

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

B.03 INTEGRITEITSMANAGER II		Functiefamilie: beleid
<p>Context</p> <p>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.</p> <p>De integriteitsmanager is verantwoordelijk voor het bevorderen van een eerlijke, open, veilige, inclusieve en betrouwbare sport en daarmee het tegengaan van integriteits-schendingen (o.a. corruptie, fraude, grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen, doping, matchfixing en criminele inmenging) binnen de sportbond(en) en daarbij aangesloten verenigingen/leden. E.e.a. betreft mogelijk ook multidisciplinaire (internationale) projecten in samenwerking met collega-sportbonden, federaties, overheden, bedrijfsleven. De integriteitsmanager is binnen het eigen aandachtsgebied vooral verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het integriteitsbeleid inclusief bijbehorend budget, e.e.a. conform wettelijke kaders, regelgeving, kwaliteitseisen en op basis van gesignaleerde ontwikkelingen en risico's, met de focus op alle onderwerpen die onder 'integriteit' vallen. De functionaris is tevens verantwoordelijk voor het borgen, (laten) uitvoeren en monitoren van het beleid, het creëren van bewustwording, het signaleren en beperken van integriteitsrisico's en incidentbegeleiding. De integriteitsmanager rapporteert aan het bestuur of directie en adviseert hen gevraagd en ongevraagd, waarbij directie fungeert als sparringpartner van de functiehouder voor het eigen focusgebied.</p>		
<p>Doel</p> <p>Het bevorderen van een eerlijke, open, veilige, inclusieve en betrouwbare sport, het tegengaan van integriteitsschendingen (corruptie, fraude, grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen, doping, matchfixing en criminele inmenging) en het signaleren en beperken van integriteitsrisico's binnen de sportorganisatie (en aangesloten leden).</p>		
<p>Rapportagestructuur</p> <p>Direct leidinggevende: manager beleid Geeft leiding aan: niet van toepassing</p>		
Resultaat/bijdrage	Resultaatindicatoren	
<p>Ontwikkeling integriteitsbeleid</p> <p>Vanuit inzicht in ontwikkelingen, risico-inventarisatie en visie op de aanpak van integriteit/grensoverschrijdend gedrag/ ongewenste omgangsvormen wordt in samenwerking met interne organisatie invulling en uitwerking gegeven aan de aanpassing c.q. ontwikkeling van integriteitsbeleid (met innovatieve componenten), -doelen en standpunten zowel op het gebied van preventie als handhaving ook als onderdeel van andere beleidsplannen (topsport, jeugd, kwetsbare doelgroepen, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - onderbouwd beleid en materialen, aansluitend op ontwikkelingen en actuele wet- en regelgeving; - input als basis voor menings- en besluitvorming; - acceptatie van voorstellen, initiatieven. 	
<p>Integriteitsplannen/projecten</p> <p>Aansluitend op beleidskeuzes en doelen is in samenwerking met in- en externe partijen invulling en uitwerking gegeven aan integriteitsplannen, -projecten en -activiteiten zoals het opstellen van regelingen, gedragscodes, kwaliteitsbewaking.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - onderbouwde plannen/projecten; - aansluitend op beleid en doelen; - effectieve samenwerking in- en extern; - draagvlak, acceptatie voorstellen bij verantwoordelijken; - kwaliteit onderbouwing plan (tijd, geld). 	
<p>Realisatie integriteitsplannen/-projecten</p> <p>De realisatie van integriteitsplannen en -projecten is effectief ondersteund c.q. in de rol van projectleider aangestuurd met aandacht voor inhoud, proces, borging, draagvlak en bijdragen van in- en externen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - realisatie volgens beoogd doel, resultaat, planning, budget; - eigen bijdragen, maar ook bijdragen in- en extern volgens afspraken; - effectieve interventies/bijsturing van plannen/ projecten bij (dreigende) afwijkingen; - effectieve (mogelijke) samenwerking. 	

