|  |
| --- |
| **C.04 COMMERCIEEL MANAGER II** |
| **Kennis en betekenisvolle ervaring**- WO werk en denkniveau;- kennis van de dienstverlening/producten van de eigen organisatie;- inzicht in voor sponsoren/commerciële partners van belang zijnde aspecten binnen de eigen organisatie en het vermogen dit te vertalen naar aantrekkelijke proposities;- ervaring met en bewezen succes in acquisitie;- kennis van en ervaring met de organisatie van evenementen/bijeenkomsten;- ervaring met leidinggeven;- enige jaren relevante werkervaring in een soortgelijke functie. |
| **Competenties/gedragsvoorbeelden** |
| **Ondernemerschap (ontwikkelingsstap IV)**Neemt beslissingen en weloverwogen ondernemingsrisico’s, kiest doelstellingen of vergroot de invloed van de ter beschikking staande middelen zo, dat de prestatienorm van de organisatie wordt verhoogd. a. neemt direct actie op de verschuivingen van behoefte van (interne) klanten en/of andere wijzigingen; b. neemt gecalculeerde ondernemingsrisico’s. Is daarbij gericht op het sluiten van en deal met beperking van risico’s; c. beoordeelt ondernemingsrisico’s op verhoudingen tussen kosten en rendement, balans tussen kwantiteit en kwaliteit en rendement op korte en lange termijn.  |
| **Resultaten realiseren (ontwikkelingsstap IV)**Vertaalt organisatie/beleidsdoelstellingen op succesvolle wijze naar concrete acties, zowel binnen als buiten de eigen organisatie. a. stemt de resultaten van organisatieonderdelen op elkaar af en zorgt ervoor dat deze bijdragen aan de realisatie van strategische doelen; b. stuurt ook bij tegenslag op resultaten; c. geeft duidelijke terugkoppeling over resultaten van de organisatie en heeft altijd overzicht over wat er binnen en buiten de organisatie gebeurt en bewaakt de samenhang met de werkomgeving; d. stimuleert velen bij de organisatie tot gedrag dat bijdraagt aan continue resultaatverbetering en beïnvloedt de externe condities voor de realisatie van de strategie. |
| **Sociale vaardigheden (ontwikkelingsstap IV)**Maakt gespannen situaties en conflicten (tussen individuen en groepen) snel beheersbaar en treedt zelfbewust en oplossingsgericht op. a. creëert coalities en allianties om de loop van de gebeurtenissen te beïnvloeden; b. stelt zich breed op de hoogte van de probleemsituatie en bepaalt vooraf welke houding het meest passend is; c. verkent welke onderdelen van het probleem niet ter zake doen of snel opgelost kunnen worden; d. maakt, in overleg met de ander, een plan van aanpak en biedt ondersteuning. |
| **Onderhandelen (ontwikkelingsstap IV)**Laat zien in situaties, waarbij de belangen en standpunten zeer sterk uiteenlopen, gunstige resultaten voor de organisatie te behalen. a. heeft oog voor de continuïteit van de relatie met de ander; b. deelt het onderhandelingsproces op in stappen waarop overeenstemming bereikt kan worden; c. maakt gebruik van onderhandelingstactieken (bemiddelaar, wisselgeld, publiciteit, juridische actie etc.).  |
| **Coachend leidinggeven (ontwikkelingsstap III)**Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten. a. stimuleert medewerkers tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden; b. stelt op grond van kwaliteiten individuele doelen voor medewerkers; c. zorgt ervoor dat ontwikkelingsplannen een uitdaging vormen en continue professionele groei als resultaat hebben.  |

*Dit document (functie-eisen en competentieprofiel) heeft geen invloed op het functieniveau*