

Trendrapport 2025-2026

GGZ Ecademy Coöperatie U.A.



Goede zorg start bij ontwikkeling



ggzacademy
Voor professionals die bijdragen
aan mentale gezondheid

Inhoudsopgave

Inleiding: De betekenis van werken en leren in een veranderende sector	3
Zes richtinggevende thema's	4
De veranderende werkpraktijk van de ggz-professional	5
De ontwikkeling van de nieuwe lerende	7
De veranderende organisatie als leeromgeving	9
De positionering van L&O in de organisatie	11
Het zichtbaar maken van de waarde en impact van leren	13
De invloed van technologie op werk en leren	15
Slotwoord: Samen richting geven aan werk, leren en ontwikkeling	
in de geestelijke gezondheidszorg	16
Bronnen	17

Inleiding

De betekenis van werken en leren in een veranderende sector

Kansen en richting voor professionals, organisaties en de vereniging

De geestelijke gezondheidszorg (ggz) verandert fundamenteel, onder invloed van maatschappelijke, technologische en beleidsmatige ontwikkelingen. In deze sector in transitie hebben professionals, opleiders en organisaties elkaar nodig om blijvend van waarde te zijn.

In dit trendrapport benoemen we de grote bewegingen richting 2030. We maken zichtbaar hoe het werk verandert, welke leer- en ontwikkelopgaven daaruit voortkomen, en hoe de organisatie en het leerklimaat mee kunnen bewegen.

GGZ Ecademy is een coöperatieve vereniging van organisaties in de ggz en stelt dit rapport tweejaarlijks op als onderdeel van de beleidscyclus. Het vormt een gedeeld referentiepunt voor onze leden, partners en interne teams. Het trendrapport biedt taal en richting om keuzes te maken in leren en ontwikkelen.

En voor iedereen die zich inzet voor mentale gezondheid laat het zien: leren is geen sluitstuk, maar fundament van goede zorg.

***Wie wil bijdragen aan goede zorg in 2030, investeert vandaag
in leren en samenwerken.***

Zes richtinggevende thema's



De veranderende werkpraktijk van de ggz-professional

Nieuwe doelgroepen, andere rollen en verschuivende verwachtingen

De werkpraktijk in de ggz verandert in hoog tempo. Door netwerkzorg, digitalisering, vergrijzing en de toename van mensen met een ernstige psychiatrische aandoening (EPA) verandert niet alleen het zorgaanbod, maar ook het profiel van de professional. Nieuwe doelgroepen, andere rollen en complexere zorgvragen stellen nieuwe eisen aan kennis, vaardigheden en samenwerking over domeinen heen.

Samenwerken met netwerk, naasten en andere domeinen

De ggz werkt steeds vaker samen met partijen buiten de zorg, zoals gemeentes, politie en het sociaal domein, en ook binnen het zorgnetwerk, zoals jeugd-ggz, jeugdzorg en jeugdhulp. Ook interdisciplinaire samenwerking en kennisdeling via Open Science nemen toe. De cliënt kan kiezen uit een breed palet aan steun en zorg, waaronder lotgenotencontact en herstelcentra. De formele en informele netwerken (resourcegroepen) van de cliënt spelen daarbij een belangrijke rol. De ondersteuning richt zich op maatschappelijke participatie, zingeving, een gezonde leefstijl en zorg die aansluit bij de behoeften van de cliënt.

Zorg op maat en eigen regie voor de cliënt

Dat vraagt om zorg die niet alleen persoonsgericht is, maar ook diversiteitsgevoelig. Een uniforme benadering werkt in de praktijk niet. Er is dan ook steeds meer oog voor de unieke context van de cliënt. De zorg wordt afgestemd op de hulpvraag en leefwereld van de cliënt. Vanuit ieders eigen expertise zoeken de professional, de cliënt en diens resourcegroepen gezamenlijk naar passende ondersteuning en hulpbronnen. De herstelvisie krijgt daarbij steeds meer vorm, met als leidend principe dat de cliënt zoveel mogelijk zelf regie houdt over het eigen leven en de ondersteuning die daarbij past.



