

Rapportage ledenpeiling

Orthopedagogen in het onderwijs

Maart 2022

Voorwoord

In december 2021 zette de Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen een digitale enquête uit onder de leden die werkzaam zijn in het onderwijs. Door middel van dit onderzoek willen we de rol en de positie van de orthopedagoog in het onderwijs 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 het onderwijs.

Samenvatting

De enquête is ingevuld door 514 orthopedagogen in het onderwijs en geeft een beeld van de rol en de positie van de orthopedagoog in het (speciaal) primair en voortgezet onderwijs.

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat het overgrote deel in dienst is van een schoolbestuur (79%). De grootste groep heeft tussen de 10-20 jaar werkervaring in het onderwijs (34%). De meeste respondenten zijn ingeschaald in OOP 11 (80%). Van de leden die in schaal 12 zijn ingedeeld heeft 49% meer dan 20 jaar werkervaring, 29% heeft tussen de 10-20 jaar werkervaring. Van de totale groep respondenten is 30% ontevreden over hun inschaling. Dat heeft voor een groot deel te maken met het feit dat er een scheefgroei bestaat tussen orthopedagogen enerzijds en leraren en andere zorgprofessionals anderzijds. Het rechttrekken van deze scheefgroei heeft hoge prioriteit voor de leden.

29% van de respondenten is in gesprek gegaan met hun werkgever over de inschaling, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Zij hebben hierbij inzicht gegeven in de meerwaarde van de orthopedagoog. In 21% van deze gevallen hebben deze gesprekken niet geleid tot een hogere waardering.

40% van de respondenten voelt zich in sterke mate gewaardeerd *binnen de school* vanwege hun academische achtergrond en specifieke (ortho)pedagogische deskundigheid. *Binnen het team* voelt 53% zich in sterke mate gewaardeerd. Het verschil kan worden verklaard doordat orthopedagogen ervaren dat binnen het schoolbestuur veel onbekend is over de deskundigheid en de taken van de orthopedagoog. Binnen het team weten collega's de orthopedagoog goed te vinden en wordt hun expertise gewaardeerd.

23% van de respondenten ziet zichzelf over 10 jaar niet meer werkzaam in het onderwijs (45%) ziet zichzelf deels werkzaam in het onderwijs. 32% van de respondenten ziet zichzelf over 10 jaar nog volledig werkzaam in het onderwijs. De belangrijkste voorwaarden om over 10 jaar nog steeds werkzaam te zijn: 1) een bij mijn vooropleiding en functie passend salaris, 2) uitdagende taken als orthopedagoog en 3) professionalisering op het gebied van academische vaardigheden.

Op de vraag of er afgelopen jaren een verschuiving heeft plaatsgevonden in de rol van de orthopedagoog in het onderwijs geeft 45% van de respondenten aan dat zij dit in redelijke mate herkennen. 30% van de respondenten ziet in sterke mate een verschuiving. De meest genoemde verklaring voor deze verschuiving is de complexere ondersteuningsbehoefte van leerlingen.

Op de vraag wat er voor nodig is om jezelf als orthopedagoog goed te kunnen positioneren richting de werkgever wordt als voornaamste voorwaarde een passende salarisschaal genoemd. Respondenten constateren een scheefgroei in vergelijking met leerkrachten en andere

(hbo)zorgprofessionals en zien deze graag rechtgetrokken. Daarnaast is het belangrijk dat er bij het schoolbestuur meer inzicht en duidelijkheid is over de functie van de orthopedagoog. Een heldere taak- en functieomschrijving kan daarbij helpend zijn. Daarnaast pleiten respondenten voor een betere (landelijke) profilering van de functie van de orthopedagoog in het onderwijs.

Tot slot hadden respondenten nog de mogelijkheid de NVO een boodschap mee te geven, zie tabel op pagina 15. Wat betreft deskundigheidsbevordering geven respondenten aan dat zij behoefte hebben aan scholing op het gebied van soft skills. Daarnaast pleiten 13 respondenten voor meer mogelijkheden voor het volgen van een postmasteropleiding binnen het onderwijs.

Aanbevelingen

1. Het behoud van orthopedagogische expertise is noodzakelijk om passend onderwijs te realiseren. Zet daarom – als werkgevers en politiek - direct in op het rechte trekken van de scheefgroei tussen de inschaling van orthopedagogen enerzijds en van leerkrachten en andere zorgprofessionals anderzijds.
2. Waarborg her- en bijscholing van orthopedagogen in het onderwijs. Besteed in de cao-onderhandelingen expliciet aandacht aan middelen en ruimte voor scholing voor ook deze beroepsgroep.
3. Zorg als scholingsaanbieder dat bij- en nascholing op het gebied van soft skills beschikbaar en geaccrediteerd is en/of kan meetellen voor herregistratie bij de beroepsvereniging.
4. Faciliteer voor orthopedagogen binnen het onderwijs professionele doorontwikkeling in de vorm van de BIG-geregistreerde postmaster-opleiding tot orthopedagoog-generalist.

