

VACATURE

KINDERBEGELEIDER PEDAGOGISCH ONDERSTEUNER

Voltijds contractuele functie

- verloning op niveau B1-B2-B3
- contract onbepaalde duur met inlooperperiode
- 3 openstaande functies + wervingsreserve van 2 jaar
- **toelatingsvoorwaarden:**
 - bachelor diploma of daarmee gelijkgesteld onderwijs
 - **of**
 - één van de [kwalificatiebewijzen conform de richtlijnen van Kind & Gezin voor kinderbegeleiders ongeacht het aantal plaatsen](#) **én** slagen voor een capaciteitsproef die onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het gevraagde niveau.
- **aanstellingsvoorwaarden:**
 - In het bezit zijn van een attest van kennis van de Nederlandse taal volgens de richtlijnen van Kind & Gezin *of* een diploma van een Nederlandstalige onderwijsinstelling erkend door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
 - in het bezit zijn van een geldig attest van levensreddend handelen of bent bereid dit te behalen in het kader van je tewerkstelling. Deze vorming wordt voorzien door het stadsbestuur.

Inschrijven kan tot en met woensdag 3 september 2025 via het online inschrijvingsformulier:

<https://www.jobsolutions.be/register/25285-65>

Data selectie:

- Capaciteitsproef (voor kandidaten zonder bachelor diploma)
 - wordt verstuurd dinsdag 9 september 2025
 - invullen tegen ten laatste donderdag 11 september 2024 voor 09u00
- Persoonlijkheidsvragenlijsten (verplicht – niet eliminerend):
 - wordt per mail verstuurd op vrijdag 12 september 2025
 - invullen tegen ten laatste maandag 15 september 2025 voor 09u00
- Voorbereidende opdracht + gedragsgericht interview:
 - Dinsdag 23 september 2025 en/of vrijdag 26 september 2025 tijdens de kantooruren

Het definitieve selectieprogramma wordt opgemaakt door de jury. Wijzigingen worden gecommuniceerd naar de kandidaten.

Wie zijn we?

Bij stad en OCMW Sint-Niklaas werken meer dan 1200 werknemers elke dag aan een bruisende, mooie en warme stad. Samen zorgen we ervoor dat het in Sint-Niklaas goed leven, wonen en werken is. We hechten veel belang aan kwaliteitsvolle hulp en dienstverlening.

We zetten ons in om minder, slimmer en groener onderweg te zijn, met aandacht voor het welzijn van medewerkers. Dankzij de centrale ligging bereik je Sint-Niklaas vlot met fiets, bus en trein.

Een job bij #team9100 betekent een goede werk-privébalans, veel afwisseling en maatschappelijke impact. Dit gecombineerd met veel plezier, want we genieten ook graag van ontspannende activiteiten met collega's.

Wil jij ook iets betekenen voor de Sint-Niklazenaars? Wij zijn benieuwd naar jouw talenten en competenties. Bij stad en OCMW Sint-Niklaas vinden we je kwaliteiten belangrijker dan je leeftijd, geslacht, origine, seksuele geaardheid of geloof.

Kijk voor meer info op www.sint-niklaas.be.



