



“Leren en ontwikkelen is echt een vak. De L&O-professionals die de kar moeten trekken zijn niet in groten getale aanwezig in de instellingen. Het is heel fijn dat GGZ Ecademy hen een huiskamer biedt om elkaar te ontmoeten en kennis te delen.”

Wietske van Oorsouw, manager opleiding, ontwikkeling & onderzoek bij GGzE

Beleidsplan 2025 -2028

GGZ Ecademy Coöperatie U.A.



GGZ Ecademy Coöperatie U.A.

www.ggzecademy.nl
info@ggzecademy.nl



Inleiding

Voor je ligt het beleidsplan GGZ Ecademy 2025-2028. Hierin beschrijven wij de visie die de komende vier jaar richtinggevend zal zijn voor de verdere ontwikkeling van de vereniging. Dit beleidsplan sluit aan op de missie en kaders van het vorige beleidsplan (2022-2024).

GGZ Ecademy is een coöperatieve vereniging van instellingen, scholen en andere opleiders die samenwerken en kennis delen op het gebied van (online) scholing in de ggz. De vereniging heeft ruim 90 leden uit de basis- en specialistische ggz, kinder- en jeugdpsychiatrie, verslavingszorg, forensische zorg, begeleid wonen, maatschappelijke opvang, jeugdzorg en het onderwijs. Deze leden maken gebruik van leerproducten en leertechnologie van GGZ Ecademy en krijgen ondersteuning bij de scholing van hun medewerkers en studenten. In totaal zijn dat ruim 150.000 (toekomstige) zorgprofessionals.

Samenwerking Kerngroep Beleidsplan

Het Beleidsplan 2025-2028 is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met onze leden. Vanuit de Algemene Vergadering (AV) is een kerngroep ingesteld, die in vier bijeenkomsten voor de zomer input heeft geleverd. Negen leden, representatief voor de variëteit aan grotere en kleinere organisaties uit verschillende domeinen, hebben deelgenomen. In de bijeenkomsten is aan de hand van scenario's gesproken over de veranderende praktijk en de behoeftes van onze leden. Dit heeft geleid tot waardevolle inzichten, die direct zijn verwerkt in de doorontwikkeling van ons beleid.

Ontwikkeling en besluitvorming

Dit beleidsplan is opgesteld door de directeur in samenwerking met het team van medewerkers. Een conceptversie is in oktober besproken met de Kerngroep Beleidsplan. Het definitieve Beleidsplan 2025-2028 is in november goedgekeurd door het bestuur en op 11 december 2024 besproken en vastgesteld in de Algemene Vergadering.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenwerking Kerngroep Beleidsplan	2
Ontwikkeling en besluitvorming	2
De huidige vereniging	6
Samenwerking en structuur	6
Typen leden	6
Contributie en tarieven	7
Kernactiviteiten	7
Ondersteuning van ggz-professionals met scholing	8
Ondersteuning op sectorniveau	8
Innovatie en flexibiliteit	9
Werkgever en leiderschap	9
Doorontwikkeling beleid	10
Inzichten vanuit de Kerngroep Beleidsplan	10
Uitdagingen voor onze leden	14
Richting voor de doorontwikkeling van het beleid	15
Beleid voor 2025-2028	16
Strategische kaders	16
Werkveld	16
Kernwaarden	16
Missie	16
Visie	16
Rol van de vereniging	17
Doelen	18
Activiteiten	19
Slotwoord	19

De visie in dit beleidsplan geeft richting aan de verdere ontwikkeling van de vereniging in 2025-2028



Werkveld

GGZ Ecademy ondersteunt professionals, organisaties en sectoren die een bijdrage leveren aan mentale gezondheid door middel van preventie, ondersteuning, begeleiding en behandeling.

Missie

Door samenwerking en kennisdeling optimaliseren wij de scholing van alle professionals die geestelijke gezondheidszorg verlenen, met als doel een kwalitatieve impuls te geven aan de zorg voor kwetsbare burgers.

Visie

Wij streven naar een ggz waarin professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen en L&O-professionals uitstekend worden ondersteund en gefaciliteerd.

