

Doel & Context

De Leidinggevende Sport en Bewegen B geeft hiërarchisch leiding aan een organisatieonderdeel (meerdere teams/regio) en is verantwoordelijk voor beleids- en middellange termijn planvorming voor het eigen werkveld. Onder hiërarchisch leidinggeven wordt verstaan dat de Leidinggevende Sport & Bewegen B verantwoordelijk is voor de algemene gang van zaken en het personeelsbeleid binnen het organisatieonderdeel (o.a. aanname, beoordeling en ontslag van personeel).

De functie 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. Verder is de Leidinggevende Sport & Bewegen B gericht op het opbouwen en onderhouden van een relevant netwerk. Bij strategisch beleid kan worden gedacht aan (beleids-)plannen en doelstellingen op organisatieniveau en onder tactisch beleid vallen (beleids-)plannen en doelstellingen op regioniveau.

Bovengenoemde werkzaamheden worden door de Leidinggevende Sport & Bewegen B verricht met als doel om de medewerkers waaraan leiding wordt gegeven in staat te stellen om (beleids-)plannen en doelstellingen te realiseren en professionele groei van medewerkers te bevorderen.

Resultaatgebieden**1. Organisatieonderdeel (meerdere teams/regio) aansturen**

- Schept randvoorwaarden voor het geven van sturing op resultaten en op individuele ontwikkeling in lijn met de organisatiedoelen;
- Draagt bij de samenstelling van het team zorg voor medewerkers die complementair zijn aan elkaar om de gestelde doelstellingen/ opdracht te realiseren;
- Wisselt van stijl en gedrag om bewustwording bij anderen te realiseren in het kader van verdere professionele ontwikkeling;
- Creëert een cultuur binnen het organisatieonderdeel waarin conflicten en knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en op constructieve wijze worden opgelost;
- Creëert de benodigde randvoorwaarden voor een gunstig leerklimaat binnen het organisatieonderdeel;
- Zorgt voor de operationele uitvoering van het personeelsbeleid.

Resultaat: Organisatieonderdeel aangestuurd, zodanig dat medewerkers gemotiveerd, geïnspireerd en gecoacht zijn en hun resultaten, actiepunten en (persoonlijke) doelstellingen hebben gerealiseerd.

2. Tactisch beleid ontwikkelen

- Signaleert (maatschappelijke) ontwikkelingen, trends en behoeften, welke van invloed zijn op het organisatieonderdeel;
- Levert input voor de ontwikkeling van het strategisch beleid en vertaalt het vastgestelde strategisch beleid naar tactische (beleids-)plannen en doelstellingen op regioniveau;
- Adviseert de leidinggevende omtrent het te voeren beleid ten aanzien van het eigen werkveld en over verbeteringen ten aanzien van de kwaliteit van de dienstverlening.

Resultaat: Tactisch beleid is ontwikkeld, zodanig dat er een juiste vertaling is gemaakt van het strategisch beleid naar tactische (beleids-)plannen en doelstellingen op regioniveau.

3. Tactisch beleid implementeren en realiseren

- Voert de (beleids-)plannen uit; draagt zorg voor de kwaliteit en de voortgang van activiteiten, bewaakt de uitvoering van de processen;
- Bewaakt het toegekende budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/ of overschotten;
- Rapporteert periodiek over de realisatie van de resultaatafspraken en budget;
- Evalueert de resultaten van het organisatieonderdeel, (gewijzigd) beleid en instrumentarium, signaleert en werkt verbeteringsmogelijkheden uit;

Resultaat: Tactisch beleid geïmplementeerd en gerealiseerd, zodanig dat de geformuleerde doelstellingen zijn behaald.

4. Netwerk opbouwen en onderhouden

- Richt zich op het opbouwen en onderhouden van een relevant netwerk, onderzoekt mogelijkheden voor nieuwe samenwerkingsverbanden en brengt deze tot stand;
- Bespreekt met samenwerkingspartners ook de financieringsmogelijkheden en maakt hierover afspraken;
- Leidt of neemt deel aan in- en externe overleggen/ bijeenkomsten en zet het netwerk actief in om de doelstellingen van het organisatieonderdeel te realiseren;
- Fungeert tijdens in- en externe overleggen/ bijeenkomsten als vertegenwoordiger van de organisatie;
Resultaat: Netwerk is opgebouwd en onderhouden, zodanig dat relevante samenwerkingsverbanden zijn afgesloten en in- en externe betrokkenen elkaar kunnen versterken.

Kennis en vaardigheden

- Je hebt een voor de functie relevante opleiding gevolgd;
- Je hebt ervaring met het geven van leiding aan meerdere teams/ regio;
- Je bent op de hoogte van de relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen;
- Je hebt ervaring met het opstellen van beleidsplannen;
- Je beschikt over adviesvaardigheden en bent in staat om draagvlak te creëren;
- Je hebt ervaring met het verbinden van verschillende samenwerkingspartners/ betrokkenen en het opbouwen en onderhouden van een netwerk.

Generieke competenties	Specifieke competenties
1. Integraal managen Ontwikkelingsstap III Maakt keuzes bij het verkrijgen en inzetten van mensen, geld en technische hulpmiddelen om daarmee optimale resultaten te behalen.	3. 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.
2. Coachend leidinggeven Ontwikkelingsstap III Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.	4. Ondernemerschap Ontwikkelingsstap III Neemt actie bij veranderende wensen. Streeft ernaar doelstellingen te bereiken waarmee zowel op persoonlijk als organisatorisch vlak voordeel kan worden behaald.