SAMEN

ACTIEF

VOOR DE KLANT

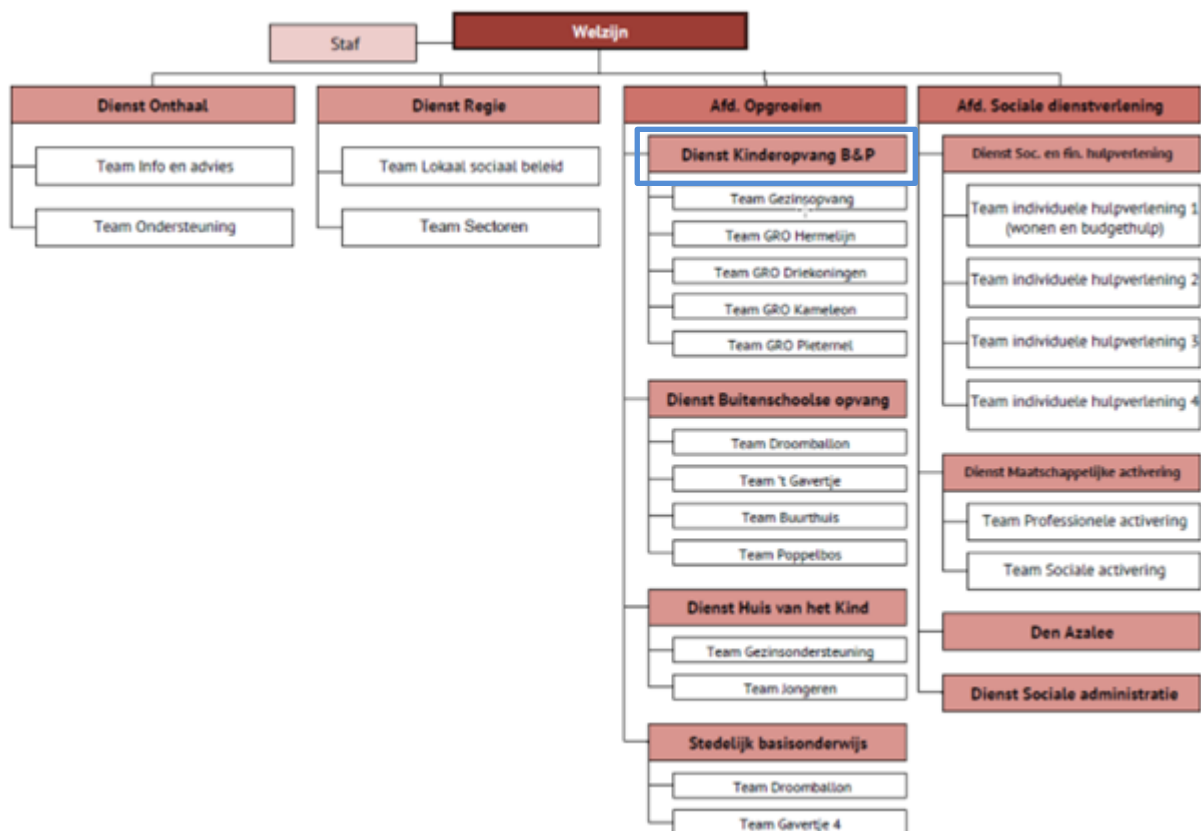
Functie

Jouw plaats in onze organisatie

Cluster: welzijn

Dienst: kinderopvang

Je rapporteert aan je teamcoördinator.



Je kan het volledige organogram raadplegen op onze website:

<https://www.sint-niklaas.be/onze-dienstverlening/bestuur-en-participatie/organisatiestructuur>

Werkplek

Je vaste werkplek bevindt zich op 1 van de volgende locaties:

- Stedelijke groepsopvang Driekoningen
- Stedelijke groepsopvang Hermelijn
- Stedelijke groepsopvang Pietermel/Kameleon

De job in het kort

Elke dag geven onze kinderbegeleiders het beste van zichzelf in de vijf stedelijke kinderdagverblijven. Als **kinderbegeleider pedagogisch ondersteuner** versterk je hen op de werkvloer door het goede voorbeeld te geven, je kennis te delen en vraaggestuurd aan de slag te gaan met hun bezorgdheden.

Je werkt actief mee in de leefgroepen en neemt ook vroege of late shiften op. Samen met de overkoepelende pedagogisch coaches en de teamverantwoordelijken van jouw locatie vertaal je het pedagogisch beleid naar de praktijk.

