

Rapportage ledenpeiling

*Orthopedagoog en orthopedagoog-generalist in
het jeugddomein*



*“Geef orthopedagogen meer ruimte
voor hun professionele autonomie”*

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting.....	3
Conclusies.....	5
Aanbevelingen.....	5
Uitwerking resultaten ledenpeiling.....	6
1. Algemene kenmerken respondenten.....	6
2. Functiebenaming en taken.....	9
3. Inschaling.....	11
4. Waardering.....	13
5. Positionering.....	15
6. Verschuiving in de rol van de orthopedagoog	15
7. Arbeidsmarkt(tekorten).....	17
8. Toekomst.....	19
9. Tot slot.....	21

Voorwoord

In september 2022 zette de Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen een digitale enquête uit onder de leden die werkzaam zijn in het jeugddomein. Door middel van dit onderzoek willen we de rol en de positie van de orthopedagoog in de jeugdhulp in kaart brengen. Wij zijn de leden erkentelijk voor hun input. Het onderzoek heeft veel bruikbaar materiaal opgeleverd. De NVO gebruikt de uitkomsten om verdere invulling te geven aan de belangenbehartiging en dienstverlening aan haar leden in de jeugdhulp.

Samenvatting

De enquête is ingevuld door 347 orthopedagogen in de jeugdhulp (responspercentage 14%) en geeft een beeld van de rol en de positie van de orthopedagoog(-generalist) in de jeugdhulp. Onder de respondenten zijn ook NVO-leden die GZ-psycholoog zijn met naar verwachting een orthopedagogische achtergrond.

De bevindingen zijn als volgt:

Algemene kenmerken respondenten

- Het grootste gedeelte van de respondenten is werkzaam in de jeugd-ggz (61%).
- Het grootste gedeelte van de respondenten heeft een registratie als NVO basis-orthopedagoog (58%) op universitair masterniveau. Daarnaast heeft 44% een postmasterregistratie als orthopedagoog-generalist (44%) of als GZ-psycholoog (13%). 39% heeft een registratie als master-orthopedagoog SKJ en 10% een registratie als postmaster-orthopedagoog SKJ.
- 75% van de respondenten werkt in loondienst.
- 31% van de respondenten is 0-5 jaar werkzaam in het jeugddomein.

Functiebenaming en taken

- 64% van de respondenten geeft aan dat er in de organisatie een aparte functie orthopedagoog(-generalist) bestaat. Daarna wordt de functienaam gedragswetenschapper het meest gebruikt.
- Het 'uitvoeren van diagnostisch onderzoek en/of beeldvorming' is het vaakst aangegeven als taak die wordt uitgevoerd.
- Het 'uitvoeren van behandelingen als (mede)behandelaar' is als tweede meest gekozen.
- Het 'coördineren/aansturen van andere disciplines bij diagnostiek en behandeling/begeleiding' is als derde meest gekozen taak die wordt uitgevoerd. De orthopedagoog-generalist (65%) en GZ-psycholoog (66%) voeren deze taak relatief vaker uit dan de NVO basis-orthopedagoog (48%).

Inschaling

- De grootste groep van respondenten (33%) valt onder de Cao Jeugdzorg.
- Uitgesplitst naar registratie is te zien dat het grootste gedeelte van de respondenten met een registratie als orthopedagoog-generalist aangeeft in schaal 12 te zijn ingeschaald (94%), bij de NVO basis-orthopedagogen is het merendeel (84%) ingeschaald in schaal 11.
- Op een schaal van 1 tot 5 ligt de gemiddelde tevredenheid over de inschaling op een 3,6.

Waardering

- De waardering die gevoeld wordt *binnen het team* is wat hoger (gemiddelde van 4,0), dan de waardering die gevoeld wordt *binnen de organisatie* (gemiddelde van 3,7) op een schaal van 1 tot 5.
- Bij de optionele toelichting geven respondenten aan dat ze waardering en erkenning missen. Enkelen voelen zich niet gehoord en geven aan dat de GZ-psycholoog nog steeds meer gewaardeerd wordt dan de orthopedagoog-generalist. Ook geven sommige respondenten aan dat er wel meer erkenning is voor de orthopedagoog-generalist, maar dat dit meer vertaald mag worden in de praktijk door bijvoorbeeld meer doorgroeimogelijkheden.
- Wat volgens respondenten hun baan in het jeugddomein aantrekkelijk maakt is vooral de doelgroep waarmee ze werken (63%), de ruimte om op autonome wijze invulling te geven aan het werk (62%) en hun collega's (41%).

Positionering

- 38% is het gesprek aangegaan met de werkgever over inschaling, functieomschrijving, werkzaamheden en/of verantwoordelijkheden om zich beter te positioneren. 35% geeft aan bij- en nascholing te hebben gevolgd. 28% geeft aan dat positionering niet nodig was, omdat de werkgever de kwaliteiten voldoende kent.

Verschuiving in de rol van de orthopedagoog

- 40% herkent in redelijke mate dat er een verandering/verschuiving is opgetreden in de rol van de orthopedagoog (de werkzaamheden en competenties) in het jeugddomein, 27% herkent dit zelfs in sterke mate.
- De belangrijkste redenen van de verschuiving binnen het jeugddomein worden geweten aan de meer complexe problematiek bij cliënten en/of andere verwachtingen bij cliënten, de meer administratieve taken en de verhouding tot andere professionele expertises (ook in andere werkvelden).

Arbeidsmarkt(tekorten)

- 81% van de respondenten ervaart consequenties van de arbeidsmarkttekorten in het jeugddomein.
- Een hoge werkdruk, de lange wachtlijsten voor cliënten en het moeilijker opvullen van vacatures zijn de meest ervaren consequenties.
- Naast de (negatieve) consequenties van arbeidsmarkttekorten, is ook gevraagd naar de kansen van arbeidsmarkttekorten. Het grootste aantal respondenten ziet kansen van de arbeidsmarkttekorten in het hoger worden van de salaris, gevolgd door het hebben van meer kansen om ergens anders aan de slag te gaan. Meer waardering en erkenning en meer mogelijkheid voor (interne) opleidingen worden vervolgens even vaak benoemd als kans.

Toekomst

- De grootste groep (42%) geeft aan over 10 jaar nog *deels* werkzaam te zijn in het jeugddomein. 39% zal nog *volledig* werkzaam zijn in het jeugddomein.
- De meest gekozen drie voorwaarden om over 10 jaar nog werkzaam te zijn in het jeugddomein zijn: voldoende ruimte/vrijheid om het vak goed uit te kunnen oefenen, doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie of in het werkveld en vermindering van werkdruk.

- Op de vraag wat er voor nodig is om zich te kunnen positioneren als orthopedagoog binnen het jeugddomein wordt als voornaamste voorwaarde genoemd: het meer hebben van scholings- en doorgroeimogelijkheden om te ontwikkelen richting bijvoorbeeld OG en/of GZ. Het meer zichtbaar maken van wat de orthopedagoog(-generalist) toevoegt t.o.v. de (GZ-) psycholoog en minder werkdruk worden ook meerdere malen aangehaald.

Conclusies

1. Het jeugddomein lijkt voor orthopedagogen een aantrekkelijk werkveld; een redelijk aantal zijn relatief recent ingestroomd en hebben de ambitie om gedurende langere tijd in dit werkveld te blijven werken. De werkomstandigheden en vele regels maken het beoefenen van het beroep echter wel zwaar, wat bijvoorbeeld leidt tot uitval en vertrek van personeel.
2. Orthopedagogen ervaren namelijk, mede door de grote arbeidsmarkttekorten, een hoge werkdruk en hebben te maken met lange wachtlijsten voor cliënten. Ook zien ze meer complexe problematiek terug bij cliënten.
3. Het merendeel van de orthopedagogen is tevreden met hun inschaling. Ook is het merendeel tevreden met de waardering binnen het team en de organisatie. Echter, is er nog veel winst te behalen door de orthopedagoog meer te erkennen (vooral ten opzichte van andere beroepen zoals psychologen).
4. Om orthopedagogen te behouden is het met name belangrijk hun specifieke expertise te erkennen en waarderen. Met name de orthopedagoog-generalist wordt al veel ingezet op coördinerende functies, daarmee kan het jeugddomein haar voordeel doen.
5. Orthopedagogen willen onder andere graag meer autonomie en meer scholings- en doorgroeimogelijkheden.
6. In deze peiling worden ook problemen rondom de decentralisatie van de jeugdhulp aangekaart. Zo zijn er veel administratieve taken bijgekomen welke vaak niet declarabel zijn. Daarbij ervaren orthopedagogen meer interferentie vanuit hun management of gemeenten, die een meer financieel oogpunt hebben, en dat verminderd hun werkplezier.

