

Externe-Interne Analyse 2023



ggzacademy

Samen leren in de ggz



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Ontwikkelingen en trends binnen de ggz	4
3. Ontwikkelingen en trends in leren, didactiek en het werkveld	6
4. Ontwikkelingen en trends binnen leertechnologie	9
5. Ontwikkelingen bij onze netwerkpartners	13
6. Ontwikkelingen bij onze leden	15
7. Analyse producten en diensten GGZ Ecademy	17
8. Verdiepende activiteiten met leden	19
9. Bijlage: Geraadpleegde bronnen	20

1. Inleiding

Vorig jaar is de aanpak om - samen met leden - producten en diensten te prioriteren aangepast. Voortaan zien we dit als een continu proces, waarin we gedurende het jaar informatie ophalen en analyses uitvoeren, leden meenemen in ontwikkelingen, in de klankbordgroep discussies voeren en keuzes maken, die uiteindelijk worden verwerkt in het Jaarplan en het programma van activiteiten.

In dit document, de Externe-Interne Analyse 2023, is alle in de afgelopen maanden verzamelde informatie gebundeld. In de externe analyse is gekeken naar veranderingen in de ggz (hoofdstuk 2), naar trends in het leren en leertechnologie (hoofdstuk 3+4) en naar ontwikkelingen bij leden en netwerkpartners (hoofdstuk 5+6). In de interne analyse (hoofdstuk 7) zijn producten en diensten van GGZ Ecademy onder de loep genomen.

Net als vorig jaar werken we dit jaar twee versies van de Externe-Interne Analyse uit. Het huidige document (versie 1.0) bespreken we met leden tijdens de klankbordgroep van 14 juni. Daarnaast organiseren we enkele activiteiten (zie hoofdstuk 8) om een aantal onderwerpen gezamenlijk verder te verkennen. Uitkomsten van deze bijeenkomsten worden na de zomervakantie verwerkt in versie 2.0 van dit document. Daarin zullen dan ook de opties bij prioritering activiteiten 2024 worden uitgewerkt. Deze zullen worden besproken in de klankbordgroep op 20 september.

We hopen dat dit document niet alleen voeding geeft aan discussies binnen de vereniging, maar dat leden de informatie ook kunnen gebruiken voor verkenningen binnen de eigen organisatie.

2. Ontwikkelingen en trends binnen de ggz

Visuele samenvatting



In twaalf geraadpleegde beleidsnotities en analyses over de stand van zaken in de ggz (zie H9) worden onderstaande prioriteiten en aandachtspunten benoemd.

- (Voortgaande) verschuiving in denken over (geestelijke) gezondheid en ziekte (van patiëntgericht naar persoonsgericht).
- Implementatie van herstelondersteunende zorg.
- Bestrijden van stigmatisering en discriminatie.
- De noodzaak tot domein-overstijgend werken (ggz in het sociaal domein en de eerste lijn).
- Meer aandacht voor preventie, gezondheidsbevordering, leefstijlinterventies en het tegengaan van gezondheidsverschillen.
- Meer aandacht voor samenwerking - inclusief co-creatie van kennis - met ervaringsdeskundigen en naasten.
- Focus van de specialistische ggz (sggz) ligt op mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen (epa).
- Implementatie van technologie: digitale behandelvormen en interventies (e-health).
- Verbeteren van de kennisstructuur voor adequatere verspreiding en implementatie van evidence en practice based kennis.



3. Ontwikkelingen en trends in leren, didactiek en het werkveld

Visuele samenvatting



Na literatuuronderzoek (zie H9) en gesprekken met partners en leveranciers komen wij tot onderstaande ontwikkelingen op het vlak van leren, didactiek en het werkveld.

Ontwikkelingen en trends in leren

Uit de Corporate Learning Benchmark 2023 komen de volgende uitdagingen over het vormgeven en aanbieden van scholing:

De top 4 uitdagingen van onze respondenten



De inhoud van de training wordt niet goed onthouden (39%)



Het effect van de training van werknemers is niet meetbaar (38%)



Trainingen zijn niet afgestemd op de behoeften en uitdagingen van de werknemers (36%)



Opleidingen zijn niet rendabel (31%)

a. Motivatie als startpunt van regie over het leren

In de vorige analyse schreven we over regie over het leren. Op basis van recente literatuur voegen we daar graag een voorwaarde aan toe: motivatie. Een gemotiveerde lerende kan zichzelf beter aanzetten tot leergedrag dan een ongemotiveerde lerende. De trainer/docent kan de motivatie zowel positief als negatief beïnvloeden. Motivatie is essentieel bij een leven lang leren en presteren, zowel in formele als informele setting.

Onderzoek toont aan dat je motivatie kunt ondersteunen door in te spelen op drie basisbehoeften:

- Autonomie: het gevoel dat je zelf iets kunt doen en daar ook zelf invloed op kunt uitoefenen.
- Competentie: het gevoel dat je iets kunt of dat je op de goede weg bent, je bekwaam voelt en een taak met vertrouwen aangaat.
- Verbondenheid: het gevoel hebben erbij te horen en in connectie staan met anderen of met een bepaald onderwerp of leerinhoud.

b. Impact, evaluatie en transfer

Hoe zorgen we dat het geleerde toegepast wordt op de werkvloer? Impactmeting en evaluatie blijven belangrijk om een goed ontwerp te maken en dit te toetsen. Daarbij is er steeds meer aandacht voor transfer:

- Transfermotivatie: willen de lerenden het geleerde in de praktijk brengen?
- Transferplanning: maken lerenden tijdens de training al actieplannen met specifieke en concrete activiteiten?
- Steun van de leidinggevende: steunt, stimuleert en monitort de leidinggevende van de lerende of het geleerde wordt toegepast?

c. Adaptief leren

Bohn Stafleu van Loghum en aNewSpring hebben in 2022 onderzoek gedaan naar adaptief leren en de toepassing binnen het online leerplatform. Adaptief leren kan nuttig zijn wanneer je een leertraject hebt met materie die te duiden is als juist/onjuist, voor een grote groep deelnemers waarbij er veel variatie is op het gebied van voorkennis, vaardigheden en ervaring.

d. Digitalisering, online leren en werken

Uit recent onderzoek blijkt dat 79% van de studenten ondermaats scoort op het kunnen omgaan met tools, apparaten en informatie. Dat je een iPad kunt bedienen maakt je nog niet digitaal vaardig en in de ggz moet je vaardig genoeg zijn in het zoeken van betrouwbare informatie, rapporteren in het ECD/EPD, beeldbellen met een cliënt en meldingen incidenten cliënten (MIC) / medewerkers (MIM) registreren.

