

Jaarplan 2026



Aanvulling op Beleidsplan 2025-2028



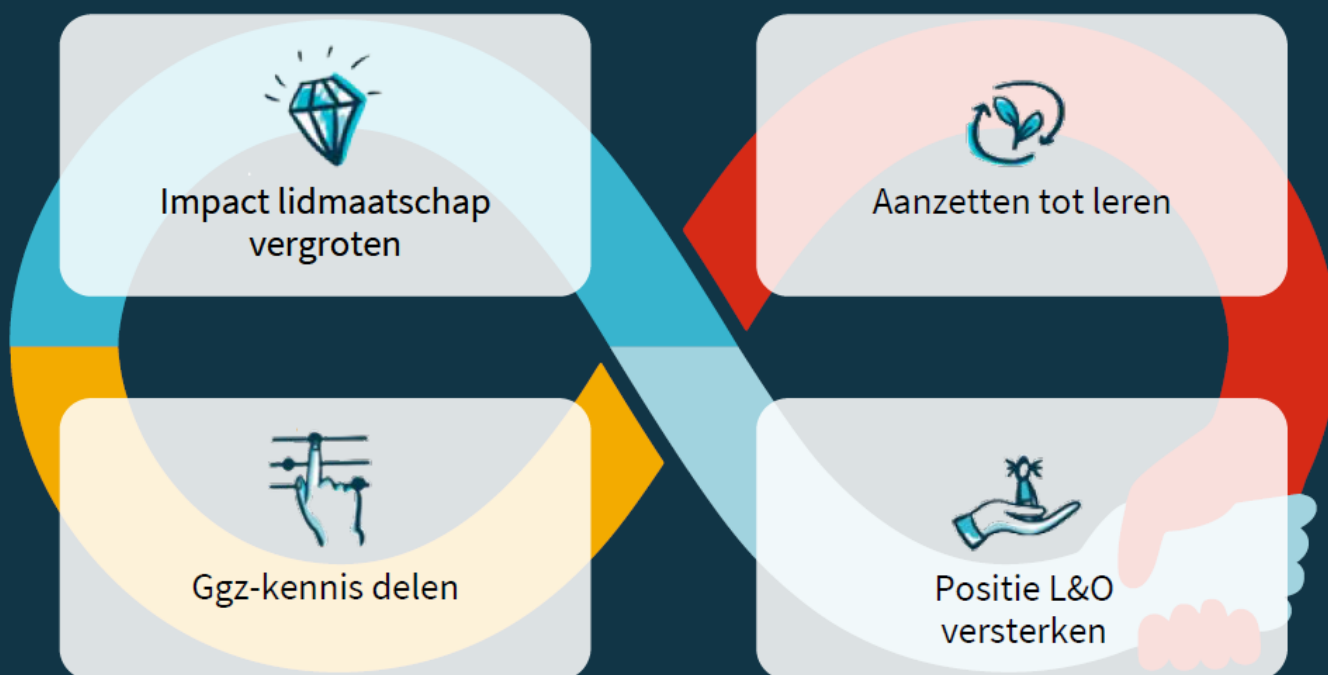
ggzacademy

Samen leren in de ggz

Inhoudsopgave

Inleiding	2
De vereniging staat er goed voor.....	3
Een heldere stip aan de horizon	4
Uitdagingen van de leden als vertrekpunt.....	4
Trends en wensen van leden	5
Waar gaan wij in 2026 mee aan de slag?	6
Het financiële kader.....	9

