

De meerwaarde van de orthopedagoog-generalist

Nut en noodzaak van de beroepsgroep gezien vanuit werkgeverperspectief

Linda Flinterman
Elize Vis
Ronald Batenburg



NIVEL
Kennis voor betere zorg

Het Nivel levert kennis om de gezondheidszorg in Nederland beter te maken. Dat doen we met hoogwaardig, betrouwbaar en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar thema's met een groot maatschappelijk belang. 'Kennis voor betere zorg' is onze missie. Met onze kennis dragen we bij aan het continu verbeteren en vernieuwen van de gezondheidszorg. We vinden het belangrijk dat mensen in staat zijn om deel te nemen aan de samenleving. Ons onderzoek draait uiteindelijk om de vraag hoe we de zorg voor de patiënt kunnen verbeteren. Alle onderzoeken publiceert het Nivel openbaar, dat is statutair vastgelegd.

Maart 2024

ISBN 978-94-6122-847-5

030 272 97 00

nivel@nivel.nl

www.nivel.nl

© 2024 Nivel, Postbus 1568, 3500 BN UTRECHT

Gegevens uit deze uitgave mogen worden overgenomen onder vermelding van Nivel en de naam van de publicatie. Ook het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning in artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Voorwoord

In deze rapportage worden de uitkomsten beschreven van een onderzoek naar de rol en toegevoegde waarde van de orthopedagoog-generalist vanuit het perspectief van hun werkgevers. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO). Dit onderzoek is gebaseerd op desk research, analyse van data verzameld voor eerdere onderzoeken, en een aantal focusgroepen en interviews die voor dit onderzoek zijn georganiseerd.

Onze dank gaat uit naar iedereen die heeft deelgenomen aan een focusgroep of interview.

Utrecht 2024, de auteurs

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	5
Aanleiding	5
Taken en specifieke rol orthopedagoog-generalist	5
Gewenste aantallen en verhouding van orthopedagoog-generalist ten opzichte van andere beroepen	5
Financiering van de opleiding tot orthopedagoog-generalist	6
Conclusie	6
Inleiding	7
1.1 Doel en onderzoeksvragen	8
1.2 Leeswijzer	8
2 Methoden van dit onderzoek	9
3 De positie en ervaren meerwaarde van de orthopedagoog-generalist	11
3.1 Beroepsprofiel orthopedagoog-generalist ten opzichte van de GZ-psycholoog	11
3.2 Taken die de OG uitvoert volgens werkgevers	13
4 Het gewenste aantal en aandeel orthopedagogen-generalist in de organisatie volgens werkgevers	16
4.1 Eerder onderzoek naar de orthopedagoog-generalist	16
4.2 Voorkeur van werkgevers	17
5 Doorrekening van een aantal scenario's: benodigde opleidingsplekken en kosten voor de OG-opleiding	19
5.1 Bereidheid financiering door werkgevers	19
5.2 Kosten opleiding orthopedagoog-generalist	20
5.3 Wat zou het benodigd aantal orthopedagogen-generalist in opleiding moeten zijn op basis van werkgevers-wensen?	20
5.4 Wat zou het benodigd macrobudget voor de OG-opleiding moeten zijn op basis van werkgevers-wensen?	24
6 Discussie en conclusie	25
6.1 Beantwoording onderzoeksvragen	25
6.2 Relatie resultaten met beleidsontwikkelingen	26
6.3 Samenvattend	28
6.4 Conclusie	29
Literatuur	30

Samenvatting

Aanleiding

De orthopedagoog-generalist is sinds 1 januari 2020 opgenomen in het BIG-register als 'artikel 3 beroep'. De huidige opleiding tot orthopedagoog-generalist wordt niet bekostigd vanuit de overheid. In het kader van de besluitvorming om dit mogelijk te wijzigen is dit onderzoek uitgevoerd om twee vragen te beantwoorden: (1) welke specifieke rol de orthopedagoog-generalist heeft ten opzichte van andere beroepen in termen van taken en verantwoordelijkheden, en (2) wat de wensen van werkgevers zijn met betrekking tot het aantal in te zetten orthopedagogen-generalist. Op basis hiervan is voor drie varianten een inschatting gemaakt van het aantal op te leiden de orthopedagogen-generalist in de toekomst, en de kosten die hiermee gepaard zouden gaan. Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van literatuuronderzoek, analyses van eerder verzamelde data focusgroepen en interviews met werkgevers.

Taken en specifieke rol orthopedagoog-generalist

Uit dit onderzoek blijkt dat de meerwaarde van de orthopedagogen-generalist ten opzichte van andere beroepsgroepen, met name de GZ-psycholoog, ten eerste de expertise betreft om (gecoördineerde) zorg te leveren aan mensen in een afhankelijkheidsrelatie vanuit een systemische manier van werken. Ten tweede bestaat de meerwaarde uit het expliciet betrekken van de gehele context om deze doelgroep zo goed mogelijk te kunnen laten en blijven functioneren. Deze expertise en focus worden door werkgevers in verschillende sectoren die in dit onderzoek zijn meegenomen (de jeugdzorg, de gehandicaptenzorg en de ouderenzorg) zeer nuttig en waardevol gevonden.