De invoering van digitale technologieën vergt inspanning en motivatie van alle medewerkers. Ook docenten en trainers kunnen niet achterblijven en liever nog geven zij het goede voorbeeld. De meeste docenten van nu hebben zelf onderwijs genoten in een behoorlijk andere context. Andere leermiddelen, een andere kijk op toetsing en andere onderwijsruimtes. Daardoor is het voor hen soms lastig om zich te verplaatsen in hun doelgroep.

Vormen van leren en didactiek

De jaarlijkse L&D Global Sentiment Survey (Donald Clark) kent één verplichte vraag: "Wat zal 'hot' zijn op de werkplek in 2023?" Deelnemers kiezen er drie uit een lijst van 16:

GSS 2023	Δ%
1. Reskilling/upskilling (1)	12.0% ↓
2. Artificial intelligence (12)	9.2% ↑
3. Skills-based talent management (6)	9.0% ↑
4. Learning analytics (5)	7.8% ↑
5. Collaborative/social learning (2)	7.5% ↓
6. Personalization/adaptive delivery (3)	7.5% ↓
7. Coaching/mentoring (4)	7.4% ↓
8. Consulting more deeply with the business (9)	6.6% ↑
9. Showing value (10)	6.3% ↑
10. Micro learning (7)	6.1% ↓
11. Learning experience platforms (8)	6.1% ↔
12. Performance support (11)	4.9% ↑
13. Virtual and augmented reality (13)	3.5% ↓
14. The Metaverse (new)	2.6% new
15. Mobile delivery (14)	2.2% ↓
16. Other (16)	1.4% ↓
n = 3,996	

Figures in brackets show previous year's ranking

In contact met leden komen wij tot de volgende vijf thema's op de vraag wat hot zal zijn:

- a. Blended leren** variërend van het toevoegen van enkele online activiteiten aan een fysieke cursus tot een volledig herontwerp.
- b. Training improvement** door in iteraties aan projecten en doelstellingen te werken. Bij het ontwikkelen van leermiddelen wordt er vaker in kleine stappen gewerkt, waarbij je tussentijds kunt checken of je de ervaring voor de lerende verbetert. Evaluaties, impactmetingen en data zijn nodig bij het doorontwikkelen van leermaterialen.
- c. Kunstmatige intelligentie: learning bots, ChatGPT**
Chatbots zijn robots die met geschreven tekst automatisch kunnen reageren op vragen van gebruikers, denk aan performance support. ChatGPT is een niet te missen ontwikkeling op dit gebied, de kansen en (on)mogelijkheden voor scholing is voer voor onderzoek en discussie.
- d. Immersive learning: een levensechte leerbeleving**
We signaleren dat deelnemers graag leren in een situatie die gekoppeld is aan de praktijk. Door gebruik te maken van gamificatie (zoals escaperooms) en VR (virtual reality) sluit de scholing beter aan op het werk. Ook de populariteit van korte video neemt toe.
- e. Nudging: verleiden tot leren**
Binnen het organiseren van en verleiden tot leren kunnen we gebruik maken van marketingprincipes. Geef op verschillende manieren en momenten steeds signalen die stimuleren om te blijven leren. Gebruik een platform waar leren on demand beschikbaar is en dat uitnodigt meer te willen weten (à la Netflix) en maak het aantrekkelijk steeds terug te komen.

Arbeidsmarkt en HR

De trend is al enige tijd dat we gemiddeld genomen ouder worden én langer doorwerken. De beschikbaarheid van opgeleide en ervaren mensen is belangrijk voor het voortbestaan van de ggz. Door een tekort aan (goed geschoold) personeel komt ook de kenniseconomie in gevaar. Steeds vaker gaat het over 'een leven lang leren' omdat:

- werknemers met het doorgroeien naar een andere baan de mogelijkheid krijgen om hun inkomenspositie te verbeteren;
- technologie en innovatie steeds om andere vaardigheden vragen;
- het werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden voorkomt.

De context waarin het onderwijs plaatsvindt verandert in razend tempo, denk aan de digitalisering en mogelijkheden om met elkaar te communiceren. Deze veranderende context maakt dat het lijkt alsof de huidige generatie studenten wezenlijk verschilt van eerdere in de manier waarop zij leren, maar dat is een illusie. Er is vooral gewenning door ervaring, zoals studenten die door het online onderwijs ten tijde van de pandemie zijn gaan verwachten dat elk college wordt opgenomen. Personeelstekorten hebben niet alleen invloed op het primaire proces in de ggz, maar zorgen ook voor een gebrek aan (voldoende) opleiders, beheerders, docenten en trainers binnen instellingen en scholen.

4. Ontwikkelingen en trends binnen leertechnologie

Visuele samenvatting

Leren gebeurt steeds meer in een rijk leerlandschap. Dat gaat over de grenzen van een organisatie heen en bestaat uit diverse online en offline componenten.



De grote diversiteit in LMS'en met ieder een eigen insteek zorgt voor veel mogelijkheden.



Het hebben van een visie op leren is belangrijk om goede keuzes te maken. Integratie van systemen wordt belangrijk voor een goede leerervaring.



Het belang van toegankelijkheid neemt toe en vereist meer dan alleen het verbeteren van technologie.



Altijd en overal leren



Balans tussen gemak en veiligheid



Digitale toegankelijkheid

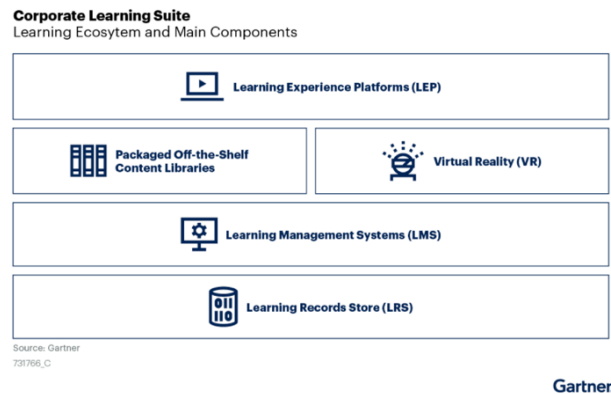


Vanuit literatuuronderzoek en gesprekken met partners en leveranciers komt het volgende naar voren.

