**Bijlage A: Het competentieprofiel**

**Rollen, competenties en gedragsvoorbeelden van de Manager**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rollen** | **Toelichting** | **Competenties** | **Omschrijving** |
| **1. Intern adviseur** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager in de rol van intern adviseur die advies geeft aan het bestuur en de vereniging over uiteenlopende zaken: over strategie, beleid, nieuwe diensten en producten. Met het bestuur worden oplossingengezocht en keuzes gemaakt. | *1. Organisatiesensitiviteit* | Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de eigen organisatie. |
| *2. Probleemanalyse* | Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens; opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens. |
| *3. Visie* | Afstand nemen van de dagelijkse praktijk; zich concentreren op hoofdlijnen en langetermijnbeleid. |
| **2. Expert** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager in de rol van expert in de hockeysport. | *4. Vakgerichtheid* | Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen in de hockeysport. |
| *5. Overtuigingskracht* | Proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode. |
| *6. Oordeelsvorming* | Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken. |
| **3. Beheerder** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager die eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden. | *7. Organiseren van eigen werk* | Effectief het eigen werk organiseren door het formuleren van doelstellingen en het plannen van activiteiten; beschikbare tijd en energie richten op hoofdzaken en acute problemen. |
| *8. Resultaatgerichtheid* | Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen; bereid zijn om in te grijpen bij tegenvallende resultaten. |
| *9. Samenwerken* | Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is. |
| **4. People manager** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager die medewerkers\* stimuleert, motiveert en aanstuurt. | *10. Aansturen* | Richting en sturing geven aan medewerkers in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode van leidinggeven aanpassen aan betrokken medewerker/groep van medewerkers en situatie. |
| *11. Coachen* | Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling; stijl van coachen aanpassen aan medewerker en situatie zodat betrokken medewerker zich optimaal kan ontwikkelen. |
| *12. Sociabiliteit* | Zich zonder moeite onder andere mensen begeven; gemakkelijk naar anderen toestappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen. |
| **Rollen** | **Toelichting** | **Competenties** | **Omschrijving** |
| **5. Coördinator** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager die zaken coördineert. | *13. Plannen en organiseren* | Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken. |
| *14. Voortgangsbewaking* | Opstellen en bewaken van procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. |
| *15. Delegeren* | Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers; effectief gebruikmaken van tijd en vaardigheden van de medewerkers. |
| **6. Ondernemer** | De vereniging heeft behoefte aan een Manager die voor de vereniging financieel voordeel weet te behalen. | *16. Maatschappelijk*  *ondernemerschap* | Signaleren en zakelijk afwegen van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten/diensten; risico's aangaan teneinde zakelijk voordeel te behalen; tegemoetkomen aan maatschappelijke behoeften. |
| *17. Marktgerichtheid* | Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen in de markt. |
| *18. Netwerken* | Het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen; informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen. |

\* In deze tekst wordt regelmatig gesproken van ‘medewerker’. Met medewerkers worden bedoeld: betaalde (sporttechnische, verzorgende, beherende) krachten en vrijwilligers (inclusief commissieleden die ook bestuurslid kunnen zijn).