Gewenste aantallen en verhouding van orthopedagoog-generalist ten opzichte van andere beroepen

De huidige verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere gedragswetenschappers verschilt sterk tussen de werkgevers die voor dit onderzoek zijn geconsulteerd. Zo zijn orthopedagogen-generalist absoluut en relatief veel meer werkzaam in de jeugdzorg en gehandicaptenzorg, maar nog veel minder in de ouderenzorg en de volwassenen GGZ. Dit komt overeen met eerder onderzoek dat we uitvoerden (Vis e.a., 2020). Hieruit bleek dat 63% van de werkgevers in de gehandicaptenzorg aangaf in de komende 5 jaar het aantal orthopedagogen-generalist te willen opschalen, tegen 6% onder werkgevers in de ouderenzorg. Ook de werkgevers die deelnamen aan de focusgroepen en interviews, gaven aan dat zowel medewerkers met een orthopedagogische achtergrond als een psychologische achtergrond meerwaarde hebben. Het is geen kwestie van 'of-of' bij het aannemen en opleiden van orthopedagogen-generalist (in relatie tot bijvoorbeeld GZ-psychologen) maar 'en-en'. De balans die werkgevers voor zich zien hangt daarbij vooral samen met de doelgroep en daarbij behorende insteek van diagnose, behandeling en begeleiding. Is deze insteek meer gericht op ontwikkeling en welzijn¹, dan geven werkgevers aan dat orthopedagogen-generalist duidelijk een meerwaarde hebben. Ook overeenkomstig is dat werkgevers nu gemiddeld minder orthopedagogen-generalist in dienst en in opleiding hebben dan ze zouden willen. De beperkte middelen die werkgevers hebben om de opleiding voor orthopedagogen-generalist te bekostigen vormen in alle sectoren een belemmerende factor. Daarnaast werd in het

¹ Welzijn binnen de zorg staat voor zich goed voelen en voor welbevinden gegeven de aandoeningen of problemen die men heeft. Hoe meer welzijn hoe minder zorgbehoeften.

interview met een werkgever in de ouderenzorg genoemd dat de aansluiting van de opleiding met het werkveld soms nog tekort schiet.

Financiering van de opleiding tot orthopedagoog-generalist

Werkgevers zijn tot nu toe bereid om (het grootste deel van) de kosten voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist te dragen. Zij geven echter ook aan dat de ongelijkheid met de door overheid gefinancierde opleidingen onbedoelde knelpunten met zich meebrengt. Als de positie van orthopedagoog-generalist gelijkwaardig is aan de GZ-psycholoog, wringt het dat het financieel veel minder aantrekkelijk is om medewerkers een vervolgopleiding tot orthopedagoog-generalist aan te bieden ten opzichte van de opleiding tot GZ-psycholoog. De kosten voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist blijken daarbij vergelijkbaar met de opleiding tot GZ-psycholoog en ook de opleidingsinstituten overlappen.

Conclusie

Gegeven de resultaten van dit onderzoek kunnen we ten eerste concluderen dat de werkgevers binnen de gehandicaptenzorg en jeugdzorg, duidelijk de toegevoegde waarde, het nut en de noodzaak van de orthopedagoog-generalist voor hun organisatie benoemen. Dat geldt ook voor werkgevers in de ouderenzorg en volwassenen GGZ, maar deze waren in de gehouden focusgroepen en interviews minder vertegenwoordigd. Orthopedagogen-generalist vullen andere professionals expliciet aan, en geven met hun systemische en integrale benadering een waardevolle bijdrage aan de zorg en het functioneren van veel cliënten. Specifiek gaven de ondervraagde werkgevers aan dat orthopedagogen-generalist de rol van de GZ-psycholoog aanvullen, door dezelfde cliënten en problematiek vanuit een andere perspectief te benaderen, waardoor de zorg beter passend bij de situatie van de cliënten wordt geleverd.

Ten tweede is doorgerekend hoeveel orthopedagogen-generalist zouden moeten worden opgeleid, als aan de wens van werkgevers zou worden voldaan om op termijn een evenredige verhouding van orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen te bereiken. Deze wens is afgeleid uit de gehouden focusgroepen en interviews, maar kwam ook terug uit een eerder onderzoek onder werkgevers in de drie sectoren (Vis e.a., 2022). Daarbij is uitgegaan van een groot aantal aannames die met veel onzekerheid omgeven zijn, die wel voor een deel ondervangen zijn door het toepassen van drie verschillende scenario's. Als het aantal GZ-psychologen dat jaarlijks voor de drie sectoren opgeleid wordt hetzelfde blijft (193 per jaar), dan zal de instroom in de OG-opleiding moeten toenemen van 100 naar 296 per jaar om de verhouding evenredig te krijgen. Als het aantal GZ-psychologen in opleiding zodanig lager zal zijn dat het aantal werkzame GZ-psychologen de komende 10 jaar gelijk blijft, zal de jaarlijkse instroom in de OG-opleiding moeten toenemen van 100 naar 232. In beide gevallen neemt dus ook het benodigde macrobudget voor de OG-opleiding toe, tussen de 25 en 32 miljoen euro per jaar.

