



Klaus Schmitt  
& Partners

**Functieprofiel**

---

## **Programmamanager Donatie & Transplantatie**

Nierstichting Nederland

Bussum



*Versie d.d. 12 januari 2012*

## Nierstichting Nederland

### **Algemeen**

Sinds de oprichting van de Nierstichting – ruim 40 jaar geleden - is veel veranderd. Eén ding is echter duidelijk: de Nierstichting heeft haar bestaansrecht verdiend en haar werk is van onschatbare waarde voor de kwaliteit van leven en overlevingskansen van talloze nierpatiënten. De Nierstichting blijft zich onvermoeibaar inzetten voor een toekomst met zo weinig mogelijk nierziekten en een betere toekomst voor nierpatiënten.

De Nierstichting is binnen de Nederlandse samenleving een krachtig merk en heeft een hoge naamsbekendheid en een goed imago. In de afgelopen jaren is de Nierstichting erin geslaagd deze goede naamsbekendheid te versterken en het positieve imago te consolideren. Vrijwel alle Nederlanders van 18 jaar en ouder (99%) kennen de Nierstichting. De totale naamsbekendheid van de Nierstichting is de afgelopen jaren zelfs gestegen.

De totale inkomsten van de Nierstichting bedragen meer dan € 20 miljoen. De Nierstichting kan haar werk niet doen zonder alle vrijwilligers die zich jaarlijks voor de Nierstichting inzetten. Meer dan 80.000 mensen die tijd investeren, b.v. als collectant tijdens de nationale collecte. Of zij bedenken als vrijwilliger lokale en regionale fondsenwervingsacties en voeren deze ook uit. Circa 50 medewerkers ondersteunen het werk van de vrijwilligers en zorgen voor continuïteit in het werk. Dat betekent dat zij o.a. werken aan het realiseren van de missie en doelstellingen van de Nierstichting, de vrijwilligers ondersteunen bij hun werkzaamheden, zo efficiënt mogelijk gelden werven en besteden en voorlichting geven over nierziekten, orgaandonatie en –transplantatie.

De Nierstichting werkt met zeven doelstellingen:

- voortdurende verbetering van de behandeling van nierziekten;
- voortdurende verbetering van de weerbaarheid van nierpatiënten;
- bevorderen van transplantatiemogelijkheden;
- bevorderen van de preventie van nierziekten;
- bevorderen van wetenschappelijk onderzoek;
- materiële ondersteuning aan nierpatiënten;
- belangenbehartiging van nierpatiënten.

Om haar doelstellingen te halen, werkt de Nierstichting met meerjarenprogramma's. De meerjarenprogramma's kenmerken zich door gerichte investeringen, helder geformuleerde prestaties en een projectmatige aanpak, met de beste voorwaarden voor innovaties. Zo pakt de Nierstichting het verbeteren van de kwaliteit van leven van nierpatiënten en de preventie van nierziekten gestructureerd aan.

Meer informatie is te vinden op de website: [www.nierstichting.nl](http://www.nierstichting.nl). Het (financiële) jaarverslag 2010 is te vinden op de website en vanaf deze site ook te downloaden.

### **Beleid en Organisatiestructuur**

De Nierstichting doet alles wat in haar mogelijkheden ligt om optimaal verantwoording af te leggen aan de donateur en te voldoen aan transparantie-eisen. Ten einde het grote vertrouwen dat de burger in de Nierstichting heeft te behouden zet de Nierstichting in op het duidelijker vormgeven van de wijze van communiceren met donateurs, vrijwilligers en andere belanghebbenden, vanuit kernbegrippen als authenticiteit, gedrevenheid, openheid en eerlijkheid. Deze open houding moet in de vezels van de organisatie zitten. Inlevingsvermogen, verbinden, netwerken, transparantie en geloofwaardigheid zijn hierbij belangrijke trefwoorden.