Strategische kaders

1. Behoud en versterk de bestaande basis.
2. Stimuleer innovatie om scholing nog effectiever te maken.
3. Versterk de expertrol van GGZ Ecademy op het gebied van leren en ontwikkelen.
4. Zet de ondersteuning en ontwikkeling van L&O-professionals centraal.
5. Draag bij aan domeinoverstijgende samenwerking en kennisdeling.

Jaarplan

Elk jaar wordt een Jaarplan opgesteld, waarin beleid, ontwikkelingen en behoeftes worden vertaald naar concrete producten, diensten, projecten en activiteiten.

De huidige vereniging

Samenwerking en structuur

GGZ Ecademy is sinds 2013 een daadkrachtige coöperatieve vereniging van, voor en door haar leden. Als maatschappelijk relevante organisatie zonder winst oogmerk zijn we betrokken bij en ondersteunend aan de ggz.

De koers wordt bepaald door de leden, via het bestuur en de AV. De lidorganisaties participeren actief, delen kennis en geven richting aan gezamenlijk te ondernemen activiteiten op het gebied van scholing in de ggz. Deze activiteiten worden ondersteund en begeleid door een organisatie van 20 medewerkers.

De betrokkenheid van leden is de belangrijkste succesfactor. GGZ Ecademy probeert steeds in te spelen op hun behoeftes en behartigt hun belangen.

Typen leden

Om zoveel mogelijk ggz-professionals te bereiken, is het type organisatie dat lid kan worden, in de loop der jaren stap voor stap uitgebreid. Naast instellingen uit verschillende sectoren (basis ggz, specialistische ggz, forensische zorg, verslavingszorg, jeugdzorg en maatschappelijke opvang) staat het lidmaatschap nu ook open voor scholen, opleiders (zoals RINO's), partners (bijvoorbeeld VKN) en verenigingen (zoals VVGP). Op dit moment zijn 90 organisaties lid van GGZ Ecademy.



“GGZ Ecademy is het toonaangevende kenniskruispunt voor het leren en ontwikkelen van goede ggz-professionals”

Rik Koot, senior adviseur curriculum ontwikkeling bij DJI

Contributie en tarieven

Leden betalen contributie, waarmee de kosten van de activiteiten worden gedekt. De producten en diensten die voortkomen uit deze activiteiten mogen door leden worden ingezet bij de scholing van hun medewerkers. Om het draagvlak voor het coöperatieve all-inclusive model onder leden te behouden, is besloten om voor een aantal specifieke diensten (zoals scholing aan derden, extra leeromgevingen, single sign-on (SSO) en de HR-koppeling) wel een tarief te hanteren.



Kernactiviteiten

De huidige kernactiviteiten van GGZ Ecademy zijn gericht op het ondersteunen van haar leden bij hun scholingsbehoeften. Dit omvat:

- **Het ontwikkelen, beheren en implementeren van leerproducten;** medio 2024 bevat het aanbod van GGZ Ecademy ruim 250 (online) leerproducten in diverse vormen, zoals leertrajecten, werkplekondersteuning, microlearning, campagnes en een online escaperoom. Het gebruik van deze leerproducten groeit jaarlijks. In 2023 zijn 165.701 leerproducten opgestart door 61.742 unieke cursisten.
- **Het ontwikkelen, beheren en implementeren van leertechnologie;** de leerproducten worden gedistribueerd en gebruikt via het Centraal leerplatform (CLP). Elk lid heeft hierin een eigen omgeving, van waaruit ze hun scholing kunnen organiseren zonder inzet van een extra eigen LMS. Daarnaast heeft elk lid toegang tot een eigen Managementinformatie Dashboard in PowerBI.
- **Het ondersteunen van leden bij kennisdeling, implementatie en uitvoering van scholing.** Leden worden persoonlijk ondersteund via helpdesk en support. Daarnaast organiseren we inspiratiebijeenkomsten, congressen en trainingen om kennisdeling te bevorderen. In 2023 zijn 65 van dergelijke bijeenkomsten georganiseerd.

