van de directeur (rang A1):

- 1) Je werkt binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een graad van niveau B of C.
- 2) Je hebt op de uiterste indieningsdatum (2-08-2024) 4 jaar relevante beroepservaring⁶ met betrekking tot beleidsvoorbereiding, -implementatie en evaluatie van beleid OF 4 jaar relevante beroepservaring m.b.t. thema kinderopvang.
- 3) Je laatste functioneringsevaluatie mag geen onvoldoende zijn.

Na een succesvolle selectieprocedure neem je de functie contractueel op, 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 word je toegelaten tot een nieuwe statutaire proeftijd in het kader van de bevorderingsfunctie. Je behoudt dus je statutaire aanstelling⁷.

Neem voor extra informatie over de deelnemingsvoorwaarden contact op met de selectieverantwoordelijke (Nele Smets, nele.smets@opgroeien.be en 0496 56 75 18).

JE PERSOONSgebonden COMPETENTIES

Voor de functie van Beleidsmedewerker Kinderopvang heb je onderstaande persoonsgebonden competenties nodig. Die testen we tijdens de [selectieprocedure](#). Lees hieronder meer over de testen en het profiel dat we zoeken.

- **Verantwoordelijkheid nemen:** je handelt in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie (niveau 1)
- **Inleving:** je bent alert voor gevoelens en behoeften van anderen en reageert hierop adequaat (niveau 2)

⁵ Voldoe je als werknemer van de diensten van de Vlaamse overheid niet aan de voorwaarden voor bevordering? Dan kan je als intern personeelslid ook in dienst treden via externe aanwerving, als je over het vereiste diploma en de gevraagde ervaring beschikt. In dat geval behoud je je statutaire aanstelling, als je als ambtenaar (vastbenoemd of in proeftijd) tewerkgesteld bent via een selectieprocedure die werd gepubliceerd vóór 1 juni 2024.

⁶ Enkel werkervaringen onderhevig aan het RSZ stelsel worden meegenomen bij het bepalen van de beroepservaring. Onbetaalde stages beantwoorden hier niet aan.

⁷ 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.

- **Samenwerken:** je levert een bijdrage aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is (niveau 2)
- **Netwerken:** je ontwikkelt en bestendigt professionele relaties, allianties en coalities en wendt deze aan om informatie, steun en medewerking te verkrijgen (niveau 2)
- **Analyseren:** je duidt problemen in zijn verbanden en gaat op een efficiënte wijze op zoek naar aanvullende relevante informatie (niveau 2)
- **Oordeelsvorming:** je uit meningen en je hebt zicht op de consequenties ervan, op basis van een afweging van relevante criteria (niveau 2)
- **Visie:** je plaatst feiten in een ruime context en ontwikkelt een toekomstgericht beleid (niveau 2)
- **Innoveren:** je vernieuwt om producten, diensten, processen en structuren te creëren die tegemoet komen aan toekomstige uitdagingen (niveau 1)
- **Klantgerichtheid:** je onderkent de wensen en behoeften van de verschillende belanghebbenden binnen en buiten de organisatie en je kunt er adequaat op reageren (niveau 2)

Bijkomende informatie over de persoonsgebonden competenties vind je in het [competentiewoordenboek van de Vlaamse overheid](#).

KENNIS EN VAARDIGHEDEN VAN EEN BELEIDSMEDEWERKER KINDEROPVANG

Ook deze kennis en vaardigheden heb je nodig om te starten in deze functie:

Kennis hebben van:

- De visie, missie, waarden en kernactiviteiten van Opgroeien
- De plaats van Opgroeien als entiteit binnen de Vlaamse overheid
- De organisatie- en beslissingsstructuur van Opgroeien
- Samenwerking met interne en externe partners

Inzicht hebben in:

- De samenwerkingsmechanismen van een grote organisatie
- Het kinderopvanglandschap in Vlaanderen

Het kunnen hanteren van:

- Basisvaardigheden informatica

- Gesprek- en vergadertechnieken, conflicthantering
- Werken met indicatoren en opvolgingsinstrumenten
- Projectmanagement

PLUSPUNTEN

Voor de functie van beleidsmedewerker Governance en Finance is het een pluspunt dat:

- Je beschikt over een diploma bij voorkeur in de richting TEW, Bestuurskunde of Overheidsmanagement
- Je hebt eerdere ervaring in beleidswerk opgebouwd, en/of je hebt gewerkt rond het thema kinderopvang.

