

**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.

De commerciële afdeling is verantwoordelijk voor de het genereren van middelen door sponsoring en commerciële samenwerkingen met partners. De commercieel manager II zorgt voor de ontwikkeling van commerciële plannen en sponsorbeleid, aansluitend op de organisatiestrategie en -doelstellingen en trends en ontwikkelingen in de branche/op het vakgebied. Vervolgens is hij verantwoordelijk voor het realiseren van plannen en doelstellingen, i.c. het werven van nieuwe en behouden/uitbouwen van bestaande sponsor(contract)en en relaties met commerciële partners. Daarbij richt hij zich met name op de grote (key) sponsors/partners; de kleine en middelgrote sponsoren worden geworven en beheerd door de commercieel medewerker(s). Functiehouders voert onderhandelingen over contracten, zorgt voor uitvoering/naleving door de organisatie en fungeert als aanspreekpunt voor sponsors/partners. Maakt deel uit van het MT.

**Doel**

Ontwikkelen van plannen en realiseren van doelstellingen ten aanzien van het genereren van middelen door sponsoring en commerciële samenwerkingen.

**Rapportagestructuur**

Direct leidinggevende: algemeen directeur

Geeft leiding aan: meerdere medewerkers van verschillende subdisciplines. (marketing, sponsoring etc.)

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

Aansluitend op de organisatiestrategie en -doelstellingen en gesignaleerde trends en ontwikkelingen op het eigen vakgebied en binnen de sportwereld zijn commerciële plannen opgesteld gericht op het genereren van middelen door sponsoring en commerciële samenwerkingen met partners.

- aansluitend op organisatiestrategie, -doelstellingen, trends en ontwikkelingen;
- onderbouwing, haalbaarheid van doelstellingen;
- mate waarin doelen concreet en uitdagend zijn;
- acceptatie/overname plannen.

**2. Beschikbaarheid en toepassing sponsorbeleid**

De bond beschikt over een actueel sponsorbeleid waarin proposities richting en richtlijnen en uitgangspunten voor contracten met (potentiële) sponsoren en commerciële partners zijn uitgewerkt.

- aansluitend op commerciële plannen, doelstellingen;
- beschikbaarheid sponsorbeleid;
- consistentie toepassing.

**3. Beschikbaarheid randvoorwaarden**

De afdeling beschikt over de randvoorwaarden (processen, procedures, middelen, systemen, bezetting e.d.) voor het realiseren van de bijdragen vanuit de afdelingsverantwoordelijkheid.

- aard/omvang procesverstoringen, ineffectiviteit, in efficiency e.d. door ontbreken randvoorwaarden;
- tijdige bijsturing c.q. escalatie bij (dreigende) issues.

**4. Gerealiseerde sponsoring/commerciële samenwerkingen**

De bond beschikt over de gewenste (financiële middelen voortkomend uit) sponsoren en commerciële samenwerkingen waarbij sponsorafspraken aansluiten op het vastgestelde sponsorbeleid en daarmee haalbaar/realiseerbaar zijn voor de organisatie.

- ontwikkeling bestand van sponsoren/commerciële partners;
- (ontwikkeling) inkomsten uit sponsoring/samenwerkingen;
- 'saleskosten' in % van gerealiseerde inkomsten;
- scoringspercentage.

<p><b>5. Organisatie sponsorevenementen en -bijeenkomsten</b> Er is invulling en uitvoering gegeven aan specifieke evenementen en bijeenkomsten voor sponsors en commerciële partners waarbij commerciële kansen en mogelijkheden optimaal zijn benut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aansluitend op doelstellingen, behoeften;</li> <li>- mate van vernieuwing;</li> <li>- realisatie conform plan;</li> <li>- aantal en opkomst bezoekers/sponsors/partners;</li> <li>- reacties bezoekers.</li> </ul>
<p><b>6. Relatiebeheer</b> Contacten met sponsors en samenwerkingspartners zijn adequaat onderhouden en tactische afstemming en samenwerking t.b.v. de realisatie van sponsorafspraken zijn effectief ingevuld, waardoor relaties met sponsors/partners zijn bestendig en waar mogelijk uitgebouwd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inzicht in stand van zaken relaties;</li> <li>- effectiviteit communicatie, samenwerking;</li> <li>- draagvlak/acceptatie bij relaties voor standpunten, plannen, voorstellen.</li> </ul>
<p><b>7. Personeelsbeheer</b> De resultaatbijdragen, ontwikkeling, betrokkenheid en motivatie van de assistent HRM zijn effectief aangestuurd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- feitelijke bijdragen t.o.v. afspraken;</li> <li>- feitelijke inzet/ontwikkeling t.o.v. afspraken;</li> <li>- conform HR-beleid.</li> </ul>
<p><b>8. Rapportage &amp; verantwoording</b> De resultaten van de afdeling zijn intern gerapporteerd en verantwoord, waarbij inzicht is gegeven in de oorzaak van afwijkingen t.a.v. plannen, doelen, KPI's en begroting.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- beschikbaarheid rapportages;</li> <li>- inzicht in resultaten en oorzaak van afwijkingen;</li> <li>- basis voor bijsturing van bedrijfsvoering.</li> </ul>
<p><b>Bezwarende werkomstandigheden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen bijzondere.</li> </ul>	

KENMERK	-	COMMERCIEEL MANAGER I	COMMERCIEEL MANAGER II	+
<b>Context</b>	Zie referentiefunctie en NOK marketingspecialist	- Sportbond met plm. 500 verenigingen, plm. 150.000 leden, plm. 75 medewerkers.	- Gelijk aan I.	Geen referentiefunctie beschikbaar
<b>Focus</b>		- Ontwikkelen en daadwerkelijk realiseren (beschikbaarheid afdoende middelen) van plannen in aansluiting op de organisatie-doelstellingen en -strategie.	- Gelijk aan I, en: <ul style="list-style-type: none"> <li>· verantwoordelijk voor de dienstverlening van de sportbond (verenigingsadvies en ondersteuning), positionering en marketing;</li> <li>· lid van met managementteam.</li> </ul>	
<b>Leidinggeven</b>		- Leidinggeven aan één of enkele (commercieel) medewerkers.	- Leidinggeven aan meerdere medewerkers van verschillende sub-disciplines (marketing, sponsoring, advies & ondersteuning etc.).	
<b>Functiegroep</b>		12	13	

## 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 sponsors/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.

- neemt direct actie op de verschuivingen van behoefte van (interne) klanten en/of andere wijzigingen;
- neemt gecalculerde ondernemingsrisico's. Is daarbij gericht op het sluiten van en deal met beperking van risico's;
- 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.

- 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.

#### Sociale vaardigheden (ontwikkelingsstap IV)

Maakt gespannen situaties en conflicten (tussen individuen en groepen) snel beheersbaar en treedt zelfbewust en oplossingsgericht op.

- creëert coalities en allianties om de loop van de gebeurtenissen te beïnvloeden;
- stelt zich breed op de hoogte van de probleemsituatie en bepaalt vooraf welke houding het meest passend is;
- verkent welke onderdelen van het probleem niet ter zake doen of snel opgelost kunnen worden;
- 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.

- heeft oog voor de continuïteit van de relatie met de ander;
- deelt het onderhandelingsproces op in stappen waarop overeenstemming bereikt kan worden;
- maakt gebruik van onderhandelings tactieken (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.

- 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*