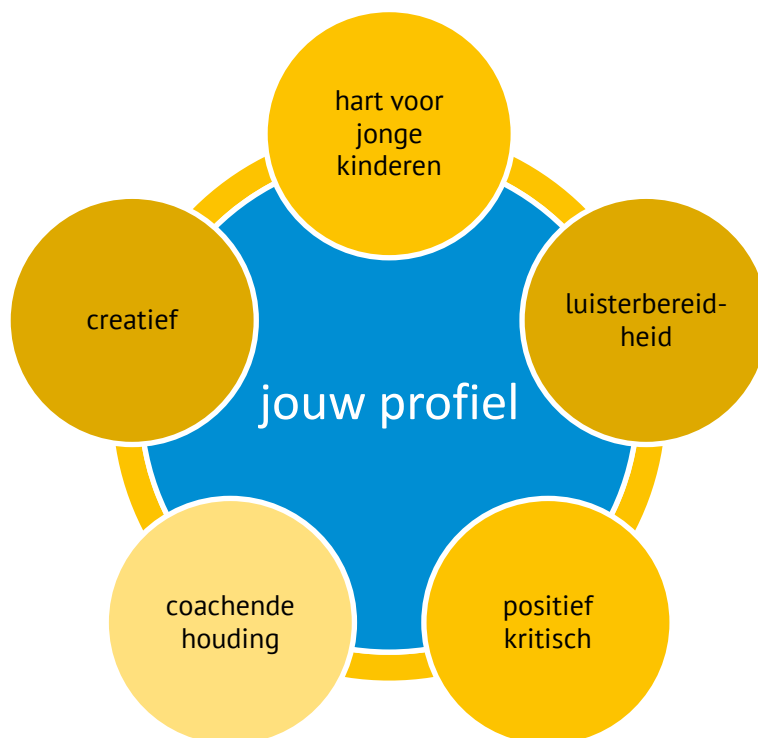
Je wordt tewerkgesteld in één stedelijk kinderdagverblijf, of ondersteunt twee kleinere locaties. Je draagt actief bij aan een **kwalitatieve, warme en toegankelijke kinderopvang** voor elk kind. Je rapporteert aan de teamverantwoordelijke van jouw locatie.

Heb je een hart voor kinderen, ben je gebeten door een constructieve feedbackcultuur en sta je te popelen om jouw pedagogische kennis te delen? Dan kom je terecht in een job met een enorme maatschappelijke **meerwaarde**, binnen een **warm en betrokken team**!

Wie we zoeken

Profiel

Je herkent jezelf in de volgende eigenschappen:



Specifieke aanwervingsvoorwaarden

- bachelor diploma of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- of
- één van de [kwalificatiebewijzen conform de richtlijnen van Kind & Gezin voor kinderbegeleiders ongeacht het aantal plaatsen](#) én slagen voor een capaciteitsproef die onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het gevraagde niveau.

Uiterlijk op het moment van aanstelling moet je:

- in het bezit zijn van een attest van kennis van de Nederlandse taal volgens de richtlijnen van Kind & Gezin
of een diploma van een Nederlandstalige onderwijsinstelling erkend door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
- in het bezit zijn van een geldig attest van levensreddend handelen of bent bereid dit te behalen in het kader van je tewerkstelling. Deze vorming wordt voorzien door het stadsbestuur.

Laatstejaarscholieren of studenten worden toegelaten tot de selectieprocedure als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen van het huidig schooljaar. Ze leveren het bewijs dat ze aan de diplomavereiste voldoen uiterlijk op de datum van hun aanstelling bij de gemeente.

Heb je een buitenlands diploma?

Bezorg ons dan vóór de uiterste inschrijvingsdatum een gelijkwaardigheidsattest of het bewijs dat je dit hebt aangevraagd. Hiervoor kan je terecht bij NARIC: <https://www.naricvlaanderen.be>.

Algemene voorwaarden

Bij je inschrijving voldoe je aan alle voorwaarden gesteld in het rechtspositiebesluit (inclusief de taalwetgeving):

- Je bent tot het wettig verblijf in België en tot de Belgische arbeidsmarkt toegelaten of leerplichtig in België (voor contractuele aanstelling).
- Je bent van onberispelijk gedrag.
- Je geniet de burgerlijke en politieke rechten.
- Je bent lichamelijk geschikt voor de functie (geneeskundig onderzoek – op moment van aanstelling – door de medische dienst verbonden aan het stadsbestuur).
- Je slaagt voor de selectieproeven.