Aanbevelingen

1. Zet, gezien de toenemende complexe problematiek binnen het jeugddomein en de arbeidsmarkttekorten, de orthopedagoog maximaal in. Benut vooral het feit dat deze bij uitstek kijkt naar de context van de cliënt en verbindingen legt met andere domeinen.
2. Laat binnen het systeem van het jeugddomein de benodigde hulp leidend zijn in plaats van de financiën. Biedt orthopedagogen voldoende tijd en ruimte om de hulpvraag in kaart te brengen en een (verklarende) analyse uit te voeren.
3. Toon op organisatieniveau meer waardering aan orthopedagogen op de werkvloer door bijvoorbeeld een vorm van inspraak en zeggenschap te faciliteren zodat orthopedagogen kunnen bijdragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling. Dit zal het gevoel van 'bemoeienis van bovenaf' verminderen en het werkplezier doen toenemen.
4. Zorg voor meer opleidingsplekken ten behoeve van een postmasterregistratie en andere relevante registraties.
5. Investeer in het behoud van de ervaren en gekwalificeerde orthopedagogen en voorkom verdere uitstroom in het werkveld. Met name expertise aan de voorkant is hard nodig.

Hierna volgt de uitwerking van de enquêteresultaten per vraag.

Uitwerking resultaten ledenpeiling

1. Algemene kenmerken respondenten

In totaal hebben 347 leden de peiling ingevuld, dat is ongeveer 14% van het totale aantal NVO leden dat werkzaam is in het jeugddomein en de ledenpeiling heeft ontvangen. De kenmerken van de respondenten staan weergegeven in tabellen 1.1 tot en met 1.4. De grootste groep respondenten is (onder andere) werkzaam in de jeugd-ggz (61%). Gevolgd door 25% in de jeugd- en opvoedhulp en 14% in de ambulante jeugdhulp (zie figuur 1.1).



* meerdere antwoorden mogelijk

De orthopedagogen zijn academisch geschoold en geregistreerd in het NVO Kwaliteitsregister als NVO basis-orthopedagoog en/of het Kwaliteitsregister jeugd (als master-orthopedagoog SKJ). De orthopedagogen-generalist zijn post-master opgeleid en BIG geregistreerd waarvan ruim 90% ook geregistreerd is in het NVO Kwaliteitsregister als aanvulling op het BIG register. De orthopedagogen-generalist kunnen (ook) postmaster-orthopedagoog SKJ geregistreerd zijn. De NVO Kwaliteitsregisters zijn een keurmerk van kwaliteitsbewaking en -bevordering waarin vakbekwaamheid en persoonlijke ontwikkeling worden bijgehouden.

58% van de respondenten heeft een registratie als NVO basis-orthopedagoog (op universitair masterniveau). 44% heeft een registratie als orthopedagoog-generalist (OG) (postmasterniveau) en 13% heeft een registratie als GZ-psycholoog (postmasterniveau). Gezien hun lidmaatschap bij de NVO hebben de GZ-psychologen in deze ledenpeiling naar verwachting een orthopedagogische achtergrond. Zie figuur 1.2. Zowel het percentage met een registratie op universitair masterniveau als het percentage met een postmasterregistratie zijn hoger dan het gemiddelde onder NVO-leden, deze zijn respectievelijk bijna 50% en 20%.



* meerdere antwoorden mogelijk

Naast een beroepsregistratie heeft ruim 9% van de respondenten (ook) een specifieke aantekening/registratie, zoals EMDR, cognitieve gedragstherapie of systeemtherapie. De diversiteit aan 'aantekeningen/registraties' komt ook tot uiting onder de categorie 'anders' (zie tabel 1.2.1). Daar is ook te zien dat 2% van het totaal aantal respondenten heeft aangegeven in opleiding (i.o.) te zijn voor een beroepsregistratie of specifieke aantekening/registratie.

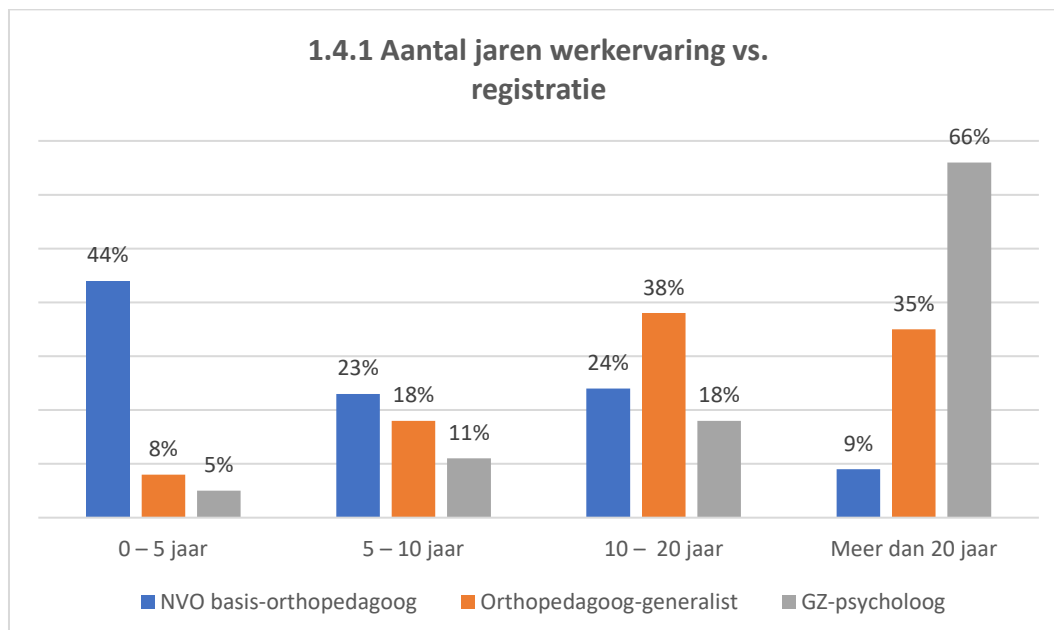
Tabel 1.2.1 Categorie registratie 'anders'

Anders	Aantal	Anders	Aantal
EMDR therapeut (VEN)	11	NIKA practioner	1
Cognitief gedragstherapeut (VGct)	9	Relatietherapeut (EFT)	1
Kinder- en Jeugdpsycholoog NIP	8	Klinisch psycholoog (FGzPt)	1
Supervisor	6	Theraplay practioner	1
Systeemtherapeut (NVRG)	5	FloorPlay specialist	1
Jeugd- en Gezinsprofessional SKJ	3	EMDR i.o.	1
CG i.o.	3	Schematherapeut	1
IMH-specialist	2	Integratief kindtherapeut (ECP)	1
Basisaantekening diagnostiek NVO	2	Schematherapeut i.o.	1
GZ i.o.	2	OG i.o.	1
Postmaster-psycholoog SKJ	1		

De grootste groep respondenten werkt in loondienst (75%) (zie figuur 1.3). 31% van de respondenten is 0-5 jaar werkzaam in het jeugddomein, 21% is 5-10 jaar werkzaam, 29% is 10-20 jaar werkzaam en 20% werkt al meer dan 20 jaar in het jeugddomein (zie figuur 1.4). Deze gegevens gaan over het aantal jaren dat een respondent werkzaam is in het jeugddomein, niet over het totaal aantal jaren werkervaring dat iemand heeft. Het kan zijn dat iemand eerder heeft gewerkt in een ander werkveld (bijv. de ggz- 18+, gehandicaptenzorg of het onderwijs).

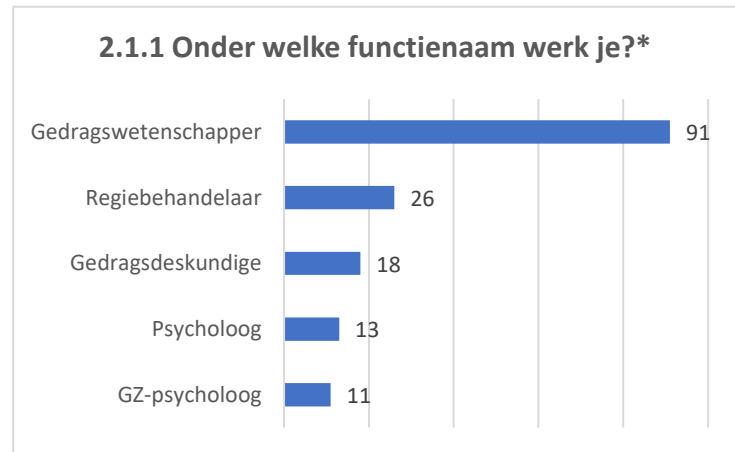


Als we de respondenten uitsplitsen naar registratie, is te zien dat van de respondenten met een registratie als NVO basis-orthopedagoog 44% 0-5 jaar werkzaam is in het jeugddomein. De respondenten met een registratie als orthopedagoog-generalist zijn relatief langer werkzaam in het jeugddomein (38% tussen 10-20 jaar en 35% meer dan 20 jaar), dan de respondenten met een registratie NVO basis-orthopedagoog. Zie figuur 1.4.1.