Voor de functie van beleidsmedewerker kwaliteitsbeleid is het een pluspunt dat:

- Je hebt eerdere ervaring in beleidswerk opgebouwd, en/of je hebt gewerkt rond het thema kinderopvang.

WAT BIEDEN WE JOU?

- Je komt terecht in een organisatie waar je een bijdrage kunt leveren aan de maatschappij. Samen anticiperen we op evoluties en behoeften die actueel zijn in de samenleving.
- Je krijgt een contract van onbepaalde duur, tenzij je als ambtenaar (vastbenoemd of in proeftijd⁸) 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 aanstelling.
- Je standplaats is te Brussel (Hallepoortlaan 27, 1060 Brussel).
- 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: A
 - rang: A1
 - graad: Adjunct van de directeur
 - Kom je in dienst via **aanwerving of externe mobiliteit**? Dan word je verloned in het salarissysteem op basis van evaluatie N A111.
 - Neem je de vacature op via **horizontale mobiliteit** en zit je al in het salarissysteem op basis van evaluatie? Dan word je eveneens verloned in de salarisschaal N A111. Bij overplaatsing word je ingeschaald op de overeenkomstige trap van de nieuwe loonschaal.
 - Word je overgeplaatst via **horizontale mobiliteit** en zit je nog in het salarissysteem op basis van anciënniteit? Dan word je ingeschaald in hetzelfde salarissysteem op de

⁸ Word je tijdens je statutaire proeftijd overgeplaatst via horizontale mobiliteit? Dan start een nieuwe statutaire proeftijd.

overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Je behoudt ook je schaalanciënniteit die je in de laatste graad verworven hebt⁹.

- Word je **bevorderd**? Dan word je verloond in het salarissysteem op basis van evaluatie N A11¹⁰.
 - De selectieverantwoordelijke neemt contact met je op als jij de jobaanbieding krijgt. Je salaris wordt beïnvloed door je werkervaring en je gezinssituatie. Beoordeelt de lijnmanager je werkervaring als relevant voor de functie, dan kan deze meetellen bij de berekening van je loon¹¹. Daarom geef jij na de jobaanbieding alle nodige informatie over je relevante beroepservaring. Beroepservaring bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt automatisch meegenomen.
- Bij de Vlaamse overheid geniet je van allerlei voordelen. Benieuwd? Neem zeker een kijkje op [onze website](#).
 - Als werknemer van de Vlaamse overheid heb je via de [PlusPas](#) toegang tot heel wat interessante kortingen, leuke voordelen en speciale aanbiedingen (bv. Corporate Benefits).
 - 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 je 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.
 - Deze selectieprocedure valt onder het objectief wervingsstelsel. Dit betekent dat je als personeelslid verder kan groeien binnen de diensten van de Vlaamse overheid.
 - Je proefperiode bij bevordering duurt 12 maanden¹². Je wordt pas definitief bevorderd nadat je met goed gevolg de proeftijd hebt doorlopen (VPS art. III 46).
 - Word je aangeworven via externe mobiliteit, horizontale mobiliteit of bevordering? Dan moet je binnen de 3 maanden na de selectiebeslissing starten in je nieuwe job.

Meer weten over werken bij de Vlaamse overheid?

www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen

⁹ Als je statutair tewerkgesteld bent in een functie binnen de nautische keten van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust via een selectieprocedure met publicatiedatum na 1 juni 2024, dan stap je bij overplaatsing over naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

¹⁰ Gebeurt de selectiebeslissing **voor 1 oktober 2024**? Dan stap je als intern personeelslid automatisch over naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Als de selectiebeslissing **tussen 1 oktober en 24 december 2024** gebeurt, dan kan je ofwel meteen bevorderen en overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie, ofwel de bevordering uitstellen tot 2 januari 2025 en voorlopig betaald blijven volgens het salarissysteem op basis van anciënniteit. Bij selectiebeslissingen **na 1 januari 2025** stap je automatisch over naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

¹¹ Bij horizontale mobiliteit en bevordering kan de lijnmanager bijkomende functierelevante ervaring valoriseren.