Ontstaan van leerecosystemen

Leren gebeurt in een rijk ecosysteem of leerlandschap, dat over de grenzen van een organisatie heen gaat en bestaat uit (veel) meer dan alleen een LMS.

Gartner geeft in het plaatje hiernaast een overzicht van de (technologische) componenten waaruit een leerecosysteem bestaat en waarin integratie van systemen meerwaarde biedt voor een rijke, laagdrempelige leerervaring van de lerende en het inbedden in de processen binnen de organisatie. Systemen kunnen ook (delen van) meerdere componenten bevatten.



Volgens aNewSpring zou je het ecosysteem breder moeten bekijken vanuit de functies die een leerlandschap kan bieden met de professional, zijn prestatie en het leerdoel als uitgangspunt (zie afbeelding). Voor een functie kunnen meerdere systemen gebruikt worden, maar offline mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld intervisie, procesbeschrijvingen, learning on the job, vakliteratuur. De online en offline mogelijkheden kunnen gekoppeld of geïntegreerd worden, maar dit hoeft niet volgens aNewSpring zolang de lerende een goed overzicht heeft over de mogelijkheden.



De hoofdfunctie van een (corporate) LMS is de organisatie en administratie van het geven van opleidingen aan medewerkers te ondersteunen. Vaak fungeert zo'n LMS ook als Learning content management systeem (LCMS), biedt het de mogelijkheid om content uit een andere LCMS te ontsluiten (bijvoorbeeld via LTI) of de content te verrijken door externe auteurstools te integreren. aNewSpring ontsluit bijvoorbeeld al tools als HiHaHo, Leslincq, Vyond en H5P. Courseware speelt hierop in door een oplossing 'Courseware LTI provider' aan te bieden, waarin aanbieder van content zich kunnen richten op het maken content die vervolgens makkelijk te integreren is in het LMS van hun klant. VGN Academie bijvoorbeeld kiest ervoor de focus te leggen op het aanbieden

van content. De integratie kan ook plaatsvinden op het gebied van het vindbaar maken en inschrijven voor opleidingen. LMS Plusport biedt een ‘[trainingsbibliotheek](#)’, waarin hun partners hun trainingen makkelijk in de catalogus van een organisatie kunnen plaatsen en die aangesloten kan worden via LTI, op GoodHabitx en op [Edu-dex](#).

Naast een LMS en LCMS kan een leerecosysteem deels aanvullende en deels overlappende functionaliteit bevatten, waaronder een microlearning platform of Learning Experience Platform (LXP). Een LXP heeft een fundamenteel andere insteek dan een LMS: het richt zich volledig op de gebruiker en geeft hem regie over zijn leerervaring. Tegelijkertijd zien we dat de termen blenden, aangezien de aangeboden systemen naar elkaar toe groeien in aangeboden functionaliteit. Het wordt voor een cursist belangrijk om een (deelbaar) overzicht te hebben over wat hij geleerd heeft. Hierin kan een Learning Record Store (LRS) een rol in spelen. Maar ook het delen van leerresultaten wordt belangrijk, bijvoorbeeld via [microcredentials](#) of badges die op social media gedeeld kunnen worden. Hiermee raakt het ecosysteem ook de meer privé gerichte systemen van de lerende.

Tenslotte biedt het integreren van het leerlandschap in de werkomgeving mogelijkheden om een omgeving te creëren die individueel, collectief en organisatie-leren én werken optimaal en aantoonbaar ondersteunt en stimuleert. De HAN University of Applied Sciences deed de afgelopen twee jaar voor [House of Skills onderzoek](#) naar de ‘krachtige leerwerkomgeving’.

Grote diversiteit aan corporate leertechnologie

Sinds COVID is de vraag naar LMS'en sterk gegroeid, omdat leren opeens veel meer digitaal ondersteund moest worden. Dit heeft ook zijn effect gehad op de ontwikkeling van de LMS'en. Er waren en zijn vele soorten leermanagementsystemen (LMS'en) op de markt en de functionaliteit en toepassing verschilt sterk per systeem, ook binnen de LMS'en die zich richten op het scholen van medewerkers binnen een organisatie (corporate learning technology). Voor een organisatie is het hebben van een visie op leren belangrijk bij de keuze van een LMS. Uit de visie blijkt welke functionaliteiten belangrijk zijn en daarmee welk LMS het meest geschikt is. Denk hierbij aan de mate waarin het LMS ondersteuning biedt aan het organiseren van scholing, het bieden van een overzicht in het scholingsaanbod, het aanbieden en organiseren van online, klassikale en/of blended leertrajecten en het inplannen en rapporteren over scholing. Enerzijds biedt deze diversiteit de mogelijkheid om een platform te kiezen dat goed aansluit bij de wensen, anderzijds is het nog niet zo eenvoudig om een keuze te maken. Ook wordt het steeds minder waarschijnlijk dat één platform aan alle leerbehoeften kan voldoen, waardoor ook de integratiemogelijkheden van platformen belangrijker worden en het ecosysteem als geheel beschouwd moet worden.

Inzetten op het mobiele kanaal

Mobile is geen trend meer, maar een feit. Mensen gebruiken bijna allemaal mobiele devices en verwachten dat diensten via mobiele devices beschikbaar zijn. Ook verwachten ze moeiteloos te kunnen overschakelen tussen devices. Een betere beschikbaarheid op mobiele devices maakt trends als werkplekleren en microlearning mogelijk. Training via een mobiel apparaat biedt ook mogelijkheden voor het toevoegen van andere vormen van leren, zoals gamificatie of sociale interactie. aNewSpring, leverancier van de GGZ Ecademy leeromgeving, werkt hard aan het verbeteren van de mobiele beleving van hun LMS. Tegelijkertijd stelt leren via een mobiel device heel andere eisen aan het leerproduct (denk onder andere aan de (beperkingen door de) schermgrootte of beschikbare tijdsduur van leren), waardoor het goed inrichten van het mobiele

kanaal niet zo eenvoudig is als simpelweg het LMS beter ontsluiten via een mobiel apparaat. Wellicht vergt het mobiele kanaal een eigen platform geïntegreerd in het leerecosysteem.