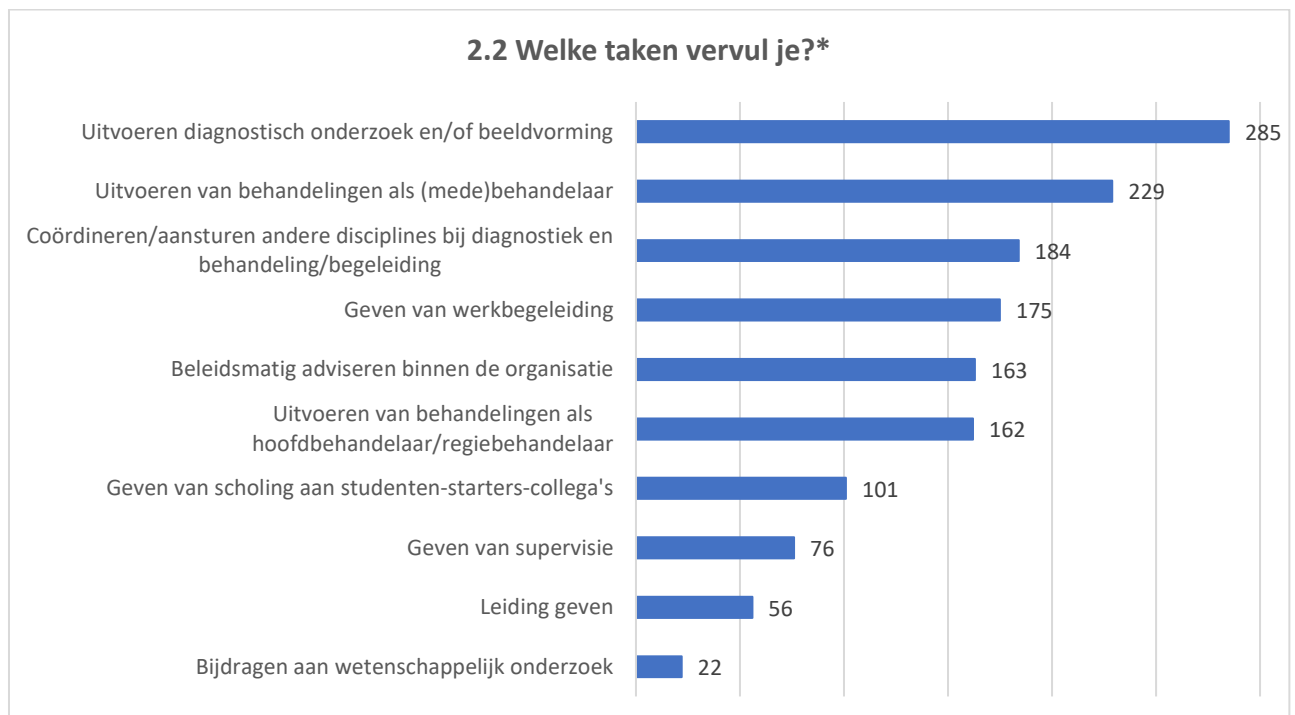
2. Functiebenaming en taken als orthopedagoog in het jeugddomein

Uit de peiling blijkt dat 64% van de respondenten aangeeft dat er in de organisatie een aparte functie orthopedagoog(-generalist) bestaat (zie figuur 2.1). Buiten een aparte functie orthopedagoog(-generalist) geven respondenten verschillende andere functienamen, waaronder gedragswetenschapper, regiebehandelaar of gedragsdeskundige (zie figuur 2.1.1).



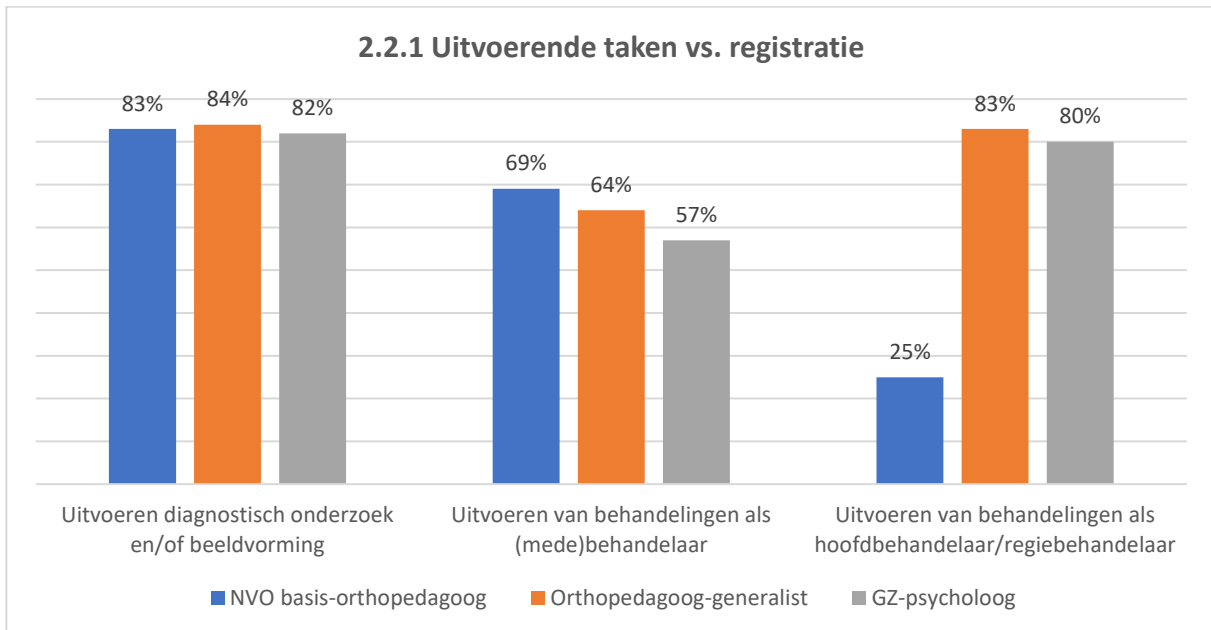
*antwoorden onder n=10 zijn niet weergegeven

Het 'uitvoeren diagnostisch onderzoek en/of beeldvorming' is het vaakst aangegeven als taak die wordt uitgevoerd (zie figuur 2.2).

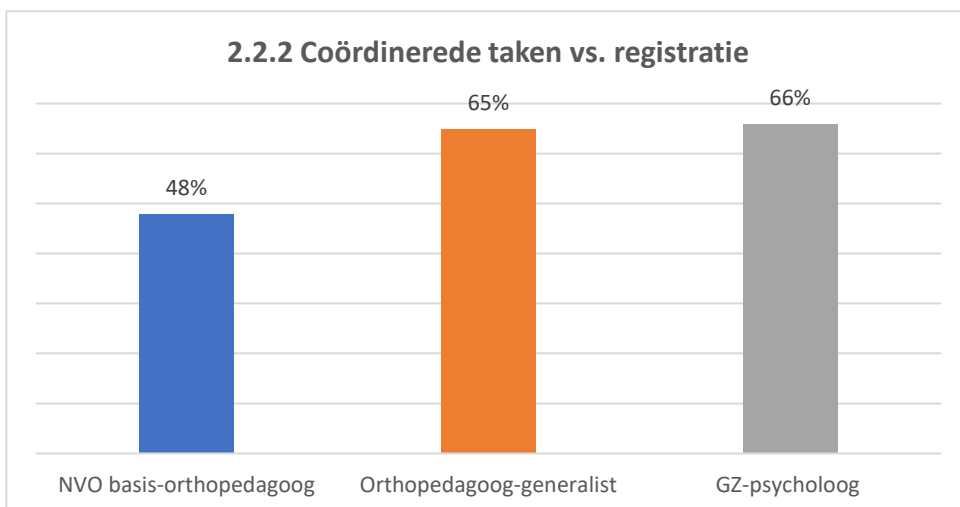


* meerdere antwoorden mogelijk

In figuur 2.2.1 is zichtbaar dat de NVO basis-orthopedagoog (83% van het totaal aantal respondenten met een registratie als NVO basis-orthopedagoog geeft dit aan) de taak van diagnostisch onderzoek en/of beeldvorming even vaak uitvoert als de orthopedagoog-generalist (84%) of de GZ-psycholoog (82%). Het 'uitvoeren van behandelingen als (mede)behandelaar' is de tweede meest gekozen taak. In figuur 2.2.1 is zichtbaar dat de NVO basis-orthopedagoog hier relatief vaker voor wordt ingezet (69% van de respondenten met een registratie als NVO basis-orthopedagoog geeft dit aan) dan de orthopedagoog-generalist (64%) of de GZ-psycholoog (57%). Het 'uitvoeren van behandelingen als hoofdbehandelaar/regiebehandelaar' wordt vaker uitgevoerd door de orthopedagoog-generalist (83%) of de GZ-psycholoog (80%) in vergelijking met de NVO basis-orthopedagoog (25%).