Wat mag je verwachten?

We bieden jou een contract voor onbepaalde duur met een inlooperperiode van 10 maanden, waarna een evaluatie volgt.

Verloning volgens weddeschaal B1-B2-B3 (index maart 2025)

- Bruto aanvangsloon zonder anciënniteit: 3091,48 euro
- Bruto loon met 12 jaar anciënniteit: 3590,22 euro

Voor deze functie telt nuttige relevante ervaring uit de privésector of als zelfstandige voor maximum 12 jaar mee voor de geldelijke anciënniteit. Beroepservaring bij de overheid wordt in aanmerking genomen op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie. Je kan een loonsimulatie opvragen via wedden@sint-niklaas.be.

Extra financiële voordelen

- Vakantiegeld
- Eindejaarstoelage
- Maaltijdcheques ter waarde van 8 euro per geleverde 7u36 prestaties
- Ecocheques met maximum van 160 EUR per jaar bij voltijdse tewerkstelling
- Hospitalisatieverzekering via Belfius
- Aanvullend pensioen voor contractuele medewerkers (2^e pensioenpijler)
- Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer van 0,36 EUR per km of terugbetaling abonnement openbaar vervoer
- Mogelijkheid tot fietslease
- Jaarlijkse cadeaubon van 40 EUR
- Diverse voordelen: zwemkaart, tussenkomst in sportieve activiteiten ...

Niet-financiële voordelen

- 30 dagen verlof bij een volledig jaar voltijdse tewerkstelling
- 14 feestdagen
- Boeiende job in een aangename werksfeer en in eigen regio
- Uitgebreid opleidingsaanbod
- Doorgroeimogelijkheden in de organisatie via objectieve selecties
- Groepsvormende activiteiten, personeelsfeesten en -uitstap, ...

Selectieprogramma

Het selectieprogramma wordt opgemaakt door de jury volgens de bepalingen van de rechtspositieregeling.

Het bestaat uit:

- een preselectie wanneer er twintig of meer geldige kandidaturen zijn voor een vacature, daarbij wordt door middel van een selectietechniek het aantal kandidaten beperkt
- een gestructureerd gedragsgericht interview waarin wordt gepeild naar de motivatie en specifieke interesse voor het werkterrein en waarin wordt nagegaan in hoeverre de vaardigheden en/of de ervaring van de kandidaat beantwoorden aan de vooropgestelde competenties en taken. Tijdens het interview kan er teruggekoppeld worden naar de andere selectieonderdelen.
- daarnaast 1 of meerdere van de volgende selectieonderdelen:
 - praktische proeven en/of schriftelijke proeven
 - gestandaardiseerde / geautomatiseerde selectietools (o.a. assessments, cognitieve vaardigheidstesten, persoonlijkheidsvragenlijsten, profielanalyses...). Deze proeven zijn eliminerend indien afgenomen door een extern bureau of door intern gekwalificeerde selectoren.

Voor elk onderdeel moeten de kandidaten 50 % van de punten behalen. Er worden meerdere competenties uit het competentieprofiel getest en er wordt gepeild naar de attitude van de kandidaten. In totaal moeten de kandidaten gemiddeld 60 % van de punten behalen.

Wervingsreserve

Er wordt een wervingsreserve (voltijds/deeltijds contractueel) aangelegd met een geldigheidsduur van 2 jaar en met een bindende rangschikking van de geslaagde kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

Er is geen voorrangsregeling van kracht: de eerst gerangschikte kandidaat wordt aangesteld.

Hoe solliciteren?