Digitale toegankelijkheid van leren en digivaardigheid

De overgang naar digitaal leren met een diversiteit in leermiddelen heeft ook impact op de (digitale) toegankelijkheid van leren voor mensen met bijvoorbeeld visuele of auditieve beperkingen. Maar bijvoorbeeld ook op medewerkers die moeten leren op werkplekken waar het bekijken of beluisteren van leermateriaal niet mogelijk is. Digitale toegankelijkheid kan worden bepaald door de mate waarin een digitaal platform voldoet aan de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG). EN 301 549 is de naam van de Europese Norm (EN) voor digitale toegankelijkheid, die verwijst naar de WCAG. Digitale toegankelijkheid is **wettelijk verplicht** voor Nederlandse overheden en instellingen uit de (semi-) publieke sector. Daarnaast bestaat de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte. Het verplicht de overheid én het bedrijfsleven om hun goederen en diensten zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. In andere landen is deze verplichting inmiddels uitgebreid naar het bedrijfsleven; één van de redenen dat aNewSpring hun platform aan het aanpassen is om te kunnen voldoen aan deze richtlijnen. Naast de digitale toegankelijkheid van het systeem speelt de digivaardigheid en techvaardigheid van mensen een belangrijke rol in het digitaal kunnen leren en het mee kunnen komen met alle technologische ontwikkelingen in het algemeen.

Identificatie en authenticatie

Om de drempel voor leren zo laag mogelijk te houden, is het belangrijk dat cursisten zich gemakkelijk en snel kunnen identificeren en authenticeren. Toegang tot werksystemen vanuit huis is sinds Corona ook heel gebruikelijk. Aan de andere kant ontwikkelt de cybercriminaliteit zich ook in hoog tempo, waardoor betrouwbaarheid en veiligheid continue aandacht vereisen. Het inloggen via een authenticatie-app op je mobiele telefoon of andere vormen van 1- of 2-factor authenticatie zijn inmiddels wijd verspreid en soms al een vereiste binnen organisaties. In een leerecosysteem is het ook niet gewenst om op ieder platform apart in te loggen, waardoor voor steeds meer systemen single sign-on (SSO) geïmplementeerd wordt. Ook ontstaan er initiatieven, waarin een authenticatieplatform wordt ontwikkeld voor **Customer Identity & Access Management (CIAM)**, waar andere platformen op kunnen aanhaken. Denk bijvoorbeeld aan DigiD. Een voorbeeld binnen de zorg is het **ZorgID van VZVZ** en binnen het onderwijs levert **Surf** diverse diensten op dit gebied waaronder eduld en SURFconext. Door het gebruik van zo'n authenticatie platform wordt de kans ook kleiner dat iemand meerdere accounts aanmaakt in hetzelfde systeem. Tenslotte is de FIDO Alliantie (voluit Fast Identity Online) en partijen als Microsoft en Apple bezig met Passkeys: een technologie over platformen heen die gebruik maakt van inlogsleutels gebaseerd op biometrische identificatie om je identiteit te verifiëren, waarbij een deel van de sleutel op het apparaat staat dat je gebruikt.

Voor ieder systeem geldt als een wettelijk vereiste om zijn gebruikers controle te geven over welke data het systeem vastlegt én deelt met andere systemen. Door het realiseren van consent management (CIAM) kan de cursist toestemming geven om gegevens te delen en deze vervolgens beheren. Thema's als data governance en privacy worden steeds belangrijker in een geïntegreerd landschap, als het gaat over het eigenaarschap over je digitale identiteit en het expliciet geven van toestemming om gegevens te delen met een andere partij of systeem. Een partij als **Yivi** (voorheen **IRMA en ondersteund door het SIDN**) speelt hierop in door een **self-sovereign identity** oplossing te bieden voor inloggen, identificeren en gegevens delen. Je kunt hiermee bewijzen wie je bent of waar je recht op hebt, zonder (onnodige) persoonsgegevens vrij te geven. Yivi heeft samen met Surf **een onderzoek** uitgevoerd naar het gebruik binnen het onderwijs.

5. Ontwikkelingen bij onze netwerkpartners

GGZ Ecademy werkt samen met veel organisaties. Denk daarbij aan brancheverenigingen, expertise- en kenniscentra en ook andere scholingsinitiatieven. Om een beeld te krijgen van leidende trends, thema's waar men mee aan de slag gaat en de wijze waarop scholing daarbij een rol speelt hebben we uitvraag gedaan bij: 113 Online, Akwa GGZ, Augeo, Digivaardig in de zorg, EFP, GGZ College, IVM, Kenniscentrum KJP, Landelijk Kenniscentrum LVB en Academische Werkplaats Kajak, Museum voor de Geest, de Nederlandse ggz, Phrenos, Psyflix, Trimbos, Verslavingskunde Nederland en VGN Academie.

Van 12 partners hebben we input ontvangen, deze is uitgewerkt in het schema Analyse netwerkpartners 2023. Hieronder nog een toelichting.

- Niet alle netwerkpartners zijn met hetzelfde bezig. Met gekleurde pijlen (kleur sluit aan de logo's) is zeer globaal aangegeven welke partner iets heeft aangedragen. Bij elkaar opgeteld krijgen we een aardig beeld van wat er in het netwerk gaande is.
- Een aantal organisaties richt zich onverminderd op thema's waar zij expert in zijn.
 - Suïcidepreventie, o.a.: relatie schulden; doelgroep jongeren & vluchtelingen.
 - Meldcode, o.a.: toepassen in de praktijk; veerkracht bij kinderen.
 - Digivaardigheid, o.a.: rol leidinggevenden; van digivaardig naar techvaardig.
 - Medicijngebruik, o.a.: implementatie BEM-ggz (Beheer Eigen Medicatie); bevoegd- en bekwaamheid bij 'anders opgeleiden'.
 - LVB, o.a.: integrale kennis over jeugdhulp; LVB & suïcide; LVB & depressie.
 - Verslaving, o.a. diagnostiek/signalering verslavingsproblematiek.
 - Stigma en Ervaringsdeskundigheid.
- Een aantal organisaties sluit in prioritering (en financiering) nadrukkelijk aan op beleidskaders, zoals het Preventieakkoord en het Integraal Zorgakkoord (IZA).
- Kwaliteitskaders/-standaarden spelen een belangrijke rol in ggz en forensische zorg (fz)
- Er lijkt in brede zin steeds meer aandacht te zijn voor (mentaal welzijn) jeugd.
- Bij onderwerp samenwerking met het sociaal domein komen ook thema's als preventie, participatie en netwerkpsychiatrie naar voren.
- Speerpunten vanuit IZA: centra voor het verkennend gesprek; hybride en digitale zorg
- Speerpunten Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn (TAZ): innovatieve werkvormen, binden en behouden medewerkers, ruimte voor leren en ontwikkelen.

