

Jaarplan 2024

Werken aan Balans

Inhoudsopgave

<i>Inhoudsopgave</i>	1
<i>Inleiding</i>	2
1. Onderzoek en Ondersteuning	3
1.1 Ontwikkelingen	3
1.2 AZW-onderzoeksprogramma	3
1.3 Verzuim	4
1.4 CAO-onderzoeken	4
1.5 Ondersteuningsvragen	4
2. Loopbaan	5
2.1 Gesprekken financiële gevolgen loopbaankeuzes.....	5
2.2 YouChooz.....	5
2.3 Zorginspirator	5
3. Vitaliteit	7
3.1 InBalans	7
3.2 Generatiepact	7
3.3 Vervroegde Uittreding	7
3.4 Organisatiescan	8
4. Werkdruk	9
4.1 Roosteren	9
4.2 Balansbudget.....	9
4.3 Rekentools.....	10
5. Veiligheid	11
5.1 Arbocatalogus.....	11
5.2 Agressie en Ongewenst gedrag.....	11
6. Communicatie	12
6.1 CAO-app	12
6.2 Website	12
6.3 Nieuwsbrief en LinkedIn	12

Inleiding

Medio 2021 is de Sectoranalyse uitgebracht. O&O-fonds GGZ heeft dit onderzoek laten uitvoeren om de trends en ontwikkelingen in de ggz in beeld te brengen. De uitkomsten van de analyse hebben geleid tot verschillende activiteiten die het fonds heeft uitgerold om goed (= duurzaam) werken in de ggz te bevorderen. Hiervoor is een (MDIEU-)subsidie aangevraagd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) waarmee we de activiteiten kunnen bekostigen. De projectperiode voor deze activiteiten loopt af in oktober 2024. O&O-fonds GGZ heeft besloten de subsidie die door het ministerie van SZW wordt verstrekt tot 100% van de kosten aan te vullen.

De activiteiten gericht op individuele werknemers zijn meer succesvol dan de activiteiten waarmee organisaties samen met teams aan de slag kunnen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Daardoor blijven extra inspanningen door het fonds nodig. Het bestuur wil zich graag inspannen voor een aanvraag voor een mogelijk volgende MDIEU-projectperiode. Maar zal daaraan vooraf het gesprek aangaan om te peilen of de sector behoefte heeft aan de activiteiten die O&O-fonds GGZ wil oppakken of waaraan we een vervolg geven.

Alleen met voldoende draagvlak vanuit de sector is het fonds in staat activiteiten te ontwikkelen die goed (= duurzaam) werken in de ggz bevorderen. Het bestuur doet in het bijzonder een oproep aan bestuurders in de ggz, HR-directeuren en ondernemingsraden, maar ook aan anderen met een goed idee om in 2024 bij te dragen aan het vervolg van en het initiatief nemen gericht op activiteiten die de sector kunnen versterken. 2024 moet het jaar worden van plannen maken en activiteiten uitvoeren die leiden tot resultaten van duurzame inzetbaarheid voor alle ggz-medewerkers.

December 2023

Elise Merlijn, voorzitter O&O-fonds GGZ

O&O-fonds GGZ

O&O-fonds GGZ is een samenwerking tussen werkgevers, medewerkers en sociale partners in de geestelijke gezondheidszorg (ggz). Samen leveren we een bijdrage om zo goed mogelijke zorg te kunnen bieden. Dit doen wij door financieel bij te dragen aan onderzoeken, door vernieuwende initiatieven van organisaties te ondersteunen en door werkgevers en medewerkers ondersteuning te bieden op vier belangrijke thema's: loopbaan, vitaliteit, werkdruk en veiligheid. Bijvoorbeeld in de vorm van kennis, inspiratie, praktische hulpmiddelen en financiële mogelijkheden.

1. Onderzoek en Ondersteuning

O&O-fonds GGZ draagt financieel bij aan onderzoeksprogramma's die zijn gericht op de arbeidsmarkt en waar ook onze branche uit kan putten. Denk hierbij aan het AZW-onderzoeksprogramma. Daarnaast stimuleert het fonds ook vernieuwende initiatieven van ggz-organisaties.