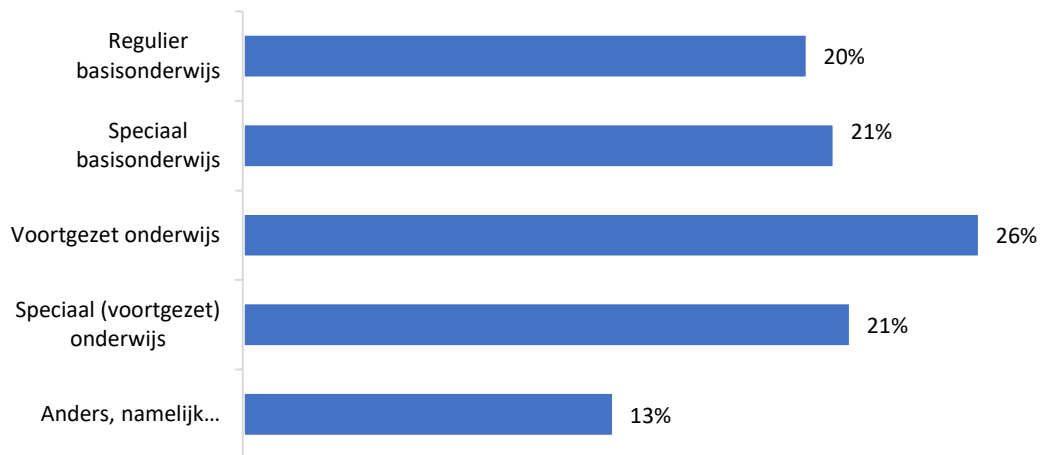
Hierna treft u de uitwerking van de enquêteresultaten per vraag aan.

Resultaten ledenpeiling

1. Algemene kenmerken respondenten

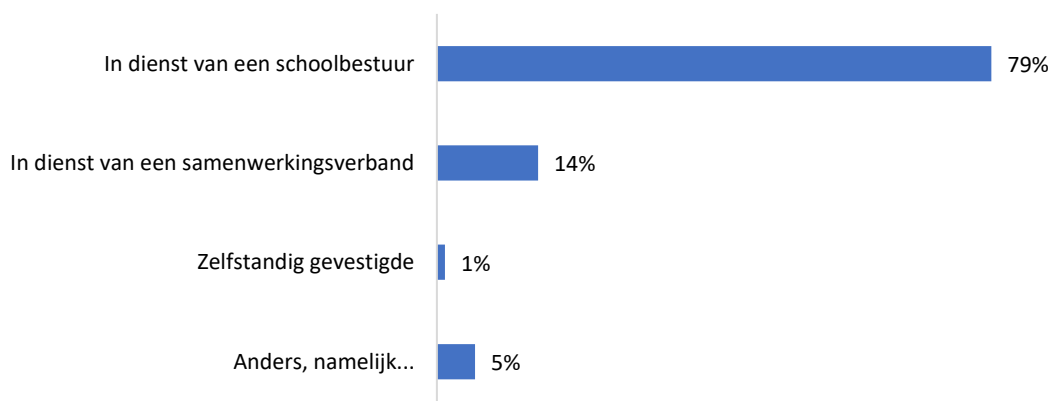
In totaal hebben 514 leden de peiling ingevuld, dat is 29,6% van het totale aantal NVO leden dat werkzaam is in het primair en voortgezet onderwijs. De grootste groep respondenten is werkzaam in het voortgezet onderwijs (26%). De kenmerken van de respondenten staan weergegeven in tabellen 1.1 tot en met 1.4. Het grootste gedeelte van de respondenten (79%) is in dienst van een schoolbestuur. 72% van de respondenten is basis-orthopedagoog. 21% van de respondenten heeft een postmasterregistratie (OG of BIG). Dat percentage komt overeen met het totaal aantal NVO leden dat een postmasterregistratie heeft (20%). De grootste groep respondenten (34%) heeft 10-20 jaar werkervaring binnen het onderwijs.

1.1 Waar bent u werkzaam?



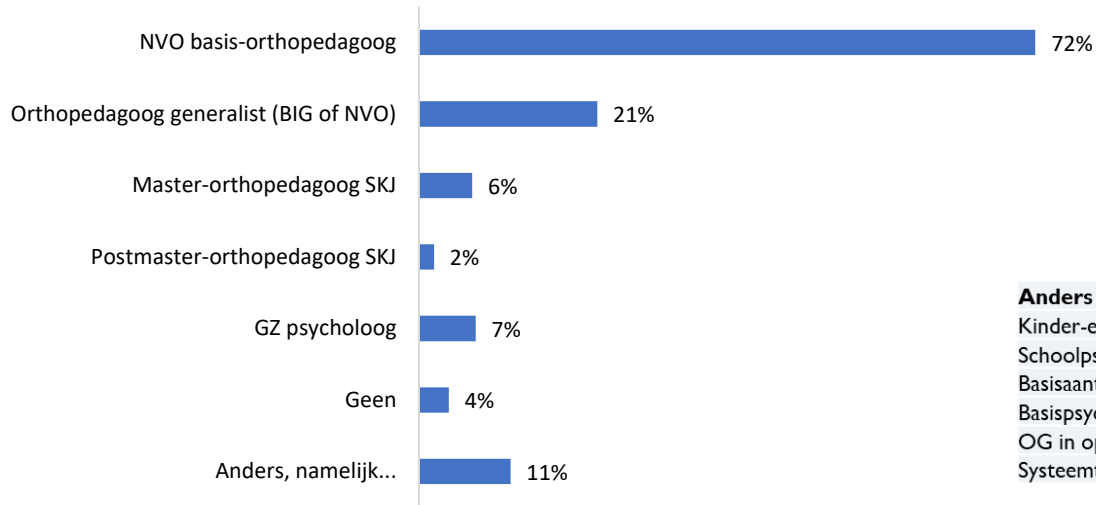
Anders	Aantal
Samenwerkingsverband	21
Mbo	12
Onderwijsadviesbureau	3
PO en VO	1
Expertisecentrum	1
Internationale school	1
Hbo	1
Onderwijsbegeleidingsdienst	1
OPDC	1
GGZ en onderwijs	1
Onbekend	31