¹² 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.

SELECTIERONDE 1: EERSTE SCREENING

Cv-screening

Op basis van je sollicitatie (en een kopie van je diploma) gaan we na of je voldoet aan de [deelnemingsvoorwaarde\(n\)](#). Voldoe je? Dan kun je meedoen aan het vervolg van de selectieprocedure.

De cv-screening gebeurt in de week van 5 augustus.

Voorselectie op basis van standaardvragenlijst en computergestuurde test(en)

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

- eerste screening van je motivatie en verwachtingen
- relevantie van je ervaring en/of diploma-achtergrond
- het resultaat van de computergestuurde testen.

Dit gebeurt op basis van de vragen in het sollicitatieformulier, en de computergestuurde testen.

Je kunt de computergestuurde test(en) online invullen tussen 12-08-2024 en 18-08-2024.

Deze voorselectie is eliminerend. Om door te gaan naar de volgende selectieronde moet je minstens 50% behalen op het geheel van de criteria die beoordeeld worden in de standaardvragenlijst, én minstens normscore 3 behalen voor het onderdeel “rendement”. Voor beide onderdelen moeten jouw resultaten behoren tot de 10 hoogst scorende kandidaten om uitgenodigd te worden voor de volgende selectieronde. Bij gelijkheid van scores kunnen dat er meer zijn. Als een van de 10 hoogst scorende kandidaten zijn of haar kandidatuur intrekt tijdens deze voorselectie, kan de volgende best scorende kandidaat uitgenodigd worden om deel te nemen.

De beoordeling gebeurt in de week van 19-08-2024.

SELECTIERONDE 2: SCREENING COMPETENTIES

Door middel van een interview (voorafgegaan door enkele computergestuurde testen waaronder een persoonlijkheidsvragenlijst) worden volgende [persoonsgebonden competenties](#) bevraagd.

Eén of meerdere selectieverantwoordelijke(n) en collega(s) van Opgroeien Regie nemen deze screening af.

//

Deze selectieronde vindt plaats in de kantoren van Opgroeien regie (Hallepoortlaan 27, 1060 Brussel) op 4-09-2024; 11-09-2024 en 13-09-2024 (datum onder voorbehoud).

SELECTIERONDE 3: FUNCTIESPECIFIEKE SCREENING

Tijdens een jurygesprek met case beoordelen de selectieverantwoordelijke en collega('s) van Opgroeien regie volgende criteria:

- Je motivatie
- Je visie op en inzicht in de functie
- Je technische competenties
- Je bijkomende persoonsgebonden competenties analyseren (niveau 2) en oordeelsvorming (niveau 2)
- Je inzetbaarheid in de functie en de organisatie

Deze selectieronde is eliminerend en vindt samen met selectieronde 2 plaats in de kantoren van Opgroeien regie (Hallepoortlaan 27, 1060 Brussel) op 4-09-2024; 11-09-2024 en 13-09-2024 (datum onder voorbehoud).

Je krijgt een eindresultaat op basis van je sollicitatieprocedure: geslaagd of niet geslaagd. De betrokken manager besluit uiteindelijk welke geslaagde kandidaat de functie mag opnemen.

Wie slaagt, maar nu niet wordt gekozen, wordt opgenomen in de wervingsreserve.

