

NIVEAU-ONDERSCHEIDENDE KENMERKEN (NOK)

KENMERK	-	LEIDINGGEVENDE SPORT EN BEWEGEN A	LEIDINGGEVENDE SPORT EN BEWEGEN B	+
Focus	Coach sport en bewegen	De leidinggevende Sport & Bewegen A kent een operationeel/tactisch karakter, waarbij de leidinggevende de vertaling maakt van gegeven beleid naar kortetermijnplanvorming en procedures, werkwijzen en processen. Daarnaast is de leidinggevende verantwoordelijk voor de realisatie van teamdoelstellingen.	De leidinggevende Sport & Bewegen B kent een tactisch/strategisch karakter, waarbij de leidinggevende de vertaling maakt van strategie naar facet-/deelbeleid . Daarnaast is de leidinggevende verantwoordelijk voor de realisatie van het middellangetermijnplan en teamdoelstellingen	Geen functie beschikbaar
Leidinggeven		De Leidinggevende Sport & Bewegen A geeft hiërarchisch leiding aan een team .	De leidinggevende Sport & Bewegen B geeft hiërarchisch leiding aan organisatieonderdeel (meerdere teams/regio) .	
Aard- & omvang contactenveld		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.	Idem A + multidisciplinaire samenwerkingsverbanden, waarbij de organisatie is vertegenwoordigd en is geacteerd als boegbeeld.	

NIVEAU-ONDERSCHIEDENDE KENMERKEN (NOK)

	LEIDINGGEVENDE SPORT EN BEWEGEN A	LEIDINGGEVENDE SPORT EN BEWEGEN B
Kennis & ervaring	<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). 	<p>Aanvullend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - heeft ervaring met het geven van leiding aan meerdere teams/regio; - is in staat om op verschillende niveaus te schakelen (strategisch, tactisch, operationeel).
	<i>Competenties zijn richtinggevend opgenomen als handvat om te sturen op gedrag maar maken geen onderdeel uit/ hebben geen invloed op het functieniveau.</i>	
Kerncompetenties	<p>Integraal managen (ontwikkelingsstap II) 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>Integraal managen (ontwikkelingsstap III) 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) Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.</p>	<p>Idem A</p>
	<p>Analyseren (ontwikkelingsstap III) 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>Analyseren (ontwikkelingsstap IV) 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) Neemt actie bij veranderende wensen. Streeft ernaar doelstellingen te bereiken waarmee zowel op persoonlijk als organisatorisch vlak voordeel kan worden behaald.</p>	<p>Idem A</p>

F249078/kb/ek/060324