



## GGz Breburg

GGz Breburg biedt specialistische ggz-zorg aan mensen met een psychiatrisch probleem in Midden- en West-Brabant. De zorg kan bestaan uit behandeling thuis of op een van de locaties, uit een deeltijdbehandeling of een opname. Ook woonondersteunende zorg is mogelijk. Voor crisisinterventies is 24 uur per dag een crisisteam beschikbaar.

GGz Breburg werkt in de regio Tilburg en de regio Breda intensief samen met ketenpartners en de gemeenten voor goede ketenzorg voor personen met verward gedrag. GGz Breburg neemt hierin een belangrijke rol en positie in. Daarnaast heeft GGz Breburg, samen met Novadic-Kentron en het Amphia Ziekenhuis, het initiatief genomen om de acute zorgketen optimaal vorm te geven.

GGz Breburg heeft het zorgaanbod beschreven in zorgpaden. De multidisciplinaire richtlijnen en huidige zorgstandaarden vormen daarvoor de inhoudelijke kaders. GGz Breburg maakt gebruik van e-health toepassingen en ziet de vraag naar online zorg de komende jaren verder toenemen. GGz Breburg is ervan overtuigd dat e-health bijdraagt aan de best passende behandeling en begeleiding vanuit een grotere eigen regie.

GGz Breburg werkt met GGz Westelijk Noord-Brabant, GGZ Oost-Brabant en de Reinier van Arkel Groep intensief samen (A 59 Coöperatie) om de kostprijs van de ondersteunende processen te verlagen en de kwaliteit van de zorg te verhogen.

De financiering van GGz Breburg is divers en wordt extern gefinancierd door zeven zorgverzekeraars (Zorgverzekeringswet en wet Langdurige GGZ), twee zorgkantoren (Wet Langdurige Zorg) en 26 gemeenten (Jeugdwet, Wet Maatschappelijke Ondersteuning en diverse subsidies).

## Beleid

De strategische koers van GGz Breburg voor de komende jaren (2017-2020) wordt samengevat onder de noemer "Je Leven de Baas Blijven". Er is bewust gekozen om "Je Leven de Baas Blijven" een koers te noemen en niet een uitgewerkt plan. De reden hiervoor is dat GGz Breburg duidelijk en helder is over waar ze wil uitkomen en waar ze voor staat, maar de weg daar naartoe kan en mag verschillen. De belofte die GGz Breburg doet aan cliënten en naasten is: "We beloven iedereen die een beroep op ons doet, dat we samen de weg zoeken, vanuit alle complexiteit, naar een situatie die je weer aankunt. Van te groot naar klein genoeg. Zodat jij je leven de baas blijft."

Voor de komende drie jaar heeft GGz Breburg ook intern een aantal speerpunten benoemd.

- Taakvolwassen maken van professionals en medewerkers. Er wordt niet ingestoken op zelfsturende teams, maar wel op het leggen van veel regelruimte en autonomie bij de professionals. Hierbij wordt specifiek aandacht gegeven aan medisch leiderschap voor de artikel 14 beroepen.
- Management development traject. Voor de managers is er een ontwikkelprogramma opgesteld waarbij ze gecoacht worden om die taakvolwassenheid bij medewerkers neer te leggen en hen te helpen het eigen regelvermogen verder te ontplooien en te consolideren.
- Regelarme organisatie. GGz Breburg heeft de ambitie om de komende jaren de regelgeving en administratieve processen te minimaliseren. Er is een taskforce in het leven geroepen die kritisch gaat kijken hoe en waar het binnen de organisatie anders kan.

Buiten bovengenoemde punten wordt er binnen alle lagen van de organisatie gewerkt vanuit een duidelijke inhoudelijke visie, namelijk herstel ondersteunende zorg. Het bevorderen van eigen regie en bieden van zorg die gericht is op het eigen herstelvermogen van de cliënt.

Binnen GGz Breburg lopen diverse projecten rondom actuele thema's. Voorbeeld van een innovatief, nieuw project is IBT (intensieve behandeling thuis). Het doel van IBT is om een psychiatrische crisis zo goed mogelijk te behandelen in de eigen omgeving van de cliënt om daarmee opnames op acute opnameafdelingen te voorkomen en, indien een opname toch noodzakelijk is, deze te verkorten. Andere lopende projecten zijn b.v. het doorontwikkelen van HIC (high intensive care), meer gebruik maken van de mogelijkheden van e-Health en sturen op meetbare resultaten door ROM.

### Organisatie

GGz Breburg wordt bestuurd door een tweehoofdige raad van bestuur. De organisatie is verdeeld in vier grote centra, te weten Centrum Jeugd, Zorggroep Volwassenen, Centrum Senioren en de Zorggroep Impact, waarvan er drie dual worden aangestuurd door een directeur behandeling en een directeur bedrijfsvoering. Daarnaast heeft de organisatie enkele bovenregionale voorzieningen te weten de kliniek voor kinder- en jeugdpsychiatrie, het centrum voor Eetstoornissen, het topklinisch Centrum Lichaam, Geest & Gezondheid en het topklinisch centrum in oprichting Personacura.

Het directieteam ontwikkelt onder leiding van de raad van bestuur de strategie. Zowel op directieniveau als op managementniveau wordt dual leiding gegeven, waardoor een integraal kader wordt gegeven aan desbetreffende zorgseenheid. De zeven directeuren van de centra maken samen met de geneesheer-directeur, de directeur Innovatie, Kwaliteit, P&O en Communicatie en de directeur Financiën, ICT, Facilitair en Vastgoed deel uit van het directieteam van GGz Breburg.