Deze constatering vormden de aanleiding tot een organisatiebrede analyse “Naar een toekomstbestendige Nierstichting”. Het doel van deze analyse was tweeledig:

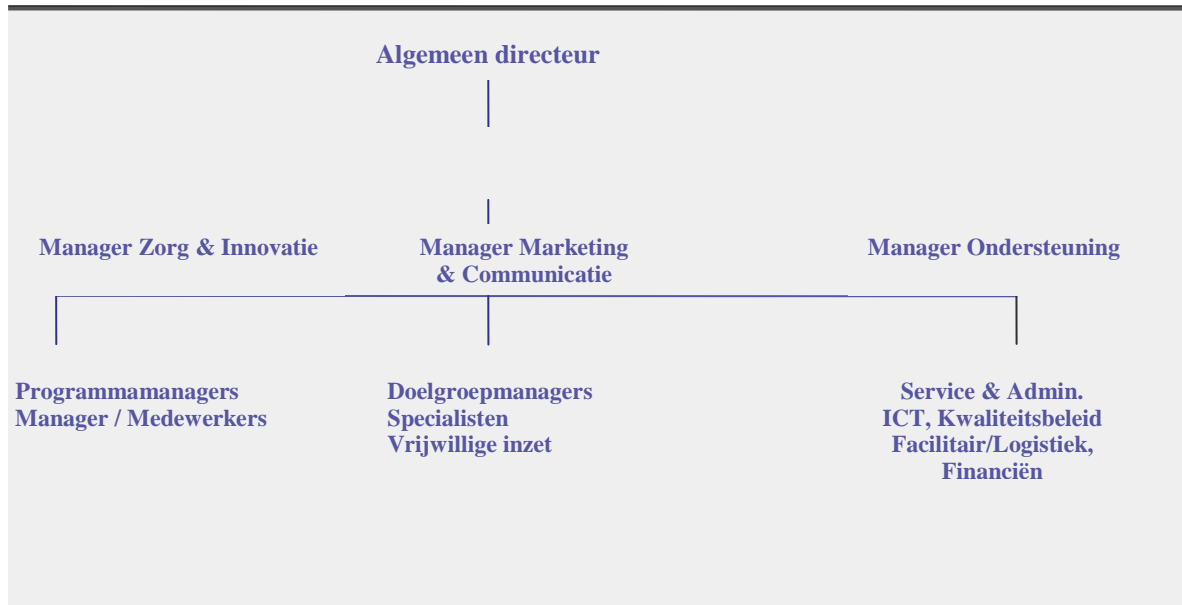
1. Verbeteringen in de bedrijfsprocessen doorvoeren om de doelen van iedere sectie/afdeling en de organisatie als totaal beter én tegen lagere kosten te kunnen realiseren;
2. Verbeteringen in de inrichting van de organisatie van de Nierstichting doorvoeren, ten dienste van een meer effectieve en efficiënte realisatie van de NSN-doelstellingen. Daarbij gaat het ook om de juiste kwalitatieve en kwantitatieve personele invulling om uitvoering te geven aan deze bedrijfsprocessen.

De Nierstichting wil op een actieve wijze een stap voorwaarts zetten en de uitdagingen voor de toekomst aangaan. Goed zijn, maar vooral ook goed blijven!, dat is het devies. Kern van de verandering is dat de Nierstichting zich nog verder wil transformeren van een meer aanbodgerichte organisatie naar een vraaggerichte organisatie. De toekomstbestendige Nierstichting is een op de samenleving georiënteerde organisatie die, door middel van innovatieve methodieken, verbinding zoekt met alle doelgroepen en het belang van de missie van de Nierstichting onder de aandacht brengt en realiseert. Ze doet dit door een sterke landelijke profilering, maar ook door middel van een regionale en lokale binding met de doelgroepen. De Nierstichting is zelfbewust en voelt zich verantwoordelijk voor de projecten die het initieert en financiert en zet zich in voor borging van resultaten van projecten.

De huidige missie “De Nierstichting zet zich in voor een toekomst met zo weinig mogelijk nierziekten én een betere toekomst voor nierpatiënten” is richtinggevend bij de voorgenomen veranderingen. De missie zal daarbij worden verbreed en verdiept met meer aandacht voor het binden en boeien van de samenleving en het brede professionele zorgveld bij het werk van de Nierstichting. En met een meer omvattende proactieve eigen koers om de idealen en doelstellingen te realiseren. De geactualiseerde missie wordt zo een sturend principe, van waaruit de hele organisatie werkt en alles getoetst wordt. De strategie ‘van een aanbod- naar een vraaggerichte organisatie’ laat zich het beste vertalen in de volgende 5 kernbegrippen: nodig, verbindend, vernieuwend, eerlijk en gedreven.