Sta je te popelen om ons team te versterken? Solliciteer dan ten laatste op dinsdag 3 september 2024 via het online formulier: <https://www.jobsolutions.be/register/25285-65>

Vergeet niet je cv, motivatiebrief en een kopie van je diploma op te laden. Zonder deze verplichte documenten kunnen wij je kandidatuur niet aanvaarden.

Voor meer informatie kan je terecht bij team selectie, afdeling personeel via vacatures@sint-niklaas.be of 03 778 31 24.

Functiebeschrijving

TAKEN

Taak 1

Pedagogische ondersteuning bieden binnen de leefgroepen van de stedelijke groepsopvang.

- Vragen beantwoorden en advies verstrekken aan ouders en kinderbegeleiders.
- Fungeren als (pedagogisch) aanspreekpunt voor vragen van ouders en kinderbegeleiders, om hiermee vraaggestuurd aan de slag te kunnen gaan.
- Proactief knelpunten en vormingsbehoeften binnen het team signaleren.
- Samen met ouders, begeleiders, de pedagogisch coach en teamverantwoordelijke zoeken naar creatieve én haalbare oplossingen voor problemen/uitdagingen binnen de werking.
- Kansen en mogelijkheden zien tot uitbreiding van ouderbetrokkenheid in de opvang.
- Kansen en mogelijkheden zien tot uitbreiding van buurtgericht werken in de opvang.

Taak 2

Versterken van de dagelijkse werking van de stedelijke groepsopvang.

- Stimuleren en inzetten van de open feedbackcultuur om samen met de begeleiders tot een constructieve samenwerking te komen.
- Modelleren van eigen pedagogische kennis en vaardigheden.
- Inzetten van pedagogische kennis en vaardigheden om de ontwikkeling van elk kind te stimuleren.
- Meewerken aan de dagelijkse verzorging en opvang van de kinderen, het voorbereiden van activiteiten en het ondersteunen van de activiteiten van het dagelijks leven (ADL).

Taak 3

De pedagogische visie van de groepsopvang vertalen naar de praktijk op de werkvloer.

- Begeleiders ondersteunen en versterken op zo'n manier dat ze zelf moeilijke gesprekken met ouders kunnen voeren en begrip tussen beide partijen bevorderen.
- Begeleiders ondersteunen en versterken op zo'n manier dat ze kunnen groeien in hun competenties, in samenwerking met de pedagogisch coach en vanuit een constructief-kritische houding.
- Kansen en mogelijkheden zien tot uitbreiding van ouderbetrokkenheid in de opvang.
- Samen met de pedagogisch coaches zorgen voor de implementatie van pedagogische projecten in de dagelijkse werking.
- Openstaan voor feedback en het eigen handelen kritisch in vraag kunnen stellen.
- Regelmatig en nauw overleg voeren met de pedagogisch coach en teamverantwoordelijken, en voortdurend op elkaar afgestemd blijven.

Diversen

De aanstellende overheid kan andere taken opleggen afhankelijk van de vereisten van de diensten om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren. De medewerker draagt zo bij tot de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen. Hij of zij levert op deze manier een bijdrage aan een optimale dienstverlening aan interne en externe klanten en aan een vlotte en efficiënte werking van de dienst.

De algemeen directeur kan een provisie ter beschikking stellen aan bepaalde personeelsleden voor het doen van kleine uitgaven. Daarnaast kan de algemeen directeur bepaalde personeelsleden belasten met de inning van geringe dagontvangsten. De verantwoordelijkheden rond deze taken zijn vastgelegd in het kasreglement vastgesteld door de gemeenteraad en OCMW-raad op 21 juni 2019. De aangeduide personeelsleden kunnen de aan hen toevertrouwde bevoegdheden niet weigeren. Dit geeft geen recht op enige bijkomende vergoeding.

