

Context

De functie is gepositioneerd binnen een sportbond die zich inzet voor (plm. 120) aangesloten verenigingen en (top)sporters (plm. 35.000) op het gebied van accommodatie, opleiding, promotie van de sport en sportontwikkeling (breedtesport). Daarnaast behartigt ze de belangen van de topsport ten behoeve van uitzendingen naar EK's, WK's en Olympische spelen. Binnen de bond zijn, naast een bestuur, ongeveer 15 medewerkers op het bondsbureau actief, aangevuld met veel vrijwilligers in commissies en werkgroepen. De bondscoach II is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het sporttechnisch beleid en de aansturing van het technisch begeleidingsteam. Primair is de bondscoach II verantwoordelijk voor het behalen van de vooraf geformuleerde sportieve doelstellingen (top-3 prestatie bij EK, WK en/of Olympische Spelen).

Doel

Opstellen en realiseren van het (sporttechnisch) meerjarenplan van de topsportorganisatie door de ontwikkeling van topsporters en coaching van topsportevenementen, teneinde een optimaal resultaat te behalen op internationaal niveau.

Rapportagestructuur

Direct leidinggevende: technisch directeur

Geeft leiding aan: technisch begeleidingsteam (ongeveer zes personen, assistent) en functioneel aan de topsporters en scouts

Resultaat/bijdrage**Resultaatindicatoren****1. Planvorming topsport**

Als adviseur van het managementteam is geparticipeerd in de planvorming van de organisatie, primair vanuit de belangen van topsport. Voor topsport is op aangeven van de technisch directeur een sporttechnisch (meerjaren)beleids- en trainingsplan uitgewerkt met een onderbouwing van de benodigde investeringen, formatie, begroting, doelstellingen.

- input basis menings-/besluitvorming;
- topsportplan aansluitend op doelstelling, strategie;
- acceptatie plan intern.

2. Sporttechnische ontwikkeling topsporters

De topsporters en talenten zijn optimaal begeleid en getraind in alle facetten (mentale, technische, tactische, fysieke en groepsdynamische ontwikkeling) conform het trainingsplan om te komen tot een optimale selectie.

- effectieve samenwerking;
- realistisch en ambitieus trainingsplan;
- analyse individuele en teamprestatie;
- effectieve trainingsschema's.

3. Coaching topsportevenementen

De in het topsportplan geformuleerde doelstellingen ten aanzien van te behalen resultaten (plaatsing, medailles) zijn gerealiseerd door analyse tegenstanders, wedstrijdplan, opstelling en coaching tijdens de wedstrijd(en).

- juiste scouting en selectie talenten;
- effectieve toegepaste tactiek;
- effectieve communicatie (spelers, technisch kader en pers).

4. Leidinggeven

Topsport beschikt over een bezetting van het sporttechnisch kader met de juiste kwaliteit en kwantiteit, ook op langere termijn. De resultaatbijdragen, ontwikkeling, betrokkenheid en motivatie van medewerkers zijn effectief aangestuurd.

- beschikbaarheid kwantitatief en kwalitatief goede bezetting;
- feitelijke bijdragen, ontwikkeling medewerkers t.o.v. afspraken;
- beleving/betrokkenheid (individuele) medewerkers.

5. Verslaglegging en rapportage

De resultaten zijn gerapporteerd en verantwoord, waarbij inzicht is gegeven in de oorzaak van afwijkingen t.a.v. plannen, normen en begroting.

- inzicht in resultaten en oorzaak van afwijkingen;
- basis bijsturing bedrijfsvoering.