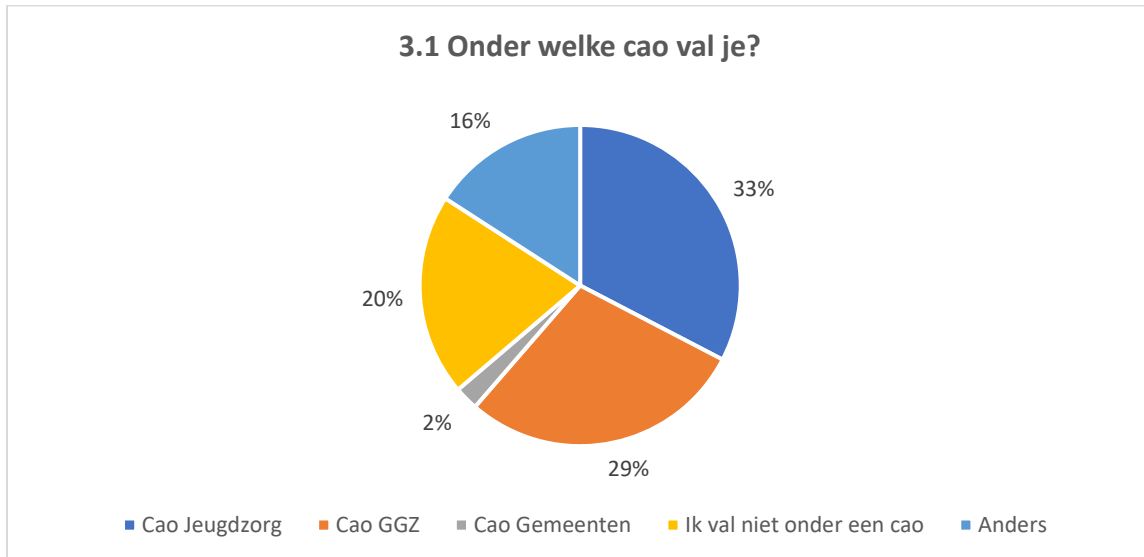


Het 'coördineren/aansturen van andere disciplines bij diagnostiek en behandeling/begeleiding' is de derde meest gekozen taak die wordt uitgevoerd. In figuur 2.2.2 is te zien dat de orthopedagoog-generalist (65%) en GZ-psycholoog (66%) dit relatief vaker doen dan de NVO basis-orthopedagoog (48%).

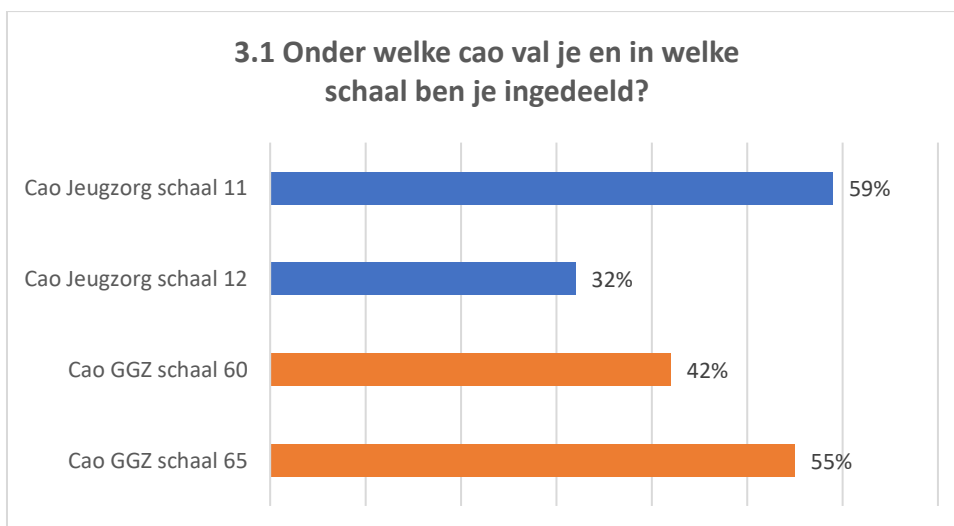


3. Inschaling orthopedagoog in het jeugd domein

Uit de peiling blijkt dat de grootste groep van respondenten (33%) onder de Cao Jeugdzorg valt. Daarnaast valt 29% onder de Cao GGZ en 20% valt niet onder een cao (waarschijnlijk zelfstandig gevestigden). Andere genoemde cao's zijn bijvoorbeeld de Cao Gehandicaptenzorg, de Cao Sociaal werk of de eigen cao's van organisaties (zie figuur 3.1).

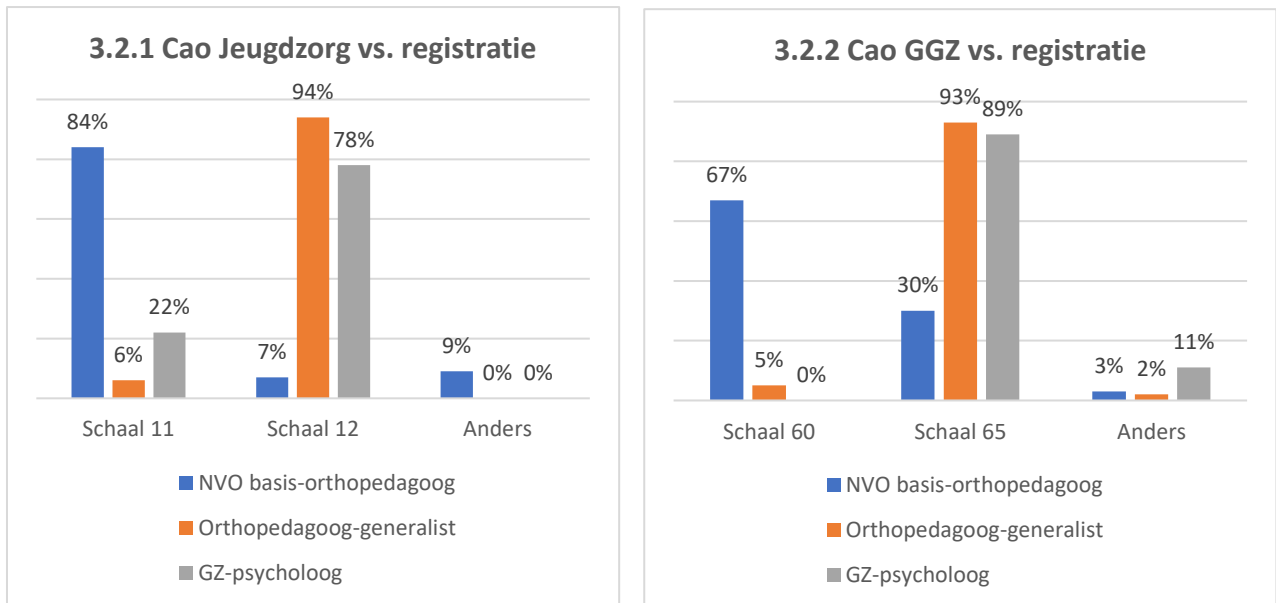


Respondenten die hebben aangegeven onder de Cao Jeugdzorg of Cao GGZ te vallen, zijn vervolgens gevraagd in welke schaal van ze zijn ingedeeld. Zie figuur 3.2 voor de verdeling.