De transformatie naar een vraaggerichte organisatie vraagt om aanpassing van het beleid – organisatiebreed–, aanpassing van bedrijfsprocessen, een herbezinning op de cultuur, maar ook om een aanpassing van de organisatiestructuur. De organisatiestructuur zal platter worden vormgegeven hetgeen automatisch inhoudt dat er straks sprake is van minder leidinggevend. Wel zal er sprake zijn van meewerkende voormannen en voorvrouwen die operationeel aansturen maar niet hiërarchisch.

De organisatie kent in de nieuwe structuur 3 lagen: algemeen directeur, manager en medewerker. Het nieuwe MT is kleiner en bestaat uit de algemeen directeur en de 3 managers van resp. de afdeling Zorg & Innovatie, de afdeling Marketing & Communicatie en de afdeling Ondersteuning. Hierbij zij aangetekend dat de vormgeving van de afdelingen nog in ontwikkeling is en er nog wijzigingen kunnen plaatsvinden.

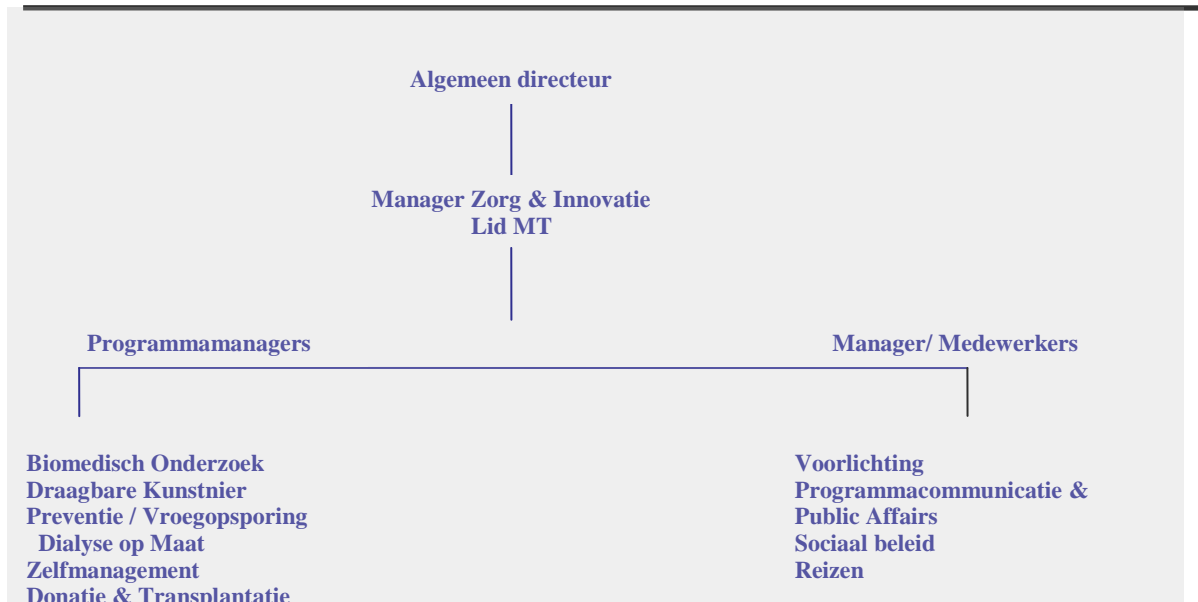


Hieronder wordt de nieuwe structuur van de afdeling Zorg & Innovatie weergegeven. De overige twee afdelingen worden slechts beknopt weergegeven.

#### *Afdeling Zorg & Innovatie*

De focus zal verder verschuiven van kennisontwikkeling en innovatie door derden naar het meer actief sturing geven aan hetgeen er wordt onderzocht en ontwikkeld. Ook zullen nieuwe en andere typen activiteiten worden opgepakt, gericht op benutting van verworvenheden uit onderzoek en innovatieprojecten door middel van implementatie en kennisoverdracht, en zullen er door lobby en beleidsbeïnvloeding activiteiten worden ontplooid die bijdragen aan duurzame verbeteringen in zorg en leefomstandigheden voor nierpatiënten.

