

Jaarplan

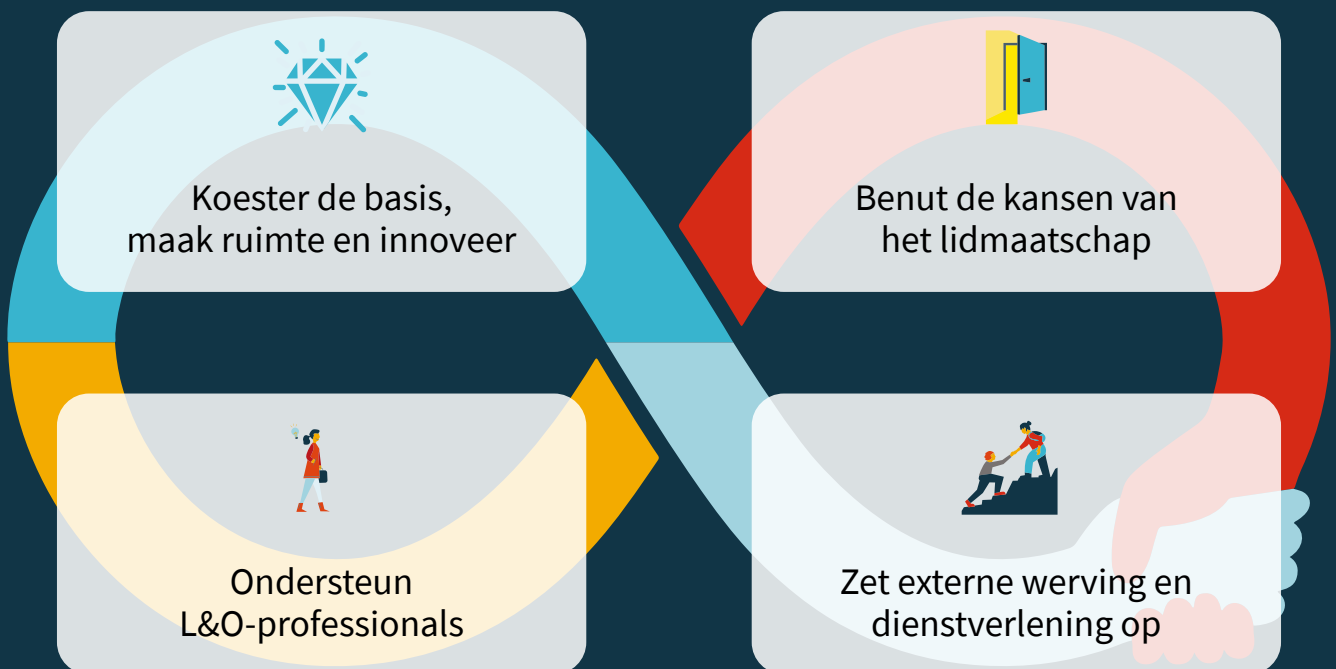


Aanvulling op Beleidsplan 2025-2028

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Een nieuwe stip aan de horizon	4
Uitdagingen van de leden als vertrekpunt	4
We maken nieuwe beleidskeuzes voor 2025-2028	5
Waar gaan wij in 2025 mee aan de slag?	6
Het financiële kader	10

Hier gaan we in 2025 mee aan de slag



Inleiding

In dit kerndeel van ons Jaarplan presenteren we de hoofdlijnen van onze plannen voor 2025. Verdere toelichting vind je in de bijlagen: **Terugblik 2024, Organisatie, Activiteiten, Begroting en Contributie**.

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.

De vereniging staat er goed voor

- ✓ Onze leerproducten worden steeds meer gebruikt en steeds beter gewaardeerd.
 - ✓ De didactische variatie binnen onze leerproducten neemt toe.
 - ✓ Leden kunnen hun scholing volledig vanuit het Centraal leerplatform (CLP) organiseren, zonder inzet van een extra eigen LMS. Koppelingen met HR-applicaties en inloggen via Single Sign-On (SSO) zijn mogelijk.
 - ✓ Leden delen actief kennis en hebben ruimte om samen te experimenteren.
 - ✓ Het aantal leden is stabiel.
 - ✓ Leden zijn zeer tevreden over de ondersteuning vanuit de vereniging.
 - ✓ Het aantal samenwerkingspartners groeit.
- ✓ GGZ Ecademy is stevig verankerd binnen netwerken van o.a. de geestelijke gezondheidszorg (ggz), forensische zorg en maatschappelijke opvang.
 - ✓ De vereniging is financieel gezond en de organisatie is op orde.
- Zie voor verdere toelichting de bijlagen **Terugblik 2024** en **Organisatie**.

