

LEIDINGGEVENDE SPORT & BEWEGEN A	
<p>Context De leidinggevende sport & bewegen A komt bij diverse organisaties en op verschillende plekken in een organisatie voor. Daarbij is de leidinggevende sport en bewegen A verantwoordelijk voor het hiërarchisch aansturen van een team en het vertalen van het gegeven beleid naar kortetermijnplanvorming en procedures, werkwijzen en processen 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 tactisch beleid van de organisatie. De beleids- en planvorming op tactisch niveau ligt buiten de scope van de leidinggevende sport en bewegen A. De functionaris geeft sturing aan een team 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.</p>	
<p>Doel Het team waaraan leiding wordt gegeven in staat stellen om plannen en doelstellingen te realiseren en professionele groei van medewerkers te bevorderen.</p>	
<p>Rapportagestructuur Direct leidinggevende: directie (afhankelijk van positionering) Geeft leiding aan: een team van buurtsportcoaches/bewegcoaches/combinatiefunctionarissen onderwijs</p>	
Resultaat/bijdrage	Resultaatindicatoren
<p>1. Planvorming Vanuit inzicht in (maatschappelijke) ontwikkelingen, huidige performance, trends en behoeften en aansluitend op de strategie, centrale kaders, locatiespecifieke omstandigheden en doelstellingen is er onderbouwd input geleverd aan en geparticipeerd in het proces van planvorming voor het aandachtsgebied van het eigen team. Het vastgestelde tactisch beleid is vertaald naar kortetermijnplanvorming en procedures, werkwijzen en processen voor het eigen aandachtsgebied met bijbehorende doelstellingen op teamniveau.</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 team zijn effectief aan- en bijgestuurd, zodanig dat de beoogde planning, teamdoelstellingen 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 leidinggevend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - realisatie conform plannen; - effectieve bijsturing bij (dreigende) issues; - effectiviteit interne samenwerking; - tijdige escalatie naar leidinggevend.
<p>3. Beschikbaarheid randvoorwaarden Het eigen team 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. Leidinggeven Het team beschikt over een bezetting met de juiste kwaliteit en kwantiteit, ook voor de lange termijn, waarmee de toegevoegde waarde van het team 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 team; - feitelijke inzet/ontwikkeling kwaliteiten t.o.v. afspraken; - medewerkersplezier en effectieve inzet talenten.

FUNCTIE-OMSCHRIJVING**Functiegroep 10 cao Sport**

<p>5. Netwerken 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.</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.
<p>6. Rapportage en verantwoording De resultaten van het team zijn gerapporteerd en verantwoord aan de betreffende leidinggevendenden, 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).

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 II)</p>	<p>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>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 III)</p>	<p>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>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>

F249125/sl/ek/280824