Meer ouderen in de ggz, met complexe zorgvragen

Ook de samenstelling van de doelgroep verandert. De komende jaren neemt het aantal ouderen in de ggz fors toe. Zij brengen specifieke vragen met zich mee, zoals omgaan met alcoholgebruik, leefstijl, zingeving en ondersteuning bij het naderen van het levenseinde. Tegelijk stijgt het aantal mensen met een EPA, wat leidt tot een toename van complexe, gecombineerde (somatische en psychische) zorgvragen. Dit vraagt om netwerkzorg, waarbij het herstelgerichte model ART (Active Recovery Triad) helpt om de samenwerking tussen cliënt, naasten en professionals vorm te geven. Zo kunnen complexe zorgvragen samenhangend worden benaderd.

Meer aandacht voor preventie in en rondom de ggz

De aandacht voor preventie groeit. Hoewel dit nu vaak buiten de ggz belegd is, met als doel te voorkomen dat mensen in de ggz terechtkomen, raakt het direct aan de dagelijkse praktijk. Denk aan wachttijden, samenwerking met de eerstelijnszorg en aandacht voor sociale determinanten van gezondheid. De ggz krijgt een rol in het delen van kennis met andere domeinen, om eerder in het proces bij te dragen aan mentale gezondheid. Ook hier is netwerkzorg van grote waarde: door tijdige signalering en samenwerking in de keten kan zwaardere problematiek worden voorkomen.

De veranderende ggz-praktijk vraagt om professionals die zich blijven ontwikkelen en domeinoverstijgend samenwerken.

De ontwikkeling van de nieuwe lerende

Eigen regie, sociaal leren en digitale vaardigheden

De manier waarop professionals leren blijft veranderen. De nieuwe lerende ggz-professional is zelfstandig, zoekt actief informatie op via sites, apps, podcasts of AI-tools en ontwikkelt zich in eigen tempo. Tegelijkertijd speelt sociaal leren een steeds belangrijkere rol: in teams en andere samenwerkingsverbanden, via voorbeeldgedrag, feedback en dialoog. Nieuwe vormen van leren vragen om nieuwe kaders vanuit de organisatie, digitale én sociale vaardigheden en ruimte om leren te verankeren in het werk.

Zelfgestuurd leren in de praktijk

Professionals willen leren op het moment dat het relevant is, op een manier die past bij hun werkpraktijk. Microlearning, performance support en on-demand leerproducten spelen hierop in: ze bieden professionals snel toegang tot kennis die direct toepasbaar is. Dit bevordert niet alleen de autonomie van de lerende, maar maakt het ook mogelijk om leren te verweven met het dagelijks werk.



Leren met en van elkaar

Waar traditioneel leren vaak een geïsoleerde activiteit was, groeit de behoefte aan leren in verbinding met anderen. Sociale leeromgevingen stimuleren samenwerking, uitwisseling van ervaringen en het geven van feedback. Dit maakt het leerproces dynamischer en helpt om kennis langer vast te houden. Zeker in tijden van hybride werken draagt samen leren bij aan het gevoel van collegialiteit en betrokkenheid.

Digitale én menselijke vaardigheden zijn cruciaal

De opkomst van AI-tools, nieuwe communicatietechnologie en online leerbronnen vraagt om digitale geletterdheid en het vermogen om kritisch om te gaan met informatiestromen. Professionals schakelen dagelijks tussen verschillende digitale kanalen. Overzicht houden en communicatieve lenigheid worden daarmee onmisbare soft skills.

Tegelijk groeit de behoefte aan onderscheidende menselijke vaardigheden. Denk aan relatie-opbouw, empathie, conflictoplossing, ethisch handelen, veerkracht, creativiteit en duidelijke communicatie. In een werkomgeving waarin technologie steeds meer ruimte inneemt, maken juist deze menselijke kwaliteiten het verschil voor effectieve samenwerking en duurzaam professioneel handelen.