Bij deze scenario's en doorrekeningen bestaat er veel onzekerheid, niet alleen rond de gemaakte aannames maar ook omdat veel factoren buiten beschouwing gelaten die normaliter meegenomen worden in een capaciteitsraming en 'formeel' instroomadvies. Dit is dan ook een belangrijke beperking van dit onderzoek en om deze uitkomsten als een voorlopige inschatting te beschouwen.

Inleiding

De orthopedagoog-generalist is sinds 1 januari 2020 opgenomen in het BIG-register als ‘artikel 3 beroep’. Waren er dat jaar op 1 februari 201 personen als zodanig geregistreerd, in 2021 waren dat er 1.793, en in 2022 en 2023 liep het aantal verder op tot 2.020 respectievelijk 2.353. Op 1 maart 2024 stonden er 2.469 orthopedagogen-generalist geregistreerd in het BIG-register. In tegenstelling tot de twee andere psychologische basisberoepen die (al langer) in het BIG-register zijn opgenomen, de gezondheidszorg (GZ)-psycholoog en psychotherapeut, wordt de opleiding tot orthopedagoog-generalist niet bekostigd vanuit de overheid. De opleiding wordt privaat gefinancierd door de werkgevers van basis-orthopedagogen en -psychologen die hiervoor in aanmerking kunnen komen, en soms ook voor een deel door de opleidelingen zelf.

De Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) heeft in 2020 en in 2023 mede namens de Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd (BGZJ) een brief aan de minister van VWS gestuurd over de bekostiging van de opleiding. De zorg is dat er onvoldoende instroom van professionals in de beroepsgroep zal zijn zolang de opleiding tot orthopedagoog-generalist niet publiek bekostigd wordt. Het ministerie gaf aan een bekostigingsverzoek (nog) niet te kunnen honoreren zolang er geen aanvullende informatie beschikbaar is over de nut en noodzaak van de opleiding tot, en het beroep, van orthopedagoog-generalist naast de andere beroepen die werkzaam zijn in de werkvelden in de zorg waar de orthopedagoog-generalist werkt. Orthopedagogen werken ook in het onderwijs. De onderwijssector wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat de vragen die beantwoord worden betrekking hebben op de mogelijkheid tot financiering vanuit het Ministerie van VWS.

Dit onderzoek geeft inzicht in de hiervoor genoemde informatiebehoefte van het ministerie en de NVO zelf. Dit inzicht wordt afgemeten aan de meerwaarde oftewel de ‘nut en noodzaak’ van de orthopedagoog-generalist, in bijzonder als beroepsgroep naast de beroepen waarmee zij samenwerken, en vanuit het perspectief van werkgevers. Immers, werkgevers bepalen in de praktijk welke professionals zij aannemen en maken daarbij afwegingen over de meerwaarde en mogelijke inzet van beroepsgroepen voor hun organisatie. Dit onderzoek is daarom ook gebaseerd op een consultatie onder werkgevers uit de jeugdzorg, gehandicaptenzorg, volwassenen GGZ en de ouderenzorg. Dit zijn de zorgsectoren waarvoor de orthopedagoog-generalist wordt opgeleid en momenteel voornamelijk werkzaam is, hoewel de beroepsgroep in de volwassenen GGZ en de ouderenzorg nog erg in opkomst is.

In deze sectoren werkt de orthopedagoog-generalist samen met verschillende beroepsgroepen, zoals Artsen Verstandelijk Gehandicapten, specialisten ouderengeneeskunde, (GZ)-psychologen, maatschappelijk werkers, psychotherapeuten en andere professionals met een achtergrond in de geestelijke gezondheidszorg. Qua taken en werkzaamheden verhoudt de orthopedagoog-generalist zich vooral tot de GZ-psycholoog. Daarnaast is de verhouding tot de (masteropgeleide) basis-psychologen en basis-orthopedagogen van belang, aangezien deze beroepsbeoefenaren kunnen doorstromen naar zowel het beroep van orthopedagoog-generalist als GZ-psycholoog. Het zijn daarom deze beroepsgroepen waar de meerwaarde van de orthopedagoog-generalist in dit onderzoek aan gerelateerd wordt, vanuit het perspectief van werkgevers die de inzet en ‘skill-mix’ van hun personele bezetting afwegen.

1.1 Doel en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven in de meerwaarde, ofwel het nut en de noodzaak van de orthopedagoog-generalist als beroepsgroep vanuit werkgeversperspectief, in relatie tot de aanverwante beroepen in de geestelijke gezondheidszorg waarmee zij in de praktijk samenwerken. Dit doel is vertaald in de volgende centrale onderzoeksvraag en bijbehorende sub-vragen:

Wat is de nut en noodzaak van de orthopedagoog-generalist vanuit werkgeversperspectief?