1.1 Ontwikkelingen

In de ggz werken zo'n 118.000 mensen. Uit het onderzoeksprogramma AZW blijkt dat het percentage medewerkers dat zich fit voelt in vier jaar tijd is afgenomen terwijl werkgevers zich meer zijn gaan inzetten om de werkdruk te verminderen. Zo worden administratieve processen vereenvoudigd, werkprocessen verbeterd en meer personeel aangenomen. Toch heeft dit niet geleid tot een toename van het percentage medewerkers dat de werkdruk als goed ervaart. Vooral de hectiek en de hoeveelheid werk liggen hieraan ten grondslag. Ondanks de extra maatregelen tegen agressie en geweld, is de seksuele intimidatie richting medewerkers toegenomen en zijn overige vormen van ongewenst gedrag niet afgenomen. Desondanks is 79% van de medewerkers enthousiast over hun baan. Wel is het werk emotioneel zwaar. Bij het werk gerelateerd verzuim is de psychosociale arbeidsbelasting dan ook de belangrijkste oorzaak.

Naar de toekomst kijkend, blijft de spanning op de arbeidsmarkt aanwezig. Ook in de ggz. Werkdruk en personeelstekorten zijn nauw met elkaar verbonden. Het is daarom cruciaal om medewerkers en ggz-organisaties te ondersteunen bij hun inzet voor een goede balans in het werk en werk-privé.

1.2 AZW-onderzoeksprogramma

Samen met de andere arbeidsmarktfondsen in zorg en welzijn en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) wordt al sinds 1994 samengewerkt om betrouwbare en onafhankelijke informatie te bieden over de arbeidsmarkt. O&O-fonds GGZ draagt financieel bij aan dit onderzoeksprogramma. Naast het ontsluiten van de data van het CBS, voert het onderzoeksprogramma ook zelf onderzoeken uit. Zo worden enquêtes uitgezet onder zowel werkgevers als medewerkers in de zorg en welzijn in het algemeen, en in de ggz in het bijzonder. Via de website www.azwinfo.nl kan iedereen de cijfers en onderzoeken raadplegen. Ook prognoses over de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt zijn te raadplegen. Al deze informatie kan helpen om tijdig actuele knelpunten te signaleren en daarmee te anticiperen op toekomstige trends. Relevante onderzoeksresultaten voor de ggz worden uitgelicht op de website van het fonds.

Doel	Ontsluiten arbeidsmarktdata en -beleving bij werkgevers en medewerkers
Beoogd resultaat	Op de website publiceren van factsheets

1.3 Verzuim

[Vernet](#) helpt sinds 1996 werkgevers en bestuurders in de sector zorg en welzijn om grip te krijgen op het verzuim en de inzetbaarheid van medewerkers. Vernet verzamelt verzuimgegevens en vertaalt die naar toegankelijke rapportages. In die rapportages worden de organisatiecijfers afgezet tegen het branchegemiddelde. Organisaties krijgen ook zicht op de verzuimkosten. Een kosten-batenanalyse om de inzetbaarheid te vergroten, is dan snel gemaakt. Vernet heeft binnen de ggz een dekkingsgraad van 70% van het aantal medewerkers en biedt daarmee een betrouwbare benchmark voor ggz-organisaties. Dankzij financiële bijdragen van onder meer O&O-fonds GGZ is Vernet in staat om deze gegevens te genereren.

Doel	Eenduidige verzuimcijfer die onderling kunnen worden vergeleken
Beoogd resultaat	Vier factsheets en branchemonitors; 17% korting voor organisaties bij een abonnement op Vernet

1.4 Cao-onderzoeken

Sociale partners overleggen regelmatig met elkaar. Dat gebeurt vanuit O&O-fonds GGZ, maar ook daarbuiten in het zogeheten Sociaal Overleg GGZ. Met het oog op het afsluiten van een cao, kan het wenselijk zijn om nader onderzoek te doen. Dit gebeurt soms door de deelnemers zelf, maar soms wordt dit ook gevraagd aan O&O-fonds GGZ. De huidige cao loopt tot 1 januari 2025. Met het oog daarop is binnen de begroting rekening gehouden met een mogelijk verzoek.

Doel	Sociale partners voorzien van relevante onderzoeksgegevens t.b.v. het afsluiten van de cao
Beoogd resultaat	n.t.b.

1.5 Ondersteuningsvragen

Binnen veel ggz-organisaties worden projecten bedacht die kunnen bijdragen aan het verlagen van de werkdruk, een betere werk-privébalans of een ander project dat bijdraagt aan goed werken in de ggz. O&O-fonds GGZ wil ook in 2024 weer financieel bijdragen aan vernieuwende initiatieven in de branche. Ook voor het toepassen van bewezen methodieken stelt het fonds subsidie beschikbaar. In 2024 wordt de regeling aangepast om beter aan te sluiten op de praktijk.