Regie nemen vraagt om structuur en ondersteuning

Zelf regie nemen over leren en ontwikkelen betekent niet dat professionals alles alleen kunnen of willen uitvinden. Onze leden geven aan dat nieuwe collega's juist behoefte hebben aan een duidelijke structuur, een gedegen inwerkprogramma en persoonlijke ondersteuning. Er is vaak een spanningsveld tussen de wens om snel inzetbaar te zijn en de noodzaak om voldoende tijd en ruimte te krijgen om goed ingewerkt te worden. Ook ervaren professionals hebben baat bij een overzichtelijk leeraanbod en een stimulerend leerklimaat. Alleen dan kunnen zij daadwerkelijk regie nemen over hun ontwikkeling.

De nieuwe lerende floreert in een leerklimaat dat inspireert én ondersteunt.

De veranderende organisatie als leeromgeving

Leren vraagt om innovatie

Organisaties staan voor de uitdaging om werken, leren en ontwikkelen duurzaam te verweven. Dat vraagt om meer dan een stimulerend leerklimaat. Het vereist doordachte keuzes in structuur, technologie én cultuur. Denk aan het integreren van leren in dagelijkse werkprocessen, het benutten van leerdata om richting te geven aan ontwikkeling en het creëren van ruimte om te experimenteren, te reflecteren en te vernieuwen. Daarbij verandert ook de betekenis van samenwerking. Steeds meer vraagstukken in de ggz vragen om gezamenlijke oplossingen. Niet alleen binnen teams, maar ook over domeinen en organisaties heen. Samenwerken is daarmee zowel een individuele vaardigheid die geoefend moet worden, als een strategisch kenmerk van een lerende organisatie.

Een lerende organisatie begint bij psychologische veiligheid

Om een sterke leercultuur te laten ontstaan, is psychologische veiligheid essentieel. Professionals moeten zich veilig voelen om vragen te stellen en mogelijke fouten te bespreken. In psychologisch veilige omgevingen zijn zij bereid om te experimenteren en te innoveren. Volgens Amy Edmondson ontstaat de grootste leerwinst wanneer psychologische veiligheid en prestatienormen beide hoog zijn: dan bevinden medewerkers zich in de leerzone, waar groei en ontwikkeling mogelijk zijn.

Structurele ruimte voor leren staat onder druk

Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen (LLO) om wendbaar te blijven als organisatie wordt de komende jaren een van de grootste strategische uitdagingen op HR-gebied. Een sterke leercultuur is niet alleen belangrijk in economisch opzicht, maar ook cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling en volwaardig meedoen in de samenleving. Onze leden herkennen dit: een veranderende werkcontext vraagt om een andere visie op leren. Door personele krapte ontstaat echter een vicieuze cirkel: collega's vallen uit of vertrekken, waardoor de druk op de rest toeneemt en kennis verdwijnt of niet opgebouwd wordt. Daardoor ervaren professionals in de praktijk vaak te weinig ruimte voor reflectie, kennisonderhoud of opleiding.

Steun van leidinggevenden en een inclusieve werkomgeving

De afgelopen tien jaar is de steun vanuit leidinggevenden voor leren en ontwikkelen toegenomen: een belangrijke hefboom voor de transfer van leren naar gedrag op de werkvloer. Toch geldt dit niet voor iedereen. Professionals van 55 jaar en ouder krijgen minder steun dan jongere collega's en ervaren minder variatie in hun werk. Ook laagopgeleiden en medewerkers op oproep- of uitzendbasis blijven achter. Deze groepen hebben aantoonbaar minder toegang tot ontwikkelmogelijkheden, ervaren minder verwachtingen van hun leidinggevende en voelen zich minder uitgenodigd om deel te nemen aan LLO. Dit benadrukt het belang van een inclusieve leeromgeving, waarin iedere professional de ruimte, autonomie én stimulans krijgt om te blijven groeien, ongeacht functie, achtergrond of leeftijd.