### Kerncijfers (2017)

Aantal cliënten	ruim 8.000, incl. nevencliënten ca. 11.000
Aantal medewerkers	1.700 (1.370 fte) + 250 vrijwilligers
Totale Bedrijfsopbrengsten	ca. € 136,5 miljoen
Netto Financieel Resultaat	€ 0,8 miljoen (genormaliseerd)
Weerstandsvermogen (eigen vermogen in % totale opbr.)	ruim 23%

Door een strakke sturing op meer efficiency, verhoging van de productiviteit en reductie van de (overhead)kosten is boekjaar 2017 afgesloten met een positief resultaat. Ook voor het huidige jaar en toekomstige jaren verwacht GGz Breburg positieve financiële resultaten en een verdere versterking van het weerstandsvermogen.

### Informatie

Meer informatie, waaronder het jaarverslag, is te vinden op de website: [www.ggzbreburg.nl](http://www.ggzbreburg.nl)

## Profiel Directeur Bedrijfsvoering

Er is sprake van collegiale en integrale resultaatverantwoordelijkheid (duo management) met de directeur behandeling. In de portefeuillevordering heeft u primair aandacht voor de bedrijfsvoerings- en veranderaspecten. Samen met de directeur behandeling geeft u direct leiding aan de managers (bedrijfsvoering resp. behandeling) van de diverse onderdelen van een van de vier grote centra/zorggroepen. Indirect wordt leiding gegeven aan ca. 322 medewerkers (ca. 250 fte).

U bent lid van het directieteam en u rapporteert rechtstreeks aan de raad van bestuur. U bent een echte teamplayer, u werkt constructief samen met de collega's in het directieteam. Vanuit een medeverantwoordelijkheid voor het geheel draagt u actief bij aan de uitvoering en realisatie van het strategisch beleid van GGz Breburg.

### Opdracht / Resultaatgebieden

- ▶ Vertalen van strategische doelstellingen naar tactische en operationele doelen. Realiseren van de resultaten voor het centrum of zorggroep, zoals vastgelegd in het jaarplan en managementcontract, op een marktgerichte, efficiënte en effectieve wijze.
- ▶ Proactief volgen en analyseren van marktontwikkelingen en de hieruit verkregen informatie benutten voor aanscherpen van het strategisch beleid voor het centrum of zorggroep.
- ▶ Voorwaarden scheppen voor optimalisering van de primaire processen, een optimale benutting van informatiesystemen alsmede zorgdragen voor een goed functionerende administratieve organisatie.
- ▶ Coachend leiding geven vanuit een goede balans tussen sturing vanuit de managers en het ontwikkelpad richting een regelarme organisatie en eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers.
- ▶ Creëren van positief werkklimaat, transparante communicatielijnen en efficiënte samenwerking tussen organisatie onderdelen.
- ▶ Zorgdragen voor eenheid en identificatie met de organisatie als groter geheel, met het accent op de kernwaarden en verhoging van de professionaliteit.
- ▶ Onderhouden van constructieve relaties met gemeenten, zorgverzekeraars en overige externe organisaties.
- ▶ Organiseren van het relatie- en stakeholdermanagement.
- ▶ Gevraagd en ongevraagd adviseren van de raad van bestuur over vorm en inhoud van de visie en strategie van GGz Breburg.

### Functie-eisen

- ▶ Afgeronde academisch opleiding, b.v. bedrijfskunde of management, eventueel aangevuld met een relevante opleiding op het gebied van gezondheidszorg.
- ▶ Bewezen succesvolle leidinggevende expertise, verkregen in een qua cultuur en structuur vergelijkbare organisatie. Ervaring in de zorg is een pre.
- ▶ Financieel onderlegd, analytisch sterk, stuurt strak op kostenefficiëntie en procesinnovatie.
- ▶ Ervaring in het sturing geven aan en implementeren van complexe verandertrajecten, sterk in het schakelen tussen zorgprocessen, productie en bedrijfsvoering.
- ▶ In staat om medewerkers te motiveren, te stimuleren en te coachen, verstaat de kunst van het daadwerkelijk implementeren van verbeteringen in een organisatie met professionals.
- ▶ Organisationsensitief, goed ontwikkeld gevoel voor mensen met hun specifieke belangen en drijfveren.
- ▶ Uitstekende communicator en netwerker, beschikt over aantoonbare ervaring met het succesvol opbouwen en onderhouden van duurzame netwerkcontacten in het publieke domein.

### Kerncompetenties en persoonskenmerken

- ▶ Stevige en enthousiaste persoonlijkheid, daadkrachtig, concreet en helder.
- ▶ Ondernemend, innovatief en gericht op resultaat.
- ▶ Sterk verbindend, coachend en stimulerend vermogen
- ▶ Denker en doener, houdt de regie sterk in handen, bereikt haar/zijn doelen door samenwerking en heeft een hoge gunfactor.
- ▶ Uitstekend in staat om samen te werken met behandelaren en overige professionals.
- ▶ Flexibel, schakelt gemakkelijk tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- ▶ Toegankelijk en laagdrempelig, houdt feeling met de werkvloer en weet wat er speelt onder de mensen.

### Arbeidsvoorwaarden

Salaris en arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

## Procedure

Marja Suur van Klaus Schmitt & Partners 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 en zullen ca. 3-4 kandidaten voor de selectiegesprekken worden uitgenodigd.

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

## 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  
Wilhelminapark 60  
3581 NP Utrecht  
tel. 030 – 275 84 54