1.2 Waar bent u werkzaam?



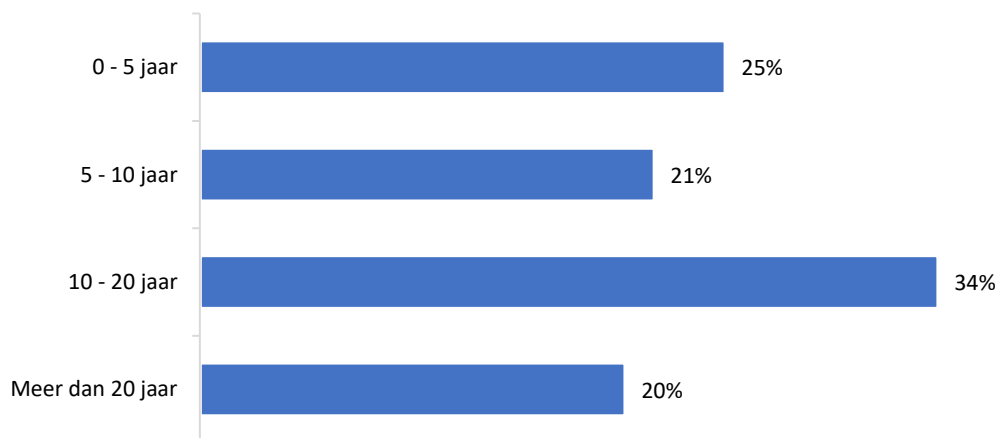
Anders	Aantal
Onderwijsadviestdienst	4
Expertisecentrum	3
Leerkracht	1
Loopbaancentrum	2
Stichting	1
GGZ organisatie	1
Onbekend	16

1.3 Wat voor registratie(s) heeft u?



Anders	Aantal
Kinder-en jeugdpsycholoog	15
Schoolpsycholoog	10
Basisaantekening diagnostiek	10
Basispsycholoog	4
OG in opleiding	2
Systeemtherapeut	1

1.4 Hoe lang bent u al werkzaam in het onderwijs?



2. Inschaling orthopedagoog in het onderwijs

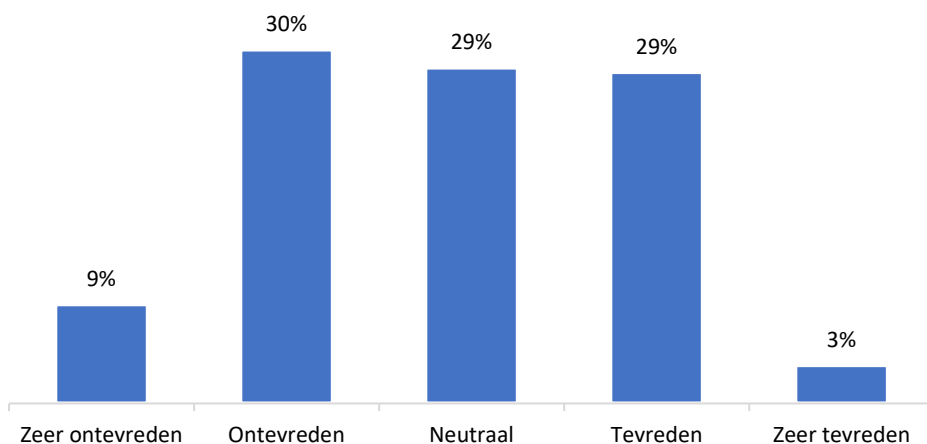
Uit de enquête blijkt dat 80% van de respondenten is ingedeeld in OOP 11. Op een schaal van 1 tot 5 (1 = zeer ontevreden, 5 = zeer tevreden) is uitgevraagd hoe tevreden de respondenten zijn met hun inschaling. De grootste groep (30%) geeft aan ontevreden te zijn over hun inschaling. De gemiddelde waardering ligt op 2,9. Van de respondenten die in schaal OOP 10 zitten is 45% is ontevreden over hun inschaling en 19% zeer ontevreden. Van de respondenten die in schaal OOP 11 zitten is 32% ontevreden over hun inschaling en 9% zeer ontevreden. Van de respondenten die in schaal OOP 12 is 51% tevreden over hun inschaling, 30% is zeer tevreden, en 19% van de respondenten is neutraal.