Rond scholing komt het volgende naar voren:

- Het verblenden van leertrajecten en opleidingen.
- Aansluiten op de behoefte aan micro- en mobile learning.
- Naast (gebrek aan) digivaardigheden nu ook aandacht voor techvaardigheden.
- Echte gesprekken (patiëntvideo's), maar ook content ontwikkelen voor cliënten.
- Inzetten van coaches op specifieke onderwerpen.
- Meer aandacht voor motivatie cursist bij het leren, maar ook het besef dat informeel leren een grotere variëteit in het aanbod (en daarmee inspanning) vergt.
- Leren over de grenzen van de eigen organisatie heen (o.a. leernetwerken).
- Meer leerfaciliteiten op het niveau van de sector.
- Vraag om aandacht en visie bestuurders voor het (strategisch) opleidingsbeleid.

Visuele weergave analyse netwerkpartners 2023

Trends & thema's

Binden en **behouden medewerkers**

Ruimte voor **leren en ontwikkelen**

(Arbeidsbesparende) **innovatieve werkvormen**

Bevoegd & bekwaam

Onderzoek en **kennisontwikkeling**

Toename **suïcidaliteit** onder jongeren, mensen met schulden en mannen van middelbare leeftijd

LVB in de ggz

Scholing

Aandacht en visie **bestuurders** vragen

Hybride en digitale zorg waar dat kan

Netwerkpsychiatrie

Meer aandacht voor **mentaal welzijn jeugd**

Herstelondersteuning en **Ervaringsdeskundigheid** inzetten

Inrichten centra voor het **verkennend gesprek**

Participatie & rehabilitatie

Preventie

Implementatie (nieuwe) **GGZ Standaarden**

Toepassing van de **meldcode** in de praktijk

Stigma bespreekbaar blijven maken

(regionale) **afstemming** bij organisatie scholing

Samenwerking met het **sociaal domein**

Strategisch **opleidingsbeleid** ggz

Implementatie **ZPM**

Implementatie **Kwaliteitskader FZ**

Implementatie **BEM-GGZ**

Leernetwerken

Sectorale leerfaciliteiten (Forensisch Vakmanschap, FLL, Digivaardig in de zorg, Leerlijn LVB)

Leerlijn Jeugd mogelijk maken

Beleidskaders

Integraal zorgakkoord (IZA)

Programma TAZ

Samenwerkingsagenda VNG

Hervormingsagenda Jeugd

Woonzorgakkoord

Preventieakkoord

Kwaliteitskader FZ

de **Nederlandse ggz**



VERSLAVINGSKUNDE NEDERLAND



113 zelfmoord preventie



Inhoudscoaches (digicoach, Aandachtsvelder medicatieveiligheid)

Informeel leren vergt grotere variëteit aanbod

Techvaardigheden

Content voor **cliënten** (Academie voor Zelfstandigheid, psychoeducatie, etc.)

Gebrek aan **Digitale vaardigheden**

Motivatatie cursist

Behoeftte aan **micro- en mobile learning**

Verblenden leertrajecten & opleidingen

Echte **patiëntvideo's**

Afzet in **buitenland**

6. Ontwikkelingen bij onze leden

We hebben doorlopend contact en samenwerking met leden. Hieruit zijn onderstaande ontwikkelingen en trends naar voren gekomen.

Contact met leden

De hieronder vermelde aandachtspunten zijn 'verhalen' die leden met ons delen, waarbij het uiteraard zo is dat niet alle genoemde ontwikkelingen voor alle leden gelden.

- Heel wat organisaties zijn aan de slag om hun LMS (het CLP of een ander LMS) zo goed mogelijk te laten aansluiten bij het leren, bij andere systemen en bij de behoefte om leerresultaten inzichtelijk te maken voor interne en externe partijen.
- Steeds meer leden hebben toegang tot het MI dashboard van GGZ Ecademy en zijn enthousiast over de manier waarop de data inzichtelijk is. Er wordt genoemd dat ze als volgende stap zien om deze data in te zetten t.a.v. evaluatie en monitoring.
- We horen vaak dat de implementatie vooral gericht is op de 'verplichte' scholingsonderwerpen. Er worden hiervoor verschillende redenen genoemd zoals: te weinig capaciteit bij afdeling Opleidingen om de implementatie ook op andere thema's te richten en/of druk van bovenaf om scholingsonderwerpen verplicht te maken en daar aandacht aan te besteden.
- Om medewerkers inzicht te geven in relevante scholingsonderwerpen, zijn steeds meer organisaties leerpaden aan het inrichten.
- Bij het online leren en fysieke trainingen ervaren sommige leden een lager gebruik/lage opkomst. Diverse factoren worden genoemd: personeelstekort / geen motivatie voor leren / e-learning moeheid / trainers zijn niet betrokken of hebben geen tijd / te weinig draagvlak en sturing bij o.a. leidinggevendenden / er is geen overkoepelend proces om het leren te bevorderen / te weinig tijd en kennis om goede (blended) programma's te maken.
- Er zijn opleidingsadviseurs die ervaren dat bij inhoudsdeskundigen en/of trainers binnen hun organisatie te weinig tijd of motivatie is om een nieuw leerproduct te beoordelen, te helpen implementeren, in te voegen in een training. Er is soms een tekort aan trainers, en trainers doen het er vaak bij (naast hun werk in het primaire proces).
- Het gaat veel over binden & boeien / hoe ben je een aantrekkelijke werkgever. Tegelijkertijd komt ook de behoefte om een realistisch(er) beeld te schetsen van het werken in de ggz, want er is soms veel uitval.
- Er is, net zoals vorig jaar, veel verloop in de contactpersonen. Hierdoor komt de continuïteit van het leren met de leerproducten van GGZ Ecademy in het gedrang.
- We horen dat actieve deelname aan de vereniging bijdraagt aan het op de kaart zetten en houden van GGZ Ecademy. Men is enthousiast dat we de uitwisseling tussen leden mogelijk maken.
- Doordat leden met ons delen waar ze mee aan de slag zijn of willen, stemmen we ook af welke ondersteuning of verbinding zij daarbij kunnen gebruiken.
- Leden zijn nog steeds aan de slag met het ontwikkelen van eigen leertrajecten, ze ervaren dat ze (ook) daarmee verschil maken binnen de organisatie.
- Er is vraag naar andere soorten leerproducten en microlearning omdat dan aangesloten kan worden op de leerbehoeften en -voorkeuren van medewerkers. We horen tegelijkertijd signalen dat het nog lastig is om zulke leerproducten (zoals GGZ Inspiraties, werkplekondersteuning, Campagne, Activiteitenbank) te implementeren.