In de lerende organisatie maakt innovatie het verschil.



De positionering van L&O in de organisatie

Leren als strategisch instrument voor ontwikkeling en verandering

Domeinoverstijgende samenwerking wordt steeds essentiëler om complexe vraagstukken in de ggz op te lossen. Om professionals hierin te ondersteunen, is een sterke positionering van de afdeling leren en ontwikkelen (L&O) nodig: als verbinder tussen afdelingen en als aanjager van ontwikkeling over de organisatiegrenzen heen. De rol van L&O verschuift daarbij van uitvoerende opleidingslogistiek naar een strategisch instrument voor organisatieontwikkeling. Veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals hybride werken, taakverschuivingen en structurele personeelstekorten, versnellen deze beweging. Binnen de sector vervult L&O zo een sleutelrol in het versterken van professionele autonomie, duurzame inzetbaarheid en het behoud van medewerkers.

Nieuwe rollen, andere opgaven

Met deze verschuiving ontstaan er ook nieuwe rollen in het L&O-vakgebied.

L&O-professionals worden steeds vaker gezien als business partners, change agents of adviseurs op organisatieniveau. Ook de onderliggende vraag verandert: niet elke ontwikkelbehoefte vraagt om een leeractiviteit. Soms ligt de oplossing in aanpassing van het proces, overlegstructuur of werkverdeling.

Deze beweging, van opleiden naar oplossen, vraagt om scherpe analyse en integrale samenwerking met andere disciplines.

Van klassikale dagen naar continu leren in de praktijk

Onze leden geven aan bezig te zijn met bewustwording voor leren in hun organisatie, met begrippen als leerklimaat en leercultuur. Daarmee verandert ook het denken over wat 'leren' is: van klassikale dagen en toetsen naar een continu proces van reflectie en ontwikkeling in de praktijk. Een voorbeeld daarvan is impliciet leren: door het werken met cliënten en collega's ontwikkelen professionals voortdurend hun bekwaamheid, zonder dat dit altijd expliciet benoemd wordt als leerproces. Het zichtbaar maken en erkennen van dit type leren is een belangrijke opgave voor L&O.

De lerende organisatie als gedeelde verantwoordelijkheid

Om de omslag naar een lerende organisatie te maken, is betrokkenheid nodig op alle niveaus. Onze leden geven aan dat ook bestuurders hierin een voorbeeldrol hebben: niet alleen door het belang van leren uit te dragen, maar ook door ruimte en randvoorwaarden te creëren. Denk aan tijd om te leren op de werkvloer, zichtbaarheid van ontwikkelkansen en ondersteuning vanuit L&O. Tegelijk verandert de visie op leiderschap. In een lerende organisatie draait het niet om controle, maar om het faciliteren van informele processen en het ondersteunen van zelforganiserende dynamieken. Leiderschap kan overal in de organisatie ontstaan. Alleen als leren breed gedragen wordt en eigenaarschap gedeeld is, wordt leren een structureel onderdeel van de werkcultuur in plaats van een incidentele activiteit.

L&O is integraal onderdeel van organisatieontwikkeling.



Het zichtbaar maken van de waarde en impact van leren

Van diploma en certificaat naar aantoonbare bekwaamheid in de praktijk

Niet alle leeractiviteiten leiden tot merkbare veranderingen in gedrag of werkwijze. De waarde van leren wordt in de praktijk vaak nog afgemeten aan diploma's, certificaten en accreditaties. Die nadruk op formele toetsing stimuleert vooral cognitieve leeractiviteiten, terwijl juist sociale en innovatieve vormen van leren in veel gevallen effectiever kunnen zijn. Professionals, cliënten en toezichthouders willen weten: wat heb je geleerd en kun je dat aantonen in de praktijk? Dat vraagt om nieuwe, betrouwbare manieren om leerimpact zichtbaar te maken, met oog voor gedrag, context, rendement op investeringen in leren én de dagelijkse werkpraktijk.