Ondersteuning van ggz-professionals met scholing

De vereniging richt zich op zowel huidige als toekomstige professionals in de ggz. We bieden toegang tot een breed aanbod van hoogwaardige (online) leerproducten en diensten, waarmee leden zelf hun scholing kunnen vormgeven. Door de kosten en opbrengsten te delen, draagt GGZ Ecademy bij aan de betaalbaarheid ervan, zodat scholing voor alle leden toegankelijk blijft. Daarnaast ondersteunt GGZ Ecademy leden actief bij het vernieuwen en effectiever maken van hun scholing en leerklimaat. De vereniging draagt bij aan de implementatie van kwaliteitsstandaarden binnen de ggz, biedt professionals de ruimte om hun eigen leerloopbaan vorm te geven en bevordert een leven lang ontwikkelen.

Om ook ggz-professionals te bereiken die niet werkzaam zijn bij één van de leden, hanteert GGZ Ecademy twee businessmodellen: het gratis aanbod via de website en scholing aan derden, waarbij leden de producten van GGZ Ecademy kunnen inzetten voor scholing in de keten.

Ondersteuning op sectorniveau

Kennisdeling en co-creatie vormen het hart van GGZ Ecademy. De vereniging speelt een belangrijke rol in het verspreiden van (nieuwe) kennis binnen en buiten de ggz, en fungeert als een constructieve partner bij scholingsvraagstukken binnen het bredere netwerk van de sector. Door deze kennisdeling en samenwerking streeft GGZ Ecademy ernaar het maatschappelijk rendement van de ggz te verhogen.

Kenniscentra waarin leden participeren, worden ondersteund bij het implementeren van hun kennis via scholing. GGZ Ecademy werkt samen met de Nederlandse ggz om strategisch opleidingsbeleid te bevorderen. In samenwerking met Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP) en gefinancierd door KFZ hebben we de Forensische leerlijn ontwikkeld, waarvan de modules beschikbaar zijn via ons gratis aanbod. Via GGZ Inspiratie delen we kennis over actuele onderwerpen binnen de sector.



Innovatie en flexibiliteit

Met haar activiteiten en diensten sluit GGZ Ecademy aan op de behoefte en praktijk van haar leden. We spelen actief in op veranderende omstandigheden en kansen in de sector. Of het nu gaat om nieuwe uitdagingen of technologische ontwikkelingen, GGZ Ecademy blijft wendbaar en sluit aan bij de ambitie van een leven lang ontwikkelen voor zorgprofessionals.

GGZ Ecademy blijft nieuwe manieren van leren onderzoeken. Met onze leden experimenteren we met didactische innovaties. We ontwikkelen effectieve leeroplossingen die door leden gebruikt worden en vaak ook het leren op het niveau van de sector versterken. Zo testen we momenteel een instrument, Podium Jooost, om informeel leren te stimuleren. Daarnaast biedt het GGZ Ecademy Leerplein, dat zich nog in de bètafase bevindt, een platform om scholingsaanbod vanuit leden te promoten.

“Het gaat om het samen zoeken naar organisatie- en sectoroverstijgende oplossingen, waarbij moderne technologie veel beter past bij ‘andere’ vormen van leren, dan dat we klassiek gewend zijn.”

Fons Blankendaal, ICT-manager bij HVO-Querido

Werkgever en leiderschap

Als werkgever heeft GGZ Ecademy het motto ‘practice what you preach’. De organisatie creëert een stimulerende werkomgeving, waarin medewerkers de kans krijgen om zichzelf te ontwikkelen. Met een professioneel team dat uitgebreide kennis heeft van leren en ontwikkelen, werkt GGZ Ecademy voortdurend aan het verbeteren van haar diensten, de eigen organisatie en de samenwerking met leden in de vereniging.

“GGZ Ecademy voorziet professionals van de best mogelijke kennis en vaardigheden voor de ggz. Dit door te leren met en van elkaar.”