Enquête onder leden klankbordgroep

Ook voegen we uitkomsten uit de enquête (ter voorbereiding op de klankbordgroepvergadering van 22 maart '23) toe. De enquête is door 42 leden ingevuld. Een van de vragen die we stelden is:

Wat is komend jaar jouw belangrijkste doel bij de implementatie van leerproducten en diensten van GGZ Ecademy?

De antwoorden op deze vraag geeft veel informatie over de ontwikkelingen bij de leden.

De genoemde doelen hebben we in 12 thema's onderverdeeld:

- Implementatie van (functionaliteiten van) het CLP of een ander LMS (12 keer genoemd)
- Gebruik van leerproducten verhogen en mogelijk verplichten (10 keer genoemd)
- Ontwikkelen van een visie op leren c.q. leerklimaat (8 keer genoemd)
- Aansluiten op leervragen van medewerkers of van de organisatie (7 keer genoemd)
- Het blended aanbod vergroten (7 keer genoemd)
- Communicatie: het aanbod gericht onder de aandacht brengen (5 keer genoemd)
- Andere vormen van leren aanbieden (bijv. microlearning/werkplekleren) (5 keer genoemd)
- Het draagvlak vergroten, het betrekken van leidinggevenden (4 keer genoemd)
- Koppeling maken met praktijk- en werkplekleren (3 keer genoemd)
- Het ontwikkelen van eigen leerproducten (3 keer genoemd)
- Onboarding van nieuwe medewerkers (2 keer genoemd)
- Samenwerking met andere organisaties (binnen en buiten de vereniging) (2 keer genoemd)

7. Analyse producten en diensten GGZ Ecademy

Door het jaar heen verzamelen we intern op verschillende manieren informatie over onze producten en diensten. Denk aan gebruikersevaluaties, ticketsysteem bij support en aanvullende analyses.

Analyse productaanbod

Het productaanbod van GGZ Ecademy is groot en breed. Het beslaat al veel thema's. Dit jaar hebben we bij het uitvoeren van de witte-vlekken-analyse eerst globaal gekeken naar hiaten in ons aanbod en vervolgens is wat meer in detail gekeken naar het centrale thema psychopathologie.

Vanuit de globale analyse komen een aantal urgente onderwerpen naar voren waarvoor in het productaanbod nog weinig of geen leerproducten zijn opgenomen, te weten:

- Preventie
- Netwerkpsychiatrie
- Psychosociale aspecten van veroudering (gekoppeld aan de Kwaliteitsstandaard Zingeving die in de zomer van 2023 wordt opgeleverd).
- Adversed Childhood Experiences

Aanvullend merken we op dat in de veranderende ggz, de paradigmaverschuiving, etc. spelen er heel veel onderwerpen die zich goed lenen voor kleinere leerproducten/GGZ Inspiraties. Ook in 2024 is het van belang deze actuele ontwikkelingen goed in de gaten te houden en er flexibel en snel op te kunnen inspelen met filmpjes, animaties, interviews en podcasts.

In het thema psychopathologie ontbreekt momenteel het volgende in ons aanbod:

- Bipolaire stoornissen voor mbo-/hbo-niveau
- Obsessief-Compulsieve Stoornissen
- Borderline Persoonlijkheidsstoornis. We hebben al iets over persoonlijkheidsstoornissen maar een apart leerproduct is gerechtvaardigd (veel voorkomende diagnose in de ggz).
- Antisociale persoonlijkheidsstoornis (idem m.n. in de forensische hoek)
- Trauma- en stress gerelateerde stoornissen
- Somatische symptoom en aanverwante stoornissen (zoals ziekteangststoornis en conversie)
- Disruptieve, impulscontrole en gedragsstoornissen
- Neurocognitieve stoornissen (als de psychogeriatric meedoet. Zoals delier).

Analyse gebruik leerproducten

Ook voor 2022 is het gebruik en de waardering van leerproducten weer onderzocht. Een uitgebreidere rapportage is uitgewerkt in de Notitie MI 2022. Een zeer korte samenvatting:

- In 2022 zijn 151.138 leerproducten van GGZ Ecademy opgestart (afname 12%).
- Ultimo 2022 bevat productaanbod 206 leerproducten (waaronder 22 nieuwe producten).
- Implementatie bij instellingen vertraagt (gemiddelde groei afname = + 1 leerproduct).
- Top-10 leerproducten bevat zelfde modules als vorig jaar (samen 33% van het gebruik).
- 53% gebruikers geven aan het leerproduct 'verplicht' te hebben doorlopen.
- Waardering is iets gestegen (gemiddeld rapportcijfer = 7,3).

