|  |
| --- |
| Functiedetails |
| |  | | --- | | Functietitel : 8398 - Sr Manager District Transport Operations | | Carrièrepad : Management | | Subcarrièrepad : M02 Tactical | | Klasse: 4 | | Functie van uw N+1: General Manager Transport Operations | |

|  |
| --- |
| Job Architecture |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Doel van de functie | | |  | | --- | | Leiden van activiteiten van een zeer groot aantal grote teams, bepalen van de doelstellingen op tactisch niveau voor elk van de teams, vormgeven aan de organisatie en processen, teneinde bij te dragen tot de missies en strategische en tactische doelstellingen van de organisatie binnen het beheerde domein of de beheerde domeinen.  Leiden en organiseren van de regionale uitvoering van het beheer van het besturingspersoneel en bundelpersoneel, inclusief het opleidingsbeheer en de planning, teneinde een veilige en kwaliteitsvolle uitvoering van de treindienst te waarborgen. | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Innovatie | | |  | | --- | | Aanbrengen van nieuwe ideeën die niet uit bestaande processen voortkomen en ontdekken van originele structuren, perspectieven of combinaties om oplossingen voor te stellen. Verbeteren van bestaande procedures en voorstellen voor nieuwe ontwikkelingen, methodologieën en procedures.  Aanbrengen van nieuwe ideeën en voorstellen die de veiligheid, kwaliteit en efficiëntie van de treinbesturings- en bundeloperaties verhogen. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Resultaatsgebieden | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Leading | | * Leiden van activiteiten, een heel groot team of meerdere grote teams binnen het eigen verantwoordelijkheidsdomein en opvolgen van de vooruitgang (dashboards, prestatie-indicatoren, enz.) teneinde te verzekeren dat de doelstellingen bereikt worden. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Leiden en coördineren van de activiteiten treinbesturing en bundeloperaties binnen het district.* | | * *Nemen van beslissingen in geval van ernstig verstoorde exploitatie, ook buiten de normale kantooruren.* | | * *Voorzitten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk binnen het district.* | | * *Structureren van de werkingsmiddelen binnen het eigen district teneinde een optimale toewijzing van de werkingsmiddelen te verkrijgen.* | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Strategy | | * Vertalen van de strategische doelstellingen van de eigen entiteit in richtlijnen op korte en middellange termijn, rekening houdend met zowel het globale plaatje als met het eigen verantwoordelijkheidsdomein teneinde strategische en tactische plannen voor de organisatie te ontwikkelen. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Omzetten van strategische ondernemingsdoelstellingen in regionale doelstellingen of actieplannen.* | | * *Identificeren van risico's bij de regionale implementatie van de strategische actieplannen, en proactief handelen.* | | * *Implementeren van de beleidslijnen van de directie binnen de eigen regio.* | |  | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** External Context Anticipation | | * Opvolgen van de evoluties in de omgeving, detecteren van risico’s en opportuniteiten met strategische impact, en hieraan aanpassen van de (technische, financiële en menselijke) middelen teneinde de te nemen maatregelen proactief te beoordelen, waarbij de evenredigheid van de middelen, de risicobeoordeling en de urgentie van de interventie tegen elkaar worden afgewogen. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Proactieve en reactieve analyses uitvoeren op het niveau van district en bundels om risico's en/of maatregelen te identificeren die de kwaliteit van de operaties beïnvloeden.* | | * *Opvolgen van evoluties m.b.t. de organisatie en activiteiten van de regionale stakeholders ten einde te kunnen anticiperen op risico’s en opportuniteiten* | |  | |  | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Change Management | | * Zich positioneren als ambassadeur van de verandering, bevorderen van verandering, gidsen en begeleiden van de medewerkers die met verandering zullen omgaan teneinde ernaar te streven dat de organisatie de gewenste veranderingen aanneemt. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Voorbereiden, promoten en implementeren van strategische veranderingsprojecten in de regionale organisatie.* | | * *Actief bijdragen aan de facilitering en voorbereiding van IT projecten die mogelijk een change in de lokale organisatie inhouden* | |  | |  | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Project | | * Actief deelnemen aan de verwezenlijking van projecten van grote omvang en eventueel (al dan niet gedeeld) leadership opnemen teneinde ervoor te zorgen dat de keuzes die in het project gemaakt worden de expertise en de specifieke kenmerken met betrekking tot het activiteitengebied integreren. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Analyseren van de besturings-, bundel-, en planningsactiviteiten teneinde de actieplannen en verbeteringsinitiatieven te formuleren en zo de kwaliteit (veiligheid, stiptheid, comfort) van de dienstverlening te verbeteren.