

De Vlaamse Landmaatschappij zoekt een delingshoofd Mestbank

- Statutair (gezagsfunctie)
- Graad: Afdelingshoofd
- Rang: A2A
- Vacaturenummer: 19269
- Je kunt solliciteren tot en met: 3 november 2025¹

JE TAKENPAKKET²

De functie is een gezagsfunctie. Als Afdelingshoofd Mestbank heb je eenzijdige beslissingsbevoegdheden die kunnen raken aan de grondrechten van derden. Deze specifieke beslissingsbevoegdheden zijn ook opgenomen in de functiebeschrijving die is toegevoegd aan dit vacaturebericht. Omwille van deze decretale bevoegdheden wordt de functie statutair ingevuld. De statutaire tewerkstelling is verbonden aan de specifieke functie en betreft een uitzondering op de principiële contractuele tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

² Wil je meer details over de jobinhoud? Lees dan meer in de bijlage onderaan dit document.

OVER DE VLAAMSE LANDMAATSCHAPPIJ

Onder het motto 'Samen versterken we de open ruimte' maakt de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) werk van een milieu- en natuurvriendelijke landbouw, een klimaatrobuuste open ruimte en een vitaal platteland. Daarvoor verbinden we landbouw- en milieudoelen, investeren we in complexe openruimtedossiers en faciliteren we samenwerkingsverbanden. Zo bieden we een antwoord op maatschappelijke uitdagingen zoals de klimaatverandering, de achteruitgang van de bodem- en waterkwaliteit, de afname van de biodiversiteit en de leefbaarheid op het platteland. Samen met lokale en bovenlokale belanghebbenden geven we het openruimtebeleid, het plattelandsbeleid en het mestbeleid vorm en voeren we het uit op het terrein. Zo dragen we samen met onze partners bij aan de realisatie van de Europese en Vlaamse natuur-, plattelands- en milieudoelen.

In de beleidsnota 2024-2029 kiest de VLM ervoor om in te zetten op 6 strategische doelstellingen:

- Als grootste openruimtegebruikers en -beheerders stimuleren we landbouwers tot een toekomstgerichte bedrijfsvoering binnen de contouren van het omgevingsbeleid, zodat de **bodem- en waterkwaliteit** en de **biodiversiteit** verbeteren.
- Daarnaast activeren we een breed scala aan partners om samen de transitie naar een milieuvriendelijke landbouw, een **klimaatrobuuste open ruimte** en een **vitaal platteland** mogelijk te maken.
- We verminderen de **luchtemissies uit landbouw**, door te sturen op een aangepast beheer van mest, bodem en dierlijke productie.
- We vergroten tegen 2029 de weerbaarheid van de Vlaamse open ruimte tegen **klimaatverandering** door de geïntegreerde en gebiedsgerichte inzet van onze instrumenten.
- Om tot structurele oplossingen en financiering te komen voor het **platteland** richten we een breed partnerschap op waarbij platteland op de beleidsagenda wordt gezet.
- Ten slotte zijn we een impactvolle en waardengedreven organisatie, die sterker inzet op de kracht van data en innovatie.

De **afdeling Mestbank** van de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) zet zich dagelijks in voor het verbeteren van de bodem-, lucht- en waterkwaliteit in Vlaanderen. We doen dit door landbouwers actief te ondersteunen bij het naleven van de mestwetgeving en het stikstofdecreet, die voortvloeien uit de Europese nitraatrichtlijn. Deze verplichtingen zijn complex, maar essentieel voor een duurzame toekomst. We bouwen bruggen tussen beleid en praktijk. Door in dialoog te gaan met landbouwers, sectorpartners en andere overheidsinstanties, zorgen we ervoor dat milieuregels niet alleen worden opgelegd, maar ook begrepen en gedragen. Zo creëren we samen een landbouw die toekomstbestendig is én zorg draagt voor haar omgeving.

Sensibilisering staat daarbij centraal: we informeren en waarschuwen landbouwers tijdig, zodat ze overtredingen kunnen vermijden. Daarnaast werken we nauw samen met de begeleidingsdienst B3W om duurzame bemestingspraktijken via de 6J's ingang te laten vinden.