Analyse gebruik support

Uit het support-systeem halen we dat het aantal helpdesktickets al een paar jaar gestaag afneemt. Van 6.402 tickets in 2020, via 5.221 in 2021 naar 4.554 in 2022. Daarmee lijken we goed op weg om, de support-afdeling beheersbaar te houden. Om handvatten te vinden voor verdere optimalisaties is in de periode 01-12-22 tot 01-03-23 de oorsprong en aard van tickets geanalyseerd. Daaruit blijkt dat 40% van de vragen rechtstreeks van cursisten komt en 34% van de contactpersonen bij onze leden. De analyse van de aard van de vragen helpt ons bij het verder door ontwikkelen van de supportomgeving (en het daarin laagdrempelig vindbaar maken van de juiste informatie).

Analyse gebruik leertechnologie

GGZ Ecademy heeft de afgelopen jaren het Centraal Leerplatform (CLP) succesvol doorontwikkeld. De belangrijkste functionaliteiten (event, bundels, profielen, export leerresultaten, HR-koppeling) zijn gerealiseerd en opgeleverd, waarmee het voor alle leden nu mogelijk is om hun scholing volledig vanuit het CLP te organiseren (zonder daarnaast nog een extra eigen LMS in te zetten). We hebben een analyse gemaakt van de mate waarin de functionaliteiten van het CLP worden gebruikt (zie tabel hieronder).

	aug-22		feb-23		Trend	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Totaal aantal leeromgevingen (leden ABC)	77		75			
Gebruik CLP						
- Vanuit eigen LMS	43	56%	40	53%	↓ -3	↓ -3%
- Rechtstreeks in CLP	34	44%	35	47%	↑ 1	↑ 3%
Rollen						
- Gemiddeld aantal omgevingsbeheerders	1,8		2,4		↑ 0,5	
- Gemiddeld aantal beheerders	6,1		5,8		↓ -0,3	
- Gemiddeld aantal begeleiders	10,1		13,3		↑ 3,2	
- Gemiddeld aantal auteurs	6,3		6,4		↑ 0,1	
- Gemiddeld aantal ontwerpers	6,4		6,7		↑ 0,3	
- Gemiddeld aantal observators	5,6		5,8		↑ 0,2	
HR-koppeling	6	8%	12	16%	↑ 6	↑ 8%
- Wens voor HR-koppeling / bezig met realisatie	7		3			
LR-koppeling	0	0%	0	0%	→ 0	→ 0%
- Wens voor LR-koppeling / bezig met realisatie	5		5			
Eigen leerproducten	658		976		↑ 318	↑ 33%
- Leden met gebruik van eigen leerproducten	45	58%	48	64%	↑ 3	↑ 6%
- Gemiddeld aantal per lid	11,5	15%	14,85	20%	↑ 3,3	↑ 5%
Events	2778		4681		↑ 1903	↑ 41%
- Leden die de functie gebruiken	47	61%	48	64%	↑ 1	↑ 3%
- gemiddeld aantal per lid	56,7		97,5		↑ 40,8	
Bundels	53		86		↑ 33	↑ 38%
- Leden die de functie gebruiken	14	18%	16	21%	↑ 2	↑ 3%
- gemiddeld aantal per lid	3,8	5%	5,38	7%		
Profielen	8		32		↑ 24	↑ 75%
- Leden die de functie gebruiken	7	9%	11	15%	↑ 4	↑ 6%
- gemiddeld aantal per lid	1,1		2,9		↑ 1,8	
Groepen			14			
- Leden die de functie gebruiken			2	3%		
- gemiddeld aantal per lid			7,0			

Het afgelopen jaar hebben 2 leden de overstap gemaakt van een extra eigen LMS naar het volledig organiseren van scholing vanuit het CLP en 2 leden maken binnenkort de overstap. We zien ook dat het aantal begeleiders stijgt (in totaal 23% meer begeleiders in de leeromgevingen), wat ook duidt op een toenemend gebruik als LMS. Ook neemt het gebruik van de nieuwe functionaliteiten toe.

8. Verdiepende activiteiten met leden

Komende maanden organiseren we een aantal activiteiten om de belangrijkste onderwerpen uit deze Externe-Interne Analyse samen met leden nader te verkennen. Naast de klankbordgroep op 14-06 gaat het om het volgende bijeenkomsten:

1. Gebruiken Externe-Interne Analyse

In reguliere activiteiten (bijv. de ‘bijpraten’ bijeenkomsten) zullen we bespreken hoe leden zelf met de informatie uit de Externe-Interne Analyse 2023 aan de slag kunnen.

2. Toelichten ontwikkelingen in de ggz

In dit document hebben we hoofdstuk 2 beknopt gehouden. Voor wie behoefte heeft aan een nadere uitleg en duiding organiseren we een webinar waarin Rob alle gevonden relevante ontwikkelingen in de ggz nader toelicht.

3. Bevoegd & bekwaam

In navolging op de inspiratiebijeenkomst *Aantoonbaar bekwaam: vertrouwen in vakmanschap* eind maart, zal Petrouschka Wind-Werker een verdiepende workshop verzorgen tijdens het GGZ Ecademy Congres op 7 juni. Later in het jaar organiseren we een bijeenkomst om te praten over de impact van de bevoegd & bekwaam-discussie op managementinformatie.

4. Adaptief leren

Tijdens het GGZ Ecademy Congres op 7 juni organiseren we een workshop over het inzetten van adaptief leren in de praktijk. Werkt het? Wat is hiervoor nodig? Onze partner aNewSpring heeft een onderzoek uitgevoerd en deelt bevindingen.

5. Toegankelijkheid

Het leren toegankelijk maken voor iedereen krijgt steeds meer aandacht. Het verbeteren van de toegankelijkheid vraagt niet alleen om investeringen in content en leertechnologie, maar heeft ook consequenties voor de uitvoering van scholing. Tot op heden zijn we terughoudend geweest. We organiseren een gesprek met leden over het juiste moment om een stap te zetten. En wat is dan die stap?

6. Implementeren nieuwe vormen van leren

Leden hebben hoge verwachtingen van nieuwe didactische mogelijkheden voor het verbeteren van hun scholing. Binnen de vereniging experimenteren we daarom met zaken als: werkplekleren, micro-learning, netwerklernen en informeel leren. De (leer)producten die dit heeft opgeleverd worden door leden niet direct op grote schaal gebruikt. We organiseren een gesprek met leden over het implementeren van nieuwe vormen van leren

7. Leerecosysteem

In september organiseren we een inspiratiebijeenkomst over het leerecosysteem.