* | | * *Actief bijdragen aan bepalen van scope , inhoud en planning van IT projecten die de lokale werking en organisatie impacteren* | |  | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Decision Making | | * Nemen van tactische beslissingen over kwesties met betrekking tot het eigen activiteitendomein, beoordelen van de impact van de wijzigingen of van eventuele obstakels teneinde de tactische en operationele standpunten af te stemmen op de strategie. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Optimaliseren van de regionale planning en uitvoering van de treinbesturing en bundelbeheer, met een strikt beheer van de financiële en menselijke middelen.* | | * *Beoordelen van diverse veiligheids-, kwaliteits- en efficiëntie indicatoren van de regio, en vertalen naar lokale actieplannen als afwijkingen dienen gecorrigeerd te worden.* | | * *Aansturen van de personeelsbewegingen binnen het district en naar/van andere diensten .* | | * *Vertegenwoordigen van regionale belangen in transversale (IT )projecten* | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Coordination | | * Voornamelijk op tactisch niveau, tot stand brengen en vergemakkelijken van de band tussen de verschillende activiteitendomeinen en betrokken partijen binnen het eigen competentiedomein en met andere partijen van de organisatie teneinde synergieën of complementariteiten vast te stellen en een coherente aanpak van de verwezenlijking van de doelstellingen van de organisatie mogelijk te maken. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Instaan voor een permanente communicatie en samenwerking met de diverse stakeholders, teneinde de belangen en de noden van de operationele activiteiten optimaal te vertegenwoordigen.* | | * *Bevorderen van contacten met sociale partners en stakeholders, kaderend binnen de vigerende wetgeving teneinde het welzijn en de veiligheid van het personeel, alsook de exploitatieveiligheid te waarborgen.* | |  | |  | | | |  | | --- | | 1. **Titel :** Coaching | | * Leiden van een zeer groot team of meerdere grote teams binnen het eigen verantwoordelijkheidsdomein en opvolgen van de vooruitgang (dashboards, prestatie-indicatoren, enz.) teneinde hen te helpen om hun kennis, beroepspraktijk en gedragingen te ontwikkelen en hen te stimuleren om te blijven evolueren. | | ***Specifieke verwachtingen:*** | | * *Coachen en ontwikkelen van directe medewerkers teneinde hun competenties, vaardigheden en knowhow optimaal te benutten en aligneren met de centraal- directie beleid/objectieven* | | * *Ondersteunen van de directe medewerkers in de ontwikkeling van hun teams en medewerkers.* | |  | |  | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Positionering | | |  |  | | --- | --- | | Hiërarchisch leidinggeven | Functioneel leidinggeven | | 51 tot 200 - Hoger Secundair Onderwijs | Geen - Niet van toepassing | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Budgettaire verantwoordelijkheid of directe en indirecte impact | | |  | | --- | | Bent u verantwoordelijk voor een bepaald budget/cijfer? : Ja | | Budget: Is verantwoordelijk voor het budget van één groot of meerdere teams ca. 500k€ OPEX Impact: Heeft een grote impact op de entiteit, op middellange - lange termijn (impact op belangrijke prioriteiten, bv. veiligheid) | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Interne/externe contacten | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Contact** | **Aard overleg** | **Intern - Extern - Beide** | | Infrabel, HR Rail en Syndicale partners op regionaal niveau | Informeren en overleggen | Hoofdzakelijk externe contacten bij NMBS (>50%) | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | Entiteiten binnen de eigen directie Transport Operations | Samenwerken en overleggen | Hoofdzakelijk interne contacten bij NMBS (>50%) | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | Lokaal management van de verschillende NMBS-directies B-PT, B-TC, B-ST, paritaire overlegorganen.... | Informeren en overleggen | Hoofdzakelijk interne contacten bij NMBS (>50%) | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Technische expertise | | |  | | --- | | Opleidingsniveau : Master of gelijkwaardig door ervaring | | Specialisatie : bij voorkeur technisch ; beheer en/of people gericht kan ook mits de nodige expertise/vaardigheden (zie hieronder)  **VEREISTE VAARDIGHEDEN :**   * Degelijke kennis van het beroep van treinbestuurder en de organisatie van de tractie of bewezen vaardigheid om zich dit snel eigen te maken * Degelijke kennis van de HR Reglementering in het bijzonder de arbeidsstelsels van treinpersoneel en werknemers in onregelmatige cyclus of bewezen vaardigheid om zich dit snel eigen te maken * IT en/of functionele vaardigheden die toelaten vlot de bureauticatoepassingen (MS Office) te gebruiken, maar ook om de plannings- en rapporteringstools vlot te beheersen * People management * Change en project management | | Vereiste ervaring :   * Minstens 5 jaar ervaring in het aansturen van (grote) operationele teams * Gedurende minstens 1 jaar actief zijn geweest in het operationele domein van tractie en/of treindienst of bewezen vaardigheid om snel in nieuwe complexe materies in te werken op een autonome manier | |  | | |