

- Bevordering & horizontale mobiliteit
- Graad: directeur
- Rang: A2
- 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: 20194
- Je kunt solliciteren tot en met: 19/3/26¹

Wie ben jij?

Je bent een verbindende leider die richting geeft én ruimte laat. Je combineert strategisch denken met een sterke people focus en weet complexe HR-vraagstukken helder te analyseren en te vertalen naar concrete acties.

Je beschikt over:

- Aantoonbare ervaring in een (bij voorkeur leidinggevende) HR-rol
- Sterk inzicht in HR-processen, -beleid en KPI-sturing
- Analytisch vermogen en organisatiebreed perspectief
- Uitstekende communicatieve vaardigheden en diplomatie in sociaal overleg
- Een coachende leiderschapstijl met focus op samenwerking en kwaliteit

Waarom kiezen voor deze rol?

In deze functie krijg je de kans om HR-dienstverlening organisatiebreed vorm te geven en rechtstreeks impact te hebben op medewerkers én beleid. Je werkt in een betekenisvolle context waar maatschappelijke meerwaarde centraal staat.

Klaar om mee te bouwen aan een sterke, toekomstgerichte HR-dienstverlening? Dan kijken we ernaar uit om jou te ontmoeten.

DEELNEMINGSVOORWAARDEN

GROEI VERDER VIA BEVORDERING (BINNEN NIVEAU)

- 1) Je werkt als statutair ambtenaar (op proef of vastbenoemd) binnen Opgroeien / Opgroeien Regie in een graad van de rang A1.
Of
Je bent contractueel tewerkgesteld binnen Opgroeien / Opgroeien Regie in een graad van de rang A1 én geslaagd voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking².
- 2) Je hebt op datum van afsluiting van de kandidaturen 6 jaar relevante beroepservaring³ met betrekking tot het ontwikkelen, implementeren of toepassen van Hr beleid:
 - implementatie Hr kaders in de directies en afdelingen
 - Toepassen van de personeelsregelgeving van de Vlaamse Overheid (VPS, omzendbrieven, ...)
 - Ondersteunen van de directies en afdelingen m.b.t. tot personeelsbeleid
- 3) Ervaring in een leidinggevende rol is een pluspunt.

² Contractuele selectieprocedures werden algemeen bekend gemaakt indien ze gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad en/of de website van de VDAB en/of de website van Jobpunt Vlaanderen (tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014), op de website van VDAB (tussen 1 november 2014 en 31 december 2017), op de website van de VDAB en/of www.werkenvoorvlaanderen.be (vanaf 1 januari 2018). Voor de contractuele personeelsleden die vóór hun indiensttreding of overheveling geslaagd zijn voor een selectie bij een andere overheid moet de contractuele selectieprocedure vanaf 1 januari 2006 bekend gemaakt zijn op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen (VPS art. III 31).

³ Enkel werkervaringen onderhevig aan het RSZ stelsel worden meegenomen bij het bepalen van de beroepservaring. Onbetaalde stages beantwoorden hier niet aan.

- 4) Je laatste functioneringsevaluatie mag geen onvoldoende zijn.

VIND EEN NIEUWE UITDAGING VIA HORIZONTALE MOBILITEIT

- 1) Je werkt als statutair ambtenaar (op proef of vastbenoemd) binnen Opgroeien / Opgroeien Regie in dezelfde of een hogere rang dan de rang van de vacature.
Of
Je bent contractueel tewerkgesteld binnen Opgroeien/ Opgroeien Regie in dezelfde of een hogere rang dan de rang van de vacature én geslaagd voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking⁴.
- 2) Je hebt minstens 6 jaar beroepservaring⁵ met betrekking tot het ontwikkelen, implementeren of toepassen van Hr beleid:
 - implementatie Hr kaders in de directies en afdelingen
 - Toepassen van de personeelsregelgeving van de Vlaamse Overheid (VPS, omzendbrieven, ...)
 - Ondersteunen van de directies en afdelingen m.b.t. tot personeelsbeleid
 - Ervaring in een leidinggevende rol is een pluspunt.

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 3)
- Samenwerken (niveau 2)
- Visie (niveau 2)
- Richting geven (niveau 2)
- Beslissen (niveau 1)
- Klantgerichtheid (niveau 2)

⁴ Contractuele selectieprocedures werden algemeen bekend gemaakt indien ze gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad en/of de website van de VDAB en/of de website van Jobpunt Vlaanderen (tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014), op de website van VDAB (tussen 1 november 2014 en 31 december 2017), op de website van de VDAB en/of www.werkenvoorvlaanderen.be (vanaf 1 januari 2018). Voor de contractuele personeelsleden die vóór hun indiensttreding of overheveling geslaagd zijn voor een selectie bij een andere overheid moet de contractuele selectieprocedure vanaf 1 januari 2006 bekend gemaakt zijn op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen (VPS art. III 31).

⁵ Enkel betaalde werkervaringen tellen mee (bv. ook studentenjobs). Onbetaalde stages vallen hier niet onder.