Diana Vlaar, inhoudelijk adviseur bij GGZ Noord-Holland-Noord



Doorontwikkeling beleid

Op de stevige basis van wat we binnen de vereniging hebben ontwikkeld en opgebouwd, bouwen we voort met dit beleidsplan voor 2025-2028.

Inzichten vanuit de Kerngroep Beleidsplan

In de vier bijeenkomsten met AV-leden, bestuurders, onderwijskundigen en IT-specialisten hebben we vooraf voorbereide scenario's besproken rond vier thema's:

- Positionering van de vereniging;
- Toekomstig leerklimaat bij leden;
- Toekomstvisie op leertechnologie;
- Visie voor het beleidsplan.

Deze gesprekken leidden tot de volgende inzichten:

- **Behoud de bestaande focus met ruimte voor verandering:** De basis van de vereniging is goed. Leden zijn tevreden over de opzet, activiteiten en het functioneren van GGZ Ecademy. De prioriteit ligt bij het behouden van focus en voortbouwen op wat werkt in beleid. Maak ruimte voor innovatie, door activiteiten te evalueren en te stoppen wanneer hun meerwaarde voor leden gering is.
- **Betrek kleine instellingen:** Blijf proberen instellingen met kleine aantallen medewerkers meer bij de samenwerking te betrekken.
- **Optimaliseer en innoveer producten en diensten:** Nog niet alle bestaande

producten en diensten worden optimaal benut. Dit biedt kansen voor zowel leden als de vereniging om scholing efficiënter te organiseren en innovatieve didactische werkvormen in te zetten, die aanzetten tot ontwikkeling en de effectiviteit van scholing vergroten. Blijf leden betrekken bij de ontwikkeling van producten en diensten.

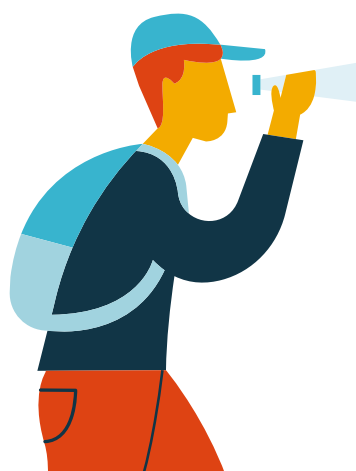
- **Maak leeroplossingen bereikbaar:** Leertechnologie is cruciaal voor het mogelijk maken en gebruiken van (online) leerproducten en diensten. Maak leermateriaal van GGZ Ecademy en leden zelf zo toegankelijk mogelijk voor professionals binnen en buiten lidorganisaties.
- **Houd rekening met de uiteenlopende behoeftes van leden:** Blijf nadrukkelijk rekening houden met de behoeftes van verschillende soorten leden.
- **Versterk de expertrol van GGZ Ecademy:** Leden zien GGZ Ecademy als specialist op het gebied van leren en ontwikkelen. Onder-

steun leden bij het innoveren van hun scholing en draag je visie als expert uit.

- **Stel Leren & Ontwikkelen (L&O)-professionals centraal:** Bij het stimuleren van samenwerking door leden ligt de focus op L&O-professionals. Deel ervaringen, bied ontwikkelmogelijkheden (mogelijk ook scholing) en een netwerk. Ondersteun L&O-professionals bij de uitvoering van hun werk.
- **Stop met het stimuleren van samenwerking bij de uitvoer van scholing:** Het stimuleren van samenwerking in de uitvoering van scholing is een taak die leden beter zelf kunnen initiëren, bijvoorbeeld via regionale samenwerkingen.
- **Samen ontwerpen en leren is effectiever:** Leren is meer dan kennis delen; het sociale aspect - leren van en met elkaar - verhoogt de effectiviteit. Scholing die op maat wordt ontwikkeld binnen de eigen organisatie leidt tot breder commitment en rendement.

“Als instelling zijn we te klein om zelf te ontwikkelen. We zijn blij dat we bij de samenwerking kunnen aanhaken. We hebben GGZ Ecademy nodig om bij te blijven en nieuwe leertechnologie toe te kunnen gaan passen.”