Hier gaan we in 2026 mee aan de slag



Inleiding

In dit kerndeel van ons Jaarplan presenteren we de hoofdlijnen van onze plannen voor 2026. Verdere toelichting vind je in de bijlagen: [Terugblik 2025](#), [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 100 leden uit de basis- en specialistische ggz, kinder- en jeugdpsychiatrie, verslavingszorg, forensische zorg, maatschappelijke opvang, vrouwenopvang, begeleid wonen, 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.
- ✓ We bieden diensten ([Scholing aan derden](#), [GGZ Ecademy Leerplein](#), [Podium Jooost](#), [Forensische Leerlijn](#) en [Drakentemmers](#)) die aanzetten tot leren en helpen om ggz-kennis te delen met alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid.
- ✓ Drakentemmers, expertiseplatform trauma en gehechtheid na huiselijk geweld, is vanaf 2026 volledig geïntegreerd binnen de vereniging.
- ✓ 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.
- ✓ L&O-professionals worden ondersteund.
- ✓ Het aantal leden neemt gestaag toe.
- ✓ Leden zijn zeer tevreden over de ondersteuning vanuit de vereniging.
- ✓ GGZ Ecademy is stevig verankerd binnen netwerken van o.a. geestelijke gezondheidszorg (ggz), verslavingszorg, jeugdzorg, forensische zorg en maatschappelijke opvang.
- ✓ Het aantal samenwerkingspartners groeit.
- ✓ Ggz-kennis wordt door leden, partners en GGZ Ecademy gedeeld met professionals, instellingen en sectoren die niet als lid kunnen aansluiten.
- ✓ De vereniging is financieel gezond en de organisatie verandert met de behoefte mee.

→ Zie voor een uitgebreidere toelichting de bijlagen [Terugblik 2025](#) 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 heldere stip aan de horizon

In nauwe samenwerking met onze leden is in 2025 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 2026 continueren we wat goed loopt, maken we ruimte voor innovatie en zetten we bewuste stappen richting de geformuleerde stip aan de horizon.

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.

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, opkomende kunstmatige intelligentie, complexe gegevensuitwisseling en de doelstellingen vanuit AZWA 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, 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.

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.

Trends en wensen van leden

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, waarbij wordt gekeken naar wensen van leden en periodiek opgehaalde informatie. Jaarlijks voeren we een interne analyse uit, in 2026 onderzoeken we de behoeften van onze leden (2-jaarlijkse rapportage Waarde voor leden). En afgelopen jaar hebben we ontwikkelingen binnen de ggz en scholing in kaart gebracht (zie [Trendrapport 2025-2026](#)).

In het [Trendrapport 2025-2026](#) is een schets gegeven van:

- De veranderende werkpraktijk van de ggz-professional (nieuwe doelgroepen, andere rollen en verschuivende verwachtingen);
- De ontwikkeling van de nieuwe lerende (eigen regie, sociaal leren en digitale vaardigheden)
- De veranderende organisatie als leeromgeving (leren vraagt om innovatie);
- De positionering van L&O in de organisatie (leren als strategisch instrument voor ontwikkeling en verandering);
- Het zichtbaar maken van de waarde en impact van leren (van diploma en certificaat naar aantoonbare bekwaamheid in de praktijk);
- De invloed van technologie op werk en leren (betekenisvolle toepassing van digital tools).

Tijdens de klankbordgroep in september 2025 hebben we ter voorbereiding van het jaarplan met leden gesproken aan de hand van de volgende vragen:

- Wat is er nodig om de ontwikkeling van de nieuwe lerende te ondersteunen?
 - Hoe kunnen we nieuwe medewerkers zo goed mogelijk op weg helpen?
 - Hoe benader en bedienen je WO-opgeleiden?
 - Wat is nodig om informeel leren in de organisatie makkelijker te maken en de impact te vergroten?
 - Hoe kunnen we leden helpen onze leerproducten (al dan niet blended) in te zetten?
 - De positionering van L&O in de organisatie: welke uitdaging heeft voor jou de hoogste prioriteit?
 - Op welk gebied kan AI ons als collectief ondersteunen bij L&O?
 - Hoe kunnen we leden het beste ondersteunen in het zelf ontwikkelen van leerproducten?
 - Op welk moment heb je de meeste behoefte aan ondersteuning over leertechnologie?
 - Op welke manier en met hoeveel tijd wil je investeren in de community?
 - Wat missen we nog? Met welke onderwerpen moeten we ook nog aan de slag in 2026?
- Zie voor toelichting de bijlage [Activiteiten](#).