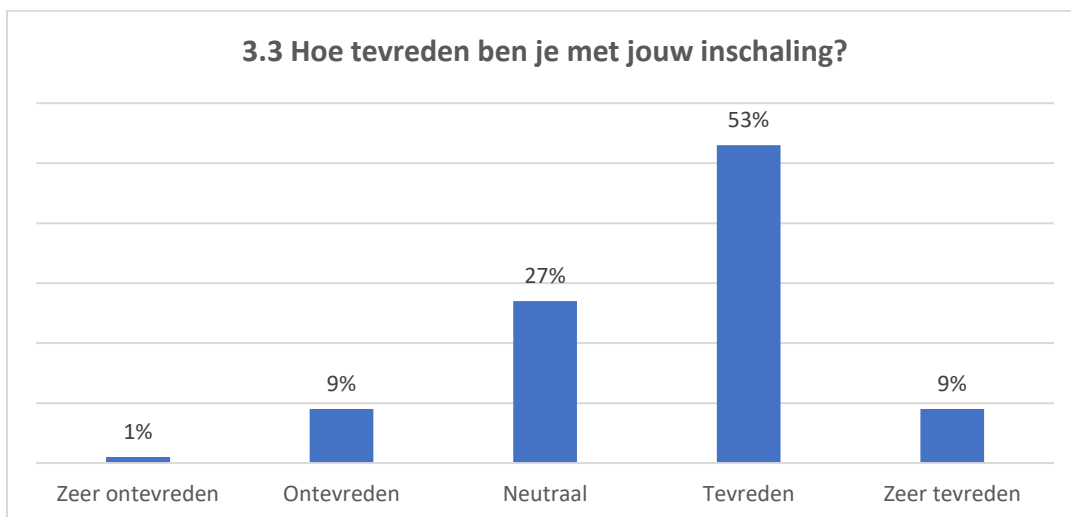


Als we de respondenten die onder de Cao Jeugdzorg vallen, uitsplitsen naar registraties is te zien dat het grootste gedeelte van de respondenten met een registratie als orthopedagoog-generalist aangeeft in schaal 12 te zijn ingeschaald (94%). Bij de GZ-psychologen is 78% ingeschaald in schaal 12 en bij de NVO basis-orthopedagogen is het merendeel (84%) ingeschaald in schaal 11 (zie figuur 3.2.1).

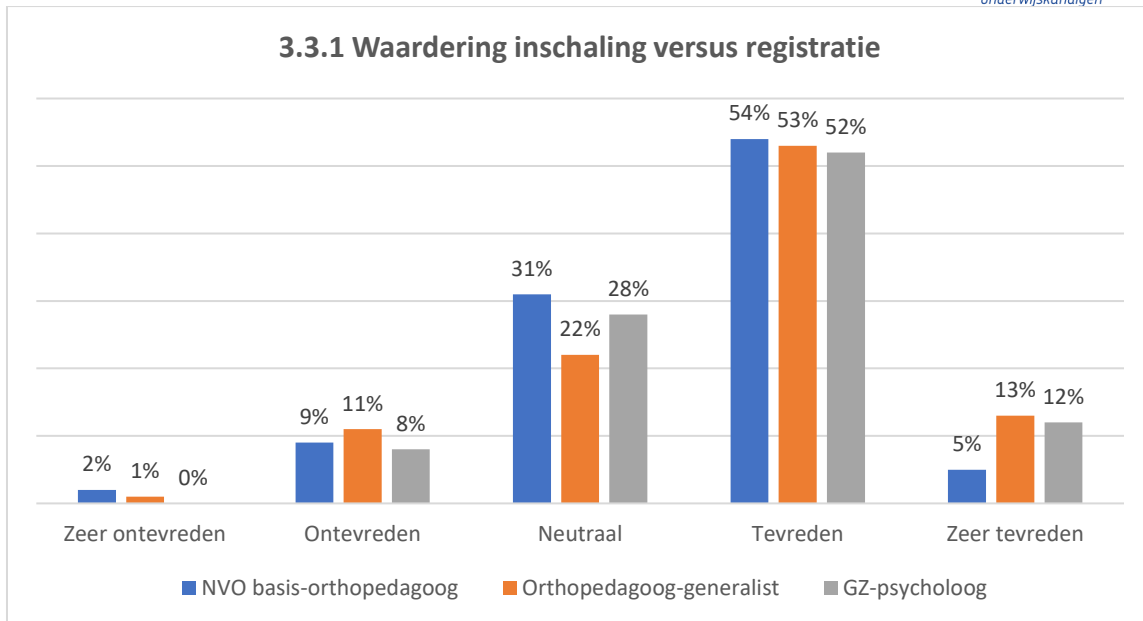
Als we de respondenten die onder de Cao GGZ vallen, uitsplitsen naar registraties is te zien dat het grootste gedeelte van de respondenten met een registratie als orthopedagoog-generalist aangeeft in schaal 65 te zijn ingeschaald (93%). Bij de GZ-psychologen is 89% ingeschaald in schaal 65 en bij de NVO basis-orthopedagoog is het merendeel (67%) ingeschaald in schaal 60 (zie figuur 3.2.2).



Op een schaal van 1 t/m 5 (1= zeer ontevreden, 5= zeer tevreden) is uitgevraagd hoe tevreden de respondenten zijn met hun inschaling. De grootste groep (53%) geeft aan tevreden te zijn met hun inschaling (zie figuur 3.3). De gemiddelde waardering ligt op een 3,6.



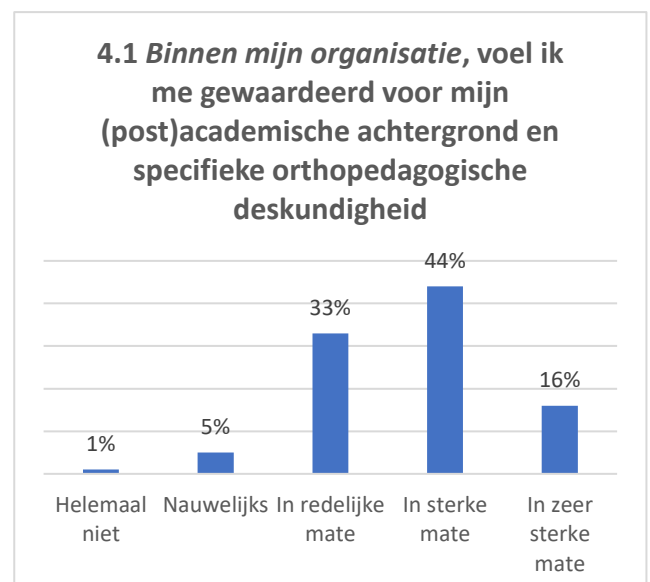
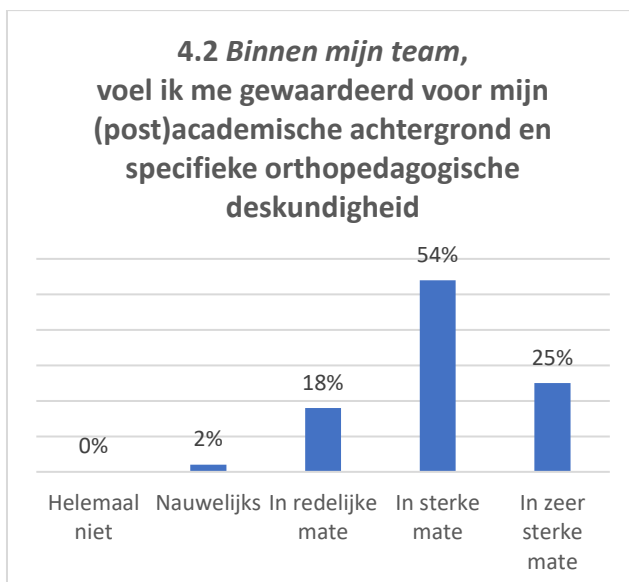
Uitgesplitst naar de verschillende registraties zijn geen grote verschillen te zien, behalve dat de respondenten met een registratie als orthopedagoog-generalist en GZ-psycholoog iets vaker 'zeer tevreden' zijn met hun inschaling (respectievelijk 13% en 12%) dan de respondenten met een registratie als NVO basis-orthopedagoog (5%) (zie figuur 3.3.1).



4. Waardering

Aan de hand van twee stellingen is op een schaal van 1 t/m 5 (1 = helemaal niet, 5 = in zeer sterke mate) gevraagd naar de mate van waardering die de respondenten *binnen hun organisatie* en *binnen hun team* ervaren voor hun (post)academische achtergrond en specifieke orthopedagogische deskundigheid.

De waardering die gevoeld wordt *binnen het team* is wat hoger (gemiddelde van 4,0), dan de waardering die gevoeld wordt *binnen de organisatie* (gemiddelde van 3,7). 54% van de respondenten voelt zich in sterke mate gewaardeerd *binnen het team* voor hun achtergrond en deskundigheid. *Binnen de organisatie* is dit 44% (zie figuur 4.1 en 4.2).



Van het geven van een optionele toelichting bij deze vragen hebben 62 respondenten gebruik gemaakt. Zij geven aan dat waardering en erkenning wordt gemist. Enkelens voelen zich niet gehoord

en geven aan dat de GZ-psycholoog nog steeds meer gewaardeerd wordt dan de orthopedagoog-generalist. Ook geven sommige respondenten aan dat er wel meer erkenning is voor de orthopedagoog-generalist, maar dat dit meer vertaald mag worden in de praktijk. Veel respondenten voelen de waardering vanuit collega's, bijvoorbeeld omdat zij om advies worden gevraagd of in een prettig en open team werken.

"Inmiddels is er meer erkenning voor de OG, maar dat kan nog meer vertaald worden in doorgroeimogelijkheden."