1. Welke behandelingen worden door de orthopedagoog-generalist uitgevoerd die niet (of minder goed) door andere professionals kunnen worden uitgevoerd?
2. Welk zorgprobleem lost de orthopedagoog-generalist op?
3. Welke verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere beroepen wensen werkgevers?
4. Welke aantallen aan orthopedagogen-generalist zijn gewenst door werkgevers?
5. In hoeverre zijn werkgevers bereid om een deel van het zorggeld beschikbaar te stellen voor de opleiding van de orthopedagoog-generalist?
6. Wat zijn de kosten voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist en wat zou in combinatie met het benodigd aantal opleidingsplaatsen het benodigd macrobudget zijn voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist?

Voor de beantwoording van deze zes vragen is er gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. De consultatie van werkgevers door focusgroepen en interviews vormt de hoofdaanpak, die is gecombineerd met literatuuronderzoek, desk research en analyse van eerder verzamelde data.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de gebruikte methoden voor dit onderzoek beschreven. In hoofdstuk 3 worden de sub-vragen met betrekking tot de taken van de orthopedagoog-generalist beantwoord (sub-vraag a en b), hoofdstuk 4 beschrijft het antwoord op de vragen omtrent de gewenste omvang van de beroepsgroep (sub-vraag c en d) en hoofdstuk 5 beschrijft de antwoorden op de vragen met betrekking tot de financiering (sub-vraag e en f). Tenslotte wordt in hoofdstuk 6 het geheel samengevat en wordt de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord.

2 Methoden van dit onderzoek

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van bestaande literatuur, eerder verzamelde data door het Nivel over orthopedagogen-generalist, focusgroepen met werkgevers en ten slotte een doorrekening van een mogelijke kostenbesparing bij het inzetten van de orthopedagoog-generalist. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zullen de resultaten van de verschillende bronnen en methoden gecombineerd worden.

Literatuuronderzoek

Er is een beknopt literatuuronderzoek uitgevoerd, waarbij is gezocht in de openbaar beschikbare (wetenschappelijke, maar met name grijze) literatuur. Daarnaast zijn de verschillende functieomschrijvingen, competentieprofielen en opleidingsplannen zoals bekend bij de beroepsverenigingen van de OG en andere beroepen in de geestelijke gezondheidszorg geanalyseerd. Daarnaast zijn er gegevens gebruikt van het BIG-register en CBS en zijn er gegevens opgevraagd bij de verschillende opleidingsinstituten.

Analyse van eerder verzamelde data

In 2021 heeft het Nivel in het kader van het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) een groot onderzoek uitgevoerd naar de GZ-psycholoog. Voor dit onderzoek zijn er vragenlijsten verzameld onder 79 werkgevers in de geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg en gehandicaptenzorg waarbij ook vragen zijn gesteld over de orthopedagoog-generalist (in relatie tot GZ-psychologen). In deze vragenlijsten is gevraagd naar welke handelingen en indicatiestellingen de orthopedagoog-generalist uitvoert, welke verantwoordelijkheden zij hebben en hoeveel orthopedagogen-generalist er, in verhouding tot de andere functies, in de organisatie werkzaam zijn.

Daarnaast heeft het Nivel in 2022 in opdracht van het Capaciteitsorgaan voor de raming van de GG-beroepen een vragenlijst uitgezet onder, onder andere, orthopedagogen-generalist. In totaal hebben 71 orthopedagogen-generalist deelgenomen. Het doel van dit onderzoek was niet zozeer om de inzet van orthopedagogen-generalist ten opzichte van andere beroepsgroepen te onderzoeken. Wel geeft het inzicht over de sectoren waarin de orthopedagogen-generalist werken en hun arbeidsmarktpositie- en wensen.

Focusgroepen

Voor dit onderzoek zijn twee focusgroepen georganiseerd met werkgevers van de orthopedagoog-generalist: één voor iedere sector waarin orthopedagogen-generalist met name werkzaam zijn, namelijk de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg. Voor de ouderenzorg, waar de orthopedagoog-generalist nog in mindere mate werkzaam is er één interview gehouden met een werkgever die al orthopedagogen-generalist in dienst heeft. Ook in de volwassenen GGZ is de orthopedagoog-generalist nog relatief weinig werkzaam. Daarom nam aan de focusgroepen ook maar één werkgever deel die een organisatie vertegenwoordigde die zowel jeugd- als volwassenen-GGZ aanbiedt.

Het programma van de focusgroepen en interview was als volgt:

1. Voorstelronde en korte uitleg over het onderzoek
2. Discussie onderwerpen:
 - a. Hoe ziet de kwantitatieve en kwalitatieve inzet van de orthopedagoog-generalist(OG) in uw organisatie er uit?

- b. Hoe ziet de huidige en gewenste financiering van de OG-opleiding in uw organisatie er uit?
- c. Wat zijn volgens u de belemmerende en bevorderende factoren voor de inzet van de orthopedagoog-generalist in uw en andere organisaties?

Bij onderdeel a en b zijn de deelnemers gevraagd om eerst één voor één individueel de vraag te beantwoorden. Daarna was er ruimte voor discussie. Onderdeel c was met name bedoeld om de bevindingen van de focusgroep samen te vatten, maar ook om eventueel belangrijke onderwerpen die nog niet aan bod waren gekomen in de rest van de focusgroep naar boven te krijgen.