Grip op leerdata met Self-Sovereign Identity (SSI)

Een veelbelovende ontwikkeling is het gebruik van de technologie SSI. Geen versnippering over systemen, maar één persoonlijke digitale portefeuille met leergegevens zoals vaardigheden, opleidingen en certificaten, die cryptografisch worden ondertekend door de uitgevende instantie. Hierdoor blijft de professional eigenaar van de leerdata én is de echtheid aantoonbaar. In het mbo, hbo en wo is deze technologie al in gebruik via eduID (SURF), waarmee (oud)studenten veilig en gecontroleerd hun leerhistorie kunnen delen. Voor organisaties in de ggz biedt dit kansen: digitale leerbewijzen zijn eenvoudig te koppelen aan leer- of personeelssystemen. Dat vermindert de administratieve lasten, vergroot de zekerheid over vakbekwaamheid en versterkt de autonomie van professionals, die zelf bepalen wie toegang krijgt tot hun gegevens.

Transfer: zichtbare leerimpact

De waarde van leren blijkt pas echt in de praktijk. Transfer – de mate waarin kennis, houding en vaardigheden worden toegepast op de werkvloer – wordt steeds vaker dé graadmeter voor leerimpact. Deze ontwikkeling is niet nieuw, maar de urgentie neemt toe. In de ggz groeit de druk om leerresultaten zichtbaar te maken, terwijl professionals via AI toegang hebben tot eindeloze - en soms onbetrouwbare - informatiebronnen. Voor L&O-professionals betekent dit: actief monitoren welke kennis en vaardigheden echt beklijven én het gewenste effect hebben. Wat is de transfer die je wilt zien op de werkvloer? L&O-professionals kunnen dit sturen door te investeren in hefboomen van transfer, zoals werkplekondersteuning, feedback, herhaling en stimulerend leiderschap.

Ook uit de Nederlandse L&D in de zorg-monitor blijkt dat ruim 70% van de zorgorganisaties verwacht dat de aanpak van leren en ontwikkelen de komende jaren fundamenteel verandert. Deze verschuiving hangt samen met hogere eisen aan zorgkwaliteit, vakbekwaamheid en behoud van personeel. Wereldwijd zien we dezelfde trend: het LinkedIn Workplace Learning Report 2024 toont dat L&D-teams nu expliciet investeren in het "measuring learning impact in the flow of work". Transfer is daarmee geen luxe, maar een strategische noodzaak.



Samen werken aan zichtbaar vakmanschap

Binnen de zorg groeit de wens om leren minder te koppelen aan formele accreditatie en meer te verweven met het dagelijks werk. Uit de Nederlandse L&D in de zorg-monitor blijkt dat veel zorgmedewerkers nieuwe vaardigheden het liefst in de praktijk ontwikkelen, in plaats van via tijdsintensieve, formele scholingstrajecten. Dit sluit aan bij de behoefte aan leren dat direct bijdraagt aan transfer en vakbekwaamheid. Tegelijk plaatsen steeds meer partijen vraagtekens bij de huidige opzet van accreditatie en kwaliteitsregisters. Voor L&O betekent dit: ruimte maken voor leervormen die vakmanschap in de praktijk versterken én aantoonbaar maken. Dat vraagt om samenwerking tussen organisaties, accreditatie instanties en professionals, zodat de focus verschuift van bewijs op papier naar zichtbaar vakmanschap in het werk.

De waarde en impact van leren zit in wat zichtbaar verandert op de werkvloer.

De invloed van technologie op werk en leren

Betekenisvolle toepassing van digitale tools

Technologie verandert zowel het werk als het leren. GGZ Ecademy volgt deze ontwikkelingen nauwlettend en kiest bewust voor toepassingen die daadwerkelijk iets bijdragen. Geen technologie om de technologie, maar hulpmiddelen die professionals ondersteunen in hun werk, leren en ontwikkeling.