Liesbeth Brinkema – Hummel, HR-medewerker opleiding & ontwikkeling bij Terwille Verslavingszorg



Vervolg: Inzichten vanuit de Kerngroep Beleidsplan

- **Maak de waarde van scholing aantoonbaar:** Geef professionals de tools om de kennis die ze opdoen zichtbaar te maken en door hun organisaties te laten waarderen. Blijf leden ondersteunen bij de accreditatie van scholing.
- **Oplossingen voor het ‘binden en boeien’ van medewerkers:** Om knelpunten rondom het behouden en betrekken van medewerkers op te lossen, kiezen leden vanuit L&O twee belangrijke oplossingsrichtingen:
 1. Het aantrekkelijker en efficiënter maken van scholing.
 2. Het verbeteren van het leerklimaat en de positie van L&O binnen de organisatie.
 Een aantal leden geeft aan dat de scholingsafdeling maar beperkt invloed heeft op de omslag naar een lerende organisatie.

- **Uitdagingen voor de doorontwikkeling van L&O:** De leden benoemen de volgende uitdagingen voor het verder ontwikkelen van L&O:
 - Betere transfer van het leren naar de praktijk;
 - Werken en leren dichter bij elkaar brengen (werkend leren);
 - Betere balans tussen controle en vertrouwen (‘vinkjes’-cultuur tegen gaan);
 - Eigen regie op L&O bij professionals vergroten;
 - Ontwikkelpaden en -mogelijkheden inzichtelijk maken;
 - Informeel leren inzetten om de motivatie van medewerkers te verbeteren;
 - Management meenemen in de benodigde omslag (leiderschapsprogramma);
 - Adviserende rol van L&O-professionals versterken.

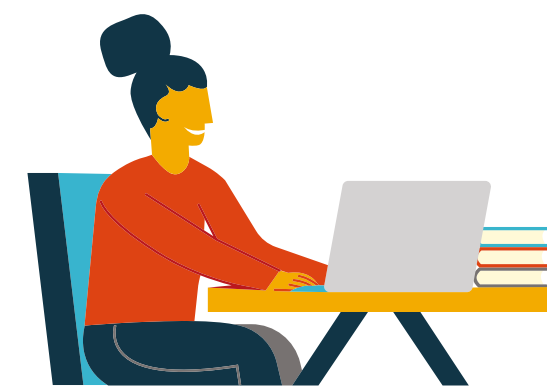
“Uitdaging is informeel leren, werkpleklernen en leren van en met elkaar te borgen in een organisatie zoals de onze, die ontzettend groot is. GGZ Ecademy kan een platform zijn om van elkaar te leren hoe je dat aanpakt.”

Arjen Verhard, teamleider afdeling leren en ontwikkelen & accreditatiebureau bij Parnassia Groep

- **Deel ggz-kennis met andere domeinen:** Het delen van ggz-kennis met andere domeinen is essentieel. Ondersteun leden bij het gemakkelijker delen van kennis binnen netwerksamenwerkingen. Dit vraagt om een actieve rol van L&O binnen organisaties, waarbij ze afstemming zoeken met afdelingen zoals Preventie.

Voor de vereniging geldt: stem producten af op specifieke doelgroepen, verlaag technologische drempels en deel kennis niet alleen via leden, maar ook rechtstreeks vanuit GGZ Ecademy, bijvoorbeeld via andere platformen.

- **Cliënten en naasten zijn voorsnog geen doelgroep:** Hoewel cliënten en naasten zelf geen directe doelgroep zijn, blijft cliëntenzorg en het betrekken van naasten een belangrijk onderwerp binnen de scholing voor professionals.
- **Kies bewust voor decentrale of centrale organisatie van scholing:** In principe maken de leden zelf scholing van faciliteiten die de vereniging levert. Kies echter voor centrale oplossingen (op sectorniveau of vanuit GGZ Ecademy) als dit efficiënter is. Voorbeelden hiervan zijn Podium Jooost, de Forensische Leerlijn en het GGZ Ecademy Leerplein. Zorg ervoor dat leden deze centrale oplossingen eenvoudig kunnen integreren in hun leeraanbod.



