



Stichting Rode Kruis
TROMBOSEDIENST
NEDER-VELUWE

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder-Veluwe
Postbus 9025
6710 HN Ede
Tel. 0318 – 62 36 32
Fax 0318 – 62 26 53

E-mail: bureau@trombosedienst-edc.nl
Website: www.trombosedienst-edc.nl

Functie: Arts-directeur

Naam functiehouder: Pers.nr.:

Akkoord functiehouder: Datum:

Vastgesteld door voorzitter RvT: Datum:

Betrokken lid van RvT: Datum:.....

Functieprofiel

STATUTAIR DIRECTEUR

van de Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder Veluwe

Dit functieprofiel geeft inzicht in de gewenste competenties van de statutair directeur van de trombosedienst teneinde de operationele en strategische opdracht te kunnen uitvoeren. Dit profiel moet als kaderdocument houvast bieden voor beoordeling van functioneren enerzijds en ter vaststelling van een adequate beloning anderzijds. Dit profiel is bovendien de grondslag voor een eventuele wervings- en selectieprocedure.



A PROFIEL VAN DE FUNCTIE

A1 Naam bedrijf en statutaire doelstelling

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder Veluwe en heeft ten doel het bevorderen, zowel direct als indirect, van de gezondheidszorg in het algemeen en in het bijzonder van het verlenen van diensten ter bevordering van een adequate behandeling van patiënten die anticoagulantia gebruiken

A2 Naam functie

Statutair Directeur (hierna te noemen "SD") / Enig lid van de Raad van Bestuur

A3 Doelstelling van de functie

De SD is belast met de opdracht de Stichting te consolideren en verder uit te bouwen tot een dienstverlener op het gebied van kwalitatief hoogwaardige antistollingszorg en bloedafnames voor het arts-laboratorium. Hij/zij geeft daartoe leiding aan de gehele organisatie in het licht van de geformuleerde doelstellingen ten aanzien van in ieder geval marktpositie, waardering door cliënten en leveranciers, waardering door de medewerkers, maatschappelijke waardering en financiële en operationele resultaten.

A4 Strategische situatie relevant voor de functie

De technologische ontwikkelingen in de farmaceutische industrie, gekoppeld aan de kennisintensivering in de totale gezondheidszorg, hebben geleid tot een reductie van het volume trombosedienstactiviteiten (behandeling met vitamine-K-antagonisten) vanaf 2016. Deze reductie zal zich verder voortzetten tot een nog onbekend niveau. De wijze waarop nieuwe technologieën (antistollingsmedicijnen / NOAC) hun plaats in het zorgveld zullen innemen, bepaalt voor een groot deel onze toekomstige functie vervulling op het gebied van antistollingszorg. Het is daarom van belang een flexibele strategische oriëntatie te hanteren om de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen met als uitgangspunt de (h)erkende kerncompetenties van de trombosedienst.

De strategische opgaven laten zich in dit kader als volgt typeren:

- binnen de bestaande en toekomstige en marktordering(en) zoveel mogelijk vasthouden van de omzet uit bestaande activiteiten, dan wel bij dalende omzet het in stand houden van een kwalitatief hoogstaande organisatie.
- het verder verhogen van de efficiency door het verder optimaliseren van de bestaande productiecapaciteit en productieprocessen.



Stichting Rode Kruis
TROMBOSEDIENST
NEDER-VELUWE

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder-Veluwe
 Postbus 9025
 6710 HN Ede
 Tel. 0318 – 62 36 32
 Fax 0318 – 62 26 53

E-mail: bureau@trombosedienst-ed.nl
 Website: www.trombosedienst-ed.nl

- het versterken van de marktpositie van de Trombosedienst in de Gelderse Vallei en wijde omgeving:
 - autonome groei, c.q. consolidatie van huidige activiteiten in de regio
 - initiëren van nieuwe aan de inhoud en logistiek van de trombosezorg gerelateerde activiteiten
 - initiëren van samenwerking op ketenniveau met daarin een zinvolle en vitale rol voor de trombosedienst

A5 Cultuurkenmerken

De huidige cultuur van de Trombosedienst laat zich als volgt typeren:

1. De zorgmarkt is een gegeven en blijft leidend in het denken en handelen, waarbij binnen deze context zoveel mogelijk regionale coherente samenwerking met ketenpartners wordt nagestreefd
2. Een sterk focus op kwaliteit van zorgverlening op alle niveaus van / bij iedereen in de organisatie
3. Kleinschaligheid als organisatieprincipe en intensieve en innovatieve samenwerking met leveranciers
4. Het willen creëren van meerwaarde(n) zowel in termen van klanten- als van medewerkertevredenheidswaarde
5. Onderling respect en waardering voor elkaars kwaliteiten en prestaties, zowel binnen de organisatie als met betrekking tot ketenpartners
6. Samenwerken = samen delen

Voor de realisatie van de doelstellingen dient deze cultuur behouden te blijven en waar mogelijk te worden versterkt

A6 Aard en omvang van het verantwoordelijkheidsgebied

De omzet van de Trombosedienst bedraagt thans ca. € 2,5,- miljoen en is kostendekkend. Het aantal personeelsleden bedraagt ca. 27 fte's, verdeeld over ruim 50 medewerkers. De trombosedienst is uitsluitend in de Gelderse Vallei en directe omgeving als zorgverlener actief. Ook speelt de trombosedienst een landelijke voortrekkersrol bij het innoveren van de antistollingszorg in brede zin.

A7 Plaats van de functie in de organisatie

- De SD is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de Raad van Toezicht



Stichting Rode Kruis
TROMBOSEDIENST
NEDER-VELUWE

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder-Veluwe
 Postbus 9025
 6710 HN Ede
 Tel. 0318 – 62 36 32
 Fax 0318 – 62 26 53

E-mail: bureau@trombosedienst-ed.nl
 Website: www.trombosedienst-ed.nl

- Aan hem/haar rapporteren alle personeelsleden direct dan wel indirect via sectorverantwoordelijken of de hoofdmedewerker, in de toekomst de facilitair manager.
- De SD wordt bijgestaan door een kwaliteitsmanager welke verantwoordelijk is voor het (functioneren van) het kwaliteitssysteem.
- De SD zal samenwerken met een facilitair manager (FM) welke belast is met de verantwoordelijkheid over de dagelijkse operationele en facilitaire organisatie. De taakverdeling tussen de SD en de FM zal mede afhangen van de mogelijke formatieruimte van de SD.
- De SD kan onderdelen van het uitoefenen van de medische verantwoordelijkheid delegeren aan andere artsen in de organisatie.

A8 Belangrijkste resultaatgebieden

- het realiseren van de medische kwaliteitsdoelstellingen van de stichting
- het leiding geven aan de ontwikkeling van de stichting en haar positie in het zorgveld
- het ontwikkelen, uitdragen en bewaken van de stichtingsfilosofie en -cultuur
- het ontwikkelen van een breder strategisch kader binnen de stichtingsstrategie
- het vaststellen van de prestatie maatstaven voor de resultaatverantwoordelijke medewerkers
- het bewaken van de realisatie van deze prestatie maatstaven
- het beoordelen, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers en hun initiatieven
- het bewaken van personele ontwikkeling op stichtingsniveau
- het onderhouden van de belangrijkste externe relaties van de stichting, zoals de zorgverzekeraars, eerste- en tweedelijnsgezondheidszorgaanbieders en overige stakeholders en samenwerkingspartners
- het opsporen en initiëren van additionele activiteiten op basis van de kerncompetenties van de stichting

A9 Beschrijving takenspectrum

- het bepalen van het algemeen beleid (bestuur en besturing) in samenwerking met de Raad van Toezicht.
- het doseren van / bepalen van het beleid / adviseren rondom de individuele antistollingspatiënt
- het bepalen en uitvoeren van het medische beleid in ruimere zin rondom antistolling door kennisverwerving, implementeren van normen en richtlijnen en het (doen) schrijven van protocollen
- het aansturen van de medische werkzaamheden van de trombosedienst



- het uitvoeren van het governance model in samenwerking met de Raad van Toezicht
- het ontwikkelen van de samenwerking met de ketenpartners
- het, samen met de facilitair manager, leiding geven aan het vaststellen en behalen van de kwaliteitsdoelstellingen in ruime zin
- de externe vertegenwoordiging van de trombosedienst in diverse regionale en landelijke overlegstructuren
- het extern vertegenwoordigen van de trombosedienst in de media
- het leiding geven aan de onderhandelingen met zorgfinanciers
- het ontwikkelen van strategie en beleid in ruime zin op middellange en lange termijn