Binnen de afdeling Zorg & Innovatie wordt onderscheid gemaakt tussen thema's en kerntaken. Kerntaken hebben een structureel karakter en thema's, of de invulling ervan, zijn aan verandering onderhevig. De volgende thema's worden onderscheiden: Preventie/Vroegopsporing, Dialyse op Maat, Donatie & Transplantatie, Zelfmanagement, Draagbare Kunstnier en Onderzoek (Kolff, Consortia, Innovatie). De volgende kerntaken worden onderscheiden: signalering/beleidsbeïnvloeding, kennistransfer, sociaal beleid (inclusief reizen), voorlichting, programmacommunicatie & Public Affairs, zorginnovatie en zorgimplementatie. De thema's worden aangestuurd door programmamanagers met meer generieke taken. De kerntaken worden verricht door medewerkers met een specifiek aandachtsgebied. Een aantal kerntaken zal worden uitgevoerd door meerdere medewerkers. De totale formatie zal ca. 15 fte zijn.



#### *Afdeling Marketing & Communicatie*

De secties Marketing & Fondsenwerving en Communicatie & PR worden samengevoegd tot de afdeling Marketing & Communicatie. Deze nieuwe afdeling wordt geleid door een manager die in staat is invulling te geven aan de integratie tussen de voormalige gescheiden secties en de noodzakelijke vernieuwing op het gebied van marketing en fondsenwerving.

Specialismen en kerncompetenties die voor de toekomst van belang blijven, zijn Corporate Communicatie & PR, Direct Marketing, marketing/database analyse, evenementen, online marketing/communicatie, advies/coördinatie van materialen en middelen en advisering m.b.t. nalaten. De totale formatie zal ca. 20-21 fte zijn.

#### *Afdeling Ondersteuning*

De huidige ondersteunende afdelingen zullen meer resultaatgericht en dienstverlenend moeten gaan werken, wat o.a. inhoudt dat de afdelingen worden samengevoegd tot één afdeling Ondersteuning. Binnen deze nieuwe afdeling zal de organisatiestructuur platter worden vormgegeven met bovendien minder leidinggevenden. Alle medewerkers van de nieuwe afdeling Ondersteuning vallen hiërarchisch direct onder de manager Ondersteuning. De totale formatie zal ca. 14-15 fte zijn.

## Profiel Programmanager Donatie & Transplantatie

De **Programmamanager Donatie & Transplantatie** herkent zich in onderstaande functiecontext en resultaatgebieden en voldoet aan het hierna beschreven functie- en competentieprofiel.

### **Functiedoel**

Ontwikkelen, verbreden en realiseren van het programma Donatie & Transplantatie middels projecten en activiteiten en daarmee bijdragen aan missie en strategie van de Nierstichting.

### **Functiecontext**

#### *Donatie & Transplantatie*

De Nierstichting blijft zich ook de komende jaren inzetten voor postmortale en levende donatie, met aandacht voor donor en ontvanger, voor kwantiteit en kwaliteit. Transplantatie biedt het beste toekomstperspectief voor nierpatiënten. De wachttijd op een postmortale donornier bedraagt ruim vier jaar. De Nierstichting spant zich van oudsher in voor verkorting van deze wachttijd. Met lobby voor wetswijziging, projecten in ziekenhuizen en campagnes om registratie te bevorderen is veel bereikt voor nierpatiënten. Ook nam de Nierstichting het initiatief voor het [Masterplan Orgaandonatie](#).

De opkomst, groei en voordelen van transplantatie met een nier van een levende donor bieden de nierpatiënt nieuwe mogelijkheden. Van meet af aan is de Nierstichting alert op het faciliteren van donatie bij leven en heeft aan de wieg gestaan van enkele financiële regelingen die nu een structureel karakter hebben. Het doel is uiteindelijk de kwaliteit en kwantiteit van donatie (bij leven en postmortaal) en transplantatie te optimaliseren. De mogelijkheid van pre-emptieve transplantatie heeft daarbij de voorkeur. De Nierstichting zal haar aandacht gericht inzetten op de verschillende doelgroepen om daarmee ook de publieke opinie te bevorderen. Het stimuleren van kansrijke innovaties is een belangrijk speerpunt voor het programma Donatie & Transplantatie (als ook de andere programma's) van de Nierstichting.