- **Technologieprincipes van leden:** Leden hanteren de volgende principes met betrekking tot technologie: integraal, standaard en SAAS, tenzij anders nodig. Ontwikkel als instelling in principe geen eigen technologie. Als dit toch nodig is, werk dan samen en maak gebruik van bewezen oplossingen. Het uitgangspunt is een samenhangende informatievoorziening. Leertechnologie is een hulpmiddel dat leren ondersteunt door werknemers snel en eenvoudig toegang te geven tot de juiste leeractiviteit, zodat ze de opgedane kennis en vaardigheden direct kunnen toepassen in hun werk.
- **Onderzoek innovatie:** GGZ Ecademy moet als vereniging op de hoogte blijven van nieuwe oplossingen en technologieën, zoals AI, die het leren kunnen verbeteren. Deel de opgedane kennis met leden, stel samen prioriteiten en zorg ervoor dat de gewenste innovaties toepasbaar worden gemaakt. Leertechnologie is hierbij geen doel op zich, maar volgt mogelijk uit de gewenste didactische dienstverlening.

Uitdagingen voor onze leden

De ggz staat onder druk. Uit onderzoek blijkt dat onze leden, en in het bijzonder de afdelingen L&O, te maken hebben met grote uitdagingen, zoals:

- De hoge werkdruk onder professionals;
- Het relatief hoge ziekteverzuim en de hoge uitstroom van personeel;
- De krapte op de arbeidsmarkt;
- Het tekort aan en het grote verloop in L&O-professionals;
- Beperkte financiële middelen;
- De groei in de zorgvraag en de doelen vanuit IZA en TAZ om hier iets aan te doen;
- De behoefte aan domeinoverstijgende samenwerking;
- De waargenomen e-learning- en/of scholingsmoeheid onder medewerkers.

In deze context staat ook het leren en ontwikkelen onder druk. Door de hoge werkdruk kunnen of willen professionals minder tijd en aandacht besteden aan scholing. Tegelijkertijd wordt leren en ontwikkelen gezien als een belangrijk instrument om deze problemen aan te pakken. De essentie is dat professionals met de juiste kennis, vaardigheden en faciliteiten hun werk goed kunnen doen, terwijl ze nieuwe inzichten, methoden en technologieën effectief inzetten. Daarnaast moet er ruimte zijn voor vakmanschap, welbevinden en persoonlijke ontwikkeling.



Richting voor de doorontwikkeling van het beleid

Op basis van de hiervoor beschreven inzichten zijn de volgende zaken richtinggevend voor het beleid van de vereniging voor de komende vier jaar:

- **Behoud focus, maak ruimte en innoveer waar mogelijk:** Koester de stevige basis van de vereniging. Innovatie is essentieel, maar de focus moet blijven op wat waardevol is voor leden.
- **Stel L&O-professionals centraal:** L&O-professionals spelen een cruciale rol in samenwerking en scholing. Richt ondersteuning en initiatieven op hun ontwikkeling en het versterken van hun positie binnen organisaties.
- **Leertechnologie is een middel, geen doel:** Leertechnologie blijft belangrijk voor didactische innovatie, maar het moet worden gezien als ondersteunend aan de inhoudelijke leerprocessen, niet als een doel op zich.

- **Versterk de rol van GGZ Ecademy als expert in leren en ontwikkelen:** Leden zien GGZ Ecademy als specialist. Versterk deze rol.
- **Vergroot het effect van L&O op de werkvloer:** Zowel innovatie van scholing als het verbeteren van het leerklimaat staan centraal bij de leden. Ondersteun leden bij deze doelen om de impact van L&O op de werkvloer te vergroten.
- **Bied flexibel inpasbare leeroplossingen:** Zorg voor leerfaciliteiten die lokaal door leden kunnen worden ingezet. Organiseer leeroplossingen centraal waar dit effectiever is.
- **Ondersteun domeinoverstijgende samenwerking en kennisdeling:** Het bevorderen van mentale gezondheid is een breed gedragen verantwoordelijkheid. Om psychische klachten effectief te voorkomen en waar nodig te behandelen, is samenwerking nodig over de grenzen van domeinen heen. Ggz-kennis delen is daarbij belangrijk. Stimuleer samenwerking en kennisdeling tussen verschillende domeinen.
- **Deel ggz-kennis via leden en direct vanuit de vereniging:** Faciliteer het verspreiden van ggz-kennis via de leden, maar ook namens leden rechtstreeks vanuit de vereniging als dit effectiever is.