Voor het werk van de ggz-professional

Digitale technologie beïnvloedt hoe professionals hun werk uitvoeren. Door AI en slimme automatisering kunnen taken zoals rapporteren sneller en deels automatisch verlopen. Dat verlaagt de registratielast, vermindert tijdsdruk en kan bijdragen aan meer werkplezier. Tegelijk vraagt het om bewuste keuzes: hoe organisaties die ruimte benutten, bepaalt uiteindelijk de opbrengst.

Tegelijk verandert de zorg zelf. Beeldbellen en blended zorgvormen zijn in opmars. Dat vraagt om aanvullende vaardigheden van de professional en nieuwe ethische kaders. Cliënt gebruiken steeds vaker self-monitoring apps waarmee ze hun stemming, slaap of stress volgen. Dit vergroot hun zelfinzicht en betrokkenheid, en verandert daarmee ook de rol van de professional. Werken met technologie betekent dus ook: werken aan gelijkwaardigheid in de relatie met de cliënt.

Daarnaast maken AI-tools het mogelijk om behandeldata te analyseren en patronen te signaleren. Zo ontstaan kansen voor gepersonaliseerde zorg en preventieve interventies.

Voor het werk van de L&O-professional

Ook voor L&O-professionals biedt technologie nieuwe mogelijkheden. Slimme systemen kunnen taken zoals het beheren van voortgang of het signaleren van knelpunten ondersteunen, zodat er meer ruimte ontstaat voor begeleiding op maat. AI maakt bovendien datagedreven leren mogelijk, met systemen die leerdata analyseren en automatisch gepersonaliseerde leeradviezen genereren. Daarnaast ontstaan nieuwe vormen van leerondersteuning, zoals de virtuele tutor Khanmigo, een AI-tool die in het onderwijs wordt ingezet voor real-time feedback en begeleiding op maat. Door zulke technologieën bewust te integreren, kunnen L&O-afdelingen gepersonaliseerd en strategisch leren op grote schaal faciliteren, mits zij zelf regie houden over de inhoud, toepassing en kwaliteitsborging.



Voorwaarden voor waardevolle inzet van technologie

Technologie kan leren strategischer én persoonlijker maken. Dashboards herkennen leertrends en systemen doen op basis van gedrag suggesties voor vervolgstappen. Maar het gebruik van technologie stelt ook eisen. Vanaf februari 2025 is AI-geletterdheid wettelijk verplicht voor Europese organisaties die AI inzetten. Digitale basisvaardigheden worden daarmee een randvoorwaarde voor iedereen: van ggz-professional tot L&O'er.

Het gaat daarbij niet alleen om technische vaardigheden, maar ook om het begrijpen, doorzien en kunnen bijsturen. Kun je betrouwbare informatie herkennen? Kun je technologie ethisch en doelgericht inzetten? Kun je risico's signaleren en de juiste vragen stellen?

De kansen zijn groot. Maar technologie draagt pas structureel bij aan beter leren, beter werk en betere zorg als organisaties óók investeren in digitale vaardigheden, ethisch bewustzijn en ruimte om te experimenteren.

*Technologie versterkt werk en leren als we het bewust,
bekwaam en betekenisvol inzetten.*

Slotwoord

Samen richting geven aan werk, leren en ontwikkeling in de geestelijke gezondheidszorg

Leren is geen sluitstuk, maar een bepalende factor in hoe we werken, samenwerken en ons organiseren. De veranderingen in de geestelijke gezondheidszorg vragen iets van ggz-professionals, van L&O-professionals en van organisaties als geheel.

Wie toekomstbestendig wil zijn, maakt ruimte voor ontwikkeling: structureel, doelgericht en samen. Dat is nodig voor het vakmanschap van vandaag én voor het werk van morgen.