"De waardering is op de werkvloer (door de jeugdzorgwerkers) groter dan in de bovenlaag (management/directie)."

"Er wordt veel waarde gehecht aan de visie van de gedragswetenschapper."

Vervolgens is gevraagd wat de huidige baan in het jeugddomein voor respondenten aantrekkelijk maakt. Hier wordt vooral aangegeven: de doelgroep waarmee ze werken (63%) en de ruimte om op autonome wijze invulling te geven aan het werk (62%). Ook de collega's (41%) en uitdagende taken als (ortho)pedagoog (37%) maken het werk voor de respondenten aantrekkelijk. Een bij de opleiding en functie passende beloning en waardering en de doorgroeimogelijkheden scoren het laagst (9%). Zie figuur 4.3.

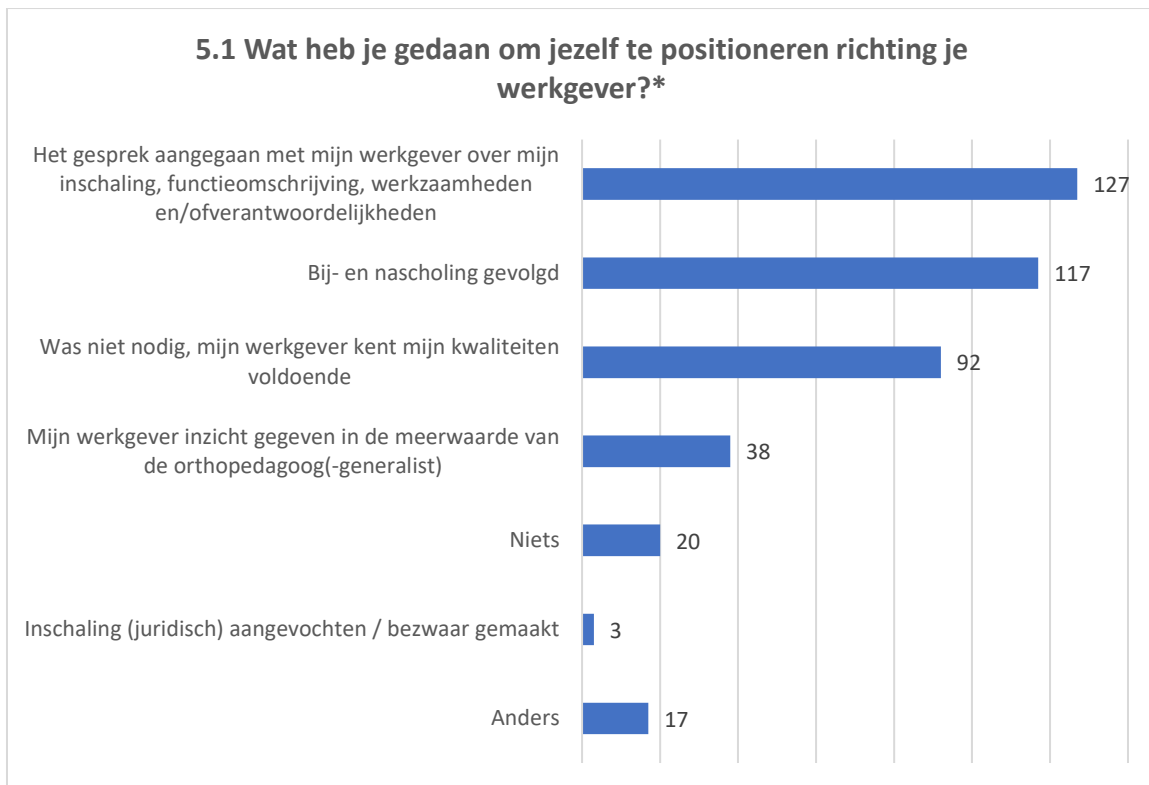


* maximaal 3 antwoorden mogelijk

5. Positionering

In de peiling is ook uitgevraagd wat respondenten hebben gedaan om zich te positioneren richting hun werkgever. 38% is het gesprek aangegaan met de werkgever over inschaling, functieomschrijving, werkzaamheden en/of verantwoordelijkheden. 35% geeft aan bij- en nascholing te hebben gevolgd. 28% geeft aan dat positionering niet nodig was, omdat de werkgever de kwaliteiten voldoende kent (zie figuur 5.1).

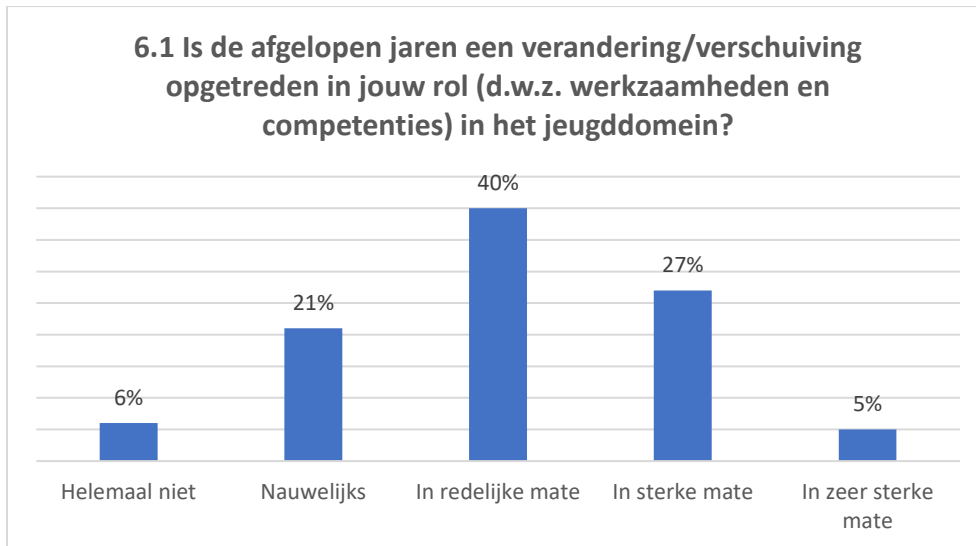
5% geeft aan iets 'anders' te hebben gedaan. De meeste respondenten geven hier aan dat hun werkgever geen andere mogelijkheden ziet en/of er vaste salarisschalen zijn.



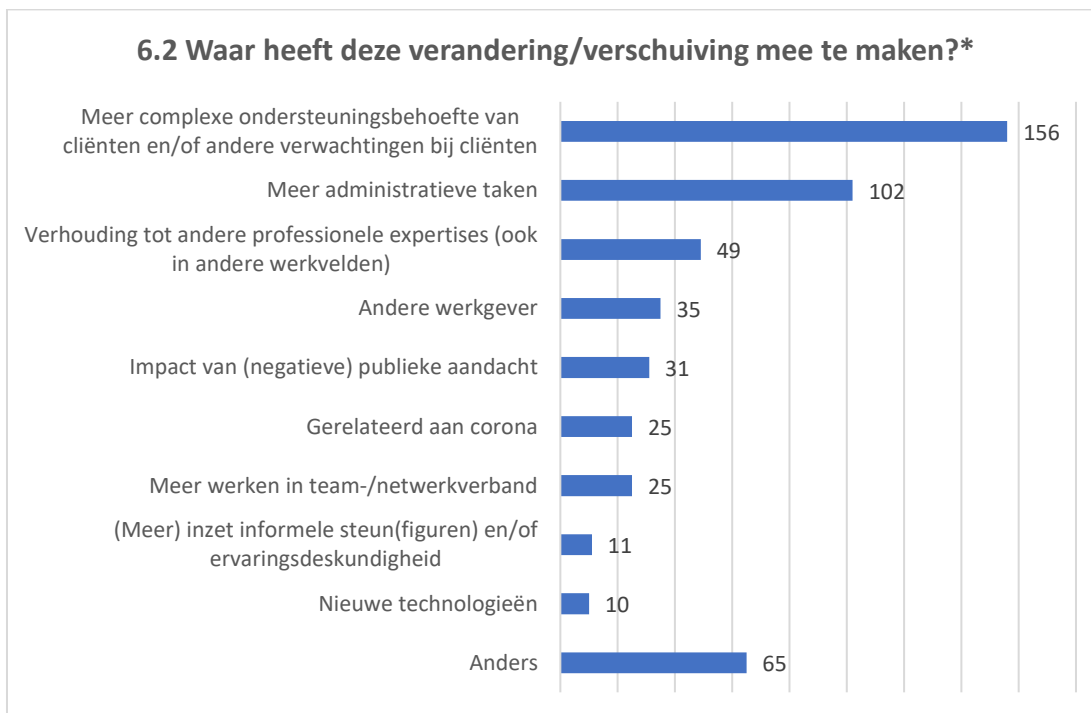
* meerdere antwoorden mogelijk

6. Verschuiving in de rol van de orthopedagoog

Vervolgens is gevraagd of er een verandering/verschuiving is opgetreden in de rol van de orthopedagoog (de werkzaamheden en competenties) in het jeugddomein. 40% herkent dit in redelijke mate, 27% herkent dit in sterke mate. Daarnaast geeft 6% aan dit helemaal niet te herkennen. Het gemiddelde komt uit op een 3,1 (zie figuur 6.1).