“Voor mij is de basis van L&O dat het de medewerker ondersteunt in zijn werk en bijdraagt aan duurzame professionele gedragsverandering. Bij leervragen uit de praktijk zorgen wij ervoor dat medewerkers betrouwbare informatie en antwoorden snel kunnen vinden binnen gekwalificeerde leerinterventies, trainingen en ons verdere aanbod.”

Jorg de Vlam, programmamanager vitale teams bij Novadic-Kentron

Beleid voor 2025-2028

Strategische kaders

Op basis van de richtinggevende inzichten formuleren we de volgende vijf strategische kaders die de koers van GGZ Ecademy voor de komende vier jaar zullen bepalen:

1. **Behoud en versterk de bestaande basis.**
2. **Stimuleer innovatie om scholing nog effectiever te maken.**
3. **Versterk de expertrol van GGZ Ecademy op het gebied van leren en ontwikkelen.**
4. **Zet de ondersteuning en ontwikkeling van L&O-professionals centraal.**
5. **Draag bij aan domeinoverstijgende samenwerking en kennisdeling.**

Werkveld

GGZ maakt deel uit van onze naam, maar onze achterban reikt verder dan wat doorgaans onder de ggz-sector wordt verstaan.

Ons werkveld is helder: GGZ Ecademy ondersteunt professionals, organisaties en sectoren die een bijdrage leveren aan mentale gezondheid door middel van preventie, ondersteuning, begeleiding en behandeling.

Kernwaarden

De vereniging wordt gekenmerkt door de volgende kernwaarden:

- **Van, voor en door leden**
We creëren een coöperatieve en ondersteunende omgeving waarin gezamenlijke doelen centraal staan en de inbreng en expertise van leden gewaardeerd wordt.
- **Wendbaarheid**
We omarmen veranderingen, uitdagingen en nieuwe mogelijkheden met een flexibele en positieve instelling.
- **Een leven lang ontwikkelen**
We bevorderen een leerklimaat waarin professionals met eigen regie, vertrouwen en ervaring hun vakmanschap blijven ontwikkelen.
- **Het goede voorbeeld geven**
In alles wat we doen, handelen we volgens de didactische principes en inzichten die we samen met onze leden hebben opgebouwd.

Missie

Door samenwerking en kennisdeling optimaliseren wij de scholing van alle professionals die geestelijke gezondheidszorg verlenen, met als doel een kwalitatieve impuls te geven aan de zorg voor kwetsbare burgers.

Visie

Wij streven naar een ggz waarin professionals zich binnen en buiten organisaties optimaal kunnen ontwikkelen, waar werken en leren in elkaar overlopen, innovatie wordt benut in effectieve scholing, een leven lang ontwikkelen bijdraagt aan voldoende personeel, kennis wordt gedeeld, en L&O-professionals uitstekend worden ondersteund en gefaciliteerd.

Rol van de vereniging

De hiervoor geschetste visie kan alleen werkelijkheid worden als verschillende partijen binnen het netwerk van de ggz — zoals instellingen, scholen, opleiders, branche- en beroepsverenigingen, patiëntenorganisaties, kennis- en expertisecentra en overheden — gezamenlijk hun schouders eronder zetten. Onze vereniging wil hierin een essentiële en verbindende rol spelen.