3. Afsluiting.

De focusgroepen en interviews waren gelijk in opzet om zo de overeenkomsten en verschillen tussen de werkvelden in kaart te kunnen brengen.

Tabel 1 laat de aantallen en enkele achtergrondkenmerken van de deelnemers zien.

Tabel 1 Overzicht deelnemers focusgroepen

	Gehandicaptenzorg	Jeugdzorg ² en GGZ	Ouderenzorg
Aantal deelnemers	8 deelnemers van 5 organisaties	11 deelnemers van 10 organisaties	1 deelnemer
Type organisaties	1 organisatie gericht op mensen met een auditieve of visuele beperking 4 breder gericht op verstandelijke beperkingen, waarvan: 1x alle leeftijden 1x alleen volwassenen 2x kinderen, jongeren en volwassenen	1x volwassenen GGZ 8x jeugdzorg, waarvan 6 jeugdhulp	1x organisatie ouderenzorg

De verschillende deelnemers waren afkomstig van organisaties verspreid over het land.

² Voor jeugdzorg hanteren we de CBS definitie. Jeugdzorg is hierbij een verzamelnaam voor jeugdhulp, jeugdbescherming en jeugdreclassering.

3 De positie en ervaren meerwaarde van de orthopedagoog-generalist

In dit hoofdstuk worden de eerste twee onderzoeksvragen van dit onderzoek beantwoord:

Welke behandelingen worden door de orthopedagoog-generalist uitgevoerd die niet (of minder goed) door andere professionals kunnen worden uitgevoerd?

Welk zorgprobleem lost de orthopedagoog-generalist op?

Hiervoor is gebruik gemaakt van bestaande (beleids)documenten over de orthopedagoog-generalist. Eerder onderzoek naar de orthopedagoog-generalist in relatie tot de GZ-psycholoog [Vis 2021] en uitkomsten van de focusgroepen met werkgevers vullen dit aan.

3.1 Beroepsprofiel orthopedagoog-generalist ten opzichte van de GZ-psycholoog

Het profiel van de orthopedagoog-generalist wordt door de beroepsvereniging NVO als volgt beschreven:

De orthopedagoog-generalist (OG)

De orthopedagoog-generalist is (op post-master niveau) deskundig in het verrichten van onderzoek en orthopedagogische diagnostiek, en het behandelen en begeleiden van personen met leer-, gedrags-, en ontwikkelingsproblemen. Omdat de doelgroepen waarmee de orthopedagoog-generalist te maken heeft zich veelal in een afhankelijkheidsrelatie³ bevinden, speelt de omgeving een belangrijke rol in de behandeling en begeleiding die de orthopedagoog-generalist geeft. De orthopedagoog-generalist probeert het gedrag van de cliënt dus te begrijpen in het licht van andere relaties en richt zich op het verbeteren en ondersteunen van het handelen van alle betrokkenen om de cliënt optimale ontwikkelkansen te bieden. De orthopedagoog-generalist verricht werkzaamheden in uiteenlopende sectoren binnen de gezondheidszorg, met name in de gehandicaptenzorg, jeugdzorg en de ouderenzorg. De opleiding duurt 2 jaar en is toegankelijk voor mensen met een universitaire opleiding pedagogische wetenschappen, psychologie of gezondheidswetenschappen (zolang men voldoende vakken rond klinische vaardigheden en een relevante klinische stage heeft gevolgd). [Bron: NVO]

Orthopedagogen-generalist werken met verschillende beroepsgroepen samen. Er is met name samenwerking en afstemming met GZ-psychologen en (masteropgeleide) basis-psychologen en basis-orthopedagogen. Basis-orthopedagogen kennen in beginsel dezelfde algemene beroepscompetenties als de orthopedagoog-generalist, waarbij het verschil gelegen is in het opleidingsniveau. Orthopedagogen hebben een universitaire masteropleiding afgerond en de orthopedagogen-generalist hebben hierna nog een tweejarige postmaster opleiding gevolgd. Hiermee hebben de orthopedagogen-generalist meer zelfstandigheid, specifieke

³ Een afhankelijkheidsrelatie betekent dat je iemand van buiten jezelf om nodig hebt om te kunnen functioneren in de samenleving.

verantwoordelijkheid en gespecialiseerde vaardigheden verworven en staan zij ook geregistreerd in het BIG-register. In de wet BIG zijn er voor de orthopedagoog-generalist geen specifieke voorbehouden handelingen beschreven. Omdat er geen voorbehouden handelingen zijn, geldt voor orthopedagogen-generalist dat zij bevoegd zijn tot een bepaalde handeling als zij bekwaam zijn. De orthopedagogen-generalist zijn binnen het werkveld het meest vergelijkbaar qua onderwijsniveau en taken die zij uitvoeren met de GZ-psycholoog. Omdat dit onderzoek zich richt op de vraag hoe werkgevers de meerwaarde van de orthopedagogen-generalist afwegen tegen die van de GZ-psycholoog, en hoe beide ingezet worden voor de problematiek van doelgroepen vanuit hun verschillende invalshoeken, wordt in deze paragraaf eerst kort een vakinhoudelijke vergelijking gemaakt tussen deze twee beroepen.