FUNCTIEVEREISTEN

KENNIS

- Algemene kennis van de werking van stad en ocmw
- PC-toepassingen (Office, Koning Apenstaart, Blink,...)
- Kennis van de regelgeving rond kinderopvang baby's en peuters
- Inzicht in de ontwikkeling bij jonge kinderen
- Doorgedreven kennis van de visie van Sint-Niklaas stedelijke groepsopvang, het concept 'afgestemd opvoeden' en de manier waarop we de pedagogische kwaliteit binnen onze opvangen bewaken.

KERNCOMPETENTIES

SAMENWERKINGSGERICHT ZIJN (niveau 2)

Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of aan het oplossen van problemen of conflicten, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van eigen belang is.

ACTIEGERICHT ZIJN (niveau 2)

Zich telkens opnieuw aangesproken voelen om met een open geest en uit eigen beweging zaken aan te pakken.

KLANTGERICHT ZIJN (niveau 2)

Zich open en luisterbereid opstellen ten aanzien van interne en externe klanten en inspelen op hun gevoeligheden, behoeften en wensen

FUNCTIEFAMILIECOMPETENTIES

KENNIS DELEN (niveau 2)

Vaktechnische en andere werkgerelateerde kennis delen met anderen.

PROBLEMEN ANALYSEREN (niveau 2)

Een probleem duiden in zijn verbanden en op een systematische wijze op zoek gaan naar bijkomende informatie om het op te kunnen lossen.

PLANNEN EN ORGANISEREN (niveau 2)

Structuur aanbrengen in tijd en ruimte en prioriteiten stellen bij het aanpakken van problemen.

FUNCTIESPECIFIEKE COMPETENTIES

VERANDERINGSGERICHTHEID TONEN (niveau 2)

Zich openstellen voor (organisatie-) verandering en het zich effectief aanpassen aan nieuwe werkwijzen en denkkaders.

OMGAAN MET DIVERSITEIT (niveau 3)

Effectief interageren en communiceren met alle mensen, ongeacht leeftijd, gender, etnisch-culturele afkomst, seksuele geaardheid en genderidentiteit, lichamelijke, psychische en verstandelijke mogelijkheden, socio-economische status en levensbeschouwing.

COACHEN EN ONTWIKKELEN (niveau 3)

Medewerkers begeleiden tot optimale prestaties: groei in hun functie en de verruiming van hun loopbaankansen.

CREATIEF ZIJN (niveau 2)

Originele en vernieuwende oplossingen en voorstellen formuleren.

EXTRA INFO IN VERBAND MET DE WERVINGS- EN BEVORDERINGSRESERVE

Na elke selectie kan er een wervings- en bevorderingsreserve voor de betreffende functie of graad worden aangelegd. De reserve twee jaar geldig, dit is verlengbaar voor maximum één jaar.

De geldigheidsduur van de wervings- en bevorderingsreserve vangt aan op de datum van de vaststelling van de reserve door de aanstellende overheid, in de eerst mogelijke zitting na afsluiten van het proces-verbaal.

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervings- en bevorderingsreserve opgenomen. Bij een vergelijkende selectieprocedure worden de kandidaten in de wervings- en bevorderingsreserve gerangschikt in volgorde van hun resultaat.

De aanstellende overheid kan steeds beslissen tot het organiseren van een nieuwe wervings- en bevorderingsreserve doch er kan niet uit de nieuwe reserve worden gerekruteerd zolang er voor dezelfde functie of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige wervings- en bevorderingsreserve.

Na een vergelijkende selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de wervings- en bevorderingsreserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Een schriftelijk geraadpleegde kandidaat kan een aangeboden betrekking voor een statutaire functie of een contractuele functie van onbepaalde duur, met een regime (vol- of deeltijds) zoals in de oorspronkelijke wervings- en bevorderingsoproep werd omschreven, schriftelijk weigeren zonder zijn plaats in de wervings- en bevorderingsreserve te verliezen, op voorwaarde dat hij zijn kandidatuur naar aanleiding van de weigering binnen de vastgestelde termijn bevestigt. Voor wervings- en bevorderingsprocedures die gelijktijdig werden opgestart kan de kandidaat éénmaal weigeren, voor bevorderingsprocedures is dit twee maal.

