

Raamwerk Leidinggevende Sport & Bewegen

Indelingscriteria	Leidinggevende Sport & Bewegen A	Leidinggevende Sport & Bewegen B
<i>Functiebeeld</i>	De Leidinggevende Sport & Bewegen A geeft hiërarchisch leiding aan een team	De Leidinggevende Sport & Bewegen B geeft hiërarchisch leiding aan organisatieonderdeel (meerdere teams/regio)
<i>Beleids- en planvorming</i>	Verantwoordelijk voor beleids- en korte termijn planvorming voor het eigen werkveld	Verantwoordelijk voor beleids- en middellange termijn planvorming voor het eigen werkveld
<i>Positionering van de functie</i>	De Leidinggevende Sport & Bewegen A kent een operationeel/tactisch karakter, waarbij de leidinggevende de vertaling maakt van tactisch naar operationeel beleid. Naast de vertaling en ontwikkeling van beleid is de leidinggevende verantwoordelijk voor de realisatie van het operationele beleid.	De Leidinggevende Sport & Bewegen A kent een tactisch/strategisch karakter, waarbij de leidinggevende de vertaling maakt van strategisch naar tactisch beleid. Naast de vertaling en ontwikkeling van beleid is de leidinggevende verantwoordelijk voor de realisatie van het tactische beleid.
<i>Afbreukrisico</i>	Bij een normale uitoefening van de functie is er sprake van een beperkt afbreukrisico (materiële & immateriële schade)	Bij een normale uitoefening van de functie is er sprake van een gemiddeld afbreukrisico (materiële & immateriële schade)
<i>Aard van de contacten</i>	Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten (ketenpartners en financiers) en zet het netwerk actief in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren.	Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten (ketenpartners en financiers), zet het netwerk actief in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren en vertegenwoordigt de organisatie in in- en externe contacten.

Vaardigheden & Competenties

Indelingscriteria	Leidinggevende Buurtsportcoach A	Leidinggevende Buurtsportcoach B
<p><i>Generieke vaardigheden & competenties (voor alle niveaus)</i></p>	<p>1. Integraal managen <u>Ontwikkelingsstap II</u> Plant vooraf de manier waarop hij/zij de beschikbare hulpmiddelen (mensen, geld e.d.) wil inzetten en voert dit vervolgens doelgericht en doelmatig uit.</p>	<p>1. Integraal managen <u>Ontwikkelingsstap III</u> Maakt keuzes bij het verkrijgen en inzetten van mensen, geld en technische hulpmiddelen om daarmee optimale resultaten te behalen.</p>
	<p>2. Coachend leidinggeven <u>Ontwikkelingsstap III</u> Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.</p>	<p>2. Coachend leidinggeven <u>Ontwikkelingsstap III</u> Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.</p>
<p><i>Specifieke vaardigheden & competenties</i></p>	<p>3. Analyseren <u>Ontwikkelingsstap III</u> Herleidt complexe verbanden tussen deelvraagstukken c.q. - problemen en integreert deze tot een geheel. Achterhaalt onderliggende oorzaken en herkent vooraf moeilijkheden c.q. hindernissen bij oplossingen.</p>	<p>3. Analyseren <u>Ontwikkelingsstap III</u> Herleidt complexe verbanden tussen deelvraagstukken c.q. - problemen en integreert deze tot een geheel. Achterhaalt onderliggende oorzaken en herkent vooraf moeilijkheden c.q. hindernissen bij oplossingen.</p>
	<p>4. Ondernemerschap <u>Ontwikkelingsstap III</u> Neemt actie bij veranderende wensen. Streeft ernaar doelstellingen te bereiken waarmee zowel op persoonlijk als organisatorisch vlak voordeel kan worden behaald.</p>	<p>4. Ondernemerschap <u>Ontwikkelingsstap III</u> Neemt actie bij veranderende wensen. Streeft ernaar doelstellingen te bereiken waarmee zowel op persoonlijk als organisatorisch vlak voordeel kan worden behaald.</p>