JE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Je beschikt over een grondige kennis van de missie, visie en kerntaken van Opgroeien en van de HR-regelgeving binnen de Vlaamse overheid (o.a. VPS, arbeidsrecht, welzijnswetgeving, loopbaan- en re-integratiekaders), en kan deze toepassen binnen het HR-beleid en de HR-dienstverlening.
- Je hebt inzicht in de werking van de volledige HR-keten en de processen van de verschillende HR-teams, en kan HR-trends en evoluties (zoals welzijn, talent, leiderschap en hybride werken) vertalen naar de context van Opgroeien.
- Je communiceert diplomatisch en tactvol en past professionele gespreks- en overlegtechnieken toe, waaronder coachende gespreksvoering, conflicthantering en het begeleiden van moeilijke of gevoelige gesprekken.
- Je kan complexe HR-vraagstukken analyseren en structureren en omzetten in duidelijke aanbevelingen, en maakt hierbij gebruik van indicatoren, HR-tools, opvolgingsinstrumenten, vergadertechnieken en basisprojectmanagement om samenwerking en wendbaarheid te versterken.

WAT BIEDEN WE JOU?

- Je wordt bevorderd of overgeplaatst via 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 aanstelling⁶ of begin je, als je tijdens jouw proeftijd wordt overgeplaatst, aan een nieuwe statutaire proeftijd.
- Je standplaats is Brussel (Hallepoortlaan).
- 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: A2
 - graad: directeur
 - Neem je de vacature op via **horizontale mobiliteit** en zit je al in het salarissysteem op basis van evaluatie? Dan word je eveneens verloond in de salarisschaal NA211. 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 overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Je behoudt ook je schaalanciënniteit die je in de laatste graad verworven hebt⁷. Het is ook mogelijk om voor je overplaatsing over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

⁶ 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.

⁷ 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.

- Word je **bevorderd**? Dan word je verloond in het salarissysteem op basis van evaluatie NA211.
- Je behoudt minimaal de werkervaring die al werd gevaloriseerd. Het is mogelijk dat er nog extra werkervaring wordt gevaloriseerd. De selectieverantwoordelijke neemt contact met je op als jij de jobaanbieding krijgt. De lijnmanager beslist of nog niet gevaloriseerde werkervaring gevaloriseerd kan worden als het gaat over relevante beroepservaring voor de uitoefening van de functie.
- 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 12 maanden⁸. Je wordt pas definitief bevorderd nadat je met goed gevolg de proeftijd hebt doorlopen. De proeftijd is niet van toepassing als je reeds als Vlaams ambtenaar in dezelfde of een hogere rang bent tewerkgesteld.
- Je neemt de functie ten laatste 3 maanden na datum van de selectiebeslissing op.

Meer weten over werken bij de Vlaamse overheid?

www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen

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

Screening deelnemingsvoorwaarden

Op basis van je sollicitatie gaan we na of je voldoet aan de [deelnemingsvoorwaarde\(n\)](#). Heb je je diploma voor 2002 behaald of solliciteer je met een toegangsbewijs? Voeg dan een kopie toe bij je sollicitatie. De selectieverantwoordelijke controleert diploma's behaald in Vlaanderen na 2002 in een digitale databank.

Je sollicitatie is enkel geldig als je jouw online sollicitatieformulier ten laatste op 19/3/26 én in het Nederlands hebt ingediend. Voldoe je? Dan kun je meedoen aan het vervolg van de selectieprocedure. Deze screening gebeurt in de week van 25/3/26.

⁸ 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.

Voorselectie op basis van functiegerichte vragenlijst

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

- eerste screening van je kennis en vaardigheden: inzicht in de werking van de volledige HR-keten en de processen van de verschillende HR-teams, HR-trends en evoluties m.b.t. de context van Opgroeien.
- relevantie van je ervaring

Dit gebeurt op basis van de vragen in het sollicitatieformulier. De beoordeling gebeurt in de week van 25/3/26.

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 3 hoogst scorende kandidaten. Bij gelijkheid van scores kunnen dat er meer zijn. Als een van de 3 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** bevraagd.

Deze selectieronde is adviserend. Je kandidatuur krijgt een positief of negatief advies. Dit advies wordt meegenomen naar de volgende selectieronde.

Deze selectieronde vindt plaats in de kantoren van Search and Selection, begin april 2026 (datum onder voorbehoud).

SELECTIERONDE 3: FUNCTIESPECIFIEKE SCREENING

Tijdens een jurygesprek met casus beoordelen de selectieverantwoordelijke en collega(s) van Opgroeien volgende onderdelen:

- Je motivatie
- Je visie op en inzicht in de functie
- Je kennis en vaardigheden
- Je inzetbaarheid in de functie en de organisatie

Deze selectieronde is eliminerend en vindt plaats in Brussel op 21/4/26 (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.

[illegible]

TOELATINGSVOORWAARDEN

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

- Je bent geslaagd voor de selectieprocedure.
- Je bent personeelslid buiten proeftijd op het moment van bevordering.

NOG VRAGEN?

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

Tine Sinnaeve
Afdelingshoofd HR
Tine.sinnaeve@opgroeien.be

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 directeur HR 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 directeur HR.

Deze reserve is een 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 directeur HR. Je blijft in dat geval wel gewoon staan op de lijst.