TOELATINGSVOORWAARDEN

Op de datum van aanwerving, overplaatsing of bevordering moet je voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt bij aanwerving of bij externe mobiliteit een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie.
- Je geniet bij aanwerving of bij externe mobiliteit de burgerlijke en politieke rechten. Dat bewijst je met een uittreksel uit het strafregister. Als je uittreksel uit het strafregister vermeldt dat je uit je burgerlijke en politieke rechten bent ontzet, kan de Vlaamse overheid je niet aanstellen.
- Je voldoet bij aanwerving of bij externe mobiliteit aan de vereisten gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken. Dit betekent dat je ofwel over een Nederlandstalig diploma beschikt voor het niveau van de vacature of dat je geslaagd bent voor een taaltest van Werkenvoor.be voor het niveau waarin je wordt aangeworven.
- Je bent personeelslid buiten proeftijd op het moment van bevordering.

NIET NODELOOS HERTESTEN

Als je de voorbije 7 jaar al testen aflegde binnen een selectieprocedure van de Vlaamse overheid, dan hoef je wellicht niet alle testen opnieuw te maken. Je kan er zelf voor kiezen of je de testen wilt hergebruiken of dat je ze liever opnieuw maakt. Let wel, het zijn nog altijd de selectieverantwoordelijke en de lijnmanager die beslissen of dit toegepast kan worden in de selectieprocedure. Bij deze beslissing wordt er rekening gehouden met de gelijkwaardigheid van de testen, het verschil in de competenties, de vergelijkbaarheid tussen kandidaten, ... Lees via onze website hoe je je testen opnieuw kan inzetten: [niet nodeeloos hertesten](#).

HOE SOLLICITEER JE?

Solliciteer **ten laatste op 2-08-2024** via het online sollicitatieformulier op www.werkenvoorvlaanderen.be.

- Je sollicitatie is enkel geldig als je jouw online sollicitatieformulier ten laatste op 2-08-2024 én in het Nederlands hebt ingediend.
- Voeg een kopie van je diploma toe.
- Kun je niet online solliciteren? Vraag dan een sollicitatieformulier op via werkenvoor@vlaanderen.be of 02 553 01 08.

REDELIJKE AANPASSINGEN

Heb je bepaalde aanpassingen nodig? Weet dat de Vlaamse overheid redelijke aanpassingen voorziet in het selectieproces.

We zorgen ervoor dat je in de best mogelijke omstandigheden kunt deelnemen aan de selecties. Krijg je de baan? Dan voorzien wij ondersteunende maatregelen zodat jij je job optimaal kunt uitvoeren.

Vermeld het in het sollicitatieformulier als je omwille van een handicap ondersteuning nodig hebt tijdens de selectieprocedure en gebruik wilt maken van die aanpassingen. De selectieverantwoordelijke zal jou dan contacteren om verdere afspraken te maken. Via onze [tool redelijke aanpassingen](#) vind je alvast een informatief overzicht van een aantal aanpassingen die we kunnen voorzien per selectiestap.

NOG VRAGEN?

Heb je vragen over de **vacature**?
Neem dan contact op met:

Dieter, Vanhecke
Afdelingshoofd Kinderopvang
Dieter.vanhecke@opgroeien.be
02 533 13 52

Heb je vragen over de **selectieprocedure**?
Neem dan contact op met:

Nele, Smets
selectieverantwoordelijke
nele.smets@opgroeien.be
0496 56 75 18

Meer weten over Opgroeien (Regie) en waar we voor staan? Neem dan zeker een kijkje op onze website:
<https://www.opgroeien.be>

WERVINGSRESERVE

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

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 beleidsmedewerker. Dit kan ook binnen een ander beleidsdomein dan Kinderopvang zijn, waarvoor bijkomende deelnemingsvoorwaarden kunnen gelden. De kandidaten die hieraan voldoen worden uitgenodigd voor een bijkomend gesprek waarin motivatie, wederzijdse verwachtingen, de inzetbaarheid in de functie, maximum 2 bijkomende persoonsgebonden competenties en/of een test voor bijkomende vaktechnische competenties aan bod kunnen komen.

Deze reserve is 1 jaar geldig en dat vanaf het einde van de selectieprocedure. In die periode kan Opgroeien (regie) je een concreet aanbod doen. De reserve wordt verlengd als Opgroeien regie dat vraagt.

Opgroeien (regie) 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 beleidsmedewerker. 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.