Controleer de nieuwsbrieven en website van GGZ Ecademy voor de precieze data en tijden.

Bevindingen vanuit bovenstaande activiteiten zullen na de zomervakantie worden meegenomen bij het opstellen van versie 2.0 van de Externe-Interne Analyse. Daarin zullen ook de opties bij prioritering activiteiten 2024 worden uitgewerkt. Deze worden besproken in de klankbordgroep op 20 september.

9. Bijlage: Geraadpleegde bronnen

Hoofdstuk 2

- All-Party Parliamentary Group on Global Health: (2022) Probable Futures and Radical Possibilities – an exploration of the future roles of health workers.
- Andersson, Elffers & Felix. (2022) Evaluatie van de kennisinfrastructuur langdurige zorg.
- GGZ Nederland, Trimbos Instituut & Dutch International Mental Health Hub (2023) Input for a European comprehensive approach to mental health.
- GGZ Ecademy (2022) Externe Analyse 2022.
- Nederlands Zorginstituut. (2017) Anders kijken, anders leren, anders doen (Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk).
- NHG (2022) Visie huisartsenzorg voor patiënten met psychische problematiek.
- Kenniscentrum Phrenos (2022) Kompas Ernstige Psychische problemen en kwaliteit van leven.
- Rijksoverheid (2022) Integraal Zorgakkoord: Samen werken aan gezonde zorg.
- Trimbos Instituut (2022) GGZ Uit de knel.
- Vereniging Hogescholen. (2022) Sociaal in Beweging. Advies van de verkenningcommissie Hogere Sociale Studies.
- VWS (2022) Advies Kennisinfrastructuur Langdurige Zorg.
- World Health Organization (2022) World Mental Health Report Transforming mental health for all 2022.

Hoofdstuk 3

- Atrivision (2021) *De top 10 e-learning trends en ontwikkelingen in 2022*. <https://atrivision.com/artikelen/trends-ontwikkelingen/de-top-10-e-learning-trends-ontwikkelingen-2022/>
- Boomsma, I (2023) *Tien minuten evalueren, hoe effectief is je training?* <https://www.linkedin.com/pulse/10-minuten-evalueren-hoe-effectief-je-training-ilona-boomsma>
- De Galan, K. (2020). *Online trainen*
- Gijsbertse, D. P., Van Klink, H. A., Machielse, C., & Timmermans, J. H. (Red.). (2020). *Hoger beroepsonderwijs in 2030: Toekomstverkenningen en scenario's vanuit Hogeschool Rotterdam*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij. <https://hr.nl/hbo2030>
- GoodHabitZ (2022) De huidige status van hybride leiderschap <https://www.goodhabitZ.com/nl-nl/inspiratie/downloads/onderzoeksrapport-de-huidige-status-van-hybride-leiderschap/>
- GoodHabitZ (2023) *D4 HR trends die we terugzien in 2023*. <https://www.goodhabitZ.com/nl-nl/inspiratie/blogs/4-hr-trends-die-we-terugzien-in-2023/>
- Hart, J. (2021) Top 300 tools for learning. <https://www.toptools4learning.com/>
- Kraaijeveld, K. & R. Lomans (2021) *De GGZ in 2025*. De Argumentenfabriek Amsterdam
- Last, B. (2022). *Blended learning in de praktijk*
- Mierlo, B. van (2020). *Digitale vaardigheden in de zorg*. Vilans <https://www.vilans.nl/kennis/onderzoek-naar-digitale-vaardigheden-in-de-zorg>
- Mobietrain (2023) *Corporate Learning Benchmark 2023* <https://www.mobietrain.com/nl/corporate-learning-benchmark-2023/>
- MyCademy (2023) *Whitepaper: Trends in leren 2023. Maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen en hun impact op leren; tijd om nu te anticiperen*.

- de Nederlandse GGZ (2021) *Stijgende druk op ggz professionals* <https://www.denederlandseggz.nl/nieuws/2021/stijgende-druk-op-ggz-sector-en-zorgprofessionals-blijkt-ook-uit-analyse-jaarverslagen>
- Rottenberg, A., N. Bay & F. Zinsmeister (2022) *Meer Bildung in het HBO*. Sociale Vraagstukken <https://www.socialevraagstukken.nl/meer-bildung-in-het-hbo-onderwijs-halveer-het-onderwijsprogramma/>
- Rubens, W. (2021) *Chatbots for Learning*. Next Learning. <https://nextlearning.nl/e-blog/chatbotsvoorleren/>
- Rubens, W. (2023) Bloemlezing ChatGPT 1 t/m 8 <https://www.te-learning.nl/blog/bloemlezing-acht-over-chatgpt/>
- Rubens, W. (2022) <https://live.blog.euroforum.nl/wp-content/uploads/sites/31/2023/01/69766-Learning-Correspondent-december-2022.pdf>
- Rubens, W. (2023) *Waarom hebben docenten een hoge werkdruk?* <https://www.te-learning.nl/blog/waarom-hebben-docenten-een-hoge-werkdruk/>
- Rubens, W. (2021) *Welke ontwikkelingen op het gebied van leertechnologie moeten we in 2022 in de gaten houden?* <https://www.te-learning.nl/blog/welke-ontwikkelingen-op-het-gebied-van-leertechnologie-moeten-we-in-2022-in-de-gaten-houden/>
- Rubens, W. (2023) <https://www.te-learning.nl/blog/overzicht-trends-hoger-onderwijs-2023-van-de-educause/>
- Schouwenburg, F. (2018) *Onderwijs en ICT. Trends en ontwikkelingen om rekening mee te houden*. <https://www.kennisnet.nl/artikel/6709/onderwijs-en-ict-trends-en-ontwikkelingen-om-rekening-mee-te-houden/>
- Sparkey & Noordhoff (2022) *Learning & Development Monitor 2022*. Motivaction International. <https://consultancy.noordhoff.nl/nieuws/onderzoek-leren-ontwikkelen-zorg/>
- Surf (2023) https://www.surf.nl/files/2023-02/sf_trendrapport_v10_compressed.pdf
- <https://donalddhtaylor.co.uk/insight/gss2023-results/>
- <https://www.frankwatching.com/archive/2022/12/05/trends-digital-learning-2023/>

Volg ons en blijf op de hoogte

