

# Manager mobiliteitsplanning

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| <b>Leidinggevende</b> | Algemeen directeur |
| <b>Niveau/Rang</b>    | Av                 |
| <b>Type functie</b>   | Leidinggevend      |
| <b>Weddeschaal</b>    | A1 – A3            |

---

## Functiebeschrijving

---

### Doel van de functie

Onze stad is voortdurend in beweging, letterlijk en figuurlijk. Van het creëren van veilige schoolomgevingen over de heraanleg van straten en pleinen tot de uitbreiding van ons tragewegennetwerk: mobiliteit vind je in heel wat aspecten van het leven in onze stad. Jouw nieuwe ideeën, kennis en talent kunnen we dus goed gebruiken. Wil jij samen met jouw team werken aan het Oudenaarde van morgen?

Als manager mobiliteitsplanning werk je aan een aangenaam, veilig en leefbaar Oudenaarde voor iedereen die in onze stad woont, werkt of ons bezoekt. Je neemt de regierol op in het mobiliteitsplan van de stad en stuurt een team aan.

Met het mobiliteitsteam werk je proces- en projectmatig aan de mobiliteitsuitdagingen in Oudenaarde en bedenk je creatieve oplossingen om in de mobiliteitsbehoefte van onze inwoners en andere doelgroepen te voorzien. Zo kunnen kwetsbare weggebruikers dankzij jou en jouw team veilig navigeren door onze stad. Ons stadscentrum en dorpskernen worden maximaal ontlast door het stroomlijnen van onze verkeersstromen.

De laatste maatschappelijke ontwikkelingen en tendensen op het vlak van mobiliteit volg je op de voet op en je past deze proactief en creatief toe in onze stad. Je bouwt mee aan een duurzame stad door het creëren van alternatieve manieren voor onze inwoners, bezoekers en medewerkers om zich te verplaatsen doorheen de stad. Zo bedenk je bijvoorbeeld hubs waar deelwagens gehuurd kunnen worden of zet je in op publieke laadpunten voor elektrische wagens.

Je staat in voor inhoudelijke kwaliteitszorg en vormt een gefundeerde visie over mobiliteit in Oudenaarde. Je adviseert het bestuur over de knelpunten en oplossingen in de stad. Bij de herinrichting van straten en pleinen verleen je advies. Je maakt verkeerssignalisatie en proefopstellingen op en samen met jouw team help je inwoners bij het beantwoorden van hun vragen en meldingen.

---

## **Resultaatsgebieden**

### **Resultaatsgebieden naar de klant toe**

Je zorgt voor de uitvoering en de afhandeling van adviezen die betrekking hebben op mobiliteit en je speelt een cruciale rol in de eindverantwoordelijkheid van de adviezen.

Dit betreft onder andere volgende activiteiten:

- Analyse van vragen die zich aandienen en die meestal via directe collega's of nabije diensten bij de expert terechtkomen.
- Je beslist over het te geven advies van uit een mobiliteit perspectief; al dan niet afgetoetst bij partners die je kan consulteren.
- De manager mobiliteitsplanning bepaalt het eindadvies, dat nadien worden verder gebracht naar bestuur voor keuring en/of implementatie.

Je slaagt er in om op een heldere manier te communiceren met interne en externe partners. Je hebt een duidelijk beeld van de stakeholders die je nodig hebt om je taak goed uit te voeren. Je neemt initiatief, bewaakt duidelijke communicatielijnen en geeft en ontvangt feedback waar nodig.

### **Resultaatsgebieden op vlak van organisatieprocessen en interne controle**

- Leidinggeven, coachen en opvolgen van medewerkers.
- De interne organisatie structureren: verantwoordelijkheid voor de interne werking van de dienst/bestuur (organisatie, planning van het werk, verdeling taken, personeelsbeoordeling, ...), overleg plegen met en rapporteren aan de algemeen directeur.
- Zorg dragen voor een optimale communicatie- en informatiedoorstroming binnen het lokaal bestuur.
- Aansturen van de voorbereiding, de opmaak en rapportering van de meerjarenplanning evenals de beheersing van de beleidsinformatie.
- Verantwoordelijkheid nemen voor de administratieve en inhoudelijke coördinatie van de dossiers binnen de het lokaal bestuur/de dienst.
- Delegeren van administratieve procedures en het opvolgen van de wetgeving.
- Verantwoordelijkheid nemen voor het structureren van het intern overleg binnen het de dienst.
- Evalueren van de dienstverlening aan de hand van de kwaliteit van de gepresteerde dienstverlening aan de verschillende doelgroepen.
- Toezicht houden op de uitvoering van de beleidsbeslissingen.