Doel	Bevorderen en ontsluiten van vernieuwende aanpakken vanuit de branche
Beoogd resultaat	Actualisatie van de regeling en vier beoordeelde aanvragen

2. Loopbaan

Een baan voor het leven is ‘iets van vroeger’. Werk verandert, mensen veranderen. Het is goed om regelmatig stil te staan bij je eigen loopbaan. Hierbij spelen vragen als ‘wat geeft me energie’ of ‘hoe wil ik mij ontwikkelen’ een belangrijke rol. O&O-fonds GGZ heeft verschillende projecten om medewerkers daarbij te ondersteunen.

2.1 Gesprekken financiële gevolgen loopbaankeuzes

Vaak hebben keuzes ook financiële gevolgen. Minder werken om een extra opleiding te volgen of juist meer werken omdat de privésituatie het (weer) toelaat. Met alle maatregelen die er zijn, wordt het vaak lastig om de financiële gevolgen te zien. Bestaande hulpmiddelen zoals de [werkurenberekenaar](#) tonen maar een deel van die gevolgen. Dat geldt ook voor het persoonlijk pensioenplan. Daarom biedt O&O-fonds GGZ voor medewerkers in de branche een kosteloos financieel inzichtgesprek aan. Zo kunnen loopbaankeuzes goed doordacht genomen worden. Hierbij geldt overigens wel een maximaal aantal deelnemers.

Doel	Medewerkers ondersteunen bij de financiële gevolgen van loopbaankeuzes
Beoogd resultaat	In 2024 worden 100 adviesgesprekken gehouden

2.2 YouChooz

Al sinds 2000 werken sociale partners in zorg en welzijn samen met het ministerie van VWS om jongeren te ondersteunen in hun zoektocht én bij hun keuze voor een opleiding of beroep door ze te informeren, enthousiasmeren en activeren. Via [YouChooz](#) kunnen zij informatie vinden over een opleiding of beroep en zien wat ze later kunnen verdienen. Daarnaast kunnen jongeren ook in contact komen met mensen uit de praktijk die alles kunnen vertellen over hun studie of vak via ChoozGuides. Ook in 2024 zal O&O-fonds GGZ financieel bijdragen aan deze veelomvattende, onafhankelijke informatiebron.

Doel	Jongeren informeren over een loopbaan in de zorg en welzijn
Beoogd resultaat	Verhoging van het bereik (met 5% naar 27.500 bezoekers per maand) en gebruik (10.000 testen per jaar, minimaal 2 minuten op website en 35 verwijzingen per dag naar studies) en vergroten gebruikerstevredenheid (minimaal 7,5)

2.3 Zorginspirator

Daar waar YouChooz meer gericht is op instroom van nieuwe collega’s, is [Zorginspirator](#) juist gericht op medewerkers die zich willen oriënteren op andere mogelijkheden in de zorg. Daarmee levert Zorginspirator een bijdrage aan de mobiliteit van medewerkers om binnen de zorg hun loopbaan vorm te geven. Uniek aan Zorginspirator is dat iedereen een kijkje kan nemen in de toekomst: van elke functie is namelijk ook een toekomstfunctie gemaakt. Hoe verandert een functie in de toekomst? Hoe kun je je daarop voorbereiden? Ook biedt Zorginspirator de

mogelijkheid om een CV bij te houden of gewerkte uren voor de BIG-(her)registratie te berekenen. O&O-fonds is één van de initiatiefnemers en ondersteunt samen met andere arbeidsmarktfondsen in de zorg en het ministerie van VWS deze onafhankelijke site. In 2024 wordt opnieuw naar de mogelijkheden gekeken in relatie tot andere loopbaaninstrumenten. O&O-fonds GGZ wil hieraan in 2024 ook – naast een financiële bijdrage – inhoudelijk bijdragen.