Om deze cijfers te kunnen interpreteren is gevraagd naar de mogelijke oorzaken van de verschuiving. Respondenten konden kiezen uit 10 antwoordcategorieën, waarbij zij maximaal drie mogelijkheden konden selecteren. De belangrijkste redenen van de verschuiving binnen het jeugddomein wordt geweten aan de meer complexe problematiek bij cliënten en/of andere verwachtingen bij cliënten (156x), de meer administratieve taken (102x) en de verhouding tot andere professionele expertises (ook in andere werkvelden) (49x) (zie figuur 6.2).



*maximaal 3 antwoorden mogelijk

Onder 'anders' geven respondenten aan een andere rol ingenomen te hebben door eigen ontwikkeling, zoals het volgen van een opleiding (13x). Een hoge werkdruk door het personeelstekort (8x), de landelijke transitie van de jeugdhulp (5x) en de veelheid aan verschuivingen binnen de organisatie (5x) worden daarna het vaakst genoemd.

“Door transitie jeugdzorg zijn er veel administratieve taken bijgekomen. Taken die vaak niet declarabel zijn. Dit geeft minder ruimte voor inhoudelijke ontwikkeling.”

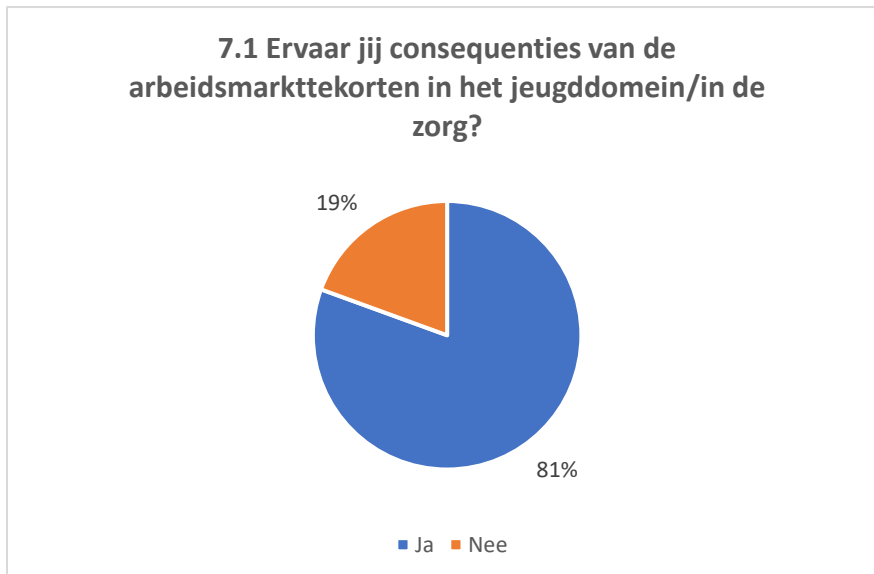
“Steeds meer regels en bemoeienis, minder autonomie.”

“Veel verschuivingen in de organisatie, leidinggevendenden op grotere afstand van de werkvloer, veel verloop van personeel.”

“De toename van klachten. Soms lijkt het wel alsof tijd vooral geïnvesteerd wordt om jezelf goed te kunnen beschermen in het geval er klachten ingediend worden. Professioneel werken is altijd van belang, maar als hulpverlener voel je je tegenwoordig ook wel vogelvrij.”

7. Arbeidsmarkt(tekorten)

Er is gevraagd of er consequenties worden ervaren van de arbeidsmarkttekorten in het jeugddomein. 81% van de respondenten reageert hier met ‘ja’ op en 19% met ‘nee’ (zie figuur 7.1).



Aan de respondenten die aangaven *wel* consequenties te ervaren van de arbeidsmarkttekorten is vervolgens een open vraag gesteld: ‘Welke consequenties ervaar jij?’. Deze vraag is door 251 respondenten ingevuld. De antwoorden die hier het meeste worden gegeven zijn: hoge werkdruk (94x), lange wachtlijsten voor cliënten (79x) en moeilijker om vacatures op te vullen (39x). Zie tabel 7.1.2. Onderling hangen deze antwoordcategorieën natuurlijk ook met elkaar samen, want zeer lange wachtlijsten worden in één zin genoemd met hogere werkdruk. En door een tekort aan personeel moeten cliënten langer wachten op de juiste hulp, waardoor de problematiek waarmee ze uiteindelijk bij de respondenten terecht komen, verzaamd wordt.

Tabel 7.1.2 Welke consequenties ervaar jij?*

Consequenties arbeidsmarkt	Aantal
Hoge werkdruk	94
Lange wachtlijsten	79
Moeilijker om vacatures te vervullen	39
Te weinig personeel / collega's op de werkvloer	30
Minder gekwalificeerd/ervaren personeel	26
Minder tot geen doorstroom of samenwerking met andere partijen	22
Veel verloop en wisseling in het team: verminderd continuïteit	20
Toename van problematiek van kinderen / complexere casussen	17
Veel uitval onder personeel	13
Te weinig OG/GZ (regiebehandelaren)	12

*antwoorden onder n=10 zijn niet weergegeven

"Het ontbreken van personeel zowel binnen de organisatie als daarbuiten. Gezien mijn werk in een keten, heeft het ontbreken van één 'poppetje' gevolg op de hele keten."

"Oplopende wachttijden overal, hoe complexer hoe lastiger te plaatsen (ook gevolg van marktwerking, enkelvoudig is sneller en meer mee te verdienen)."

"Een groot aantal collega's met een burn-out, collega's die gefrustreerd/gedemotiveerd zijn/raken, die het jeugd domein verlaten, groot verloop in de teams van hulpverleners."

Vervolgens is de open vraag gesteld: 'Welke kansen zouden de arbeidsmarkttekorten kunnen bieden?'. Deze vraag is door 253 respondenten ingevuld. Het grootste aantal respondenten ziet kansen in het hoger worden van de salaris (26x) gevolgd door het hebben van meer kansen om ergens anders aan de slag te gaan (25x). Meer waardering en erkenning en meer mogelijkheid voor (interne) opleidingen zijn allebei 18x genoemd. Zie tabel 7.2.

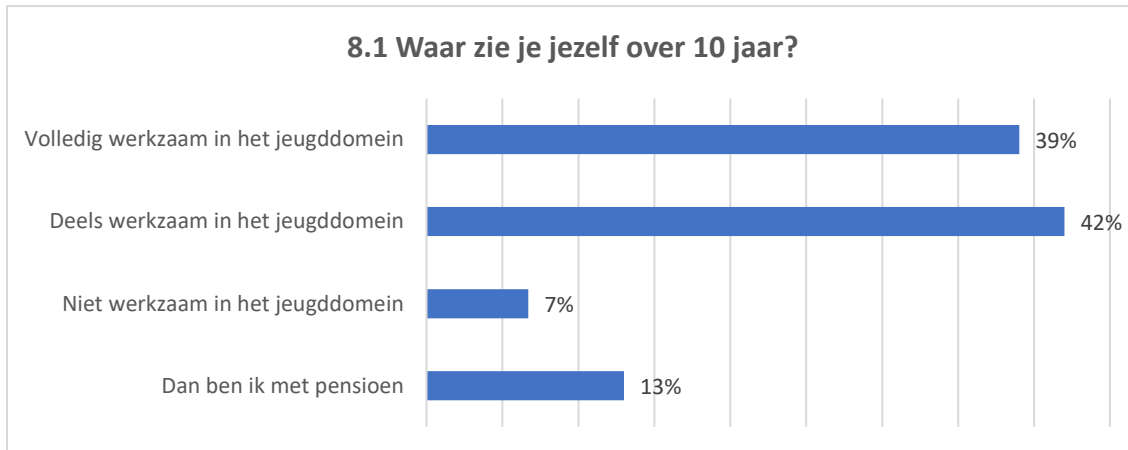
Tabel 7.2 Welke kansen zouden de arbeidsmarkttekorten kunnen bieden?*

Kansen arbeidsmarkttekorten	Aantal
Hoger salaris	26
Meer kansen om ergens anders aan de slag te gaan	25
Meer waardering en erkenning	18
Meer mogelijkheid voor (interne) opleiding	18
Efficiënter werken	15
Makkelijkere instroom (van pas afgestudeerden etc)	13
Betere onderhandelingspositie	13
Meer opleidingsplaatsen voor GZ/OG	10