Onze controletaak is een belangrijk sluitstuk van deze aanpak. We voeren gerichte, risicogestuurde controles uit en zorgen voor een eerlijke en transparante handhaving. Waar nodig volgen proportionele sancties, met respect voor rechtszekerheid en mogelijkheid tot bezwaar.

De afdeling Mestbank bestaat uit zeven gespecialiseerde diensten die elk bijdragen aan een sterke omkadering en uitvoering van onze taken. Ze ondersteunen en coördineren de regionale Mestbankwerking en zorgen voor een uniforme aanpak van terreincontroles. Onze werking is datagedreven, gebiedsgericht en steeds in samenwerking met lokale actoren, beleidsentiteiten en de agrovoedingssector.

Met expertise, betrokkenheid en innovatiekracht dragen we bij aan een landbouw die de open ruimte versterkt en de leefomgeving beschermt. Want samen verbeteren we bodem-, lucht- en waterkwaliteit.

De Vlaamse overheid is een **open** en **wendbare** organisatie die **daadkrachtig** anticipeert op de evoluties en behoeften in de samenleving. Samen met alle belanghebbenden werken we aan een duurzame dienstverlening in **vertrouwen** en vanuit het algemeen belang.

Meer weten over de Vlaamse Landmaatschappij en waar we voor staan? Neem dan zeker een kijkje op onze website: <https://www.vlm.be/nl>.

DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Hieronder lees je aan welke voorwaarden je moet voldoen op uiterste indieningsdatum (3 november 2025):

- Je hebt een **masterdiploma**³.
- Je hebt **6 jaar relevante beroepservaring**. Voor de berekening van die ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd. Onder relevante beroepservaring verstaan we:
 - 6 jaar aantoonbare inhoudelijke ervaring met omgevingsbeleid EN
 - 6 jaar aantoonbare ervaring inzake beleidsvoorbereiding of -uitvoering.
- Je hebt **6 jaar leidinggevende ervaring**. Onder leidinggevende ervaring verstaan we aantoonbare ervaring in het aansturen, coachen en ontwikkelen van een team en/of ervaring met het leiden van strategische projecten binnen een complexe omgeving.

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/>.

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.

De Vlaamse overheid wil de diverse samenleving weerspiegelen en selecteert op basis van kwaliteiten en vaardigheden los van geslacht, gender, afkomst, leeftijd of handicap. Heb je bepaalde aanpassingen nodig? Weet dat de Vlaamse overheid redelijke aanpassingen voorziet in het selectieproces.

³ Of een ander diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot niveau A binnen de Vlaamse overheid, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren. De volledige lijst vind je hier: <https://overheid.vlaanderen.be/Bijlage02>.

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

Bijkomende competenties:

- Oordeelsvorming (niveau 3)

JE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Je hebt kennis van beleidsprocessen.
- Je hebt kennis van de werking van de Vlaamse overheid, in het bijzonder van de Vlaamse Landmaatschappij en van het beleidsdomein Omgeving.
- Je hebt algemene kennis van de (mest)regelgeving die van belang is voor de uitvoering van de opdrachten van de afdeling.
- Je hebt kennis van (of affiniteit met) de landbouw- en milieusector.

TOELATINGSVOORWAARDEN

Op datum van aanwerving dien je te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie.
- Je geniet de burgerlijke en politieke rechten. Dat bewijs 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 aan de Belgische nationaliteitsvereiste.
- Je voldoet 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.

WAT BIEDEN WE JOU?

- Je komt terecht in een open en wendbare organisatie waar je een bijdrage kan leveren aan de maatschappij. Samen anticiperen we op evoluties en behoeften die actueel zijn in de samenleving.