Wij zien GGZ Ecademy als de plek waar:

- scholingsvraagstukken in de ggz gezamenlijk worden aangepakt;
- experts met actuele kennis over (online) leren en ontwikkelen samenwerken;
- leerproducten worden ontwikkeld die bijdragen aan effectieve scholing;
- actuele ggz-kennis wordt gedeeld met alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid;
- nieuwe didactische mogelijkheden toegankelijk worden gemaakt;
- L&O-professionals elkaar ontmoeten en kennis delen;
- invulling wordt gegeven aan een leven lang ontwikkelen binnen de ggz;
- we met trots bijdragen aan de ggz.



“Mijn ervaringen met de inzet van gedetacheerde medewerkers van GGZ Ecademy zijn zeer positief. Ze hebben ons geholpen om het leren en ontwikkelen een flinke impuls te geven, onder andere door de leerprocessen te versnellen.”

Ellen Roeleveld, teammanager opleiden & ontwikkelen bij HVO-Querido

Doelen

Met onze activiteiten willen we de komende jaren bijdragen aan de volgende doelen:

- Aansluiten op de behoeftes van verschillende soorten leden;
- Stimuleren van kennisdeling met, voor en door L&O-professionals;
- Onderhouden, diversifiëren en innoveren van ons productaanbod;
- Zorgen voor duurzame distributie van alle soorten leerproducten;
- Leerlijnen en ontwikkelpaden inzichtelijk maken;
- De waarde van gevolgde scholing aantoonbaar maken;
- Faciliteiten bieden voor het organiseren van scholing;
- Leeroplossingen en -systemen met elkaar verbinden;
- Producten en diensten effectief benutten in de (organisatie van) scholing bij leden;
- Experimenteren met en toegankelijk maken van didactische innovaties;
- Delen van ggz-kennis met alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid;
- Kleinere organisaties betrekken bij onze samenwerking;
- Blijven voldoen aan eisen op het gebied van privacy, toegankelijkheid, etc.;
- Wendbaar blijven inspelen op de veranderende praktijk van onze leden.

Wat verstaan wij onder effectieve scholing?

Voor GGZ Ecademy is scholing pas effectief wanneer de impact ervan merkbaar is op de werkvloer. Effectieve scholing zorgt ervoor dat professionals zich prettiger voelen in hun werk, beter toegerust zijn met de juiste kennis en vaardigheden, en deze in de praktijk kunnen toepassen. Dit vertaalt zich in passende inzichten en aanpakken, die niet alleen de zorg verbeteren, maar ook bijdragen aan een efficiëntere organisatie van de zorg.

Activiteiten

Elk jaar voeren we een interne analyse uit (Managementinformatie 2024 t/m 2027). Elke twee jaar onderzoeken we de ontwikkelingen binnen de ggz en scholing (Trendrapport in 2025 en 2027) en de behoeftes van onze leden (Rapportage Waarde voor leden in 2026 en 2028). Elk jaar stellen we een Jaarplan op, waarin beleid, ontwikkelingen en behoeftes worden vertaald naar concrete producten, diensten, projecten en activiteiten.

Uitgangspunten zoals maatschappelijke relevantie, co-creatie, kwaliteit, innovatie en betaalbaarheid van scholing blijven de basis van ons handelen. We koesteren het coöperatieve lidmaatschapsmodel en zetten bewust voort wat goed werkt. Ook in de komende periode ontwikkelen we (online) leerproducten, helpen we leden met ondersteuning en technologie om deze te gebruiken in scholing, en stimuleren we kennisdeling binnen en tussen organisaties. Hierbij maken we bewuste keuzes en behouden we focus. We actualiseren en onderhouden ons bestaande aanbod, terwijl we onze dienstverlening waar mogelijk aanpassen om ruimte te creëren voor innovatie.

Slotwoord

Met dit beleidsplan voor 2025-2028 geven we richting aan de verdere ontwikkeling van GGZ Ecademy en de ondersteuning van onze leden. Door samen te werken met onze leden en partners, en gebruik te maken van hun expertise, blijven we inspelen op de veranderende behoeftes in het werkveld van mentale gezondheid.

Samen met onze leden en partners bouwen we verder aan een toekomst waarin werken en leren naadloos in elkaar overlopen, kennis breed wordt gedeeld en professionals de ruimte krijgen om hun vakmanschap te blijven ontwikkelen.