Doel	Professionals ondersteunen bij hun opleidings-, loopbaan- en beroepskeuze in de zorg en daarmee bijdragen aan behoud en duurzame inzetbaarheid
Beoogd resultaat	Verhogen van bereik (+10% naar 71.500 bezoekers in 2024) en het gebruik (meer dan 3:10 minuten per bezoek en 15.000 testen per jaar)

3. Vitaliteit

Medewerkers in de ggz staan elke dag klaar voor cliënten en stoppen veel energie in hun begeleiding. Dat is soms een grote verantwoordelijkheid. Op den duur kan dit emotioneel belastend zijn. Des te belangrijker is het dan om goed voor jezelf te blijven zorgen. Hoe blijf jij mentaal en lichamelijk vitaal, zodat je met plezier kan blijven werken? O&O-fonds GGZ ondersteunt medewerkers hierbij.

3.1 InBalans

Hoge werkdruk, toenemende mate van agressie naar zorgpersoneel en een verstoorde werk-privé balans vormen specifieke risico's voor medewerkers in de ggz. Door ziekteverzuim en uitstroom komt de kwaliteit van de zorg en begeleiding onder druk te staan. [InBalans](#) is een bewezen effectieve aanpak die gezond werken in de zorg stimuleert. Alle lagen van de organisatie gaan met elkaar in gesprek. Teams zoeken zelf naar oplossingen en gaan, samen met bestuurders, over tot concrete acties om gezonder en veiliger te kunnen werken. O&O-fonds GGZ heeft deze methode mogelijk gemaakt en zal zich ook in 2024 blijven inzetten voor een betere balans. Ervaringen die zijn opgedaan bij ggz-organisaties worden continu meegenomen in de verdere ontwikkeling van deze methode.

Doel	Werkdruk verminderen
Beoogd resultaat	Lerend (ambassadeurs)netwerk met 10 deelnemers en bundeling succesverhalen

3.2 Generatiepact

Cao-partijen zetten volop in op goed (= duurzaam) werken in de ggz. Ook de afspraak over het Generatiepact sluit hierbij aan. Om ervoor te zorgen dat dergelijke instrumenten ook worden gebruikt, biedt O&O-fonds GGZ begeleiding bij het inzetten van het Generatiepact, als onderdeel van een breder HR-beleid. In 2024 worden workshops georganiseerd over het Generatiepact om medewerkers met een belastende functie richting hun pensioen zo lang en zo goed mogelijk aan het werk te houden.

Doel	Gebruikmaken van het Generatiepact
Beoogd resultaat	25 incompany workshops voor HR en 25 informatiesessies voor medewerkers

3.3 Vervroegde Uittreding

Het werk in de ggz kan lichamelijk en mentaal belastend zijn. Voor sommige medewerkers is het daardoor niet mogelijk om vitaal en veilig hun pensioen te halen. Dan is het goed om als medewerker en werkgever samen naar de mogelijkheden te kijken. Dankzij het Generatiepact is het mogelijk dat medewerkers met een belastende functie vier jaar voor hun AOW-leeftijd minder gaan werken.

Als medewerkers met een langdurig zwaar beroep niet tot aan hun pensioen kunnen blijven werken, is eerder stoppen met werken een mogelijkheid. De regeling Vervroegd Uittreden is een tegemoetkoming voor werkgevers aangesloten bij de Nederlandse ggz die RVU-afspraken maken met hun medewerkers. De regeling is gebaseerd op maximaal 25% subsidie van de maximale RVU-uitkering met een looptijd van maximaal 24 maanden voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Doel	Medewerkers met een langdurig zwaar beroep de mogelijkheid bieden eerder te stoppen met werken
Beoogd resultaat	Werkgevers financieel ondersteunen bij 130 RVU-afspraken

3.4 Organisatiescan

De Organisatiescan is een tool om te monitoren of jouw organisatie op de goede weg is om medewerkers gezond en met plezier in de ggz te laten werken. De scan geeft inzicht in hoe het er op dit moment voor staat in jouw organisatie. Je kunt bijvoorbeeld zien of jouw organisatie goed gebruikmaakt van de regelingen uit de cao ggz ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en of het ingezette beleid rondom duurzame inzetbaarheid daadwerkelijk effect heeft. De resultaten bieden handvatten om beleid rondom goed (= duurzaam) werken op te stellen. De Organisatiescan belicht ook de bestaande instrumenten die de cao en O&O-fonds GGZ als ondersteuning bieden. Deze activiteit bestaat uit twee onderdelen: een zelfscan op maat gemaakt voor de ggz en een aantal adviestrajecten voor ggz-organisaties die daar behoefte aan hebben.