De Programmamanager (PM) ontwikkelt, formuleert en realiseert het inhoudelijk beleid van de Nierstichting. Hij/Zij definieert zijn/haar programma Donatie & Transplantatie als onderdeel van het Jaarplan afdeling Zorg & Innovatie en ontwikkelt daarvoor kansrijke projectvoorstellen en activiteiten. De PM maakt optimaal gebruik van de (programma)managers en adviseurs binnen zijn/haar eigen afdeling en andere afdelingen binnen de Nierstichting bij het formuleren, uitvoeren en implementeren van de plannen. De PM is verantwoordelijk voor het behalen van het resultaat binnen zijn/haar programma. Vanuit die hoedanigheid is hij/zij ook verantwoordelijk voor de bewaking van het budget.

Er worden contacten onderhouden met:

- NfN, NVN, HMI, V&VN, Vereniging van Nierdonoren, ethici, juristen, KNMG, ZN, NVZ, NFU, NTV, maatschappelijk werkers transplantatie.
- Dialysecentra, nefrologen, intensivisten, transplantatieartsen, coördinatoren donatie bij leven.
- (woordvoerders) fracties Tweede (en Eerste) Kamer, VWS.

### **Positie in de organisatie**

De Programmamanager D&T valt hiërarchisch onder en rapporteert aan de Manager Zorg & Innovatie. Er wordt niet direct/indirect leiding gegeven, er kan wel sprake zijn van het functioneel aansturen van professionals.

Resultaatgebieden	Resultaatcriteria
<p>Bijdragen aan beleidsontwikkeling Nierstichting</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- signaleren van relevante trends en wetenschappelijke /maatschappelijke en politieke ontwikkelingen.</li> <li>- analyseren en toetsen van deze gegevens op toepasbaarheid en de hieruit verkregen informatie benutten bij het leveren van een vakinhoudelijke bijdrage aan de beleidsontwikkeling.</li> <li>- beoordelen van adviesaanvragen en deze voorzien van breedgedragen en kwalitatief hoogstaande adviezen.</li> <li>- leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de positionering van de Nierstichting.</li> </ul>
<p>Ontwikkelen programmaplan Donatie &amp; Transplantatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- opstellen van duidelijk afgebakende en transparante programmaplannen die zijn gericht op een optimale benutting van kansen en die zijn gebaseerd op afgewogen keuzes en specificering m.b.t. inhoud, aard en aanpak van projecten en activiteiten.</li> <li>- doelmatig inzetten en gebruik maken van adviezen van deskundigen/referenten/Wetenschappelijke Raad.</li> <li>- dragen van budgetverantwoordelijkheid voor de ingediende programmaplannen alsmede van 'ownership' ervan.</li> <li>- verkrijgen van voldoende draagvlak voor de programmaplannen, zowel binnen als ook buiten de organisatie.</li> </ul>
<p>Realiseren programmaplan Donatie &amp; Transplantatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verantwoording dragen voor de realisatie van het programmaplan en voor het zorgvuldig tussentijds monitoren, waarbij zonedig wordt bijgestuurd (proces, inhoud, resultaat) indien gestelde doelen niet worden behaald of indien er onacceptabele budgetoverschrijdingen worden geconstateerd en waarbij over de bevindingen helder wordt gecommuniceerd.</li> <li>- aansturen van projecten door externe projectleider volgens programma-eisen en kaders (kwaliteit, kwantiteit, voortgang, budget, tijd en communicatie) en zorgdragen voor tijdige briefing ervan.</li> <li>- realiseren van een optimale en verantwoorde prijs-/kwaliteit-verhouding van inkoop en budgetbesteding van externe diensten, expertise dan wel materialen.</li> </ul>
<p>Realiseren van kennistransfer en programmacommunicatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realiseren van kennistransfer; in- en extern, (inter)nationaal, schriftelijk en mondeling.</li> <li>- zorgdragen voor frequente, tijdige en kwalitatief hoogwaardige (programma)communicatie zodat alle betrokken partijen te allen tijde van de ontwikkeling in en voortgang van de programma's op de hoogte zijn.</li> </ul>
<p>Implementatie en borging</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zorgdragen voor adequate borging en bestendiging van de resultaten van projecten en activiteiten middels passende overdracht en/of implementatie, intern en/of extern.</li> </ul>