2.1 In welke schaal bent u ingedeeld?



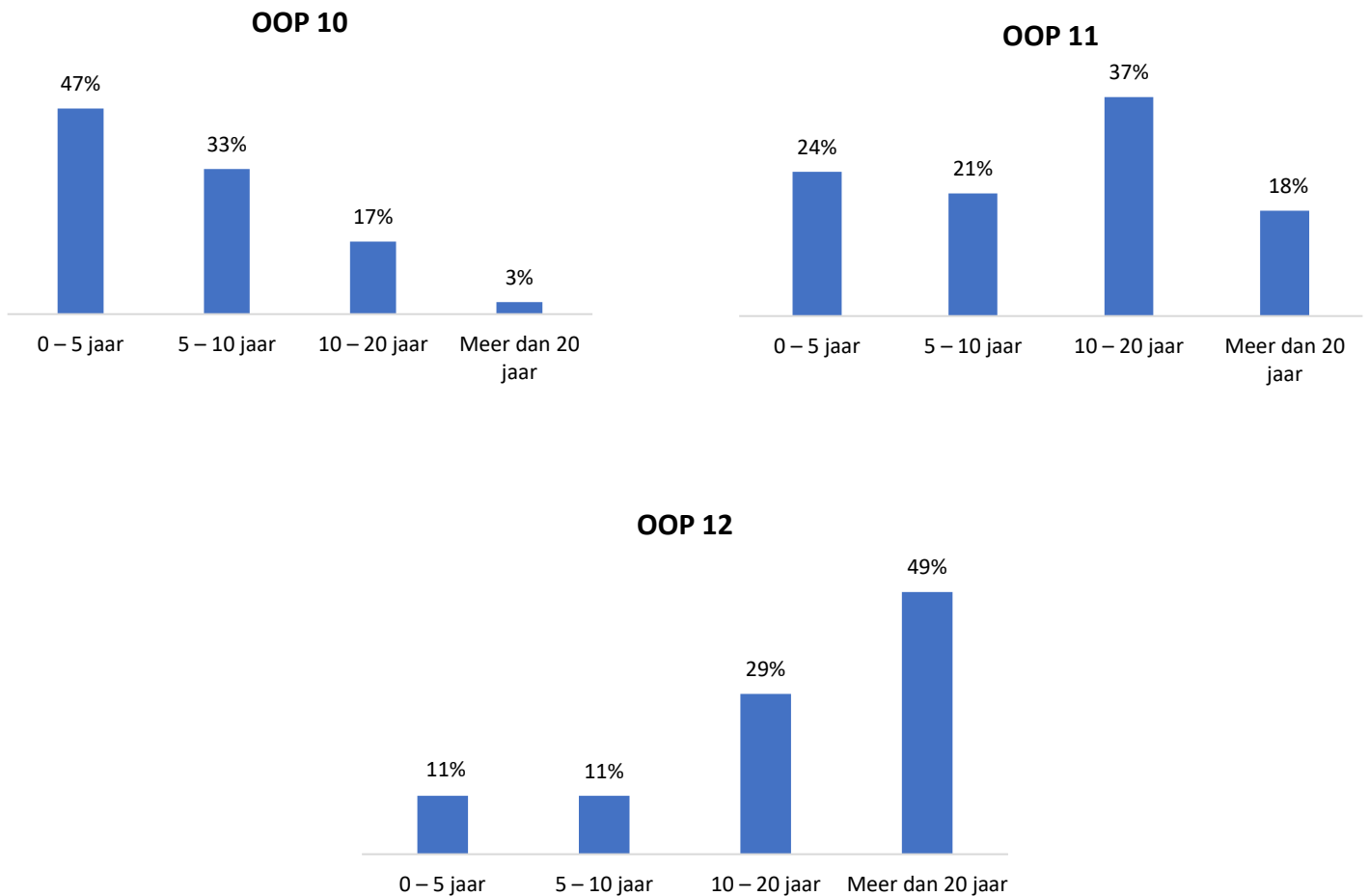
Anders	Aantal
L 11	8
Andere CAO	8
ZZP-er	7
L 12	5
MBO 11	1
OOP 9	1
HBO 11	1
OOP 13	1

2.2 Hoe tevreden bent u met uw inschaling?



2.3 Aantal jaren werkervaring vs inschaling

De grootste groep orthopedagogen in schaal OOP 10 (47%) heeft 0 – 5 jaar werkervaring. In schaal OOP 12 zien we een omgekeerd resultaat, daar heeft 49% van de orthopedagogen meer dan 20 jaar werkervaring, 29% heeft tussen de 10-20 jaar werkervaring. Toch heeft 11% van de respondenten die in schaal 12 zitten 0 - 5 jaar werkervaring. Deze respondenten zijn werkzaam in het speciaal onderwijs en zijn in aanmerking gekomen voor schaal OOP 12 op aanvullende taken of bevoegdheden.



3. Positionering richting werkgever

Aan de hand van een open vraag is uitgevraagd is wat respondenten hebben gedaan om zich te positioneren richting hun werkgever. 29% van de respondenten is het gesprek aangegaan met hun werkgever over hun inschaling, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. 43 respondenten geven aan dat zij inzicht hebben gegeven in de meerwaarde van de orthopedagoog bij de werkgever. In sommige gevallen hebben deze gesprekken geleid tot een hogere inschaling, maar in 21% van de gevallen hebben deze gesprekken niet geleid tot een hogere waardering. 42 respondenten geven aan dat zij niets hebben ondernomen op dit gebied. 28 respondenten laten hun meerwaarde zien door het volgen van deskundigheidsbevordering. Negen respondenten geven aan dat zij een FUWA bezwaarprocedure hebben ingediend. In zes van deze situaties loopt de bezwaarprocedure nog steeds.