Doel	Organisaties inzicht bieden in hun DI-beleid
Beoogd resultaat	Online zelfscan met rapportage en 25 adviestrajecten bij ggz-organisaties

4. Werkdruk

De werkdruk in de ggz ligt hoog. Daaraan liggen verschillende oorzaken ten grondslag. Hoge productienormen, personeelstekorten, verzuim en een toenemende complexiteit van de zorgvraag. Regelgeving rondom diploma's en administratie, maar ook marktwerking staan sommige oplossingen in de weg. Een betere voorspelbaarheid van werk draagt bij aan een goede werk-privébalans. O&O-fonds GGZ zet daarom in op betere samenhang tussen planning van de te leveren zorg en roosteren.

4.1 Roosteren

Eind 2021 is onderzoek gedaan naar roosteren in de ggz. Plannen gaat over de te leveren zorg en hoeveel personeel daarvoor nodig is. Roosteren is vervolgens het vullen van het werkaanbod met personeel. Als er te weinig personeel is om de diensten te draaien, dan werkt geen enkel roostersysteem en kan eigen regie bovenal tot een extra stressor leiden¹. Mede op basis van dit onderzoek wordt met deze activiteit via twee lijnen ingezet op plannen als vak. De ene lijn betreft masterclasses over gezond werken in onregelmatigheid. De andere lijn is door middel van een roostergame visueel maken hoe verstoringen in het rooster tot stand komen. De opgedane inzichten worden weer gebruikt bij het maken van goede voorbeelden.

Doel	Verbeteren van roosters
Beoogd resultaat	Vier masterclasses en 10 verbetertrajecten via een Serious Game en een video over de Serious Roostergame

4.2 Balansbudget

Het Balansbudget is een middel dat medewerkers kunnen inzetten voor hetgeen zij nodig hebben om in balans te blijven. Dat kan in de vorm van geld, vrije dagen of een scholingsbudget. Een bewuste keuze moet tijdig kenbaar worden gemaakt. Daarom heeft O&O-fonds GGZ een rekentool laten ontwikkelen die inzichtelijk maakt welke financiële gevolgen de keuzes hebben. Omdat het Balansbudget niet het enige middel is, organiseert O&O-fonds GGZ begin 2024 een inspirerende bijeenkomst met kennis, inzicht én inspiratie over de balans en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarin komt ook aan de orde welke verschillende maatregelen en instrumenten (waaronder het Balansbudget) ingezet kunnen worden om de balans van medewerkers te bevorderen.

Doel	Bevorderen bewustwording en gebruik van het Balansbudget
Beoogd resultaat	Inspiratiesessie en daarnaast in 2024 maatwerktrajecten bij 10 organisaties

¹ Messchendorp, H.J. en Van Willigenburg, N. (december 2021), Het 'perfecte' plaatje. Foto's van het rooster en het roosterproces binnen de GGZ.

4.3 Rekentools

De rekentools die in 2023 zijn ontwikkeld, zijn bedoeld om de gevolgen van keuzes snel inzichtelijk te maken. Denk hierbij aan het Balansbudget en het Generatiepact. In 2024 zijn deze tools ook beschikbaar en daar waar nodig aangepast als de veranderende regelgeving daarom vraagt. De tool voor het zwangerschapsverlof wil O&O-fonds GGZ aanvullen met ouderschapsverlof en (aanvullend) geboorteverlof.

Doel	Eenvoudig inzicht in de gevolgen van loopbaankeuzes
Beoogd resultaat	Beschikbaarheid van tools via de website en CAO GGZ-app

5. Veiligheid

5.1 Arbocatalogus

O&O-fonds GGZ hecht grote waarde aan een goede en veilige werkomgeving. In 2023 is gestart met het actueel maken van de Arbocatalogus GGZ. Dit gebeurt in samenwerking met deskundigen uit het veld om zo goed te kunnen aansluiten op de praktijk van de ggz. In de arbocatalogus staan de methoden en oplossingen beschreven die bijdragen aan veilig en gezond werken en die de risico's zoveel mogelijk verkleinen. O&O-fonds GGZ laat de arbocatalogus – waar nodig – toetsen door de Nederlandse Arbeidsinspectie waarmee de arbocatalogus ook het uitgangspunt vormt voor toezicht en handhaving. Aanvullend op de arbocatalogus wordt er in 2024 onderzoek gedaan naar de huidige en de gewenste stand van de ZorgRie (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) in de ggz, om deze vervolgens te optimaliseren. Ggz-organisaties kunnen hiervan gebruikmaken om de veiligheid op de werkvloer te vergroten.