Resultaatgebieden	Resultaatcriteria
Adequaat relatienetwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- opbouwen en onderhouden van een relevant relatienetwerk</li> <li>- benutten van relatienetwerk en door gerichte lobbyactiviteiten de slagingskans van programmaplannen vergroten.</li> </ul>

***Functie-eisen en hiermee samenhangende persoonskenmerken***

- Universitaire opleiding: Gezondheidswetenschappen, Beleid & Management Gezondheidszorg, Biomedische Wetenschappen of equivalent.
- Meerdere jaren ervaring als project- of programmaleider in complexe situaties met inhoudelijk specifieke materie, kan goed organiseren en plannen.
- Relevante kennis en benodigde ervaring in het zorgveld (specifieke kennis van het transplantatieveld is een pre).
- Relevante ervaring met functionele aansturing van professionals.
- Affiniteit met goede doelen sector en maatschappelijke organisaties.
- In staat om te acteren in een politiek krachtenveld.
- Overtuigend, beweegt zich gemakkelijk en communiceert helder op verschillende niveaus.
- Zoekt de samenwerking, sterk ontwikkeld gevoel voor verschillende belangen en drijfveren.
- Uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid.

***Competentieprofiel Nierstichting algemeen***

Competenties	Competentieomschrijving
Integriteit	Handhaven van algemeen aanvaardbare sociale en ethische normen in activiteiten die met het werk te maken hebben.
Samenwerking	Samenwerking met anderen aan een gemeenschappelijk doel.
Inzet/betrokkenheid	Oppakken van opdrachten en taken, tonen van betrokkenheid en goede wil om gestelde doelen te bereiken, zoeken naar (betere) alternatieven.

***Competentieprofiel Functiespecifiek***

Competenties	Competentieomschrijving
Ondernemerschap	Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten en/of diensten, ernaar handelen en daarbij afgewogen risico's durven nemen.

Overtuigingskracht en beïnvloeding	Anderen kunnen overhalen om hun gedachten, plannen, overtuigingen, standpunten, visies of gedrag aan te passen in de gewenste richting, hen meekrijgen voor een eigen standpunt, idee of plan.
Strategisch en conceptueel denken	Ontwikkelen van een helder beeld over het bereiken van doelen en vervullen van behoeften op middellange en lange termijn, gebaseerd op het eigen vak-/verantwoordelijkheidsgebied.
Expertise/vakkennis	Toevoegen van betekenis aan informatie in een bepaalde werksituatie; ontwikkelen en verdiepen van kennis op bepaald aandachtsgebied en vertalen van de consequenties voor de eigen organisatie.
Probleemoplossend vermogen	Herkennen van belangrijke informatie, leggen van verbanden tussen gegevens en bedenken van alternatieve oplossingen en aangeven van consequenties.

**Arbeidsvoorwaarden**

Het salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie. Het betreft een dienstverband van 0,8 fte – 1,0 fte. Het salaris is maximaal ca. € 5.000 bruto per maand bij een fulltime dienstverband.

## **Procedure**

Marja Suur begeleidt de wervings- en selectieprocedure. Zij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten bij Klaus Schmitt & Partners in Utrecht.

Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten op papier aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden enkele kandidaten geselecteerd, die in aanmerking komen voor het eerste sollicitatiegesprek, het selectiegesprek. De selectiegesprekken worden gevoerd door de selectiecommissie. Benoembare kandidaten vanuit de selectiegesprekken zullen worden uitgenodigd voor een tweede sollicitatiegesprek, het adviesgesprek. De adviesgesprekken zullen worden gevoerd met afgevaardigden vanuit de organisatie. De adviescommissie brengt na de gesprekken advies uit aan de selectiecommissie.

Marja Suur is bij de gesprekken aanwezig.

Een (ontwikkel)assessment kan deel uitmaken van de procedure. Indien gewenst kunnen er in het eindstadium van de selectieprocedure van benoembare kandidaten referenties worden ingewonnen.

De CV-presentatie zal plaatsvinden op ...  
De selectiegesprekken zullen plaatsvinden op ...  
Het arbeidsvoorwaardengesprek staat gepland op ...

## **Contactpersonen**

Solliciteren kan via onze website: [www.klausschmitt.nl](http://www.klausschmitt.nl)

Marja Suur  
Partner

Monica van der Ven  
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners  
Maliebaan 5  
3581 CA Utrecht  
telefoon: 030 – 275 84 54