

**Opgroeien regie
zoekt
account zorgtoeslag**

- Bevordering naar een hoger niveau
- 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: req17838

- Je kunt solliciteren tot en met: 28 april 2025

JE TAKENPAKKET

Wil jij een verschil maken in het leven van gezinnen die zorgtoeslag aanvragen? Heb je een talent voor procesoptimalisatie en een hart voor sociale dienstverlening? Dan is deze functie iets voor jou!

Als **account zorgtoeslag** ben je verantwoordelijk voor het beheren, optimaliseren en adviseren rond de evaluatie van zorgtoeslag. Je analyseert noden, stroomlijnt procedures en neemt beslissingen in uitzonderlijke dossiers. Daarnaast ben je de schakel tussen de business en ICT en leid je projecten als productowner.

Wat ga je doen?

- Processen en procedures binnen zorgtoeslagevaluatie optimaliseren
- Behoeften analyseren en innovatieve oplossingen ontwikkelen
- Advies geven en beslissingen nemen in specifieke dossiers
- Werkinstrumenten en kwaliteitskaders ontwikkelen
- Samenwerken met stakeholders en deelnemen aan beleidsvoorbereiding

Wil je graag nog meer details over de job van account zorgtoeslag? Lees dan verder via [deze link](#).

DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Je voldoet op 28 april 2025 aan volgende voorwaarden:

- 1) Je werkt binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een graad van niveau B of C.
- 2) Je hebt op datum van 28 april 2025 4 jaar relevante beroepservaring¹ in functies waarin je een goede medische basiskennis hebt vergaard.

¹ Enkel werkervaringen onderhevig aan het RSZ stelsel worden meegenomen bij het bepalen van de beroepservaring. Onbetaalde stages beantwoorden hier niet aan.

- 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)
- Klantgerichtheid (niveau 2)
- Samenwerken (niveau 2)
- Initiatief (niveau 2)
- Analyseren (niveau 2)
- Oordeelsvorming (niveau 2)
- Visie (niveau 1)
- Beslissen (niveau 2)

JE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- De visie, missie, waarden, en kernactiviteiten van Opgroeien
- Het Vlaamse landschap van het groeipakket
- De processen zorgtoeslagevaluatie
- Gevorderde kennis van informaticatoepassingen en de vaardigheid om je hierin verder te ontwikkelen (informaticatoepassingen zoals bijvoorbeeld tekstverwerking, rekenbladen, procesbeheersystemen, monitoringsystemen en dashboards)

PLUSPUNTEN

Het is een pluspunt als je deze vaardigheden en kennis al bezit bij je start. Heb je ze nog niet? Geen zorgen, dan leer je ze op de werkvloer.

- Procesbeschrijving
- Projectmanagement
- Kennis over agile werken en de scrum methodiek
- De samenwerkingsmechanismen van een grote organisatie
- Het Vlaamse decreet groeipakket

BIJKOMENDE VERWACHTINGEN

- Regelmatige verplaatsingen naar jouw standplaats, het hoofdkantoor van Opgroeien in Brussel, worden verwacht.

////////////////////////////////////

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 aanstelling².
- Je standplaats is 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
 - Bij bevordering word je verloned in het salarissysteem op basis van evaluatie NA111.
 - 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 vacature, 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 12 maanden³. 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

² 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.

³ 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 28 april 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 5 mei 2025.

Voorselectie op basis van standaardvragenlijst

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

- eerste screening van je kennis en vaardigheden
- relevantie van je ervaring

Dit gebeurt op basis van de vragen in het sollicitatieformulier.

De beoordeling gebeurt in de week van 5 mei 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 10 hoogst scorende kandidaten.

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.

SELECTIERONDE 2: SCREENING COMPETENTIES

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

Je kunt de computergestuurde testen online invullen tussen 8 mei 2025 en 20 mei 2025.

SELECTIERONDE 3: FUNCTIESPECIFIEKE SCREENING

- Je motivatie
- Je visie op en inzicht in de functie
- Je kennis en vaardigheden
- De bijkomende persoonsgebonden competentie(s): beslissen
- Je inzetbaarheid in de functie en de organisatie

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

TOELATINGSVOORWAARDEN

- Je bent geslaagd voor de selectieprocedure.
- Je bent personeelslid buiten proeftijd.

NOG VRAGEN?

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

Voor vragen over de selectieprocedure:

Pagina 5 van 6

Hilde Wolput
selectieverantwoordelijke
hilde.wolput@opgroeien.be
0496 42 12 36

WERVINGSRESERVE

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 account zorgtoeslag.

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.

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.