Doel	Bijdragen aan een goede en veilige werkomgeving in de ggz
Beoogd resultaat	Actuele Arbocatalogus GGZ en inzicht in behoefte RI&E door een verdiepend onderzoek

5.2 Agressie en Ongewenst gedrag

Zoals al in paragraaf 1.1 is aangegeven, is agressie en ongewenst gedrag ondanks de getroffen maatregelen niet afgenomen. In 2023 is een aanbod aan ggz-organisaties gedaan om met behulp van de InBalans-methode dit probleem aan te pakken. In 2024 wil O&O-fonds GGZ de ondersteuning continueren en daarbij gebruikmaken van de ervaringen die binnen pilots in de ggz zijn opgedaan. Vanuit het veld is ook aangegeven dat de behoefte vooral bestaat uit daadwerkelijke ondersteuning en begeleiding en minder uit informatie.

Doel	Terugdringen agressie en ongewenst gedrag
Beoogd resultaat	Aanbod voor ggz-organisaties en VeiligeZorg-aanpak

6. Communicatie

Alle activiteiten die O&O-fonds GGZ ontplooit, hebben alleen effect als medewerkers en organisaties daarvan op de hoogte zijn. Communicatie is dan ook onmisbaar en wordt komend jaar ten volle ingezet om de beoogde resultaten te bereiken. De verschillende communicatiemiddelen worden vanuit de onderlinge samenhang benut. Via een dashboard worden alle relevante data zoals aantal bezoekers gemonitord.

6.1 CAO GGZ-app

In 2015 heeft O&O-fonds GGZ het initiatief genomen om de CAO GGZ-app op een meer eigentijdse manier aan te bieden. Inmiddels zijn meer technische mogelijkheden die de app biedt benut. Waar tools al eerder onderdeel waren van de app, is het nu ook mogelijk om app-gebruikers berichten te sturen, polls af te nemen en nieuwsberichten te delen. Om binnen de groep gebruikers meer doelgroepgericht te kunnen communiceren, worden gebruikers gevraagd onder welke doelgroep ze vallen, zoals medewerker of leidinggevende. Via de CAO GGZ-app heeft O&O-fonds een groot bereik.

Doel	Bewustwording van de cao(mogelijkheden) en fondsactiviteiten
Beoogd resultaat	15.000 bezoekers (2023: 14.000)

6.2 Website

In oktober 2023 is de nieuwe website in de nieuwe huisstijl van O&O-fonds GGZ gelanceerd. Deze site voldoet daarmee aan de huidige criteria rondom vindbaarheid en veiligheid. De site wordt komend jaar onderhouden en geactualiseerd. Zo worden regelmatig nieuwsberichten geplaatst, informatie geüpdatet en nieuwe projecten gelanceerd. Tevens zal de arbocatalogus worden aangepast aan de nieuwe vormgeving en binnen de website worden geïntegreerd.

Doel	Toegankelijke informatiebron
Beoogd resultaat	17.500 bezoekers per jaar

6.3 Nieuwsbrief en LinkedIn

O&O-fonds GGZ brengt met enige regelmaat een nieuwsbrief uit. Deze nieuwsbrief krijgt in 2024 een aangepaste vorm, waarbij vanuit een thema bepaalde onderwerpen op de website worden belicht. Zo krijgt de nieuwsbrief meer de vorm van een themanummer. Het 'echte nieuws' wordt verspreid via LinkedIn. Om het bereik van LinkedIn te vergroten, wordt extra ingezet op het krijgen van nieuwe volgers door regelmatig relevante content te delen, betrokken partijen te taggen en hen te laten reposten/likken/reageren, de pagina onder de aandacht te brengen via andere kanalen en vanuit het account volgzverzoeken te versturen.

Doel	Informeren over fondsactiviteiten
Beoogd resultaat	1.000 nieuwsbriefontvangers (2023: 820) en 300 volgers op LinkedIn (2023: 225)

Goed (= duurzaam) werken in de ggz

Contact

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

(070) 376 57 27
[Oofggz.nl](https://oofggz.nl)

O&O-fonds GGZ is een samenwerking van werkgevers en werknemers in de ggz

de
Nederlandse
ggz

FBZ
vakbond voor
zorgprofessionals

FNV
Zorg & Welzijn

NU'91
voor zorgprofessionals

cnv ZORG
& WELZIJN