

Context

De functie is gepositioneerd binnen een sportbond die zich inzet voor (plm. 500) aangesloten verenigingen en (top)sporters (plm. 150.000) 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. Er zijn in totaal ongeveer 75 medewerkers werkzaam bij de bond. Daarnaast zijn veel vrijwilligers actief in commissies en werkgroepen.

In de organisatie worden drie 'managementlagen' onderscheiden. De aansturing is georganiseerd vanuit het bestuur met ondersteuning van de directie (strategisch niveau), het management (tactisch) en de teamleiding (operationeel/functioneel). De teamleider II is gericht op het coördineren en aansturen van de operationele processen (b.v. facilitair, ondersteunend) en realiseren van de operationele resultaten met inzet en betrokkenheid van medewerkers.

Doel

Realiseren van de beoogde operationele doelstellingen met een effectieve en efficiënte inzet van middelen, mensen en materialen.

Rapportagestructuur

Direct leidinggevende: (tactisch) manager

Geeft leiding aan: ± 5 (functioneel)

Resultaat/bijdrage**Resultaatindicatoren****1. Input planvorming**

Vanuit inzicht in ontwikkelingen en prestaties van het eigen team is input geleverd aan de planvorming voor de afdeling.

- input basis voor menings-/besluitvorming;
- acceptatie, draagvlak voor teamplan.

2. Operationeel resultaat

De operationele processen binnen het eigen team zijn effectief aan- en bijgestuurd, zodanig dat de beoogde resultaten voor productiviteit, dienstverlening, kwaliteit, budget daadwerkelijk zijn gerealiseerd.

- realisatie operationele KPI's eigen proces;
- effectieve bijsturing bij (dreigende) afwijking.

3. Operationele randvoorwaarden

De operationele randvoorwaarden (processen, procedures, middelen, systemen, instructies, bezetting e.d.) voor een ongestoorde voortgang en effectieve uitvoering van het operationeel proces zijn beschikbaar, ook voor specifiek toegewezen aandachtsgebieden.

- minimalisatie aard/omvang procesverstoringen door optimalisatie operationele randvoorwaarden.

4. Verbetering & optimalisatie

Vanuit inzicht in ontwikkelingen en structurele verstoringen is inhoudelijk en organisatorisch bijgedragen aan de uitwerking en implementatie van verbeteringen in het operationeel proces, ook voor specifiek toegewezen aandachtsgebieden.

- input basis voor menings-/besluitvorming;
- inhoudelijke bijdragen aan uitwerking aansluitend op vraag-/probleemstelling;
- effectieve implementatie in operationeel proces.

5. Rapportage & verantwoording

De operationele resultaten van het team zijn intern gerapporteerd en verantwoord, waarbij inzicht is gegeven in de oorzaak van afwijkingen t.a.v. KPI's, normen en budget.

- beschikbaarheid rapportages;
- inzicht in resultaten en oorzaak van afwijkingen.

Bezwarende werkomstandigheden

- Geen bijzondere

KENMERK	-	TEAMLEIDER I	TEAMLEIDER II	TEAMLEIDER III	+
Context	Geen referentiefunctie beschikbaar	- Sportbond met plm. 500 verenigingen en plm. 150.000 leden, plm. 75 medewerkers, waarbij de aansturing is georganiseerd vanuit het bestuur met ondersteuning van de directie (strategisch niveau), het management (tactisch) en de teamleiding (operationeel/functioneel).	- Gelijk aan I.	- Gelijk aan I	Zie referentiefunctie en NOK manager
Complexiteit aandachtsgebied/proces		- Proces gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> . eenduidig aandachtsgebied/proces met afgebakende activiteiten; . reguliere, stabiele processen; . effect van verstoringen is vrij direct merkbaar en ook oplosbaar met bekende oplossingen. 	- Proces gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> . eenduidig (homogene) aandachtsgebied/proces; . door samenhang met aanpalende deelprocessen c.q. impact op primaire dienstverlening (ook in interactie met externen) is sprake van dynamiek met kans op verstoringen; . kans op verstoring vergt snelle (re)actie in verband met impact op andere deelprocessen c.q. (externe) dienstverlening . oplossingen zijn veelal bekend, gestandaardiseerd. 	- Proces gekenmerkt door: <ul style="list-style-type: none"> . diverse (heterogene) aandachtsgebieden; . nadrukkelijke samenhang met andere deelprocessen binnen de organisatie c.q. effect op directe dienstverlening aan externen; . kans op verstoringen is groot en vraagt constant inspelen op veranderende omstandigheden, situaties; . oplossingskeuze vergt interpretatie van de omstandigheden en afweging van de specifieke situatie. 	
Vrijheidsgraden		- Volgend aan gegeven plannen, doelstellingen en beleid waarbij randvoorwaarden (mensen, middelen, materialen) grotendeels gegeven zijn.	- Levert input voor plannen waarbij aandacht is voor de impact op randvoorwaarden.	- Levert input t.a.v. plannen en beleid met onderbouwing van de impact op randvoorwaarden.	
Functiegroep		7	8	9	

M.01 TEAMLEIDER II

Kennis en betekenisvolle ervaring

- MBO/HBO werk- en denkniveau;
- kennis van het operationele proces en inzicht in factoren van invloed op effectiviteit van het operationeel proces;
- ervaring met operationeel leidinggeven.
- enige jaren relevante werkervaring in een soortgelijke functie.

Competenties/gedragsvoorbeelden

Resultaten realiseren (ontwikkelingsstap II)

Bepaalt zelf mee welke resultaten hij/zij dient te behalen, maakt zich verantwoordelijk voor het gezamenlijk resultaat van het team of de afdeling en attendeert over de grenzen van het eigen team/afdeling heen.

- levert resultaten en optimaliseert het werkproces;
- blijft zelfstandig doorwerken bij tegenslag en gewijzigde omstandigheden;
- formuleert zelf mede duidelijke afspraken over welke resultaten hij/zij moet behalen;
- zoekt actief naar nieuwe mogelijkheden om resultaten te behalen.

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.

- bepaalt hoeveel tijd en middelen beschikbaar moeten worden gesteld;
- maakt een planning van de eigen werkzaamheden;
- stelt vast of de benodigde bijdrage van anderen kan worden geleverd;
- behoudt het overzicht van de verschillende activiteiten in de planning;
- anticipeert effectief op en beoordeelt de invloed van obstakels en veranderende omstandigheden. Plant stappen om ze op te lossen.

Samenwerken (ontwikkelingsstap III)

Stuurt (samen met de anderen) aan op het bereiken van gezamenlijke doelen door de samenwerking en de effectiviteit te stimuleren.

- geeft persoonlijke feedback door opbouwende kritiek te geven op de bijdrage van anderen;
- maakt hinderpalen en struikelblokken in de samenwerking bespreekbaar;
- betrekt anderen actief bij het gesprek;
- ziet toe op een correcte procesgang en besluitvorming.

Persoonlijk optreden (ontwikkelingsstap II)

Draagt eigen ideeën en meningen uit, boeit anderen door aanstekelijk enthousiasme en het doel van acceptabele, onafhankelijke uitspraken.

- sprekt bij het uitdragen van ideeën met overtuigingskracht, invloed en enthousiasme en houdt hiermee de aandacht vast van de ander;
- heeft inzicht in zijn/haar bevoegdheden, neemt gemakkelijk actie en neemt onafhankelijke beslissingen;
- bespreekt meerdere aspecten van een onderwerp in een levendig gepresenteerde samenhang.

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