“Er waren weinig mogelijkheden tot onderhandeling. Het bestuur volgt de CAO en zegt dat hier geen mogelijkheden in zijn.”

Het kostte heel veel moeite en energie om opgeschaald te kunnen worden naar schaal 12. Veel gesprekken moeten voeren met directie + schoolbestuur. Uiteindelijk naar schaal 12 mogen gaan. Niet vanwege mijn functie als orthopedagoog, maar doordat ik MT-lid ben.

“Bezwaar ingediend met collega-orthopedagogen in dezelfde instelling rondom toekenning in nieuwe functiehuis. De hoorzitting laat al bijna een jaar op zich wachten.”

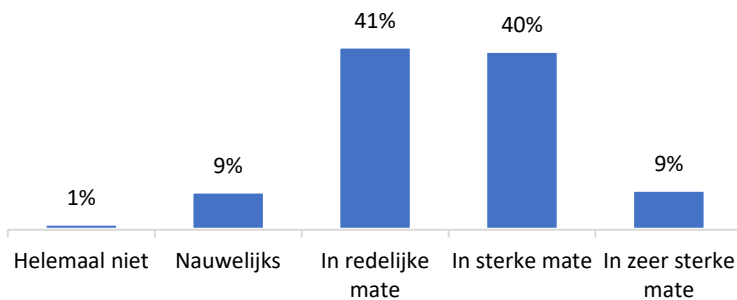
In gesprek gegaan met directie/bestuur over inschaling, werkzaamheden en verantwoordelijkheden	149x
Inzicht gegeven in de meerwaarde van orthopedagoog bij leidinggevende/bestuur/directie	43x
Niets	42x
Deskundigheidsbevordering in de vorm van volgen van scholing	28x
Functieprofiel (opnieuw) opstellen	12x
Gezamenlijke aanpak met collega's	12x
Registratie NVO	10x
FUWA bezwaarprocedure ingediend	9x
Kwalitatief goed werk leveren	8x
Aantonen van werkervaring	6x
Hard werken	6x
In functioneringsgesprek de arbeidsvoorwaarden ingebracht	6x
Mee gedacht over beleid	6x
Werkzaamheden in kaart brengen	6x
Beleidsontwikkeling initiëren	5x
Inzicht gegeven in werkzaamheden en verantwoordelijkheden	5x

Reacties op de vraag: wat heeft u gedaan om uzelf te positioneren richting uw werkgever?

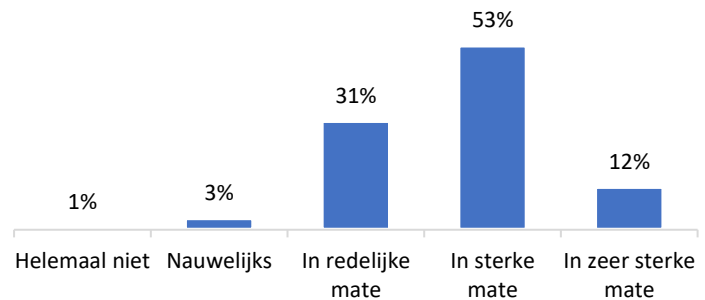
4. Waardering

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 de school* en *binnen het team* ervaren voor hun academische achtergrond en specifieke (ortho)pedagogische deskundigheid. 40% van de respondenten voelt zich in sterke mate gewaardeerd *binnen de school* voor hun academische achtergrond en specifieke (ortho)pedagogische deskundigheid. *Binnen het team* voelt 53% zich in sterke mate gewaardeerd. Bij de toelichting geven zeven respondenten aan dat zij zich voornamelijk door het schoolbestuur niet gewaardeerd voelen. Zij geven aan dat dit komt omdat er bij het schoolbestuur veel onbekend is over de deskundigheid en de taken van de orthopedagoog. Binnen het team weten collega's de orthopedagoog goed te vinden en wordt hun expertise gewaardeerd.

4.1 Ik voel me gewaardeerd *binnen de school* voor mijn academische achtergrond en specifieke (ortho)pedagogische deskundigheid.



4.2 Ik voel me gewaardeerd *binnen mijn team* voor mijn academische achtergrond en specifieke (ortho)pedagogische deskundigheid.