A10 Specifieke opgaven op de korte en middellange termijn

- Het adapteren van de organisatie aan het krimpende volume door de NOAC-introductie
- Het doorontwikkelen van de regionale ketenzorg (Antistollingscentrum Gelderse Vallei)
- Het onderhouden en verbeteren van het ISO-kwaliteitssysteem, inclusief de FNT-veldnorm
- Het onderhouden en verder ontwikkelen van de relaties met de zorgverzekeraars

B PROFIEL VAN DE FUNCTIONARIS

B1 Leeftijdsindicatie

Tussen de 35 en 55 jaar

B2 Werk- en denkniveau

Academisch niveau

B3 Vereiste kennis, ervaring en vaardigheden

Voltooide opleiding tot arts

B3.1 Essentiële kennisgebieden

- Geneeskunde in het algemeen en trombotische ziekten in het bijzonder
- Kennis van / ervaring met (anti-)stolling, dan wel de bereidheid deze in korte tijd te verwerven



- Managementkennis
- Begrip van marktwerking en bekostiging in de zorg

B3.2 Gewenste opgedane ervaringen

Bij voorkeur minimaal vijf jaar ervaring als manager in een (zorg-)organisatie.

B4 Specifieke vaardigheden bij de doorgroefase van de Trombosedienst

	<i>Doorgroefase</i>
Marketing	<p>Het hebben van een geactualiseerde strategie en visie op de markt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oriëntatie op branche en markt - volgen van ontwikkelingen bij stakeholders <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visie - omgevingsbewustzijn
Verkoop	<p>Vergroting van het marktaandeel in sleutelsectoren (competitieve positionering):</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquireren van nieuwe klanten - voeren van relatiebeheer bij bestaande klanten - aanboren van nieuwe afzetkanalen <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ondernemerschap - klantgerichtheid - overtuigingskracht - ambitie
Public Relations	<p>Het hebben van een imago dat past bij de gewenste positionering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neerzetten van het gewenste profiel in de markt - netwerken <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - initiatief - creativiteit
Expertise	<p>Uitbouwen van expertise en opbouwen van kerncompetenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inhuren en ontwikkelen van kennis en vaardigheden <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ontwikkelen medewerkers - leervermogen
Productontwikkeling	<p>Verbetering van de huidige producten en ontwikkeling van nieuwe producten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verhogen van de functionaliteit van de producten - uitbreiden van de productportfolio <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oordeelsvorming



Stichting Rode Kruis
TROMBOSEDIENST
NEDER-VELUWE

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder-Veluwe
 Postbus 9025
 6710 HN Ede
 Tel. 0318 – 62 36 32
 Fax 0318 – 62 26 53

E-mail: bureau@trombosedienst-ed.nl
 Website: www.trombosedienst-ed.nl

	<ul style="list-style-type: none"> - creativiteit
Human Resources	<p>Het hebben van een tweede echelon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werven, selecteren en ontwikkelen van leidinggevenden - vormen van een managementteam <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individugericht leiderschap - groepsgericht leiderschap - delegeren
Besturing	<p>Het hebben van een organisatiestructuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - afbakenen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden - inrichten van besluitvormings- en overlegstructuren <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plannen & organiseren
Management informatie	<p>Beschikken over management informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - relevante gegevens systematisch registeren <p>Gedragdimensies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - omgang met details



Stichting Rode Kruis
TROMBOSEDIENST
NEDER-VELUWE

Stichting Rode Kruis Trombosedienst Neder-Veluwe
 Postbus 9025
 6710 HN Ede
 Tel. 0318 – 62 36 32
 Fax 0318 – 62 26 53