Bezwarende werkomstandigheden

- Geen bijzondere

KENMERK	-	BONDSCOACH I	BONDSCOACH II	BONDSCOACH III	+
Context	Geen referentiefunctie beschikbaar	- Sportbond met plm. 120 verenigingen en plm. 35.000 leden.	- Gelijk aan I.	- Sportbond met plm. 500 verenigingen en plm. 150.000 leden.	Geen referentiefunctie beschikbaar
Focus		- Focus van de functie ligt op sporttechnische ontwikkeling (mentaal, technisch, tactisch, fysiek, groepsdynamiek) talenten en topsporters en voorbereiding/coaching van topsportevenementen. - 'Developing reputation': ambitie ligt op het verder ontwikkelen en op de kaart zetten van de sport, sporter/team waarbij (nog) geen top-3 prestaties in het vooruitzicht liggen bij grote toernooien.	- Gelijk aan I + ontwikkeling sporttechnisch beleid topsport. - 'Leaving a legacy': (realistische) inzet/focus is top-3-prestatie bij EK, WK en/of Olympische Spelen.	- Gelijk aan II + rol formele rol van technisch directeur - Gelijk aan II.	
Leidinggeven		- Topsporters en scouts (functioneel).	- Gelijk aan I, en aansturing van het technisch begeleidingsteam (ongeveer zes personen, assistent).	- Gelijk aan II, met dien verstande dat sprake is van aansturing van een grotere technische staf (10 tot 15 personen).	
Functiegroep		11	12	13	

T.04 BONDS COACH II

Kennis en betekenisvolle ervaring

- WO werk en denkniveau;
- kennis van trends en ontwikkelingen in de (top-)sport en methoden en technieken van talentontwikkeling;
- enige jaren relevante werkervaring in een soortgelijke functie.

Competenties/gedragsvoorbeelden

Resultaten realiseren (ontwikkelingsstap IV)

Vertaalt organisatie/beleidsdoelstellingen op succesvolle wijze naar concrete acties, zowel binnen als buiten de eigen organisatie.

- stemt de resultaten van organisatieonderdelen op elkaar af en zorgt ervoor dat deze bijdragen aan de realisatie van strategische doelen;
- stuurt ook bij tegenslag op resultaten;
- 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;
- stimuleert velen bij de organisatie tot gedrag dat bijdraagt aan continue resultaatverbetering en beïnvloedt de externe condities voor de realisatie van de strategie.

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.

- herkent patronen in oorzaken en gevolgen van deelvraagstukken c.q. -problemen;
- kan deelvraagstukken c.q. -problemen in algemene termen beschrijven en met elkaar in verband brengen;
- zet technieken en instrumenten in om zaken te analyseren;
- denkt na over alternatieve uitkomsten en richt zich proactief op onzekerheden.

Plannen en organiseren (ontwikkelingsstap IV)

Vertaalt beleid naar concrete werkzaamheden en doelen en stelt organisatorische prioriteiten en tijdslijnen vast.

- stelt anderen in staat om meer controle te krijgen op de projectvoortgang en de resultaten;
- stelt prioriteiten in de doelstellingen en werkzaamheden en behoudt, ook voor anderen, het overzicht;
- coördineert veel werkzaamheden die inhoudelijk van elkaar verschillen en die een lange doorlooptijd of gevolgen op lange termijn hebben;
- werkt beleidsvoornemens uit tot uitvoeringsplannen.

Persoonlijk optreden (ontwikkelingsstap IV)

Inspireert en faciliteert anderen ook buiten de directe werkomgeving tot het goed presenteren van de organisatie of het onderdeel, mede door het vertonen van voorbeeldgedrag.

- draagt uit dat hij/zij het van belang vindt dat medewerkers de organisatie 'naar buiten toe' op een goede, drachtige manier presenteren;
- beïnvloedt door zijn/haar krachtige, zelfstandige manier van optreden denkbeelden van anderen binnen de organisatie;
- presenteert zijn/haar ideeën op een wijze die bij anderen in de organisatie vertrouwen wekt en professioneel overkomt.

Coachend leidinggeven (ontwikkelingsstap III)

Ondersteunt individuele medewerkers bij hun ontwikkeling door het creëren van leermogelijkheden en het bieden van uitdagingen die hierbij aansluiten.

- stimuleert medewerkers tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden;
- stelt op grond van kwaliteiten individuele doelen voor medewerkers;
- 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