- Je standplaats is Brussel (Hendrik Consciencegebouw – Koning Albert II-laan 15/152, 1210 Sint-Joost-ten-Node).
- Je wordt aangewezen in de mandaatgraad van afdelingshoofd (rang A2A). Je krijgt een salaris op basis van vastgelegde salarisschalen. Er zijn verschillende factoren die het salaris bepalen, waaronder jouw individuele situatie. Je kan alvast een kijkje nemen op onze [salarissimulator](#) en onderstaande informatie gebruiken:
 - Niveau van de functie: A
 - Graad: afdelingshoofd (rang A2A)
 - Salarisschaal: NA285⁴
- De lijnmanager kan ervoor kiezen om ook je relevante beroepservaring mee te nemen in de berekening van je salaris. Zowel ervaring in de privésector als in de openbare sector komen hiervoor in aanmerking. Ervaring bij de diensten van de Vlaamse overheid, wordt steeds als relevante beroepservaring beschouwd voor de berekening van het salaris.
- Je krijgt een mandaatfunctie van 6 jaar, doch onbeperkt verlengbaar telkens voor de duur van 6 jaar.
 - De functie van Afdelingshoofd Mestbank is een gezagsfunctie. Als Afdelingshoofd Mestbank heb je eenzijdige beslissingsbevoegdheden die kunnen raken aan de grondrechten van derden. Deze specifieke beslissingsbevoegdheden zijn ook opgenomen in de functiebeschrijving die is toegevoegd bij deze vacature. Omwille van deze decretale bevoegdheden wordt de functie statutair ingevuld. De statutaire tewerkstelling is verbonden aan de specifieke functie en betreft een uitzondering op de principieel contractuele tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid. Dit betreft een tijdelijke statutaire aanstelling. Na een eventuele beëindiging van de mandaatfunctie, biedt de lijnmanager jou een arbeidsovereenkomst aan in de graad van hoofdadviseur, met een bijhorende functie en verloning in die graad. Meer info over gezagsfuncties bij de Vlaamse overheid vind je via [deze website](#).
 - Was je op 31 mei 2024 al ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid? Dan word je toegelaten tot de proeftijd in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M (tenzij je al benoemd was in de graad van hoofdadviseur), en aangewezen in de vacant verklaarde functie van afdelingshoofd (rang A2A). Na gunstige evaluatie van de proeftijd van 12 maanden, word je vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur. Na een eventuele beëindiging van de mandaatfunctie, word je (statutair) herplaatst in een passende functie van de graad van hoofdadviseur.
- 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 kan verschillende bijscholingen, vormingen of opleidingen volgen binnen de Vlaamse overheid. Daarnaast kan je zelf aan de slag om jouw loopbaan onder de loep te nemen, hiervoor reiken we 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.
- Je activiteit bepaalt je werkplek. Bij de meeste functies kan je dus zowel op kantoor, van thuis uit of op een satellietkantoor werken.

Meer weten over werken bij de Vlaamse overheid?

⁴ Ben je een personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid, aangeworven in het middenkader vòòr 1 juni 2024 en word je op het ogenblik van jouw aanwerving in deze functie nog verloned in het salarissysteem op basis van anciënniteit? Dan blijf je verloned worden in het salarissysteem op basis van anciënniteit (A285 of A286), rekening houdend met de schaalanciënniteit die je in de graad van afdelingshoofd hebt opgebouwd.

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 sollicitatieformulier gaan we na of je voldoet aan de [deelnemingsvoorwaarden](#). 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 3 november 2025 én in het Nederlands hebt ingediend

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

De CV-screening gebeurt vanaf 4 november 2025.

Alle kandidaturen worden discreet behandeld.

Verkennd gesprek

Alle kandidaten die toegelaten worden na de cv-screening, nemen deel aan het verkennend gesprek.

In het verkennend gesprek, dat gevoerd wordt door een consultant van een extern kantoor, worden volgende elementen getoetst:

- Motivatie voor de functie;
- Relevantie van de ervaring;
- Inpasbaarheid binnen de organisatie;
- Communicatieve vaardigheden.

Het verkennend gesprek is eliminerend.

Enkel de 6 best scorende geschikte kandidaten na het verkennend gesprek gaan door naar module 2: het assessment center. Bij gelijkheid van score kunnen dit er meer zijn. Wanneer een van de 6 best scorende geschikte kandidaten zijn of haar kandidatuur intrekt tijdens deze selectiefase, kan de volgende best scorende geschikte kandidaat alsnog uitgenodigd worden om deel te nemen.

Ook kandidaten met een vrijstelling nemen deel aan het verkennend gesprek.

SELECTIERONDE 2: ASSESSMENT CENTER

Tijdens het assessment center worden alle **competenties** bevraagd.