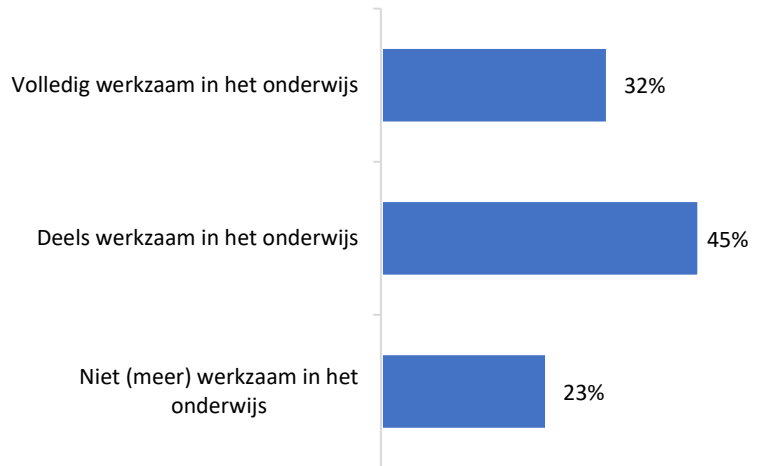


5. Toekomst

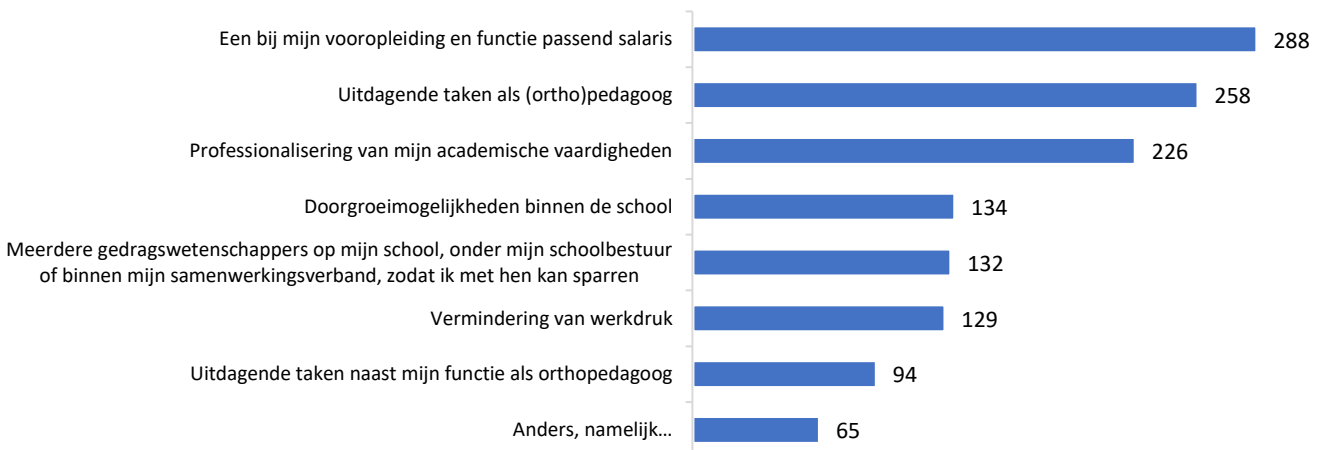
Om te achterhalen hoe orthopedagogen in het onderwijs denken over hun toekomst binnen het werkveld is gevraagd waar zij zichzelf over 10 jaar zien. 32% van de respondenten geeft aan over tien jaar nog volledig werkzaam te zijn binnen het onderwijs. De grootste groep (45%) geeft aan over 10 jaar deels werkzaam te zijn in het onderwijs. Van de respondenten die aangeven over 10 jaar niet meer werkzaam te zijn in het onderwijs (23%), is 30% over tien jaar met pensioen. 12% geeft aan een eigen praktijk te willen starten. 11% geeft aan dat het afhangt van de doorgroeimogelijkheden en inschaling binnen het onderwijs. 34% van de respondenten die over 10 jaar niet meer werkzaam is in het onderwijs overweegt een overstap naar een ander werkveld, zoals een combinatie van jeugdhulp en onderwijs, de jeugdhulp, een andere sector vanwege de OG opleiding, een beleidsfunctie, binnen de wetenschap en werkzaam als leerkracht.

Vervolgens is gevraagd wat ervoor nodig is om over 10 jaar nog werkzaam te zijn in het onderwijs. Respondenten konden hier maximaal drie opties kiezen uit in totaal zeven mogelijkheden. De belangrijkste drie voorwaarden zijn: Een bij mijn vooropleiding en functie passend salaris, uitdagende taken als (ortho)pedagoog en professionalisering van mijn academische vaardigheden.

5.1 Waar ziet u zichzelf over 10 jaar?



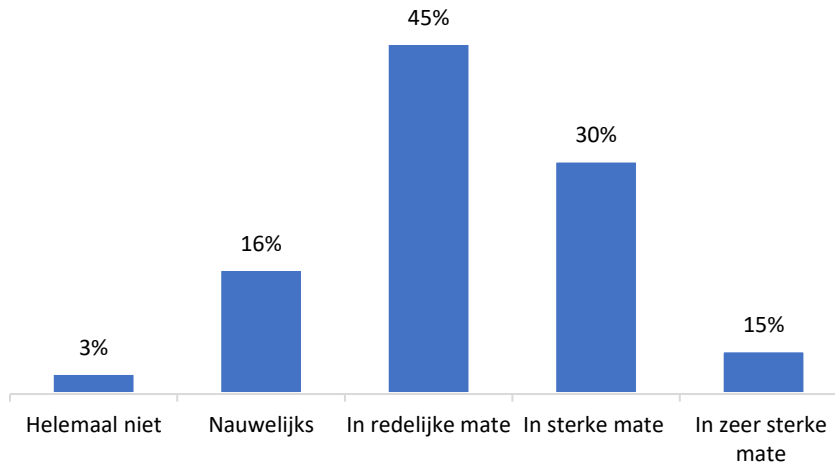
5.2 Wat is ervoor nodig om over 10 jaar nog werkzaam te zijn in het onderwijs?



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 onderwijs. 45% van de respondenten herkent dit in redelijke mate, 30% herkent dit in sterke mate.

6.1 Is de afgelopen jaren een verandering/verschuiving opgetreden in uw rol (d.z.w. werkzaamheden en competenties) in het onderwijs?