De vergelijking tussen orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen laat ten eerste zien dat bij orthopedagogen-generalist de CanMEDS⁴ competenties vergelijkbaar zijn en dat bij beiden het vakinhoudelijk handelen centraal staat.

Kijken we ten tweede naar de doelgroepen, (kern)taken en werkvelden van beide beroepen, dan zien we zowel overlap als verschil tussen GZ-psychologen en orthopedagogen-generalist. Qua doelgroep is het grootste verschil dat de orthopedagoog-generalist zich expliciet focust op mensen in een afhankelijkheidsrelatie. Ook GZ-psychologen kennen mensen in een afhankelijkheidsrelatie als doelgroep, maar dit is niet expliciet een speerpunt van de beroepsgroep. Dit is terug te zien in de werkvelden waarin de twee beroepsgroepen werken. De nadruk ligt bij orthopedagogen-generalist meer op sectoren waarin zich vaker mensen in een afhankelijkheidsrelatie bevinden, zoals de gehandicaptenzorg en de jeugdzorg. De taken in de competentieprofielen en opleidingsplannen van de GZ-psycholoog zijn daarbij meer gefocust op diagnostiek en bijbehorende 'tools' (zoals diagnostische vragenlijsten) en de behandeling hiervan. Bij orthopedagogen-generalist is er uitgebreider aandacht voor advisering, voorlichting, ondersteuning, opvoedingsvraagstukken en behandeling *in de context* van de cliënt. De aandacht van sociale omgeving wordt dus explicieter betrokken in het werk van de orthopedagogen-generalist. In het doen diagnostiek en het kijken naar de context waarin een cliënt zich bevindt, tonen zich dus de accentverschillen tussen beide beroepsgroepen. Dit bepaalt ook hun verschillende focus en uitgangspositie in hun professionele blik en handelen.

Ten derde zien we dat de kerntaken die in het beroepsprofiel van de orthopedagoog-generalist worden benoemd uitgebreider worden beschreven dan bij de GZ-psycholoog (zie de onderstaande samenvattende tabel 2). Dit hangt samen met de mogelijkheid voor GZ-psychologen om zich verder te specialiseren tot klinisch psycholoog waarin de taken beleid, management en innovatie, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek meer de nadruk krijgen. Voor de orthopedagoog-generalist is deze mogelijkheid voor verdere specialisatie er niet en worden deze taken expliciet in het takenpakket van de orthopedagoog-generalist benoemd.

⁴ Het CanMeds Model is afkomstig van de Canadese methodiek om opleiding en bij- en nascholing voor zorgverleners te kwalificeren in termen van competenties. CanMeds is een samentrekking van de woorden Canadian Medical Education Directives for Specialists.

Tabel 2 Vergelijking enkele aspecten opleidingsplan en beroepsprofiel van orthopedagoog-generalist en GZ-psycholoog