Dit gebeurt op basis van volgende testen:

- Deze selectiestap is eliminerend. Enkel de kandidaten met een eindbeoordeling geschikt gaan door naar de volgende module.

Niet nodeloos hertesten

SELECTIERONDE 3: EINDSELECTIE

Voorafgaand aan het eindgesprek wordt aan de kandidaten gevraagd om een managementvisie in te dienen.

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

geven. Hou in jouw managementvisie rekening met de context van de entiteit en het beleidsdomein. De managementvisie moet bondig zijn (max. 8 blz.).

Er zal je tijdig gevraagd worden jouw managementvisie voor te bereiden.

De eindselectie is eliminerend en gaat door in januari 2026 (onder voorbehoud).

Op basis van het verkregen totaalbeeld word je 'geschikt' of 'niet geschikt' bevonden voor de functie.

Het hoofd van de Vlaamse Landmaatschappij maakt een keuze uit de lijst van de geschikte kandidaten en neemt een gemotiveerde beslissing tot aanstelling in het mandaat, of kiest uitzonderlijk niet als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.

De geselecteerde kandidaat ontvangt een aanbod.

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

NOG VRAGEN?

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

Bart De Schutter
Gedelegeerd bestuurder
Bart.deschutter@vlm.be
0494 56 48 93

Voor vragen over de **selectieprocedure**:

Kim Janssens
Selectieverantwoordelijke
Kim.janssens@vlaanderen.be
02 553 04 63

WERVINGSRESERVE

Naar aanleiding van deze selectieprocedure leggen we een wervingsreserve (zonder rangschikking) aan voor de functie van Afdelingshoofd Mestbank bij de Vlaamse Landmaatschappij. Een wervingsreserve is een lijst van personen die via de selectieprocedure geslaagd zijn voor deze functie.

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 Afdelingshoofd Mestbank.

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

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

Je kunt via deze werfreserve ook gecontacteerd worden voor vergelijkbare vacatures binnen de diensten van de Vlaamse overheid, zolang de werfreserve geldig is. Hierbij wordt gekeken naar de overeenkomsten tussen de deelnemingsvoorwaarden, de functie-inhoud en/of de vereiste competenties van deze selectieprocedure en de nieuwe vacature. In dat geval kan er een extra selectiegesprek plaatsvinden met de dienst die de vergelijkbare vacature heeft. Als je niet ingaat op deze oproep of niet geselecteerd wordt voor de nieuwe vacature, behoud je je plaats in de werfreserve.

BIJLAGE

Bijlage 1: Resultaatsgebieden

1 Innovatie en ondernemerschap

In samenwerking met de leidend ambtenaar en andere afdelingshoofden, stimuleren van initiatief, resultaatgerichtheid, vernieuwing, eigenaarschap en ondernemerschap bij collega's en werknemers met als doel de innovatie- en moderniseringsdoelstellingen van de Vlaamse overheid door te vertalen binnen de eigen organisatie en hieraan concreet invulling te geven op de werkvloer.

- Belichamen, stimuleren en (binnen het juridische kader) uitdragen van innovatie en entrepreneurship op de werkvloer;
- Aanmoedigen van nieuwe ideeën, efficiëntere alternatieven, werkvormen en methodes;
- Initiëren van en (laten) participeren aan multidisciplinaire projectteam-werking;
- De Vlaamse overheid profileren als een aantrekkelijke werkgever voor een generatie mondige, flexibele en mobiele mensen door minder hiërarchische aansturing, netwerkverbanden te stimuleren, mobiliserende projecten op te zetten ... ;
- Optimaal benutten van digitalisering, flexibele werkvormen en -omgeving.

2 Leiding geven

Aansturen, ontwikkelen en evalueren van medewerkers met als doel steeds over competente en gemotiveerde medewerkers te beschikken, nodig voor het realiseren van de missie en doelstellingen van de afdeling, binnen het kader van het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid.