GGZ Ecademy streeft ernaar dé partner te zijn in het delen van ggz-kennis via scholing, voor alle professionals die bijdragen aan de mentale gezondheid van burgers, in alle contexten en domeinen.

Een nieuwe stip aan de horizon

In nauwe samenwerking met onze leden is een nieuw meerjarenbeleidsplan ontwikkeld. Het **Beleidsplan 2025-2028** sluit aan op onze bestaande missie en de basis die we in de loop der jaren hebben opgebouwd. Voor de toekomst hebben we een ambitieuze visie geformuleerd:

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.

Nadrukkelijk is benoemd dat deze visie alleen werkelijkheid kan worden als alle 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 streeft ernaar een essentiële en verbindende rol te spelen in dit proces.

In ons **Beleidsplan 2025-2028** zijn de strategische kaders geformuleerd die de koers voor de komende jaren 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.

In 2025 continueren we wat goed loopt, maken we bewust ruimte voor innovatie en zetten we de eerste stappen richting de nieuw geformuleerde stip aan de horizon.

Uitdagingen van de leden als vertrekpunt

Onze leden staan voor grote uitdagingen, zoals hoge uitstroom van personeel, krapte op de arbeidsmarkt, beperkte financiële middelen, de groeiende zorgvraag en de doelstellingen vanuit IZA en TAZ om hier iets aan te doen. In deze context komt ook het leren en ontwikkelen

onder druk te staan. Door de hoge werkdruk besteden professionals minder tijd en aandacht aan scholing. Tegelijkertijd wordt leren en ontwikkelen gezien als een belangrijk middel om deze problemen aan te pakken. Het is essentieel dat professionals met de juiste kennis, vaar-

digheden 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.

L&O-professionals hebben de taak om het effect van leren en ontwikkelen binnen hun eigen organisatie te vergroten. GGZ Ecademy biedt hen een ‘huiskamer’ waar zij elkaar kunnen ontmoeten, kennis kunnen delen en samen oplossingen kunnen bedenken voor vraagstukken zoals:

- Transfer naar de praktijk.
- Het verbinden van werken en leren.
- Het tegengaan van de ‘vinkjes’-cultuur.
- Het vergroten van de eigen regie op leren.
- Het stimuleren van informeel leren.
- De omslag naar een ‘lerende organisatie’.
- Het meenemen van management in de benodigde veranderingen.

GGZ Ecademy kiest er bewust voor om het leren en ontwikkelen van de L&O-professionals zelf óók tot een belangrijk onderdeel van de activiteiten te maken.

‘Binden en boeien’ van medewerkers

Om de uitdagingen rondom het behoud en de betrokkenheid van medewerkers aan te pakken, richten leden zich vanuit L&O op twee belangrijke oplossingsrichtingen:

1. Scholing aantrekkelijker en efficiënter maken.
2. Het leerklimaat en de positie van L&O binnen de organisatie versterken.



We maken nieuwe beleidskeuzes voor 2025-2028

De basis van de vereniging is sterk. Leden zijn tevreden over de opzet, activiteiten en het functioneren van GGZ Ecademy. Hier en daar stellen we de koers bij, wat heldere keuzes vergt.

In de doorontwikkeling van beleid zijn de volgende thema’s richtinggevend:

- Koester de basis, behoud focus, maak ruimte en innoveer waar mogelijk.

- Vergroot het effect van L&O op de werkvloer.
- Stel de ondersteuning en ontwikkeling van L&O-professionals centraal.
- Versterk de expertrol van GGZ Ecademy in leren en ontwikkelen.
- Bied flexibel inpasbare leeroplossingen en organiseer deze centraal als dat effectiever is.
- Zie leertechnologie als middel, niet als doel.

- Draag bij aan domeinoverstijgende samenwerking en kennisdeling.
- Deel ggz-kennis via leden en direct vanuit de vereniging.

Deze kaders zijn, naast het jaarlijkse proces van ophalen, delen, verdiepen en prioriteren van L&O-ontwikkelingen met leden, meegenomen in de voorbereiding van dit jaarplan.

Wensen van leden

Tijdens de klankbordgroep in september 2024 hebben we ter voorbereiding van het jaarplan met leden gesproken over de volgende thema's:

- Onze focus op de ggz.
- Ondersteuning van L&O-professionals.
- Een leven lang ontwikkelen.

- Implementatie van leerproducten.
- Toepassen van microlearning.
- Bijhouden van innovaties in L&O.
- Wat missen we nog?

→ Zie voor toelichting de bijlage **Activiteiten**.

Waar gaan wij in 2025 mee aan de slag?

We hebben input van leden verwerkt in het programma van **Activiteiten**. In 2025 werken we vanuit de kernactiviteiten gezamenlijk aan de volgende thema's:

1. Koester de basis, maak ruimte en innoveer.
2. Benut de kansen van het lidmaatschap.
3. Ondersteun L&O-professionals.
4. Zet externe werving en dienstverlening op.

Kernactiviteiten van GGZ Ecademy

- Ontwikkelen, beheren en innoveren van leerproducten.
- Ondersteunen van het gebruik en de implementatie van leerproducten en diensten bij leden.
- Ondersteunen van L&O-professionals (en onderlinge kennisdeling).
- Delen van ggz-kennis, ook met niet-leden.

Een belangrijk element in het nieuwe beleidsplan is het belang dat we hechten aan het hebben van **focus**.

Eenzijds betekent dit dat we volop aandacht blijven geven aan de basis: het ontwikkelen van leerproducten en het ondersteunen van het gebruik daarvan door leden. Dat betekent echter niet dat we precies hetzelfde blijven doen. Behoeftes van leden veranderen, en innovaties kunnen scholing aantrekkelijker en effectiever maken.

Anderzijds benadrukt focus het belang van rendement. We organiseren activiteiten efficiënt. We zorgen dat leden optimaal gebruikmaken van de voordelen van het lidmaatschap. We richten ons op de producten en diensten die het meeste waarde voor hen bieden. We evalueren structureel en stoppen met activiteiten die minder belangrijk zijn. Zo creëren we ruimte voor nieuwe uitdagingen.

Het beleidsplan bevat enkele nieuwe ambities. In 2025 willen we hierin een voorzichtige eerste stap zetten, zonder dat dit ten koste gaat van de basis.

1. Koester de basis, maak ruimte en innoveer

We blijven producten en diensten aanbieden die van belang zijn voor onze leden en stoppen waar mogelijk met minder relevante dienstverlening. We timmeren het programma van **Activiteiten** vooraf niet helemaal dicht: we houden ruimte voor projecten met ‘momentum’.

Bij de leerproducten ligt de nadruk op het onderhoud van het bestaande aanbod. Tegelijkertijd blijven we ook binnen dat onderhoud oog houden voor innovatieve leeroplossingen, om de transfer van leren naar de praktijk te vergemakkelijken en ggz-professionals te motiveren om de regie op hun leerproces in eigen hand te nemen.

We blijven intensief samenwerken met partners in het ggz-netwerk, wat ook kansen biedt om extra inkomsten te genereren. In 2025 onderzoeken we of de activiteiten van Drakentemmers (het expertiseplatform voor trauma & gehechtheid na huiselijk geweld) kunnen worden geïntegreerd binnen de vereniging. Dit om instellingen voor vrouwenopvang te betrekken bij de samenwerking en kennis over ‘trauma-sensitief werken’ breed te verspreiden binnen de ggz.

We zetten bewust een stapje terug in het zelf ontwikkelen van leertechnologie, maar blijven leden met het Centraal leerplatform een oplossing bieden om hun scholing te organiseren. Natuurlijk blijven we leden ook ondersteuning bieden bij het inbedden en accrediteren van onze leerproducten.

Het nieuwe beleidsplan heeft impact op onze organisatie: de kernactiviteiten zijn opnieuw geformuleerd en een nieuwe teamstructuur zorgt voor meer focus.

Doelen

- ✓ Meer dan 40% van de nieuwe leerproducten wordt ontwikkeld in samenwerking met partners.
- ✓ Duurzame distributie van (alle soorten) leerproducten van de vereniging.
- ✓ Onderzoek naar de integratie van de activiteiten van Drakentemmers en het thema 'trauma-sensitief werken'.



2. Benut de kansen van het lidmaatschap

We streven ernaar het lidmaatschap voor leden steeds meer te laten renderen. Dit doen we door leden met gerichte communicatie, support en advies te helpen optimaal gebruik te maken van bestaande producten en mogelijkheden, en hieraan concrete doelen te koppelen. We laten 'impact bij leden' meewegen in onze beslissingen om diensten al dan niet voort te zetten. Daarom stoppen we met projecten die gericht zijn op het stimuleren van samenwerking bij de uitvoer van scholing, en spitsen we de regeling Scholing aan derden toe op het versterken van netwerk-samenwerkingen.

We bewaken het all-inclusive lidmaatschapsmodel actief door duidelijk te begrenzen wat hieronder valt. Op basis van eerdere ervaringen met detachering onderzoeken we of we leden ook buiten het lidmaatschap om maatwerkondersteuning kunnen bieden. Aangezien het lidmaatschapsmodel niet leidt tot actieve participatie van scholen, onderzoeken we komend jaar mogelijke alternatieven.

Doelen

- ✓ Toename gebruik van producten en diensten en continueren hoge tevredenheid van leden.
- ✓ Verkennen (betaalde) dienstverlening aan leden buiten het lidmaatschapsmodel om.
- ✓ Heroverwegen van het businessmodel voor scholen.



3. Ondersteun L&O-professionals

Kennisdeling over L&O is altijd een belangrijke pijler geweest in onze coöperatieve vereniging. Via onze leernetwerken, online bijeenkomsten en het congres bieden we L&O-professionals een ‘huiskamer’ waar zij ervaringen kunnen uitwisselen en samen nieuwe kennis kunnen ontwikkelen. We versterken de ondersteuning van L&O-professionals door ontwikkelingen binnen L&O nauwlettend te volgen en deze kennis met leden te delen. Daarnaast onderzoeken we hoe we nog meer kunnen bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van L&O-professionals.

Doelen

- ✓ Relevante L&O-ontwikkelingen volgen en deze kennis delen met leden.
- ✓ Verkennen ondersteuning gericht op eigen ontwikkeling van L&O-professionals.



4. Zet externe werving en dienstverlening op

Na een succesvolle pilot in het afgelopen jaar, waarin behoefte en draagvlak onder leden en ggz-professionals werden bevestigd, is besloten om het **GGZ Ecademy Leerplein** en **Podium Joost** voort te zetten. Beide leeroplossingen spelen een rol op sectorniveau. We zoeken partners om deze diensten verder uit te bouwen en gezamenlijk de kosten te dragen. Onze ambitie is om ggz-kennis beschikbaar te stellen voor alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid. We blijven ons inzetten om instellingen uit de jeugdzorg en vrouwenopvang bij de vereniging te betrekken.

Uit eerdere verkenningen blijkt dat kleinere instellingen, individuele professionals en doelgroepen uit andere domeinen niet via het lidmaatschapsmodel bediend kunnen worden. Daarom starten we een pilot met GGZ Ecademy-begeleide scholing gericht op specifieke doelgroepen. Externe communicatie en dienstverlening organiseren we vanuit een apart team.

Doelen

- ✓ Duurzame positionering van Podium Joost en GGZ Ecademy Leerplein.
- ✓ Pilot voor begeleide scholing aan niet-leden uitvoeren.
- ✓ Werven van nieuwe leden, zoals instellingen voor jeugdzorg en vrouwenopvang.

Het financiële kader

De begroting voor 2025 heeft in grote lijnen dezelfde opzet als vorig jaar. Op basis van de index Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA) is een verhoging van 5,24% doorgevoerd in de bijdrage van leden en alle overige tarieven.

→ Zie voor verdere toelichting de bijlagen [Begroting 2025](#) en [Contributie 2025](#).

	Begroting 2025	Begroting 2024
<i>Inkomsten</i>		
Reserveringen GGZ Ecademy	€ 150.000	€ 150.000
Bijdrage instellingen (leden a,b,c en f)	€ 2.473.000	€ 2.281.000
Bijdrage scholen (leden d)	€ 150.000	€ 180.000
Bijdrage opleiders/partners/ (leden e,g)	€ 62.000	€ 36.000
Bijdrage verenigingen (leden h)	€ 30.000	€ 20.000
Bijdrage nieuwe leden	€ 240.000	€ 133.000
Inkomsten vanuit NIET-leden	€ 25.000	
Subsidie	€ 200.000	€ 200.000
Overige (alternatieve) inkomsten	€ 100.000	€ 100.000
	€ 3.430.000	€ 3.100.000
<i>Kosten</i>		
Organisatie GGZ Ecademy	€ 1.880.000	€ 1.635.000
Activiteiten GGZ Ecademy	€ 1.530.000	€ 1.445.000
	€ 3.410.000	€ 3.080.000
<i>Reserveringen</i>	€ 0	€ 0
<i>Resultaat</i>	€ 20.000	€ 20.000

Het Jaarplan 2025, met de bijlagen [Terugblik 2024](#), [Organisatie](#), [Activiteiten](#), [Begroting](#) en [Contributie](#) wordt op 11 december 2024 vastgesteld door de Algemene Vergadering.

Dit jaarplan is ontwikkeld door:

- **Arjan Pronk**
Directeur GGZ Ecademy

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 Karakter Universitair Centrum - lid
- **Elle van Kuijk**
Hoofd Pro Persona Academie - lid
- **Wietske van Oorsouw**
Manager opleiding, ontwikkeling & onderzoek GGzE - lid