Bij een tweede weigering van een aangeboden betrekking voor een statutaire functie of een contractuele functie van onbepaalde duur, wordt de kandidaat automatisch uit de wervings- en bevorderingsreserve geschrapt. Hij wordt daarvan op de hoogte gebracht.

Kandidaten die een negatieve evaluatie krijgen na een tijdelijke tewerkstelling van minstens 6 maanden in een functie waarvoor de wervingsreserve is aangelegd, worden geschrapt uit deze wervingsreserve.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de wervings- en bevorderingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

Ben je niet de mogelijkheid om online te solliciteren, bezorg ons dan onderstaand inschrijvingsformulier ten laatste op **woensdag 3 september 2025**. Geef het tijdens de openingsuren af aan de balie personeel in de stadswinkel (Stadhuys) of stuur het op t.a.v. algemeen directeur, Grote Markt 1 te 9100 Sint-Niklaas.

Ik solliciteer voor de functie van:

KINDERBEGELEIDER PEDAGOGISCH ONDERSTEUNER B1-B2-B3

Voor een voltijdse / deeltijdse aanstelling in contractueel dienstverband.

Er wordt een **wervingsreserve (voltijds/deeltijds contractueel)** aangelegd met een geldigheidsduur van **2 jaar**.

Voeg bij dit inschrijvingsformulier een curriculum vitae + kopie diploma + motivatiebrief.
De inschrijving is pas geldig is van zodra alle gevraagde documenten zijn binnengebracht.

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam.....

Voornaam:.....

Straat :Nr.

Postcode :Woonplaats :

Telefoonnummer/GSM:.....

E-mail:

Rijksregisternummer:

Nationaliteit :

Rijbewijs:.....

Handtekening:

Datum:

Wil je weten hoe de stad omgaat met je persoonsgegevens? Dat lees je op www.sint-niklaas.be/privacy

Door ondertekening van dit document geef je aan kennis te hebben genomen van alle voorwaarden waaraan je voor deze functie moet voldoen. Deze voorwaarden vind je terug in de infobundel van de vacature.

WIJ STAAN OPEN VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

De stad wil ieder talent een kans bieden. Daarvoor voorzien wij "redelijke aanpassingen" aan de selectieprocedures voor personen met een handicap, leerstoornis of ziekte.

Vul onderstaan formulier zo volledig mogelijk in en bezorg het ons samen met je kandidatuur en attest van erkenning. De attesten die in aanmerking komen vind je op de volgende pagina.

De redelijkheid van de aanpassingen wordt aan enkele criteria afgetoetst en is een beslissing van het bestuur.

Heb je nog vragen? Contacteer team selectie via vacatures@sint-niklaas.be.

GEEF EEN KORTE BESCHRIJVING VAN JE SITUATIE

WELKE AANPASSING IS NODIG TIJDENS DE SELECTIEPROCEDURE?

KAN JE DIT STAVEN MET EEN OFFICIEEL ATTEST?

☐ JA

☐ NEE

GELDIGE ATTESTEN

- Inschrijving bij het "Agence pour une Vie de Qualité, AVIQ"(anciennement l' AWIPH).
- Inschrijving bij het "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", voorheen het "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap".
- 2/B Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uitgereikt door VDAB.
- Inschrijving bij de "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées".
- Inschrijving bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung".
- Bewijs dat je een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.
- Bewijs dat je in het bezit bent van een attest afgeleverd door de "Algemene Directie personen met een handicap" van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het "Fonds voor Arbeidsongevallen" in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% afgeleverd door het "Fonds voor Beroepsziekten" in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door een bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Je was het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht en je kan het bewijs voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing.
- Je bent in het bezit van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door jouw verzekeringsinstelling of door het RIZIV.
- Jouw hoogste getuigschrift of diploma heb je behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.
- Andere (bv. specialist voor leerstoornissen)