Wij nodigen iedereen die bijdraagt aan mentale gezondheid uit om te blijven leren. Van elkaar, met elkaar, voor elkaar. Want zoals we bij GGZ Ecademy geloven: **goede zorg start bij ontwikkeling.**

Bronnen

De veranderende werkpraktijk van de ggz-professional

Auteur	Titel	Jaar	Link
G.J. Hendriks, S. Sobczak, M.L. Oudega, H. Jeuring, E. van Exel, D. Rhebergen, R.C. Oude Voshaar	De vraag naar gepersonaliseerde leerervaringen zal in 2025 verder toenemen	2024	Klik hier
MIND, NVvP, NIP en eNLggz	Brochure Perspectief op een mentaal gezonder 2035	2025	Klik hier
Subsidie-onderzoeken ZonMW - ZonMW - Miryea Ruiz - Diverse auteurs en organisaties	Programmatekst	2025	Klik hier
	Diversiteitsintensief werken in de zorg	2024	Klik hier
	Integraal Zorgakkoord	2022	Klik hier

De ontwikkeling van de nieuwe lerende

Auteur	Titel	Jaar	Link
Mobietrain	Essay Ouderenpsychiatrie van morgen: oplossingsrichtingen voor een toekomstbestendige zorg	2025	Klik hier
Workday	The Global State of Skills	2025	Klik hier

De veranderende organisatie als leeromgeving

Auteur	Titel	Jaar	Link
Manon Ruijters e.a.	Je Binnenste Buiten - Over professionele identiteit in organisaties	2025	Klik hier
A. Edmondson	Think like a scientist	2025	Klik hier
Van der Torre, et al.	De ontwikkeling van leercultuur in Nederland in de afgelopen tien jaar	2025	Klik hier

De positionering van L&O in de organisatie

Auteur	Titel	Jaar	Link
G. van Deelen	Leren organiseren	2024	Klik hier
H. Geverinck, S. Torn Broers	De toekomst van Learning & Development	2025	Klik hier
A. Künn, S. Baumann, D. Fouarge, S. Hendrickx, X. Lansink	Leren en ontwikkelen in Nederland. ROA. ROA Reports Nr. 005	2024	Klik hier
SMO Traverse		2025	Klik hier
M. Derksen	De lerende organisatie als veranderinstrument	2025	Klik hier

Het zichtbaar maken van de waarde en impact van leren

Auteur	Titel	Jaar	Link
SURF (z.d.)	eduID — één digitale identiteit voor onderwijs en onderzoek. SURF		Klik hier
LinkedIn Learning	Workplace Learning Report 2024	2024	Klik hier
Noordhoff Zorg	L&D in de zorg-monitor	2024	
Europese Commissie (z.d.)	EBSI Verifiable Credentials		Klik hier
Route 12 (z.d.)	Transfer Designer Certification		Klik hier

De invloed van technologie op werk en leren

Auteur	Titel	Jaar	Link
EDUCAUSE	Mobile Learning Trends and Accessibility in Higher Education	2024	
HolonIQ	AI in Education: Global Market Intelligence	2023	Klik hier
Fosway Group	HR Technology 2024: Trends and Solutions	2024	Klik hier
L. De Waal	Chatten over je trauma's: online therapie zit in de lift – maar werkt het ook?		Klik hier
D. Verwijmeren, K.P. Grootens	Shifting perspectives on the challenge of shared decision making in mental health care. Community Mental Health Journal, 60, 292–307		Klik hier
P. Honing	Dit zijn de L&D-trends van 2025	2024	Klik hier
Autoriteit Persoonsgegevens	AI-geletterdheid	2025	Klik hier
Khan Academy	Khanmigo: Jouw gepersonaliseerde AI-tutor klaar om je beter te helpen leren	2025	Klik hier



GGZ Ecademy Coöperatie U.A.

www.ggzecademy.nl

info@ggzecademy.nl