

Competentieprofielen bestuurders Volley Vlaanderen

Competenties zijn persoonlijke kwaliteiten in termen van vaardigheden, stijl en kennis waarover een bestuurder moet beschikken om zijn of haar taken met succes te kunnen realiseren.

Competentieprofiel Voorzitter

1. Visiegericht leiderschap:

- Ziet visieontwikkeling als een dynamisch cyclisch proces
- Kan op basis van visie organisatieveranderingen vormgeven
- Kan een visie of streefbeeld uitdragen en opvolgen

2. Doelgericht leiderschap:

- Kan (lange termijn-) doelen stellen
- Kan prioriteiten stellen
- Kan de voortgang van processen bewaken
- Kan bij (complexe) problemen hoofd- en bijzaken onderscheiden
- Durft beslissingen te nemen en te aanvaarden
- Stimuleert een professionele dialoog op basis van beelden, verwachtingen en ervaringen
- Moedigt initiatief aan en faciliteert dit binnen de resources van Volley Vlaanderen.

3. Omgevingsmanagement:

- Kan kansen en bedreigingen voor de organisatie onderscheiden
- Kan marketingstrategieën beoordelen en evalueren
- Kan opereren in het kluwen van verschillende opvattingen en belangen
- Kan netwerkrelaties opbouwen en onderhouden

4. Conceptueel denken

Definitie: Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.

Gedragindicatoren:

- Weet verbanden tussen zaken op een nieuwe manier voor te stellen of te verwoorden.
- Introduceert nieuwe concepten bij nieuwe problemen.
- Heeft kennis van andere sectoren, disciplines en werksoorten
- Kan de inbreng van disciplines organiseren in het belang van de totale ontwikkeling
- Vindt succesvolle nieuwe benaderingen door gebruik van organisatie intrinsieke resources
- Weet nieuwe vergelijkingen of termen te vinden om iets ingewikkelds eenvoudig en begrijpelijk te maken.

5. Overtuigingskracht en openheid om van standpunt te veranderen.

Definitie: Ideeën, standpunten en plannen zó overtuigend bij anderen naar voren brengen dat zij, ook na aanvankelijke twijfels, daarmee instemmen.

Gedragindicatoren:

- Kent de verhoudingen en mogelijke weerstand in de organisatie.
- Is in staat weerstand in de organisatie te benoemen en bespreekbaar te maken.
- Is alert op onderhuidse onvrede, maakt het snel expliciet en reageert er op.
- Is in staat strategische argumenten zo over te brengen dat ze alle lagen van de organisatie aanspreken.
- Is in staat op basis van informatie en argumenten van standpunt te veranderen.

6. Organiseerbewustzijn

Definitie: Laten zien te begrijpen hoe een organisatie functioneert; bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie en haar directe omgeving.

Gedragindicatoren:

- Kent de effecten van organisatieverandering op mensen en processen, en houdt daarmee rekening.
- Benut zijn/haar informele relatienetwerk om tijdig te voorzien in welke richting de organisatie zal veranderen.
- Onderhoudt een breed netwerk buiten de eigen organisatie op een niveau dat de organisatie kan beïnvloeden.
- Past contacten en strategieën effectief aan bij verwachte veranderingen in de eigen organisatie.
- Anticipeert in de keuze van doelen of projecten op organisatieveranderingen.
- Is in staat organisatieveranderingen te benutten voor versterking van de eigen positie van Volley Vlaanderen.

7. Omgevingsbewustzijn

Definitie: Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren met extra aandacht voor de sportsector in zijn geheel en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

Gedragindicatoren:

- Toont zich bewust van de plaats van de eigen organisatie in de maatschappij.
- Toont zich bewust van de plaats van de eigen organisatie in de beleidsbepalend veld (VSF, Sport Vlaanderen, BOIC)
- Legt in plannen en dergelijke, relaties tussen ontwikkelingen in de sportwereld en de strategie en structuur van de eigen organisatie.
- Komt met voorstellen voor zaken op basis van analyse van sportpolitieke, maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen.
- Onderhoudt een breed netwerk buiten de eigen organisatie op een niveau dat de organisatie kan beïnvloeden.

8. Stressbestendigheid :

- Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
- Blijft onder tijdsdruk gelijkmatig presteren
- Blijft effectief presteren, ook als het tegenzit
- Laat zich niet uit het lood slaan
- Erkent en geeft aan wanneer de stress een bedreiging zou kunnen vormen voor het functioneren

Competentieprofiel Penningmeester

1. Omgevingsmanagement

- Kan kansen en bedreigingen voor de organisatie onderscheiden met het accent op het financiële
- Kan opereren in het kluwen van verschillende opvattingen en belangen

2. Organisatiebewustzijn

- Anticipeert in de keuze van doelen of projecten op organisatieveranderingen.
- Is in staat organisatieveranderingen te benutten voor versterking van de eigen positie van Volley Vlaanderen.