Om deze cijfers te interpreteren is gevraagd naar de mogelijke oorzaken van deze verschuiving. Respondenten konden kiezen uit vijf antwoordmogelijkheden, waarbij zij maximaal drie mogelijkheden konden selecteren. De belangrijkste reden van de verschuiving binnen het onderwijs wordt geweten aan de complexere ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Voor 223 respondenten heeft de verschuiving te maken met de invoering van passend onderwijs. 53 respondenten gaven aanvullend andere verklaringen, zoals een toename van het aantal beleidstaken, een meer coachende rol en een overlap met andere zorgprofessionals in het onderwijs.

1

6.2 Waar heeft deze verandering/verschuiving mee te maken?



¹ De categorieën "meer complexe ondersteuningsbehoeften van leerlingen, passend onderwijs en administratieve lasten" zijn bij nader inzien niet per definitie onderscheidende categorieën; die kunnen uit elkaar voortvloeien.

7. Positionering binnen het onderwijs

Op de vraag wat er voor nodig is om zich te kunnen positioneren als orthopedagoog binnen het onderwijs wordt als voornaamste voorwaarde een passende salarisschaal genoemd. Er bestaat onvrede omtrent de scheefgroei met leerkrachten en IB'er. Zeven respondenten geven aan dat zij deze scheefgroei graag rechtgetrokken zien. Daarnaast geven 33 respondenten aan dat er behoefte is aan inzicht en duidelijkheid over de functie van de orthopedagoog bij het schoolbestuur. 19 respondenten geven aan behoefte te hebben aan waardering en erkenning van de werkzaamheden en de expertise van de orthopedagoog. Aanvullend daarop bestaat er behoefte aan een heldere taak- en functieomschrijving (22x).

14 respondenten geven aan behoefte te hebben aan uitgebreidere scholingsmogelijkheden, gericht op soft skills. Dan gaat het om scholing gericht op effectief beïnvloeden en gespreksvoering. Daarnaast pleiten 13 respondenten voor meer mogelijkheden voor het volgen van een postmasteropleiding binnen het onderwijs.

Wat betreft belangenbehartiging geven 30 respondenten aan behoefte te hebben aan betere (landelijke) profilering van de functie en de meerwaarde van de orthopedagoog in het onderwijs. Tot slot geven 10 respondenten aan duidelijkheid te wensen over de positie van de orthopedagoog ten opzichte van andere zorgprofessionals (intern begeleiders, zorgcoördinatoren).

“Een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden ten opzichte van directeur, IB'er/zorgcoördinator.”

“Ruimte creëren om toegevoegde waarde (kennis en kunde) in te zetten i.p.v. opgeslokt worden door ad hoc werkzaamheden: betere taak/functieomschrijving én meer kennis bij bestuur/leidinggevenden over het beroep/vak orthopedagoog.”

“Meer nascholingsaanbod dat aansluit bij werken op scholen, met name aandacht voor vaardigheden die nodig zijn om invloed uit te oefenen.”

“Erkenning, zowel in taken als in salaris.”

Salaris	School	Scholing	NVO/Belangenbehartiging	Andere beroepsgroepen
Een passend salaris/betere CAO (36x)	Inzicht en duidelijkheid over de functie van orthopedagoog bij schoolbestuur (33x)	Uitgebreidere scholingsmogelijkheden, gericht op soft skills (14x)	Betere (landelijke) profilering van de functie en meerwaarde van de orthopedagoog in het onderwijs (30x)	Duidelijkheid over positie ten opzichte van andere zorgprofessionals (intern begeleider, zorgcoördinator) (10x)
Scheefgroei met leerkrachten/ib-ers rechtekken (7x)	Heldere taak-en functieomschrijving (22x)	Mogelijkheid voor het volgen van een postmasteropleiding binnen het onderwijs (13x)	Informatie vanuit de NVO over de positie van de orthopedagoog (3x)	Duidelijk onderscheid BO en OG (5x)
CAO waarin OG opgenomen is in schaal 12 (3x)	Waardering en erkenning van de werkzaamheden en expertise orthopedagoog in het onderwijs (19x)	Kennisdeling/intervisie met andere orthopedagogen werkzaam binnen het onderwijs (platform) (10x)	Een sterke invloed vanuit de NVO op beleidsmakers/CAO onderhandelaars (3x)	
	Meer tijd (16x)	Tijd en ruimte voor bijscholing (7x)	NVO registratie verplicht stellen binnen het onderwijs (3x)	
	Minder administratieve lasten (16x)		Werkbegeleiding/supervisie verplicht stellen voor startende orthopedagogen in het onderwijs (2x)	
	Minder werkdruk (13x)			
	Betere verbinding met zorg (10x)			
	Betrokken worden bij beleid (9x)			
	Erkenning van complexiteit van werkzaamheden (5x)			
	Meer betrokkenheid bij het MT (4x)			
	Meerdere gedragswetenschappers binnen één school (4x)			

Reacties op de vraag: wat heeft u nodig om zich te kunnen positioneren binnen het onderwijs?

Tot slot is gevraagd wat respondenten de NVO nog willen meegeven. Opnieuw wordt hier aandacht gevraagd voor het rechte trekken van de scheefgroei met leerkrachten en IB'ers. Daarnaast geven 12 respondenten aan dat het salaris niet in verhouding is met de verantwoordelijkheden die de orthopedagoog in de praktijk heeft.

