

NIVEAU-ONDERSCHEIDENDE KENMERKEN (NOK)

KENMERK	-	SPORTPARKMANAGER A	SPORTPARKMANAGER B	+
Omvang & voorzieningen sportpark	Geen functie beschikbaar	Bestaand sportpark (sporthal, velden) en de daarbij behorende faciliteiten (eenvoudige Horecavoorziening).	Bestaand sportpark en daarbij behorende complexe voorzieningen (zwembad, ijsbaan etc.).	Geen functie beschikbaar
Geldstromen		M.n. subsidies en contributie.	Idem A + ontwikkeling van nieuwe verdienmodellen.	
Focus		Optimaliseren van het sportpark in het hier en nu.	Sportpark en focus gericht op de toekomstige (beleids)ontwikkelingen en planvorming, wensen/behoefte inclusief de omgeving van het sportpark.	
Aard- & omvang contactenveld		Het contactenveld is overzichtelijk en een gegeven waarbij de belangen verschillend maar niet strijdig zijn.	Het contactenveld is complex en dynamisch waarbij sprake is van een grote diversiteit aan stakeholders (onderwijs, zorg, welzijn, bedrijfsleven, overheid) met verschillende en soms strijdige belangen.	
Optimalisatie & innovatie		Het sportpark en de daarbinnen voorkomende verenigingen is een gegeven. Focus is gericht op beheren en borgen van het bestaande met aandacht voor intensivering van de onderlinge samenwerkingen en vitalisering en duurzaamheid. Ook in relatie tot logisch gelieerde (nieuwe) partijen.	Er is sprake van een groei-/ontwikkelambitie t.a.v. het sportpark en/of noodzaak wat vraagt om het verkennen en ontwikkelen van nieuwe voorzieningen, creatieve en nieuwe samenwerkingsverbanden.	

NIVEAU-ONDSCHIEDENDE KENMERKEN (NOK)

	SPORTPARKMANAGER A	SPORTPARKMANAGER B
Kennis & ervaring	<ul style="list-style-type: none"> - is in staat om mensen te motiveren en enthousiasmeren; - heeft kennis van en ervaring met de doelgroep(en); - heeft ervaring met het plannen en organiseren van projecten en activiteiten; - heeft ervaring met het beheren en exploiteren van bestaande sportparken; - heeft ervaring met het verbinden van verschillende samenwerkingspartners/betrokkenen. 	<p>Idem A +</p> <ul style="list-style-type: none"> - heeft ervaring met het opstellen van beleidsplannen; - heeft ervaring met het plannen en coördineren van projecten en activiteiten binnen een complex werkveld; - heeft ervaring met het beheren, exploiteren en optimaliseren van bestaande sportparken; - is in staat om draagvlak te creëren; - heeft ervaring met het verbinden op intersectoraal niveau; - is op de hoogte van de relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen.
	<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>Ondernemerschap (ontwikkelingsstap I) Bewaakt de voortgang in het eigen werkveld. Voelt zich verantwoordelijk voor en toont commitment om persoonlijke en organisatiedoelstellingen te verenigen.</p>	<p>Ondernemerschap (ontwikkelingsstap II) Signaleert (commerciële) kansen en speelt hierop in door de juiste mensen te informeren en in te schakelen.</p>
	<p>Klantgericht/omgevingsgericht handelen (ontwikkelingsstap III) Geeft advies over de best passende oplossingen voor hun specifieke problemen of vragen en verplaatst zich hierbij in de denkwereld van de klant/omgeving.</p>	<p>Klantgericht/omgevingsgericht handelen (ontwikkelingsstap IV) Houdt systematisch contact met klanten/de omgeving om te kunnen voorzien wat hun mogelijke behoeften in de toekomst zijn.</p>
	<p>Samenwerken (ontwikkelingsstap II) Levert in teamverband of andere samenwerkingsvormen een actieve en stimulerende bijdrage.</p>	<p>Samenwerken (ontwikkelingsstap III) Stuurt (samen met de anderen) aan op het bereiken van gezamenlijke doelen door de samenwerking en de effectiviteit te stimuleren.</p>
	<p>Plannen en organiseren (ontwikkelingsstap II) Stelt een duidelijke planning op en weegt af of activiteiten passen bij de doelstelling van het werk en bewaakt de voortgang.</p>	<p>Plannen en organiseren (ontwikkelingsstap III) Zet plannen op met mijlpalen en meetmomenten en wijzigt deze waar nodig. Controleert eigen activiteiten en die van anderen, zodat doelen worden bereikt en controleert of plannen worden gehaald.</p>
	<p>Resultaten realiseren (ontwikkelingsstap II) Bepaalt zelf mee welke resultaten hij/zij dient te behalen, maakt zich verantwoordelijk voor het gezamenlijk resultaat van het team of de afdeling en attendeert over de grenzen van het eigen team/afdeling heen.</p>	<p>Innoveren (ontwikkelingsstap II) Bekijkt situaties vanuit verschillende invalshoeken. Draagt actief ideeën aan ten behoeve van het verbeteren van huidige werkmethoden, diensten en/of producten.</p>

F249080/kb/ek/050624