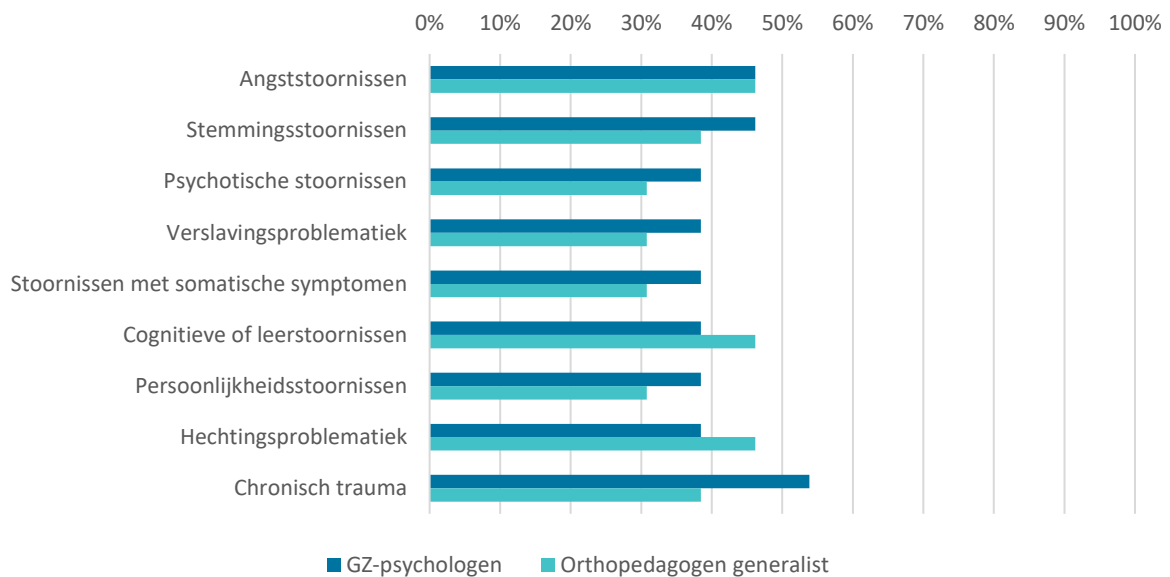
	Orthopedagoog-generalist	GZ-psycholoog
Opleidingsniveau	Post-master	Post-master
BIG-registratie	Ja	Ja
CanMEDS volgorde	Orthopedagogisch handelen Communicatie Samenwerking Kennis en wetenschap Maatschappelijk handelen Organisatie Professionaliteit	Psychologisch handelen Communicatie Samenwerking Kennis en wetenschap Maatschappelijk handelen Organisatie Professionaliteit
Doelgroep	Kinderen en volwassenen in een afhankelijkheidsrelatie (en degenen die hieromheen staan zoals opvoeders en ketenpartners)	Kinderen, volwassenen en ouders met enkelvoudige tot matig complexe psychische aandoeningen op individueel of relatie- en gezinsniveau
(Kern)taken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vroegtijdige signalering van en interventie bij opvoedings- en ontwikkelingsvraagstukken 2. Orthopedagogische diagnostiek, behandeling en begeleiding 3. Coaching/advisering/ondersteuning van beroepsopvoeders en ketenpartners 4. Informatie en voorlichting 5. Beleid, management en innovatie 6. Onderwijs geven 7. Wetenschappelijk onderzoek 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primair: diagnostiek, indicatiestelling en behandeling van uiteenlopende psychische aandoeningen, variërend van enkelvoudig tot matig complex. 2. En mogelijk ook: aansturen van anderen, preventie, opleiding, kwaliteit, beleid en organisatie.
Werkvelden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gehandicaptenzorg 2. Jeugdzorg 3. Onderwijs 4. GGZ 5. Ouderenzorg 	<ol style="list-style-type: none"> 1. GGZ 2. Somatische zorg 3. Gehandicaptenzorg 4. Ouderenzorg 5. Jeugdzorg 6. Forensische zorg 7. Verslavingszorg 8. Instellingen buiten gezondheidszorg

3.2 Taken die de OG uitvoert volgens werkgevers

In eerder onderzoek in opdracht van het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) (Vis e.a., 2021) is er bij werkgevers in de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg gevraagd voor welke taken de werkgevers een GZ-psycholoog en/of orthopedagoog-generalist inzetten. Figuur 1

laat de uitkomsten van deze inventarisatie zien, waarin geen onderscheid is gemaakt tussen de verschillende sectoren van de werkgevers.

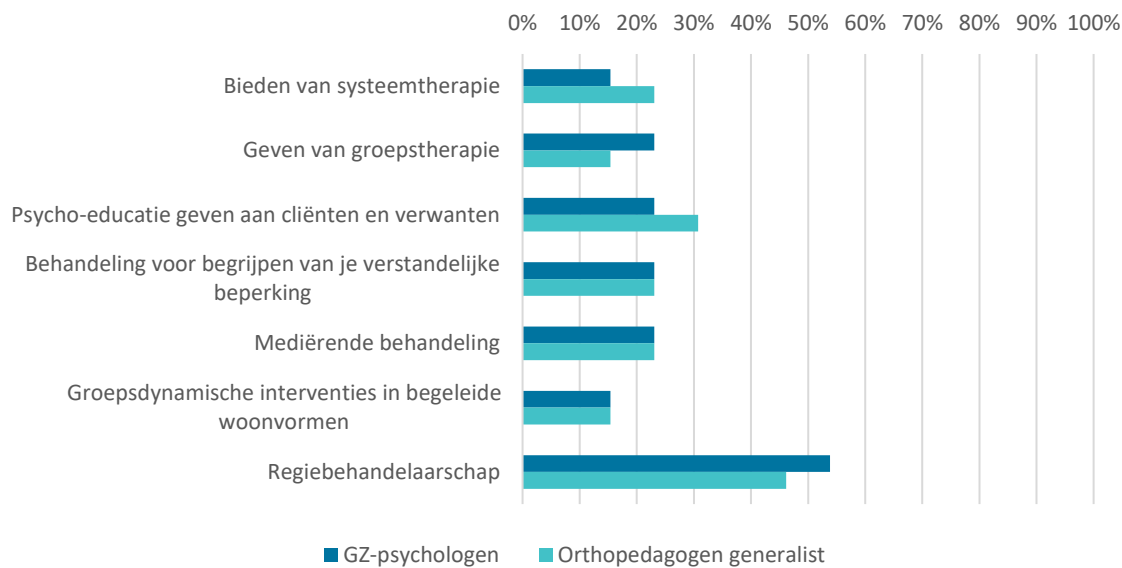
Figuur 1 Welke stoornissen mogen in uw organisatie door een GZP en/of OG worden behandeld?