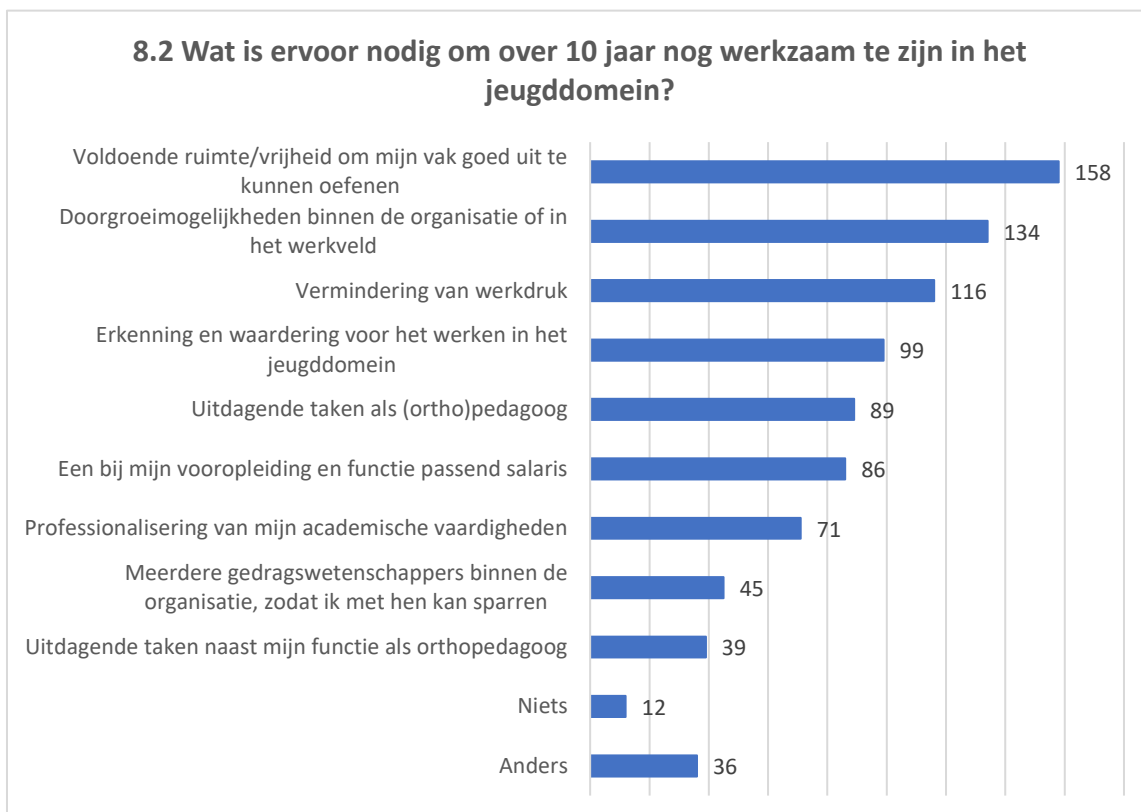
*antwoorden onder n=10 zijn niet weergegeven

8. Toekomst

Om te achterhalen hoe orthopedagogen in het jeugddomein denken over hun toekomst binnen het werkveld is gevraagd waar zij zichzelf over 10 jaar zien. De grootste groep (42%) geeft aan over 10 jaar nog deels werkzaam te zijn in het jeugddomein. 39% zal nog volledig werkzaam zijn in het jeugddomein en 7% zal niet meer werkzaam in dit werkveld. 13% geeft aan dan met pensioen te zijn (zie figuur 8.1). In de optionele toelichting bij deze vraag (totaal 51 antwoorden) geven 9 respondenten aan zowel in het jeugddomein als het onderwijs of de ggz 18+ te willen werken.



Vervolgens is gevraagd wat ervoor nodig is om over 10 jaar nog werkzaam te zijn in het jeugddomein. Respondenten konden kiezen uit 11 antwoordcategorieën, waarbij zij maximaal drie mogelijkheden konden selecteren. De belangrijkste drie gekozen voorwaarden zijn: voldoende ruimte/vrijheid om mijn vak goed uit te kunnen oefenen (158x), doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie of in het werkveld (134x) en vermindering van werkdruk in het jeugddomein (116x) (zie figuur 8.2).



In de optionele toelichting bij deze vraag (totaal 36 antwoorden) is minder administratie en controle met 8x het meest genoemd.

Op de open vraag wat er voor nodig is om zich te kunnen positioneren als orthopedagoog binnen het jeugddomein (totaal door 238 respondenten ingevuld) wordt als voornaamste voorwaarde genoemd: het meer hebben van scholings- en doorgroeimogelijkheden om te ontwikkelen richting bijvoorbeeld OG en/of GZ (20x). Vervolgens wordt het meer zichtbaar maken van wat de orthopedagoog(-generalist) toevoegt t.o.v. de (GZ-)psycholoog genoemd (19x). Minder werkdruk en meer erkenning en waardering voor de orthopedagoog worden beiden 14x genoemd. Zie tabel 8.3 voor de overig meest genoemde antwoorden.

Tabel 8.3 Wat is er voor nodig om je beter te kunnen positioneren?*

Toelichting	Aantal
Grote reorganisatie van de jeugdhulp (minder bezig zijn met het wegwerken van wachtlijsten, financiële aspecten, administratieve taken maar focussen op de inhoud van het werk en zorg kunnen bieden die nodig is)	13
Erkenning voor de functietitel orthopedagoog(-generalist)	13
Positieve aandacht van media; aanwezig zijn in het publieke debat	12
Betere samenwerking met ketenpartners (zoals huisartsen, scholen, GI, VT, politie)	12
Minder bureaucratie	10

*antwoorden onder n=10 zijn niet weergegeven

“Grote reorganisatie van de jeugdhulp, waardoor ik niet bezig hoeft te zijn met het wegwerken van wachtlijsten, financiële aspecten, maar ik mij kan focussen op de inhoud van het werk en zorg kunnen bieden die nodig is.”

“Actief meedenken met het beleid in de organisatie, volgen van actuele ontwikkelingen binnen het veld, sparren met collega’s buiten eigen organisatie.”

“Waardering en erkenning, in eerste instantie door onderlinge verbondenheid om vervolgens ook naar buiten toe dit uit te dragen en werkelijk samen te werken over grenzen heen.”

“Erkenning voor ons vak en onze deskundigheid vanuit de financiers/gemeenten. Dat hierin ook vertrouwen gegeven wordt i.p.v. dat alles dicht getimmerd wordt met regeltjes (vanuit wantrouwen). Bovendien; dat we serieus genomen worden i.p.v. dat ambtenaren met nauwelijks kennis van zaken zich bemoeien met casussen.”

9. Tot slot

Tot slot is gevraagd wat respondenten de NVO nog willen meegeven. Naast dat respondenten de NVO bedanken en aangeven dat het fijn is dat dit onderzoek wordt gedaan, geven ze aan dat de NVO zo door moet gaan met het behartigen van de belangen van orthopedagogen(-generalisten) in verschillende domeinen. Verder wordt met name aandacht gevraagd voor de onderstaande thema's:

1. Positionering en erkenning van de orthopedagoog(-generalist) t.o.v. (GZ-)psycholoog.
2. Het systeem binnen het jeugddomein moet meer gericht op de geboden zorg/hulp en minder gericht op geld.
3. Meer opleidingsplekken en/of doorgroeimogelijkheden, bijvoorbeeld naar de opleiding tot klinisch psycholoog (KP) of een eigen specialisatie.

Zie hieronder een aantal quotes waarin nog verschillende thema's worden aangehaald.

“De uitdagingen zijn te groot, we staan te lang onder druk en het stelsel is niet toegerust op het ondersteunen van kwetsbare gezinnen en jeugdigen.”

“Waardering en werkplezier is het belangrijkste. De werkdruk kan dan nog zo hoog zijn, met fijne collega's, een goede sfeer en waardering van hogerop of buitenaf maken heel veel goed.”

“Regeltjes die kwaliteit van zorg zouden moeten borgen, slaan de plank mis en leidt ook tot duurder zorg. (...) Ons vak vergt een context die recht doet aan de inhoud van ons werk: vertrouwen, ruimte voor eigenheid en eigen inzicht.”

“Het is schadelijk dat tegenwoordig zo'n groot deel van collega's via dure bureaus worden ingehuurd. Een groot deel van jeugdhulpgeld gaat niet naar de inzet van passende hulp maar naar bureaus én het levert collega's op met een andere betrokkenheid en per definitie tijdelijkheid.”

“De inhoud van het werk als orthopedagoog is fantastisch, maar de voorwaarden, regels en vele oordelen maken het beoefenen van het beroep behoorlijk zwaar.”