

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

OVAM

zoekt een

diensthooft algemene zaken

(EPRIBEL)

- Contract bepaalde duur (1 jaar, verlengbaar met 1 jaar)
- Graad: adjunct van de directeur
- Rang: A1
- Toegang via [niveaubewijs](#): nee
- Afhankelijk van de afspraken binnen je organisatie werk je op kantoor in Brussel, thuis of op een andere locatie
- Vacaturenummer: 21626
- Je kunt solliciteren tot en met: 21/08/2026¹

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

JE TAKENPAKKET

Wil je meewerken aan minder afval, een zuivere bodem en de overstap naar een circulaire economie in Vlaanderen? Dan ben je bij OVAM aan het juiste adres. OVAM - Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij - is een Vlaamse overheidsinstelling die ijvert voor een beter leefmilieu. Concreet staat zij in voor de voorbereiding en uitvoering van het Vlaamse afvalstoffen- materialen- en bodemsaneringsbeleid. Ook jij kunt je steentje daaraan bijdragen!

EPRIBEL

De Interregionale Commissie voor de Uitgebreide Producentenverantwoordelijkheid (EPRIBEL) is een gemeenschappelijke instelling van de drie Gewesten en zet zich in voor een beter leefmilieu. De organisatie heeft een divers en groeiend takenpakket en bevindt zich in volle ontwikkeling.

De functie van dienshooft Algemene Zaken betreft een tewerkstelling bij EPRIBEL. Je bent als OVAM-personeelslid tewerkgesteld bij EPRIBEL en draagt van daaruit bij aan de verdere uitbouw van de organisatie. In de komende jaren zal EPRIBEL verder worden versterkt om bijkomende opdrachten en doelstellingen te realiseren. Daarbij neem jij als dienshooft een sleutelrol op.

Je functie

Als dienshooft Algemene Zaken stuur je een heterogeen team aan. Het zal bestaan uit medewerkers die de gewestelijke administraties ter beschikking stellen en eigen personeelsleden van EPRIBEL. Doordat het takenpakket van EPRIBEL uitbreidt, zal ook het personeelskader uitbreiden.

Daarnaast neem je deel aan zowel het directiecomité als het beslissingsorgaan van EPRIBEL. Dat laatste omvat 2 afdelingen: beslissingsorgaan Verpakkingen en beslissingsorgaan UPV.

De werking van EPRIBEL wijzigt binnenkort ingrijpend. Daarbij zal ook het organogram en de samenstelling van de diensten veranderen. Je behoudt een functie van dienshooft, normaal gezien in een

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.

Je takenpakket

- ## Je profiel

- 1) Je hebt een masterdiploma², bij voorkeur in een economische, management of ingenieur richting.

Studeer je ten laatste af eind september 2026? Dan kun je ook al deelnemen aan de selectie. Als je na de selectieprocedure in dienst mag treden, kan dit van zodra je je diploma hebt behaald.

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 solliciteer je via een niveaubewijs? Toon dan bij je aanwerving aan dat je geslaagd bent voor een taalexamen "artikel 7" bij www.werkenvoorvlaanderen.be.

Je kunt deelnemen via **externe mobiliteit** 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.

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 uiterste indieningsdatum (21/08/2026) om te kunnen solliciteren via tijdelijke horizontale mobiliteit of tijdelijke bevordering:

Vind een nieuwe uitdaging via horizontale mobiliteit³

- 1) Je werkt als statutair ambtenaar (op proef of vastbenoemd) binnen de diensten van de Vlaamse overheid in dezelfde of een hogere rang dan de rang van de vacature.
Of
Je bent contractueel tewerkgesteld binnen de diensten van de Vlaamse overheid in dezelfde of een hogere rang dan de rang van de vacature én geslaagd voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking⁴.

Groei verder via bevordering (naar hoger niveau)

² 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>).

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

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).

- 1) Je werkt als statutair ambtenaar (op proef of vastbenoemd) binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een graad van niveau B of C.
Of
Je bent contractueel tewerkgesteld binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een graad van niveau B of C én geslaagd voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking⁵.
- 2) Je hebt op datum van afsluiting van de kandidaturen 4 jaar relevante beroepservaring⁶ met het aansturen van een team.
- 3) Je laatste functioneringsevaluatie mag geen onvoldoende zijn.

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 beschikt. In dat geval behoud je je statutaire aanstelling en krijg je ambtshalve verlof voor opdracht voor deze tijdelijke contractuele functie, als je als ambtenaar tewerkgesteld bent via een selectieprocedure die werd gepubliceerd vóór 1 juni 2024.

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)
- Samenwerken (niveau 2)

JE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Je beschikt over een zeer goede kennis van het Nederlands, zowel mondeling als schriftelijk. Je beschikt ook over een goede kennis van het Frans, zowel mondeling als schriftelijk, en je bent bereid om deze kennis te verbeteren, indien nodig. Je beheerst het Frans zodanig dat je kunt vergaderen, teksten nalezen, schrijven en presentaties geven in deze taal. Je hebt ook een goede kennis van het Engels.

⁵ 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).

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

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.

- Diploma in economie, management of als ingenieur;
- Relevante ervaring;
- Ervaring met werken in teamverband, of nog beter met het aansturen van een team;
- Interesse, kennis of ervaring in de afvalsector.

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 bepaalde duur (1 jaar, verlengbaar met 1 jaar)⁷.
- Je standplaats is Brussel (Gaucheretstraat 92-94, Brussel 1030).
- 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 NA111⁸.
 - 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 NA111. 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 de beginsalarisschaal die verbonden is aan de nieuwe functie⁹. Het is ook mogelijk om voorafgaand aan je overplaatsing vrijwillig over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.
 - Word je **bevorderd**? Dan word je tijdelijk of definitief verloned in het salarissysteem op basis van evaluatie NA111. Voorafgaand aan je bevordering maak je een tijdelijke of definitieve overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie.
 - De selectieverantwoordelijke neemt contact met je op bij een jobaanbieding. Je salaris hangt af van je werkervaring en gezinssituatie. De lijnmanager beslist of werkervaring bij

⁷ Ben je al personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid, dan krijg je voor de duur van de opdracht ambtshalve onbetaald verlof voor opdracht. Enkel de ambtenaar op proef is van dit verlof uitgesloten. Leest meer op [Ambtshalve verlof voor opdracht personeel Vlaamse overheid | Vlaanderen.be](#)

⁸ Treed je als intern personeelslid via aanwerving in dienst, bijvoorbeeld omdat je in het verleden nog niet objectief werd geworven of omdat je niet aan de bevorderingsvoorwaarden voldoet, en zit je nog in het salarissysteem op basis van anciënniteit? Dan kan je ervoor kiezen om vóór de personeelsbeweging over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie of je huidige salarissysteem te behouden.

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.

- 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 de afspraken binnen je organisatie werk je op kantoor, thuis of op een andere locatie.
- 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.

SELECTIEPROCEDURE

Deze selectieprocedure valt onder het objectief wervingssysteem.

Deze screening gebeurt in de week van 24/08/2026 (datum onder voorbehoud).

www.werkenvoorvlaanderen.be

Voorselectie op basis van een functiegerichte vragenlijst

De voorselectie op basis van de vragenlijst vindt enkel plaats als er meer dan 10 kandidaten voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden.

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

- eerste screening van je kennis van het Frans
- eerste screening van de pluspunten
- relevantie van je ervaring

Dit gebeurt op basis van de vragen in het sollicitatieformulier.

De beoordeling gebeurt in de week van 24/08/2026 (datum onder voorbehoud).

Deze voorselectie is eliminerend. Om door te gaan naar de volgende selectieronde moet je 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 aan de verkennende gesprekken.

Voorselectie op basis van verkennende gesprekken

In deze selectiefase beoordelen een selectieverantwoordelijke en collega('s) van de entiteit je kandidatuur op:

- eerste screening van je motivatie en verwachtingen
- eerste screening van je kennis en vaardigheden
- relevantie van je ervaring
- screening van je kennis van het Frans

Deze gesprekken via Teams vinden plaats op 1/9/2026 (datum onder voorbehoud)

Deze voorselectie is eliminerend. Om door te gaan naar de volgende selectieronde moet je behoren tot de 5 hoogst scorende kandidaten. Bij gelijkheid van scores kunnen dat er meer zijn. Als een van de 5 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

Aan de hand van een interview en een persoonlijkheidsvragenlijst worden jouw persoonsgebonden competenties bevroegd.

Je kunt de computertesten online invullen tussen 4/9/2026 en 24/9/2026 (data onder voorbehoud).

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

Deze selectieronde vindt samen met selectieronde 3 plaats in Brussel (of via Microsoft Teams) op 29/9/2026 (datum onder voorbehoud).

SELECTIERONDE 3: FUNCTIESPECIFIEKE SCREENING

Tijdens een jurygesprek en computertest beoordelen de selectieverantwoordelijke en collega('s) van de entiteit volgende onderdelen:

- Je motivatie
- Je visie op en inzicht in de functie
- [Je kennis en vaardigheden](#)
- De bijkomende [persoonsgebonden competentie](#): samenwerken (2)
- Je inzetbaarheid in de functie en de organisatie

Je kunt ook de computertest voorafgaand aan het jurygesprek online invullen tussen 4/9/2026 en 24/9/2026 (data onder voorbehoud).

Deze selectieronde is eliminerend en vindt samen met selectieronde 2 plaats in Brussel (of via Microsoft Teams) op 29/9/2026 (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 gerangschikt op basis van de resultaten in de selectieprocedure 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 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 bij aanwerving of bij externe mobiliteit aan de eisen van de wetgeving over 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.
- Nam je als student deel aan deze selectieprocedure en werd je gekozen voor de job? Bezorg dan ten laatste tegen de datum waarop je in dienst komt een kopie van je behaalde diploma naar werkenvoor@vlaanderen.be.

NOG VRAGEN?

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

Marc Adams
directeur
m.adams@ivcie.be

Voor vragen over de **selectieprocedure**:

Jurgen Brems
selectieverantwoordelijke
jurgen.brems@vlaanderen.be
tel 0492 089 499

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

WERVINGSRESERVE

Er wordt na deze selectie een wervingsreserve aangelegd die bestaat uit de lijst van geslaagden met rangschikking. De hoogst gerangschikte kandidaat krijgt als eerste de kans om in te gaan op een concrete vacature.

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 diensthoofd.

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

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.

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. Ben je al in dienst in deze functie? Dan behoor je niet langer tot de wervingsreserve.