E-mail: bureau@trombosedienst-ed.nl
 Website: www.trombosedienst-ed.nl

B5 Competentieprofiel

GEDRAGSDIMENSIE	GEDRAGSCRITERIA	1	2	3	4	5	
<u>A. Persoonlijke kracht</u> Persoonlijkheid met eigen initiatief, in staat en bereid moeilijke beslissingen te nemen, wilskrachtig, onafhankelijk standpunt innemen en laten blijken, op verantwoorde wijze risico's aangaan, ondernemend, kansen niet voorbij laten gaan, maar actief ingrijpen, zich onder druk weerbaar gedragen, in stresssituaties het hoofd koel houden en effectief blijven functioneren.	1. Besluitvaardigheid 2. Durf 3. Initiatief 4. Onafhankelijkheid 5. Ondernemerschap 6. Stressbestendigheid						4
<u>B. Impact</u> Overtuigingskracht in overlegsituaties, de aandacht kunnen krijgen en vasthouden, ideeën goed presenteren, goede uitdrukingsvaardigheid, gemakkelijk contacten leggen en onderhouden.	7. Mondelinge presentatie 8. Mondelinge uitdrukingsvaardigheid 9. Optreden 10. Overtuigingskracht 11. Sociabiliteit						4 à 5



GEDRAGSDIMENSIE	GEDRAGSCRITERIA	1	2	3	4	5	
<u>C. Leiderschap</u> Effectief uitoefenen van leidinggevende verantwoordelijkheid, goed sturing en richting geven aan een individuele medewerker of aan een groep, samenwerking binnen een groep handhaven of vergroten met het oog op een te bereiken doel, resultaten bereiken door middel van anderen in plaats van alles zelf te doen.	12. Delegeren 13. Groepsleiderschap 14. Individugericht leiderschap						4 à 5
<u>D. Relationeel gedrag</u> Het klimaat voor een effectieve samenwerking kunnen creëren, bij meningsverschillen standvastig en vasthoudend zijn zonder onnodig te bruuskieren, wendbaarheid in het contact op basis van goede waarneming van de sociale situatie, oplettend en actief luisteren, effect van eigen gedrag op de omgeving goed inschatten, goed begrip hebben hoe men op anderen overkomt, zich kunnen verplaatsen in de gedragingen, behoeften en motieven van anderen.	15. Aanpassingsvermogen 16. Flexibel gedrag 17. Klantgerichtheid 18. Luisteren 19. Ontwikkeling medewerkers 20. Organisatiesensitiviteit 21. Samenwerking 22. Sensitiviteit						4
<u>E. Prestatiegerichte werkhouding</u> Hoge eisen stellen aan eigen werk, willen presteren en excelleren, moeilijke taken op zich nemen, veel energie hebben, energie niet sparen maar geheel voor het werk inzetten, niet gemakkelijk opgeven, maar juist doorzetten bij moeilijkheden, lang kunnen doorgaan, tijd en moeite investeren om bij te blijven, zich inspannen om vooruit te komen, ondernemend zijn.	23. Ambitie 24. Discipline 25. Energie 26. Prestatiemotivatie 27. Vasthoudendheid						4