FUNCTIE-OMSCHRIJVING

<p>Advisering Op basis van verkregen inzichten, naar aanleiding van meldingen, maatschappelijke ontwikkelingen op het aandachtsgebied is gevraagd en ongevraagd advies gegeven in diverse vormen variërend van scenario's tot concrete oplossingen, standpunten. Directie/bestuur is ook op het gebied van cases en meldingen met betrekking tot integriteit/grensoverschrijdend gedrag geadviseerd in de te nemen stappen en in de rol van procesregisseur is een bijdrage geleverd aan afhandeling van communicatie over meldingen, ook door het doorgeleiden/begeleiden naar externe instanties/stakeholders.</p>	<ul style="list-style-type: none">- draagvlak, acceptatie van uitgewerkt advies;- mate van overname van adviezen/oplossingen;- toepasbaarheid adviezen;- juiste/passende begeleiding aan alle betrokken partijen.
<p>Bewustwording en borging Directie, managers en medewerkers alsook verenigingsbestuurders zijn door gerichte informatievoorziening en communicatie over het vastgestelde integriteitsbeleid bewust gemaakt van het belang van preventie/aanpak van grensoverschrijdend gedrag en de wijze waarop deze in de verschillende aspecten binnen de organisaties (procedures, richtlijnen, etc.) tot uiting komen, met als doel het creëren van bewustzijn, draagvlak en borging van het integriteitsbeleid, -doelen en maatregelen.</p>	<ul style="list-style-type: none">- effectiviteit van maatregelen om bewustwording integriteit binnen organisatie te vergroten;- draagvlak en acceptatie van voorstellen.
<p>Netwerk- en relatiebeheer Relaties met relevante interne en externe stakeholders (o.m. sportfederaties, overheden, bedrijfsleven) zijn onderhouden, gericht op een effectieve samenwerking bij de invulling en uitvoering van integriteitsvraagstukken en activiteiten rond preventie en handhaving e.d.</p>	<ul style="list-style-type: none">- toegankelijkheid, tevredenheid van het netwerk;- juiste contactfrequentie met stakeholders;- verhouding halen en brengen van informatie en advies;- kwaliteit van de bijdragen van stakeholders;- mate van gezamenlijke samenwerking rondom activiteiten (preventie en handhaving).
<p>Evaluatie en bijstelling Het effect van plannen/projecten i.h.k.v. integriteit is in beeld gebracht en vertaald naar input voor bijstelling van integriteitsbeleid en interventies.</p>	<ul style="list-style-type: none">- inzicht in effectiviteit integriteitsplannen/projecten;- inzicht in oorzaken van afwijkingen t.o.v. doelen/resultaten;- onderbouwde input voor bijstelling integriteitsbeleid, -doelen en plannen.
<p>Rapportage en verantwoording Periodiek zijn overzichten van de verschillende integriteitsprojecten in de vorm van een jaarverslag gerapporteerd, waarbij inzicht is gegeven in de effecten van ingezet beleid alsook in bijzonderheden en afwijkingen ten opzichte van doelen, budget.</p>	<ul style="list-style-type: none">- beschikbaarheid, betrouwbaarheid rapportages;- toegankelijkheid rapportages voor interne en externe stakeholders;- inzicht in resultaten en de oorzaak van afwijkingen;- effectiviteit budgetbewaking.
<p>Bezwarende werkomstandigheden - Geen bijzondere.</p>	

FUNCTIE-EISEN EN COMPETENTIEPROFIEL

B.03 INTEGRITEITSMANAGER II

Kennis en betekenisvolle ervaring

- wo werk- en denkniveau;
- kennis van relevante beleidsterreinen voor integriteit;
- kennis van en ervaring met het ontwikkelen en concretiseren van beleid op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen en daarbij te onderscheiden aandachtsgebieden;
- ervaring met sturen van de realisatie van plannen en projecten in het kader van integriteit.

Competenties/gedragsvoorbeelden

Adviesvaardigheden (ontwikkelingsstap III)

Geeft klanten op zo'n manier oplossingen voor hun vraagstukken dat ze de gegeven oplossingen niet alleen accepteren maar ook gaan toepassen.