3. Taakspecifieke competenties

- Koppelt de inzet van middelen aan visie en doelen
- Kan een (meerjaren)planning opstellen en bewaken
- Kan taakstellend budgetteren
- Kan gevraagde verantwoording produceren (bijvoorbeeld in de vorm van een jaarrekening). Kan opdracht geven om dit te produceren en te interpreteren.
- Kan de diverse controleprocessen (bijvoorbeeld accountantscontrole) opvolgen en aansturen.
- Kent het beleid ten aanzien van de verstrekking van middelen en mogelijkheden.

4. Conceptueel denken

Definitie: Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.

Gedragindicatoren :

- Introduceert nieuwe concepten bij nieuwe problemen.
- Heeft kennis van andere sectoren
- Vindt succesvolle nieuwe benaderingen door oude ideeën te integreren
- Kent de verhoudingen en mogelijke weerstand in de organisatie.
- Is alert op onderhuidse onvrede, maakt het snel expliciet en reageert er op.
- Is in staat strategische argumenten zo over te brengen dat ze alle lagen van de organisatie aanspreken.
- Weet bestaande inzichten op een verrassend nieuwe manier te gebruiken en toe te passen.
- Weet nieuwe vergelijkingen of termen te vinden om iets ingewikkelds eenvoudig en begrijpelijk te maken.

5. Omgevingsbewustzijn

Definitie: Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over sportpolitieke ontwikkelingen en beleid met extra aandacht voor de sportsector in zijn geheel. deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

Gedragindicatoren:

- Toont zich bewust van de plaats van de eigen organisatie in de beleidsbepalend veld (VSF, Sport Vlaanderen, BOIC)
- Legt in plannen en dergelijke, relaties tussen ontwikkelingen in de sportwereld en de strategie en structuur van de eigen organisatie.

6. Stressbestendigheid

- Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
- Blijft onder tijdsdruk gelijkmatig presteren
- Blijft effectief presteren, ook als het tegenzit
- Laat zich niet uit het lood slaan
- Erkent en geeft aan wanneer de stress een bedreiging zou kunnen vormen voor het functioneren

Competentieprofiel algemeen bestuurslid

1. Visie ontwikkelen

Definitie: In hoofdlijnen de richting aangeven waarin de organisatie en haar omgeving zich bewegen; de doelstellingen voor het lange en korte-termijnbeleid formuleren.

Gedragsindicatoren

- Onderkent voor de organisatie belangrijke ontwikkelingen in de sportwereld tijdig en signaleert die ook actief.
- Is in staat om een samenhangende visie op de gehele organisatie te ontwikkelen
- Overziet bij het bepalen van een beleidsrichting ook de negatieve gevolgen voor sommige organisatieonderdelen en bouwt daar maatregelen voor in.
- Maakt in het neerleggen van een visie duidelijke en expliciete keuzen die zelfs controversieel kunnen zijn.
- Integreert in een strategische visie veel actuele standpunten en invalshoeken.
- Staat open om van standpunt te veranderen op basis van informatie en aangehaalde argumenten

2. Conceptueel denken

Definitie: Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.

Gedragsindicatoren:

- Weet verbanden tussen zaken op een nieuwe manier voor te stellen of te verwoorden.
- Introduceert nieuwe concepten bij nieuwe problemen.
- Weet bestaande inzichten op een verrassend nieuwe manier te gebruiken en toe te passen.
- Vindt succesvolle nieuwe benaderingen door oude ideeën te integreren.
- Weet nieuwe vergelijkingen of termen te vinden om iets ingewikkelds eenvoudig en begrijpelijk te maken.

3. Organiseerbewustzijn.

Definitie: Laten zien te begrijpen hoe een organisatie functioneert met extra aandacht voor de sportsector in zijn geheel. Bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie.

Gedragsindicatoren:

- Kent de effecten van organisatieverandering op mensen en processen, en houdt daarmee rekening.
- Benut zijn/haar informele relatienetwerk om tijdig te voorzien in welke richting de organisatie zal veranderen. Onderhoudt een breed netwerk buiten de eigen organisatie op een niveau dat de organisatie kan beïnvloeden.
- Past contacten en strategieën effectief aan bij verwachte veranderingen in de eigen organisatie
- Anticipeert in de keuze van doelen of projecten op organisatieveranderingen.
- Is in staat organisatieveranderingen te benutten voor versterking van het eigen onderdeel of de eigen positie.

4. Stressbestendigheid

- Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel
- Blijft onder tijdsdruk gelijkmatig presteren
- Blijft effectief presteren, ook als het tegenzit
- Laat zich niet uit het lood slaan
 - Erkent en geeft aan wanneer de stress een bedreiging zou kunnen vormen voor het functioneren