

NIVEAU-ONDERSCHEIDENDE KENMERKEN (NOK)

KENMERK	-	VERENIGINGSMANAGER A	VERENIGINGSMANAGER B	+
Rol	Geen functie beschikbaar	Kleine tot middelgrote vereniging.	Middelgrote tot grote vereniging.	Geen functie beschikbaar
Focus		Recreatief met een beperkt aantal doelgroepen (jeugd, senioren).	Idem A + grote diversiteit aan doelgroepen én regionaal/landelijk competitief.	
Voorzieningen vereniging		Bepaalde faciliteiten (kleedkamers etc.) dan wel uitbestede maar uitgebreide voorzieningen.	Uitgebreide faciliteiten in eigen beheer.	
Aard- & omvang contactenveld		Het contactenveld is overzichtelijk en gegeven, waarbij de belangen verschillend maar niet strijdig zijn.	Het contactenveld is complex en dynamisch, waarbij sprake is van een grote diversiteit aan stakeholders (gemeenten, leveranciers, overheid, zorg etc.) met verschillende en soms strijdige belangen.	
Optimalisatie & innovatie		Gericht op beheren en optimaliseren van het bestaande.	Gericht op vernieuwing in termen van positionering, investering, omvang etc.	

NIVEAU-ONDSCHIEDENDE KENMERKEN (NOK)

	VERENIGINGSMANAGER A	VERENIGINGSMANAGER B
Kennis & ervaring	<ul style="list-style-type: none"> - heeft inzicht in de relatie tussen de vereniging, stakeholders en gemeente; - heeft inzicht in de financiële stromen binnen sportverenigingen; - heeft ervaring met het plannen en organiseren van activiteiten en indien nodig projecten; - heeft ervaring met het verbinden van verschillende samenwerkingspartners/betrokkenen; - is op de hoogte van de relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen. 	Idem A + <ul style="list-style-type: none"> - is in staat om het bestuurlijk kader te overtuigen en draagvlak te creëren; - heeft inzicht in in- en externe factoren t.b.v. vitalisering verenigingen; - heeft ervaring met het plannen en coördineren van projecten en activiteiten binnen een complex werkveld.
<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	Ondernemerschap (ontwikkelingsstap I) Bewaakt de voortgang in het eigen werkveld. Voelt zich verantwoordelijk voor en toont commitment om persoonlijke en organisatiedoelstellingen te verenigen.	Ondernemerschap (ontwikkelingsstap II) Signaleert (commerciële) kansen en speelt hierop in door de juiste mensen te informeren en in te schakelen.
	Klantgericht/omgevingsgericht handelen (ontwikkelingsstap II) Neemt initiatieven om de dienstverlening in het algemeen te verbeteren.	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 vereniging.
	Samenwerken (ontwikkelingsstap II) Levert in teamverband of andere samenwerkingsvormen een actieve en stimulerende bijdrage.	Samenwerken (ontwikkelingsstap III) Stuurt (samen met de anderen) aan op het bereiken van gezamenlijke doelen door de samenwerking en de effectiviteit te stimuleren.
	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.	Plannen en organiseren (ontwikkelingsstap III) Zet planningen op met mijlpalen en meetmomenten en wijzigt deze waar nodig. Controleert eigen activiteiten en die van anderen, zodat doelen worden bereikt en controleert of planningen worden gehaald.
	Analyseren (ontwikkelingsstap II) Herkent kernvraagstukken c.q. hoofdproblemen en de invloed hiervan op de situatie, maakt daarbij onderscheid tussen oorzaak en gevolg en stelt prioriteiten in de te nemen acties.	Initiatief nemen (ontwikkelingsstap III) Stimuleert anderen om zelfstandig actie te ondernemen om nieuwe kansen te benutten, is daarin ook zelf proactief.

F249082/kb/ek/050624