- verzekert zich van draagvlak bij de klant bij de identificatie en analyse van het vraagstuk;
- overtuigt de klant dat de oplossing aansluit bij zijn/haar doelstelling en visie;
- ondersteunt de klant bij implementatie van de oplossing en geeft procesgerichte adviezen.

Klantgericht/omgevingsgericht handelen (ontwikkelingsstap III)

Geeft advies over de best passende oplossingen voor hun specifieke problemen of vragen en verplaatst zich hierbij in de denkwereld van de klant/omgeving.

- denkt mee en draagt oplossingen aan;
- herkent patronen in klachten en ontevredenheid;
- doet voorstellen tot aanpassing van procedures en baseert deze op de behoefte van de klant/omgeving.

Doelgericht communiceren (ontwikkelingsstap III)

Maakt ingewikkelde zaken begrijpelijk voor anderen met verschillende achtergronden, en zorgt dat de communicatie tot resultaat leidt.

- maakt complexe situaties/conflicten bespreekbaar beheersbaar;
- stimuleert betrokkenheid van lezer(s)/toehoorder(s);
- zet boodschappen in een bredere context, teneinde volledig begrip te creëren;
- communiceert frequent en benut diverse uitlegmethoden om een idee begrepen en geaccepteerd te krijgen.

Professioneel handelen (ontwikkelingsstap III)

Leert op eigen initiatief kennis en vaardigheden uit het eigen vakgebied bij, en zorgt dat die zowel binnen als buiten het eigen werkkterrein doelmatig gebruikt kunnen worden.

- heeft een eigen netwerk en gebruikt eigen netwerk en middelen om kennis en vaardigheden op peil te houden;
- draagt uit eigen vakgebied nieuwe toepassingen aan;
- is creatief in het bedenken van oplossingen.

Organisatiesensitiviteit (ontwikkelingsstap III)

Creëert draagvlak voor ideeën en initiatieven op basis van de organisatiedoelstellingen en de machtsverhoudingen binnen de organisatie.

- beheert vertrouwelijke informatie en blijft deze ook onder extreme druk afschermen voor anderen;
- handelt op de juiste wijze naar de formele en informele structuur en de belangen binnen de eigen organisatie;
- speelt in op belangen en reacties van de ander en kiest een passende invloedstijl;
- stuurt op communicatie- (interactie) en gevoelsniveau.

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

NIVEAU-ONDERSCHEIDENDE KENMERKEN (NOK)

KENMERK	-	INTEGRITEITSMANAGER I	INTEGRITEITSMANAGER II	+
Complexiteit	Zie referentiefunctie en NOK medewerker beleid	<ul style="list-style-type: none"> - de doelstellingen van beleid en projecten zijn een gegeven; - met name gericht op de aanpassing/actualisatie van beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> - de doelstellingen zijn geïnitieerd en tot stand gekomen op basis van een zelfstandig gestuurd en gecoördineerd besluitvormingsproces; - gericht op de vernieuwing van beleid met innovatieve componenten ('voortrekkersrol'); - er is prominent sprake van een 'vergrootglas-context' in termen van organisatiepositionering, afbreukrisico, omvang, imago. 	Geen referentiefunctie beschikbaar
Focus		<ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijk voor enkele onderwerpen t.a.v. corruptie, fraude, grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen, doping, matchfixing en criminele inmenging. 	<ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijk voor alle onderwerpen (corruptie, fraude, grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen, doping, matchfixing en criminele inmenging). 	
Projecten		<ul style="list-style-type: none"> - voorbereiden, aansturen en realiseren van (complexere) trajecten met een doorlooptijd van enkele maanden tot enkele jaren; - verzorgen van terugkoppeling van resultaten naar leden en indien nodig zorgen voor bijstelling en/of interventies. 	Aanvullend aan I: <ul style="list-style-type: none"> - kan (internationale) multidisciplinaire projecten voorbereiden, aansturen en realiseren (in samenwerking met collega-sportbonden, federaties, overheden, bedrijfsleven). 	
Functiegroep		11	12	