

LEIDINGGEVENDE SPORT & BEWEGEN B	
<p>Context De leidinggevende sport en bewegen B komt bij diverse organisatie en op verschillende plekken in een organisatie voor. Daarbij is de leidinggevende sport en bewegen B verantwoordelijk voor het hiërarchisch aansturen van meerdere teams of een regio (organisatieonderdeel) en het ontwikkelen van (tactische) beleids- en middellangetermijnplanvorming voor het eigen aandachtsgebied. Vanuit het eigen verantwoordelijkheidsgebied is er o.b.v. inzicht in performance, (maatschappelijke) ontwikkelingen en trends input geleverd voor de ontwikkeling van strategisch beleid van de organisatie. De beleids- en planvorming op strategisch niveau ligt buiten de scope van de leidinggevende sport en bewegen B. De functionaris geeft sturing aan een organisatieonderdeel en daarmee samenhangende processen en draagt de verantwoordelijkheid voor de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten, met als doel maximale efficiency en effectiviteit. De functionaris bouwt en onderhoudt een relevant netwerk en stimuleert nieuwe samenwerkingsverbanden om het netwerk te verbeteren. De functionaris fungeert als vertegenwoordiger van de organisatie tijdens in- en externe bijeenkomsten.</p>	
<p>Doel Het organisatieonderdeel waaraan leiding wordt gegeven in staat stellen om (beleids-)plannen en doelstellingen te realiseren en professionele groei van medewerkers te bevorderen.</p>	
<p>Rapportagestructuur Direct leidinggevende: directie (afhankelijk van positionering) Geeft leiding aan: meerdere teams van buurtsportcoaches/beweegcoaches/combinatiefunctionarissen onderwijs</p>	
Resultaat/bijdrage	Resultaatindicatoren
<p>1. Beleidsontwikkeling en planvorming Vanuit inzicht in (maatschappelijke) ontwikkelingen, huidige performance, trends en behoeften en aansluitend op de strategie, centrale kaders, locatie specifieke omstandigheden en doelstellingen is er onderbouwd input geleverd aan en geparticipeerd in het proces van (beleids-)ontwikkeling voor het aandachtsgebied van het eigen organisatieonderdeel. Het vastgestelde strategische beleid is vertaald naar facet-/deelbeleid, middellangetermijnplanvorming met bijbehorende doelstellingen op regioniveau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in (maatschappelijke) ontwikkelingen, performance en trends; - kwaliteit van onderbouwde input/participatie; - draagvlak en acceptatie input en/of bijdragen; - aansluitend op kaders, doelstellingen en specifieke omstandigheden.
<p>2. Realisatie output team De verschillende processen binnen het organisatieonderdeel zijn effectief aan- en bijgestuurd, zodanig dat de beoogde planning, doelstellingen en resultaten volgens afspraak en in- en extern geldende normen zijn gerealiseerd. Dreigende issues t.a.v. de realisatie zijn tijdig onderkend en passende maatregelen zijn genomen voor het oplossen van deze issues, e.e.a. in samenwerking met leidinggevendenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - realisatie conform plannen; - effectieve bijsturing bij (dreigende) issues; - effectiviteit interne samenwerking; - tijdige escalatie naar leidinggevendenden.
<p>3. Beschikbaarheid randvoorwaarden Het eigen organisatieonderdeel beschikt over de benodigde randvoorwaarden (processen, procedures, middelen, systemen, bezettend etc.) voor het effectief en efficiënt uitvoeren van de werkzaamheden c.q. realiseren van de verwachte bijdragen aan de teamverantwoordelijkheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - beschikbaarheid randvoorwaarden; - effectief beheer randvoorwaarden; - tijdige ontwikkeling, aanpassing en aanwending.
<p>4. Personeelsmanagement Het organisatieonderdeel beschikt over een bezetting met de juiste kwaliteit en kwantiteit, ook voor de lange termijn, waarmee de toegevoegde waarde van het organisatieonderdeel is gerealiseerd. De resultaatbijdragen, ontwikkeling, betrokkenheid en motivatie van teamleden zijn effectief aangestuurd in lijn met de organisatiedoelstellingen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conform HR-beleid; - bezetting aansluitend op plannen; - effectieve samenstelling organisatieonderdeel; - feitelijke inzet/ontwikkeling kwaliteiten t.o.v. afspraken; - medewerkersplezier en effectieve inzet talenten.

FUNCTIE-OMSCHRIJVING**Functiegroep 11 cao Sport**

<p>5. Netwerken en vertegenwoordiging Het netwerk van in- en externe contacten is beheerd, waarbij lokale verbindingen zijn gestimuleerd en uitgebouwd d.m.v. nieuwe samenwerkingsverbanden binnen en buiten het eigen werkveld. Financieringsmogelijkheden zijn besproken met samenwerkingspartners en in samenwerking met leidinggevende zijn afspraken gemaakt/contracten opgesteld. Er is geparticipeerd in multidisciplinaire samenwerkingsverbanden, waarbij de organisatie is vertegenwoordigd en is geacteerd als boegbeeld.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - versterking in- en externe betrokkenen; - aantal nieuwe samenwerkingsverbanden; - kwaliteit breedte en diepte relaties; - aantal afspraken financieringsmogelijkheden; - tevredenheid samenwerkingspartners; - kwaliteit in- en externe vertegenwoordiging.
<p>6. Rapportage en verantwoording De resultaten van het organisatieonderdeel zijn gerapporteerd en verantwoord aan de betreffende leidinggevend, waarbij inzicht is gegeven in de resultaten en de (oorzaak van) ontwikkelingen, bijzonderheden en afwijkingen t.a.v. plannen, doelstellingen etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tijdigheid, volledigheid en beschikbaarheid rapportages; - inzicht in resultaten en (oorzaak van) afwijkingen; - input als basis voor (bij)sturing.
<p>Bezwarende werkomstandigheden Niet van toepassing.</p>	

<p>Kennis & ervaring</p>
<ul style="list-style-type: none"> - is in staat om draagvlak te creëren; - heeft ervaring met het verbinden op intersectoraal niveau; - is op de hoogte van de relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen; - heeft ervaring met het opstellen van beleidsplannen; - heeft ervaring met opbouwen en onderhouden van een netwerk (intersectoraal); - heeft ervaring met het geven van leiding aan meerdere teams/regio; - is in staat om op verschillende niveaus te schakelen (strategisch, tactisch, operationeel).

Competenties zijn richtinggevend opgenomen als handvat om te sturen op gedrag maar maken geen onderdeel uit/ hebben geen invloed op het functieniveau.

<p>Kerncompetenties</p>	
<p>Integraal managen (ontwikkelingsstap III)</p>	<p>Maakt keuzes bij het verkrijgen en inzetten van mensen, geld en technische hulpmiddelen om daarmee optimale resultaten te behalen.</p>
<p>Coachend leidinggeven (ontwikkelingsstap III)</p>	<p>Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.</p>
<p>Analyseren (ontwikkelingsstap IV)</p>	<p>Kan kernvragen c.q. -problemen als geheel analyseren en de invloed hiervan op de organisatie en werksituatie beschrijven. Kan nieuwe situatie op een heldere en duidelijke manier inzichtelijk maken.</p>
<p>Ondernemerschap (ontwikkelingsstap III)</p>	<p>Neemt actie bij veranderende wensen. Streeft ernaar doelstellingen te bereiken waarmee zowel op persoonlijk als organisatorisch vlak voordeel kan worden behaald.</p>

F249077/kb/ek/050624