“Dat veel geaccrediteerd onderwijs niet passend is bij taken zoals die omschreven staan bij Gedragwetenschapper B. Veel scholing is gericht op diagnostiek en werk 'in de operatie'. Dat maakt het moeilijk voor mij om geaccrediteerd te blijven. Ik zou graag meer geaccrediteerde scholing zien die zich richt op de helicopterview, het samenwerken met verschillende (sociale) partners, het coachen van teams, het coördineren van ondersteuning/zorg, beleid maken, enz.”

“Zeer helpend als de NVO erkenning geeft aan de cruciale positie, de gevraagde brede en ook specialistische expertise/vaardigheden, de hoge mate van inzetbaarheid en professionaliteit, de juiste waardering (ook financieel) van de orthopedagoog in het onderwijs. Vanuit de NVO kan een krachtig signaal uitgaan t.a.v. bovenstaande naar besturen.”

“Maak het ook voor orthopedagogen in het onderwijs mogelijk om zich verder te ontwikkelen tot orthopedagoog-generalist.”

“Onvrede over salaris heeft zeker ook te maken met de salarisverhogingen in het onderwijs die alleen de leerkrachten betreffen. Hierdoor is 'scheefgroei' in de organisatie ontstaan.”

“Ik denk dat scholen inzicht zouden willen hebben hoe zij orthopedagogen effectief in kunnen zetten binnen de school.”

“Geweldig dat er aandacht is voor de positie, werkdruk en het takenpakket van orthopedagogen op scholen.”

Salaris	School	Scholing	NVO/Belangenbehartiging
Meer aandacht voor de scheefgroei met leerkrachten/ib-ers (3 x)	Aandacht voor toenemende werkdruk (9x)	Meer nascholing aanbieden specifiek voor het onderwijs (3x)	Zorg voor landelijke aandacht voor de meerwaarde van de orthopedagoog in het onderwijs (9x)
Salaris is niet in verhouding met verantwoordelijkheden orthopedagoog (1 2x)	Aandacht voor de verbinding tussen onderwijs en zorg (3x)	Breder geaccrediteerde scholing (gericht op soft skills) (2x)	Maak het voor orthopedagogen in het onderwijs mogelijk om zich te ontwikkelen tot OG-er (3x)
Benoem de functie van orthopedagoog specifiek in de cao (9x)			Zoek de samenwerking op met vakbonden en het NIP (3x)

Reacties op de vraag 'wat wilt u ons nog meegeven?'

Aanbevelingen

De NVO wil inzetten op het versterken van de positie van de orthopedagoog in het onderwijs. Op basis van de uitkomsten van de ledenpeiling zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd:

Betere arbeidsvoorwaarden voor orthopedagogen in het onderwijs

Uit de ledenpeiling blijkt dat een groot deel van de orthopedagogen in het onderwijs ontevreden is over de arbeidsvoorwaarden.

De NVO dringt er bij werkgevers en landelijke politiek op aan om direct actie te ondernemen om de ontstane scheefgroei in inschaling en waardering in het onderwijs recht te trekken. Als orthopedagogen het onderwijs verlaten zal dit de realisatie van passend onderwijs ernstig belemmeren.

De expertise van orthopedagogen is essentieel om passend onderwijs in de praktijk succesvol te maken. Uit de ledenpeiling blijkt dat de complexiteit van de ondersteuningsbehoefte van leerlingen de laatste jaren is toegenomen. Met name daar waar het leerlingen betreft die extra ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld bij het aanleren van schoolse vaardigheden. Op basis van zijn expertise ondersteunt en begeleidt de orthopedagoog ook leerkrachten om begeleiding op maat te bieden en om te gaan met verschillen in een klas. Orthopedagogen zijn experts als het gaat om preventie, diagnostiek en interventies in opvoedings-, ontwikkelings-, leer- en gedragsvraagstukken.

Betere arbeidsvoorwaarden zijn noodzakelijk om deze expertise voor leerlingen, leerkrachten en schoolbesturen te behouden.

Zet in op landelijke profilering van de functie van de orthopedagoog

Respondenten pleiten voor een betere (landelijke) profilering van de functie van de orthopedagoog in het onderwijs. Hier ligt een opdracht voor de NVO. Die handschoen pakt de NVO uiteraard op.

Zet in op uitgebreidere scholingsmogelijkheden

Respondenten geven aan dat zij behoefte hebben aan scholing en dan met name op het gebied van soft skills. De NVO pleit ervoor in cao's explicieter dan nu te regelen dat ook onderwijsondersteunend personeel, waaronder de orthopedagoog valt, recht heeft op passende bij- en nascholing. Binnen haar eigen registraties kunnen orthopedagogen, meer dan in het verleden, ook scholing op het gebied van soft skills meetellen voor hun herregistratie. De NVO beziet of en hoe haar geaccrediteerde nascholingsaanbod kan worden uitgebreid met scholing op het gebied van 'soft skills' binnen het onderwijs.

Daarnaast pleiten respondenten voor meer mogelijkheden voor het volgen van een postmasteropleiding (OG opleiding) binnen het onderwijs. De NVO herkent dit punt en bespreekt dit met de opleidingsinstellingen die hiervoor verantwoordelijk zijn.