- Managen en motiveren van diverse (generaties, culturen, genders ...) werknemers;
- In overleg en samenwerking met de HR-/personeelsverantwoordelijken, instaan voor een geïntegreerd en efficiënt HR-beleid binnen de eigen afdeling;
- (Bijdragen tot het) aantrekken ("branding"), selecteren, rekruteren en onthalen van de geschikte medewerkers;
- Inzetten van medewerkers in processen en projecten conform competenties, talenten en ambities;
- Talenten en ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers identificeren, instaan voor de vorming en competentie-ontwikkeling van medewerkers, interne mobiliteit en loopbaanontwikkeling stimuleren;
- Verzekeren van een goede uitvoering van het prestatieproces (afspraken van doelstellingen, opvolgen, coachen en begeleiden, evalueren en waarderen);
- Integer toepassen van het beloningsbeleid;

- Opmaken van een personeelsplan, uittekenen van een organogram en efficiënt inzetten van de medewerkers (geschikte persoon op het juiste proces/project volgens competenties, talent, ambities);
- Opmaken van interne werkafspraken, regels en procedures;
- Zorgen voor een goede werkverdeling en samenwerking en productieve sfeer onder de medewerkers;
- Optreden als ultiem escalatieniveau bij afhandeling van complexe, gevoelige operationele dossiers en eventueel zelf opvolgen van specifieke, belangrijke dossiers;
- Medewerkers helpen bij het behandelen van complexe opdrachten of dossiers;
- Opvolgen van de budgetten en resultaten aan de hand van prestatie-indicatoren en bijsturen wanneer nodig;
- Zorgen voor de 'marketing' van de prestaties, diensten, producten ... ;
- Zorgen voor rapportering, conform de afspraken.

6 Beleidsvoorstellen en -adviezen

(Vanuit de ervaring bij de beleidsuitvoering) bijdragen tot het maken van beleidsvoorstellen en -adviezen met als doel het strategisch beleid van de VLM en van het beleidsdomein mee vorm te geven.

- Bijdragen tot het (strategisch) beleidsplannenproces van de afdeling: o.a.
 - Actualiseren van de omgevingsanalyse;
 - Luisteren naar voorstellen van belanghebbenden en medewerkers;
 - Signaleren van relevante signalen uit het werkveld, vanuit adviesraden, etc.;
 - Vanuit de eigen ervaring peilen naar trends, (maatschappelijke) behoeften, kansen tot mogelijk nieuwe dienstverleningen, etc.;
 - Aanreiken van gegevens vanuit de beleidsuitvoering en zorgen voor een goede informatiedoorstroming naar alle betrokkenen (leidend ambtenaar, collegae, departement, etc.);
- Op vraag of op eigen initiatief adviezen of beleidsvoorstellen formuleren;
- Toetsen van beleidsvoorstellen van het departement op haalbaarheid en hierover feedback geven.

7 Synergie en samenwerking (binnen het eigen agentschap, samenwerking in het beleidsdomein, met andere Vlaamse, lokale, federale, Europese of mondiale instellingen en/of stakeholders)

Ontwikkelen, stimuleren en bijdragen aan de samenwerking binnen en tussen diverse beleidsdomeinen en beleidsechelons met als doel mogelijke synergiën voor de burger optimaal te benutten en verkokering tegen te gaan.

- Versterken van de synergiën en de transversale samenwerking met diverse spelers en stakeholders op lokaal, Vlaams, federaal en Europees/mondiaal niveau (zeer actief de bestaande “schotten” en de “silo-verkokering” afbreken en overstijgen);
- Via onderling overleg, met de leidend ambtenaar en de collegae collegiaal de VLM mee besturen om te komen tot een coherente samenwerking binnen het beleidsdomein en over de beleidsdomeinen heen;
- In overleg met de collegae verbeteren van de structuur die het samenwerken optimaliseert;
- Meewerken aan de samenstelling van afdelings- en beleidsdomeinoverschrijdende projectteams;
- Zelf initiëren en zelf (of medewerkers laten) participeren aan werk, stuur- of projectgroepen op niveau van de VLM, het beleidsdomein, of over de beleidsdomeinen heen met oog op coherentie en efficiëntie.

Bijdragen tot een adequate externe vertegenwoordiging en uitbouwen van relevante contacten met de belangrijkste stakeholders met als doel een snelle informatie-uitwisseling te verzekeren en het professioneel imago van de Vlaamse overheid te versterken.

- Opmerking: voor de relaties met 'klanten'/burgers verwijzen wij naar resultaatgebied 5.