Kernactiviteiten van GGZ Ecademy

- Het ontwikkelen, beheren, accrediteren en innoveren van leerproducten.
- Het ondersteunen van leden bij gebruik en implementatie van leerproducten en diensten.
- Het ondersteunen van L&O-professionals en onderlinge kennisdeling.
- Het delen van ggz-kennis, óók met niet-leden.

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

Waar gaan wij in 2026 mee aan de slag?

We hebben input van leden verwerkt in het programma van [Activiteiten](#). Om vanuit onze kernactiviteiten te kunnen sturen op de visie implementeren we komend jaar de OKR-systematiek. Hierbinnen worden ambitieuze, kwalitatieve doelstellingen (Objectives) gekoppeld aan specifieke, meetbare resultaten (Key Results) die aantonen of het doel is bereikt. Vanuit onze teams werken we gezamenlijk aan de thema's:

- 1. Impact lidmaatschap vergroten**
- 2. Aanzetten tot leren**
- 3. Ggz-kennis delen**
- 4. Positie L&O versterken**

Om de ambities uit het nieuwe beleidsplan waar te kunnen maken zijn afgelopen jaar al een aantal veranderingen doorgevoerd in de organisatie: een nieuwe indeling in zelforganiserende teams; uitbreiding capaciteit (i.v.m. de principiële keuze om meer 'zelf te doen' en minder 'in te kopen'), de integratie van Drakentemmers; het opzetten van externe werving en dienstverlening. Dit zijn stuk voor stuk processen, die komend jaar doorlopen (zie bijlage [Organisatie](#) voor een toelichting).

In 2026 gaan we verder op de al ingeslagen weg. We koesteren de basis, maken ruimte en innoveren. We sluiten aan op veranderende behoeftes van leden, lerenden en L&O-professionals. We brengen focus aan, bewaken effectiviteit. En binnen de nieuw geformuleerde overkoepelende thema's zetten we bewuste stappen richting het realiseren van onze visie.



1. Impact lidmaatschap vergroten

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 volledig dicht: we houden ruimte voor projecten met 'momentum'.

We gaan aan de slag met de invloed van AI (kunstmatige intelligentie) op het werk en binnen L&O. Bij de leerproducten wordt gewerkt aan onderhoud van bestaand aanbod en doorontwikkeling van onderwerpen als medicatie, suïcidepreventie en traumasensitief behandelen. We blijven intensief samenwerken met partners in het ggz-netwerk en sluiten aan bij nieuwe ontwikkelingen als netwerkzorg, digitalisering en vergrijzing. We gaan onze werkvormen innoveren, waarbij aandacht is voor: kleinere leereenheden, verblenden en transfer (toepassen op de werkvloer).

We helpen leden de kansen die het lidmaatschap biedt te benutten. Dat doen we met gerichte communicatie, support en advies. In 2025 hebben we ervaring opgedaan met het detacheren van medewerkers. Ook volgend jaar is er ruimte om leden (tijdelijk) hands-on te ondersteunen. We werken niet alleen vraaggericht. Extra aandacht geven we aan de implementatie van specifieke producten en diensten, wat moet leiden tot snellere adoptie en meer gebruik en impact bij leden. Een voorbeeld hiervan is Drakentemmers, dat – naast e-learning – leden ook de mogelijkheid biedt medewerkers deel te laten nemen aan online begeleide trainingen. Integratie van leerproducten in opleidingen (begeleid scholingsaanbod van onze leden) wordt een speerpunt.

We bieden leden met het Centraal Leerplatform een oplossing om hun scholing te organiseren, helpen bij accreditatie en werken aan de duurzame distributie van (alle soorten) leerproducten.



2. Aanzetten tot leren

We bieden instellingen en opleiders faciliteiten om scholing voor hun medewerkers en cursisten te organiseren. In toenemende mate richten we ons ook op de lerende zelf. We ontsluiten, informeren en inspireren. Zo organiseren we inhoudelijke Webinars en bieden we met GGZ Inspiratie filmpjes, podcasts en animaties over actuele vraagstukken die aanzetten tot nadenken. In onze visie versterkt dit het leren dat via leden wordt aangeboden (we organiseren de 'push' en de 'pull').