### **Resultaatsgebieden vanuit het financiële perspectief**

---

- Kosten-efficiënt omgaan met de middelen.
- Verantwoordelijkheid voor een goed beheer van de budgetten die betrekking hebben op het beleidsdomein van de dienst.
- Verantwoordelijkheid voor de resultaten van de dienst.
- Realiseren van een efficiënt kosten- en tijdsbeheer.

### Resultaatsgebieden op vlak van innovatie

- Openstaan voor vernieuwing en deze toepassen in het werkveld.
- Verantwoordelijkheid nemen voor het beleidsvoorbereidend werk dat betrekking heeft op het beleidsdomein van de dienst, initiatief nemen en actief participeren met betrekking tot de beleidsvoorbereiding en dit in overleg met de algemeen directeur en het schepencollege.
- Verantwoordelijkheid nemen voor de beleidsrapportering en beleidsadvisering aan de beleidsorganen over alle aspecten binnen het eigen domein.
- Informeren van het bestuur en collega's over activiteiten en ontwikkelingen die betrekking hebben op hun beleidsdomein.

### Competenties

| Kerncompetenties                            | Omschrijving  |
|---|---|
| Klantgerichtheid                            | Interne en externe klanten benaderen vanuit een houding die erop gericht is hen optimaal te ondersteunen in het oplossen van hun problemen en tegemoet te komen aan hun wensen en noden. Hierbij wordt rekening gehouden met de belangen van de eigen organisatie. Klanten worden benaderd als een volwaardige partner. Men staat open voor klachten en feedback. |
| Betrokken zijn en zin voor kwaliteit hebben | Zich samen met anderen borg stellen voor het behalen van de doelstellingen van de organisatie. Zich hiervoor persoonlijk aansprakelijk voelen. Eindverantwoordelijkheid opnemen ten opzichte van de stakeholders van de organisatie. Organisatiebelangen laten primeren op persoonlijke belangen.   |
| Leidinggeven                                | Op een resultaatgerichte manier richting geven aan medewerkers; doelen formuleren en middelen faciliteren; voortgang bewaken en   |

|  |   |
|--|---|
|  | medewerkers op de juiste manier corrigeren. |
|--|---|

| <b>NIVEAUCOMPETENTIES</b>         | <b>OMSCHRIJVING COMPETENTIES</b>  |
|-----------------------------------|---|
| Teams vormen en richting geven    | De richting waarin de organisatie verder moet groeien duidelijk communiceren en de teamleden gericht sturen.  |
| Competenties managen              | Competenties van anderen goed kunnen inschatten, hen stimuleren deze verder te ontwikkelen en hen toelaten te experimenteren met ander gedrag.  |
| Netwerken opbouwen en onderhouden | De juiste partners kunnen identificeren en er in slagen om met hen strategische allianties op te zetten. Dit geldt zowel binnen als buiten de organisatie.                                |
| Impact genereren                  | Op basis van autoriteit (bevoegdheid, maar ook deskundigheid) een blijvende invloed hebben op organisatieniveau.  |
| Beleidsparameters bepalen         | Begrijpen van variabelen die een invloed hebben op het succes van de organisatie, deze parameters in de markt en bij concurrenten/collega's volgen om zo steeds een stap voor te blijven. |
| Zin voor ondernemen               | Resultaten bereiken op organisatieniveau door op strategisch niveau te plannen en processen en structuren te vormen.  |
| Organisatiesensitiviteit          | Bewust zijn van de gevolgen en invloed van eigen activiteiten en beslissingen op andere onderdelen en mensen van de organisatie.  |
| Scorend vermogen                  | De inzet en de wil tonen om vooropgestelde doelstellingen te halen en resultaten te boeken.   |

### **Verruimende bepaling**

Het is de bedoeling om via de functiebeschrijving een beeld te vormen van de functie en de belangrijkste taken aan te halen

Deze opsomming heeft dus geenszins de intentie om volledig te zijn. De functie kan dus ook taken omvatten opgedragen door de algemeen directeur en die niet in deze lijst zijn opgesomd waaronder ook het verrichten van ondersteunende taken aan collega's van andere diensten.

---