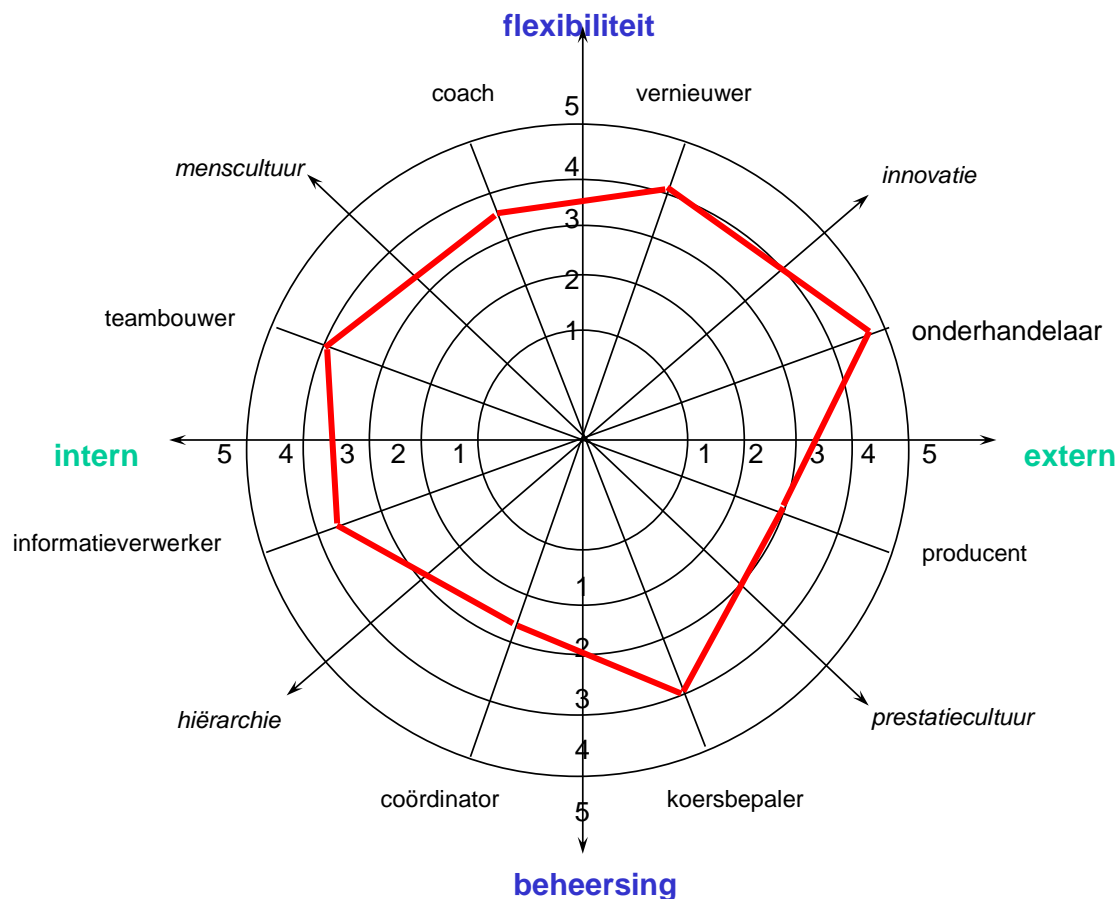


<p><u>F. Planning, organisatie en control</u></p> <p>Gevoel en aandacht voor efficiency, eigen werk of dat van anderen zorgvuldig plannen, prioriteiten bepalen, overzicht hebben en houden, blijk geven van kostenbesef, effectief omgaan met tijd en middelen, adequaat regelen en organiseren, waarbij de grote lijn in het oog wordt gehouden en tevens aandacht wordt gegeven aan details, planmatig handelen maar vlot improviseren indien dit nodig is, de voortgang nauwlettend controleren.</p>	<p>28. Omgang details 29. Plannen & organiseren 30. Voortgangscntrole</p>						3
<p><u>G. Integratieve intelligentie</u></p> <p>Intuïtief inzicht in complexe samenhangen, anticiperen door associatie en synthese van uiteenlopende informatie, ontwikkelen van langetermijnvisie, gezond verstand, gevoel voor het haalbare, uiteenlopende gezichtspunten tegen elkaar afwegen en een realistisch oordeel vormen, problemen in nieuw licht plaatsen, nieuwe mogelijkheden zien, nieuwe oplossingen bedenken.</p>	<p>31. Creativiteit 32. Omgevingsbewustzijn 33. Oordeelsvorming 34. Visie</p>						4
<p><u>H. Analytische intelligentie</u></p> <p>Informatie grondig en gedetailleerd analyseren, opsporen en systematiseren van gegevens, conclusies trekken door redeneren, verbanden zien en leggen tussen gegevens of problemen, anticiperen door logisch extrapoleren van beschikbare informatie, nieuwe kennis van theoretische of praktische aard vlot en goed in zich opnemen en verwerken.</p>	<p>35. Probleemanalyse 36. Leervermogen</p>						3 à 4



- 5 = moet in zeer sterke mate aanwezig zijn
 4 = moet in sterke mate aanwezig zijn
 3 = moet in behoorlijk sterke mate aanwezig zijn
 2 = moet in voldoende mate aanwezig zijn
 1 = minder relevant voor de functie

B6 Management-focus



De managementfocus dient duidelijk te liggen op de combinatie van externe gerichtheid en flexibiliteit met het oog op de toekomstige positionering en profilering van de Trombosedienst, die na 2018/2019 meer het karakter van een onderdeel van een brede antistollings- en bloedafnameorganisatie zal hebben, in alliantie met andere partijen. Daarbij speelt de rol van koersbepaler ook nadrukkelijk mee. De SD zal nauw samenwerken met een organisatorisch titulair directeur waardoor de thema's rondom de dagelijkse productie, de overall coördinatie en het voorbereiden van managementinformatie en van overleggen met externe partijen in mindere mate de focus van de functie zullen zijn. De nadruk zal liggen op medisch-strategisch management.