In 2026 schalen we [Podium Jooost](#), een instrument op sectorniveau om het informeel leren te bevorderen, verder op. We zoeken naar partners om deze dienst verder uit te bouwen. Verder stemmen we onze websites af op de vragen en behoeftes van de lerende. Dit leidt tot meer inzicht in het aanbod dat gratis en via leden beschikbaar is en eenvoudigere toegang tot de Forensische Leerlijn, Drakentemmers, Gratis aanbod GGZ Ecademy, Podium Jooost, GGZ Ecademy Inspiratie, etc.



3. Ggz-kennis delen

Onze missie is om ggz-kennis te delen met alle professionals die bijdragen aan mentale gezondheid (met als doel een kwalitatieve impuls te geven aan de zorg voor kwetsbare burgers). Vanuit het lidmaatschap delen we kennis met leden. We blijven ons inzetten om instellingen uit de jeugdzorg en vrouwenopvang bij de vereniging te betrekken.

We stimuleren onze leden vervolgens om hun ggz-kennis weer te delen met elkaar en met partners in de keten. Leden mogen in hun scholing aan derden gebruikmaken van onze leerproducten. Via [GGZ Ecademy Leerplein](#) helpen we leden om hun scholingsaanbod onder de aandacht te brengen. Komend jaar geven we hier een flinke impuls aan.

Uit eerdere verkenningen blijkt dat kleinere instellingen, individuele professionals en doelgroepen uit andere domeinen niet via het lidmaatschapsmodel (en/of het aanbod vanuit onze leden) bediend kunnen worden. In 2026 gaan we de eerste stappen zetten met door GGZ Ecademy georganiseerde begeleide scholing, gericht op specifieke doelgroepen.



4. Positie L&O versterken

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. In 2026 breiden we het programma om L&O-professionals te ondersteunen bij hun eigen ontwikkeling verder uit.

Waar mogelijk zetten we ook stappen om (de positie van) L&O binnen lid-organisaties, in netwerksamenwerkingen en binnen de sector te versterken. Dit door bestuurders te betrekken, aan te sluiten bij plannen over Strategisch opleiden en Ontwikkelen vanuit de Nederlandse ggz en zelf initiatieven te nemen (bijvoorbeeld rond accreditatie en modulair onderwijs).

Het financiële kader

De begroting voor 2026 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 2026](#) en [Contributie 2026](#).

	Begroting 2026	Begroting 2025
<i>Inkomsten</i>		
Reserveringen GGZ Ecademy	€ 150.000	€ 150.000
Bijdrage instellingen (leden a,b,c en f)	€ 2.679.000	€ 2.473.000
Bijdrage scholen (leden d)	€ 160.000	€ 150.000
Bijdrage opleiders/partners/ (leden e,g)	€ 68.000	€ 62.000
Bijdrage verenigingen (leden h)	€ 32.000	€ 30.000
Bijdrage nieuwe leden	€ 120.000	€ 240.000
Inkomsten vanuit NIET-leden	€ 25.000	€ 25.000
Subsidie	€ 250.000	€ 200.000
Overige (alternatieve) inkomsten	€ 100.000	€ 100.000
	€ 3.584.000	€ 3.430.000
<i>Kosten</i>		
Organisatie GGZ Ecademy	€ 2.172.620	€ 1.876.000
Activiteiten GGZ Ecademy	€ 1.391.380	€ 1.534.000
	€ 3.564.000	€ 3.410.000
<i>Reserveringen</i>	€ 0	€ 0
<i>Resultaat</i>	€ 20.000	€ 20.000

Het Jaarplan 2026, met de bijlagen [Terugblik 2025](#), [Organisatie](#), [Activiteiten](#), [Begroting](#) en [Contributie](#) wordt op 10 december 2025 vastgesteld door de Algemene Vergadering.

Dit jaarplan is ontwikkeld door:

Directeur GGZ Ecademy: Arjan Pronk

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

- Edwin ten Holte - bestuurder Anton Constandse - 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

Volg ons en blijf op de hoogte:

