

Jaarplan

2024



Aanvulling op Beleidsplan 2022-2024



ggzacademy

Samen leren in de ggz

jaarpplan 2024



Hoge waardering leerproducten en ondersteuning

We staan er goed voor



Aantal samenwerkingspartners gegroeid



Financieel gezond



Onze leden staan voor grote uitdagingen



Wij ondersteunen ze daarbij



We brengen relevante ontwikkelingen in kaart...



en ontwikkelen producten en diensten

Hier gaan wij mee aan de slag

Duurzame dienstverlening



- ✓ Toename gebruik producten en diensten + continueren (hoge) tevredenheid leden
- ✓ Nieuw initiatief om samenwerking tussen leden te bevorderen
- ✓ > 40% nieuwe leerproducten wordt ontwikkeld in samenwerking met partners

Waarde voor leden



- ✓ Verkennen L&D-oplossingen voor het probleem 'hoge werkdruk'
- ✓ Leernetwerk voor L&D-professionals opzetten
- ✓ Bestuurders (bij leden) meer betrekken bij strategisch opleiden en de vereniging
- ✓ Verdiepen onderzoek Waarde voor leden (komen tot periodieke monitoring)

Jeugdzorg



- ✓ 500 extra professionals in de jeugdzorg scholen

Herijken



- ✓ Beleidsplan 2025-2027 in dialoog met de leden op- en vaststellen
- ✓ Herijken dienstverlening en ledenorganisatie
- ✓ Opstellen toekomstvisie (en herijken kernactiviteit) leertechnologie

We willen dé partner zijn voor het via scholing delen van ggz-kennis met alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid van burgers (in alle contexten en in alle domeinen). In dit kerndeel lees je onze plannen voor 2024 op hoofdlijnen. Een aanvullende toelichting vind je in bijlagen ([Terugblik 2023](#), [Organisatie](#), [Activiteiten](#), [Begroting](#) en [Contributie](#)).

De vereniging staat er goed voor

- ✓ Onze leerproducten worden steeds meer gebruikt en steeds beter gewaardeerd.
- ✓ De didactische variëteit in onze leerproducten neemt toe.
- ✓ Leden kunnen hun scholing volledig vanuit het Centraal leerplatform (CLP) organiseren (zonder inzet van een extra eigen LMS). Inloggen via SSO (Single-Sign On) is mogelijk gemaakt.
- ✓ Leden delen kennis, waarbij er ruimte is om samen te experimenteren.
- ✓ Het aantal leden (ca. 90) is stabiel.
- ✓ Leden zijn zeer tevreden over de ondersteuning vanuit de vereniging.
- ✓ Het aantal samenwerkingspartners groeit.
- ✓ GGZ Ecademy is stevig verankerd in het netwerk van (o.a.) de ggz, forensische zorg en maatschappelijke opvang.
- ✓ De vereniging is financieel gezond en de organisatie is op orde.

→ Zie voor een uitgebreidere toelichting de bijlagen [Terugblik 2023](#) en [Organisatie](#).

Wie we zijn

GGZ Ecademy is een coöperatieve samenwerking van ongeveer 90 instellingen, scholen, opleiders en partners, die producten en diensten van de vereniging inzetten bij de scholing van ruim 150.000 (toekomstig) professionals in de geestelijke gezondheidszorg. De vereniging bevordert samenwerking en kennisdeling over de grenzen van de sector heen en levert met haar activiteiten een bijdrage aan de kwaliteit van zorg voor kwetsbare burgers.

Het meerjarenbeleidsplan

In het komende jaar continueren en concretiseren we de koers die is beschreven in het Beleidsplan 2022-2024. Dat betekent dat we onze kernactiviteiten voortzetten en duurzaam borgen en tegelijkertijd ruimte maken om te experimenteren en te innoveren. Dat betekent dat we het lidmaatschap van leden laten renderen en tegelijkertijd de vereniging positioneren in de netwerken van de ggz. Dat betekent ook dat we de samenwerking tussen leden verdiepen en tegelijkertijd openstaan voor verbreding.

Onze leden staan voor grote uitdagingen

De zorgvraag groeit, de arbeidsmarkt is krap, de werkdruk is hoog en de financiering staat onder druk. Voor de komende periode zijn ambities en afspraken vastgelegd in het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ). De opgave is de groeiende zorgvraag op te vangen, zonder verdere toename van mensen en middelen. De gedachte is dat dit kan door anders te gaan werken (onder andere meer preventie, intensievere samenwerking met het sociaal domein, optimaal inzetten van beschikbare capaciteit, inzetten van arbeidsbesparende innovaties en verdere digitalisering). Zorgaanbieders staan voor de uitdaging om de transitie naar ‘passende’ en ‘hybride’ zorg vorm te gaan geven en te zorgen voor voldoende en gemotiveerde zorgmedewerkers, door werkplezier, zeggenschap en ontwikkelmogelijkheden van medewerkers te verbeteren. In die transitie is het nodig stappen te zetten met betrekking tot veranderkundige en digitale vaardigheden, het kunnen sturen op ‘reablement’, de inzet van eHealth, het aantrekken en behouden van nieuwe stagiaires, het delen van ggz-kennis in de keten, het bieden van loopbaanpaden en het opleiden van zij-instromers. Daarbij speelt *learning & development* (L&D) een belangrijke rol: scholing als ‘instrument’ om beleidsdoelen (bijvoorbeeld doorvoeren verandering) te realiseren. Extra uitdaging is het belang van L&D hoog te houden in tijden van financiële en personele krapte.

We ondersteunen leden bij de transitie

Dat doen we door relevante ontwikkelingen in kaart te brengen en hier met leerproducten en activiteiten op in te spelen, door L&D-professionals te ondersteunen en een platform te bieden waarbinnen leden kunnen samenwerken en experimenteren.

Naast het jaarlijkse proces van het ophalen, delen, verdiepen en prioriteren van inhoudelijke, didactische en technische ontwikkelingen met leden, is afgelopen jaar met het kwalitatieve onderzoek Waarde voor leden, enquêtes en gesprekken met bestuurders informatie opgehaald die komend jaar zal worden meegenomen bij het opstellen van een nieuw beleidsplan (Beleidsplan 2025-2027) en het herijken van onze dienstverlening.

De centrale vraag is hoe uitdagingen in de ggz zich vertalen naar de praktijk van het organiseren van leren en ontwikkelen bij leden. En op welke wijze de vereniging daarbij kan ondersteunen. Als grootste uitdaging noemen opleiders bij leden: ‘de hoge werkdruk’ (waardoor professionals geen tijd hebben voor scholing) en ‘personeelstekort/-behoud’. Men vraagt om leukere en efficiëntere leeroplossingen. Tegelijk wordt ook gekeken naar het veranderen van het leerklimaat. Het besef leeft dat de benodigde omslag invloed heeft op het primaire proces (leren als integraal onderdeel van het werk) en dat voor die verandering een groot draagvlak nodig is (van o.a. bestuur en leidinggevenden). Men vraagt de vereniging daaraan bij te dragen (bijv. lobbyen). Het inrichten en benutten van leersystemen blijft belangrijk (al is het niet meer de hoogste prioriteit). Men vraagt GGZ Ecademy een expert-rol te vervullen, maar ook kritisch te kijken naar de eigen dienstverlening (herijken kernactiviteit leertechnologie). Men lijkt iets minder belang te hechten aan het nastreven van onderlinge samenwerking bij het organiseren van scholing (momenteel een speerpunt van beleid). Als laatste groeit het besef dat leren en ontwikkelen ook een vraagstuk is voor de L&D-professionals zelf. Al is men nog terughoudend hier al te grote prioriteit aan te geven.

Bovenstaande punten worden volgend jaar ingebracht in de dialoog met leden over het in de komende jaren te voeren beleid. Waar mogelijk zetten we in 2024 al een concrete stap.

Waar gaan leden mee aan de slag?

In de klankbordgroep van 20-09-2023 hebben leden zich uitgesproken over de doelen die men in de eigen organisatie actief gaat nastreven. Het % geeft het relatieve belang van het doel weer (totaal = 100%). Het gekleurde symbool geeft verandering t.o.v. vorig jaar weer: gestegen (↑), gelijk (●), gedaald (↓).

1. Kennis & kunde medewerkers versterken (29%, ↑)
2. Omslag naar ‘eigen regie leerloopbaan’ (17%, ●)
3. Verbeteren kwaliteit scholingsaanbod (17%, ●)
4. Verbeteren (efficiency) scholingsproces (17%, ↓)
5. Faciliteren & ondersteunen scholingsprofessionals (12%, ↑)
6. Via samenwerking verruimen van scholingsmogelijkheden (8%, ↓)

Ondersteuningwensen leden

Gevraagd naar hoe de vereniging hen kan ondersteunen bij realisatie scholingsdoelen noemden leden o.a.:

- Continueren dienstverlening (o.a. leerproducten, -technologie en kennisdeling)
- Meer campagnes rond een thema
- Leerproducten voor niet-zorgmedewerkers
- Tips en tools om binden en boeien medewerkers vorm te geven
- Leernetwerken voor L&D-professionals, intervisie en uitwisselen ervaringen
- Detachering (van en naar de vereniging)
- Verbeteren deelnemersbeleving CLP (zie bijlage [Activiteiten](#) voor een toelichting).

Waar gaan wij mee aan de slag?

De input vanuit leden is meegenomen bij het opstellen van het programma van [Activiteiten](#). Vanuit de kernactiviteiten werken we in 2024 gezamenlijk aan de volgende thema's:

1. Duurzame dienstverlening
2. Waarde voor leden
3. Jeugdzorg
4. Herijken

Kernactiviteiten van GGZ Ecademy

- Kennisdeling en ondersteuning leden
- Ontwikkelen, beheren en implementeren leerproducten
- Ontwikkelen, beheren en implementeren leertechnologie
- Projecten en innovaties
- Communicatie en externe positionering



1. Duurzame dienstverlening

We gaan door op de ingeslagen weg en zorgen voor continuïteit. We zetten kernactiviteiten voort en zorgen voor duurzame borging. We kiezen niet voor steeds maar méér, maar willen ruimte maken voor experimenten en (nieuwe) producten en functionaliteiten, die helpen dat wat we al hebben nóg beter te implementeren bij leden. Het programma van [Activiteiten](#) timmeren we niet vooraf helemaal dicht. Insteek is ruimte te houden voor casussen bij leden waar 'momentum' is. Het bevorderen van onderlinge kennisdeling en samenwerking is belangrijk. We ontplooiën hier komend jaar weer (nieuwe) initiatieven voor (bijv. netwerk rond accreditatie). Belangrijk is dat we de werking van de ledenorganisatie verder versterken (bewaken 'DNA' van de vereniging). Ambitie is het gesprek over leertechnologie (breder dan het CLP) met en tussen leden beter te faciliteren. Ook blijven we volop inzetten op samenwerking met partners in het netwerk van de ggz.

Doelen

- ✓ Toename gebruik producten en diensten + continueren (hoge) tevredenheid leden
- ✓ Nieuw initiatief om samenwerking tussen leden te bevorderen
- ✓ > 40% nieuwe leerproducten wordt ontwikkeld in samenwerking met partners



2. Waarde voor leden

We streven na het rendement dat leden uit het lidmaatschap halen steeds verder te vergroten. Enerzijds doen we dit door leden te helpen producten, diensten en mogelijkheden die er al zijn beter te benutten. Anderzijds continueren we de ingeslagen weg om 'waarde' voor leden centraal te stellen. Waarde ontstaat in onze ogen pas wanneer opbrengsten van onze activiteiten door leden succesvol worden ingezet voor het doel dat ze voor ogen hebben. Afgelopen jaar is onderzocht WAT waarde heeft voor leden (*zie bijlage [Terugblik 2023 voor een toelichting](#)*). Met de uitkomsten gaan we komend jaar concreet aan de slag. Tegelijkertijd verdiepen we het onderzoek. Ambitie is om periodiek (ook kwantitatief) te inventariseren WAT waarde heeft voor leden en grip te krijgen op WAAR dat uit blijkt en HOE we dat kunnen meten. Vanuit monitoring willen we steeds beter kunnen sturen op waarde voor leden.

Doelen

- ✓ Verkennen L&D-oplossingen voor het probleem 'hoge werkdruk'
- ✓ Leernetwerk voor L&D-professionals opzetten
- ✓ Bestuurders (bij leden) meer betrekken bij strategisch opleiden en de vereniging
- ✓ Verdiepen onderzoek Waarde voor leden (komen tot periodieke monitoring)



3. Jeugdzorg

We willen bijdragen aan scholing in de Jeugdzorg (naast KJP) en daarmee ggz-kennis delen in de keten. Er zijn verschillende manieren waarop we hier invulling aan kunnen geven. Allereerst hebben we het voor jeugdzorginstellingen mogelijk gemaakt om zich aan te sluiten bij GGZ Ecademy. Vanuit het lidmaatschap kunnen we L&D-professionals ondersteunen bij de organisatie van scholing en krijgt de jeugdzorg ook een stem in de prioritering van onze activiteiten. De tweede optie is dat de huidige leden onze leerproducten inzetten bij scholing aan jeugdzorgprofessionals in de keten. Vanuit de vereniging kunnen we dit ondersteunen door mee te denken (bijv. relevant aanbod selecteren), door het proces te optimaliseren (bijv. uitbreiden regeling Scholing aan derden), door de benodigde infrastructuur te bieden (bijv. met GGZ Ecademy Leerplein en Podium Jooost) en door benodigde leerproducten te ontwikkelen. Een derde optie is dat GGZ Ecademy zelf ggz-kennis gaat delen met professionals in de jeugdzorg. Voor een deel doen we dat al via het gratis aanbod. Een versnelling kunnen we aanbrengen door met de Nederlandse ggz volgende stappen te zetten in de gezamenlijke ambitie om tot een leerlijn Jeugd te komen. Afgelopen jaar is uit onderzoek de behoefte gebleken. Momenteel wordt gewerkt aan een projectvoorstel binnen de BGZJ (Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd). Komend jaar zou het tot een subsidieaanvraag en realisatie kunnen komen. Nadrukkelijk kiezen we bij realisatie van dit thema voor een integrale aanpak. Dat wil zeggen dat we vanuit verschillende kernactiviteiten gezamenlijk hieraan werken en gedurende het jaar samen monitoren of we onze aanpak moeten herzien om tot het gewenste doel te komen.

Doel

- ✓ 500 extra professionals in de jeugdzorg scholen



4. Herijken

Het huidige beleidsplan loopt tot en met 2024. Komend jaar geven we invulling aan het beleid voor de jaren daarna (opstellen Beleidsplan 2025-2027). Omstandigheden zijn zodanig veranderd dat een fundamentele discussie op z'n plaats is. Waar is de vereniging voor? En waar willen we heen? Met leden bespreken we hoe L&D in hun organisaties verandert, welke uitdagingen dit met zich meebrengt en in hoeverre men hier instelling-overstijgend samen aan wil werken. We evalueren de huidige dienstverlening van GGZ Ecademy en stellen die waar nodig bij. Daarbij hebben we speciaal aandacht voor de kernactiviteit Leerttechnologie. Samen met leden stellen we een toekomstvisie op (waarbij we breder kijken dan het CLP) en bepalen we kaders voor wat we wel/niet in de vereniging oppakken. Andere thema's bij herijking van beleid zijn (o.a.): ggz-kennis bereikbaar maken voor iedereen, samenwerken bij uitvoeren scholing en/of het innoveren van L&D, scholingsbehoefte van L&D-professionals zelf, benodigde infrastructuur op het niveau van de sector, het verder laten renderen van het lidmaatschap en de gewenste 'rol' van de vereniging. Kritisch kijken we ook naar de structuur van GGZ Ecademy als ledenorganisatie. We willen leden een duidelijk aanspreekpunt geven en hen volop betrekken bij activiteiten (maar niet overvragen). Niet vanuit elke kernactiviteit apart lijntjes uitzetten, maar iets meer regie voeren. En daarom komen tot eenvoudiger processen, waarin niet onze producten en diensten, maar het werk van onze (contactpersonen bij) leden centraal staat (genoeg en op het juiste moment aansluiten).

Doelen

- ✓ Beleidsplan 2025-2027 in dialoog met de leden op- en vaststellen
- ✓ Herijken dienstverlening en ledenorganisatie
- ✓ Opstellen toekomstvisie (en herijken kernactiviteit) leerttechnologie

Het financiële kader

De begroting voor 2024 heeft grofweg dezelfde opzet als vorig jaar. In de bijdrage van leden is een verhoging op basis van de index Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA) van 4,94% verwerkt.

→ Zie de bijlagen [Begroting 2024](#) en [Contributie 2024](#) voor een nadere toelichting.

	Begroting 2024	Begroting 2023
<i>Inkomsten</i>		
Reserveringen GGZ Ecademy	€ 100.000	€ 140.000
Bijdrage instellingen (leden a,b,c en f)	€ 2.281.000	€ 2.156.000
Bijdrage scholen (leden d)	€ 180.000	€ 180.000
Bijdrage opleiders/partners/ (leden e,g)	€ 36.000	€ 32.000
Bijdrage verenigingen (leden h)	€ 20.000	
Bijdrage nieuwe leden	€ 133.000	€ 132.000
Subsidie	€ 200.000	€ 200.000
Overige (alternatieve) inkomsten	€ 100.000	€ 100.000
	<hr/>	<hr/>
	€ 3.050.000	€ 2.940.000
<i>Kosten</i>		
Organisatie GGZ Ecademy	€ 1.635.000	€ 1.460.000
Activiteiten GGZ Ecademy	€ 1.395.000	€ 1.460.000
	<hr/>	<hr/>
	€ 3.030.000	€ 2.920.000
<i>Reserveringen</i>	€ 0	€ 0
<i>Resultaat</i>	€ 20.000	€ 20.000

Het Jaarplan 2024, met de daaraan gekoppelde bijlagen ([Terugblik 2023](#), [Organisatie](#), [Activiteiten](#), [Begroting](#) en [Contributie](#)) wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering op 13 december 2023.

Dit jaarplan is ontwikkeld door:

Directeur GGZ Ecademy:

- Arjan Pronk

In samenwerking met het bestuur van GGZ Ecademy, bestaande uit:

- Walther Tibosch - bestuurder Novadic-Kentron - voorzitter
- André van Boekholt - manager topreferente GGZ Dimence Groep - secretaris & penningmeester
- Hans van Geenhuizen - directeur algemene zaken Universitair cluster en de Karakter Academie - lid
- Elle van Kuijk - hoofd Pro Persona Academie – kandidaat lid
- Wietske van Oorsouw - manager opleiding, ontwikkeling & onderzoek GGzE – kandidaat lid

Volg ons en blijf op de hoogte