Wanneer er in een organisatie zowel orthopedagogen-generalist als GZ-psychologen werkzaam zijn dan kunnen de meeste stoornissen door zowel een orthopedagoog-generalist als GZ-psycholoog behandeld worden. Hierbij werd wel voor cognitieve of leerstoornissen en voor hechtingsproblematiek aangegeven dat hier vaker een orthopedagoog-generalist voor wordt ingezet. Voor stemmings-, psychotische- en persoonlijkheidsstoornissen, chronisch trauma en verslavingsproblematiek werd vaker een GZ-psycholoog ingezet. Hierbij werd door werkgevers in de gehandicaptenzorg benoemd dat daar behandelinterventies in plaats van stoornissen leidend zijn om te bepalen welke professional gewenst is.

In figuur 2 staat vervolgens aangegeven welke vormen van therapie door de orthopedagoog-generalist en/of GZ-psycholoog volgens de werkgevers worden gegeven. Hierbij is te zien dat de orthopedagoog-generalist iets vaker wordt ingezet op systeemtherapie en psycho-educatie en de GZ-psycholoog op groepstherapie, en als regiebehandelaar.

Figuur 2 Welke therapieën mogen in uw organisatie door een GZ-psycholoog en/of orthopedagoog-generalist worden uitgevoerd?



3.2.1 Voorkeur van werkgevers

De voor dit onderzoek gehouden focusgroepen en interviews met werkgevers binnen de gehandicaptenzorg, ouderenzorg en jeugdzorg/jeugd GGZ en volwassenen GGZ, is werkgevers gevraagd welke taken en werkzaamheden zij vooral zien als taak van de orthopedagogen-generalist ten opzichte van de andere beroepsgroepen.

De deelnemers aan de focusgroepen gaven aan dat de meerwaarde van de orthopedagoog-generalist is dat ze contextgericht en systemisch denken en alle systemen meenemen in hun overwegingen. De orthopedagoog-generalist gaat daarbij meer uit van het welzijns-model in plaats van het medisch model dat voor de GZ-psycholoog vaak de basis is. Afhankelijk van de doelgroep ligt de nadruk meer op welzijn of medisch en daarmee op de orthopedagoog-generalist of de GZ-psycholoog. Dit sluit aan bij wat in de voorgaande paragraaf is beschreven. Het takenpakket voor de orthopedagoog-generalist en de GZ-psycholoog is voor de meeste deelnemende werkgevers gelijk. De volgende citaten uit de focusgroepen en interviews illustreren dit.

“Het verschil zit inderdaad, niet zozeer in doelgroep of methodieken. Dat is allemaal heel vergelijkbaar, maar wel in basis attitude en de breedheid in context gericht werken waarin je wordt opgeleid.”

De werkgevers gaven ook aan beide functies even belangrijk te vinden, omdat ze elkaar aanvullen en versterken vanuit hun verschillende invalshoeken. Werkgevers hebben afhankelijk van de doelgroep waarmee ze werken wel een voorkeur voor een andere verhouding tussen deze twee beroepen. Hierbij speelt vooral de mate van afhankelijkheid van de cliënten en in hoeverre de problematiek medisch is een rol.

4 Het gewenste aantal en aandeel orthopedagogen-generalist in de organisatie volgens werkgevers

In dit hoofdstuk worden de volgende twee onderzoeksvragen beantwoord:

*Welke verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere beroepen wensen werkgevers?
Welke aantallen aan orthopedagogen-generalist zijn gewenst door werkgevers?*

Eerst gaan we in op de verhouding tussen de orthopedagogen-generalist en andere beroepen in de drie sectoren van de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg. Ook beschrijven we wat de wensen en overwegingen hierbij zijn van werkgevers, blijkend uit eerder onderzoek en de gehouden focusgroepen en interviews.

4.1 Eerder onderzoek naar de orthopedagoog-generalist

Het Nivel heeft eerder verschillende onderzoeken gedaan waarin ook orthopedagogen-generalist of werkgevers van orthopedagogen-generalist deelnamen [Vis, 2022; Flinterman 2022]. Voor dit onderzoek zijn de gegevens van deze onderzoeken opnieuw geanalyseerd met ditmaal de focus op de gegevens van (werkgevers van) de orthopedagoog-generalist.

Onderzoek werkzame orthopedagoog-generalist

In het onderzoek naar het arbeidsaanbod van de beroepen in de geestelijke gezondheidszorg van 2022 [Vis 2022] hebben 71 orthopedagogen-generalist deelgenomen. Het doel van dit onderzoek was niet zozeer om de inzet van orthopedagogen-generalist ten opzichte van andere beroepsgroepen te onderzoeken (zie volgende paragraaf voor gegevens hierover). Wel geeft dit een mooi eerste inzicht over de sectoren waarin de orthopedagogen-generalist werken en hun arbeidsmarktpositie- en wensen.

Gemiddeld waren de deelnemende orthopedagogen-generalist 46 jaar oud. Van deze orthopedagogen-generalist was 15% werkzaam in de gehandicaptenzorg, 30% in de jeugd-GGZ, 40% in de jeugdsector en 15% in het onderwijs. Van de deelnemende orthopedagogen-generalist had 3% in het verleden in de ouderenzorg gewerkt. 96% had direct na het afronden van de opleiding passend werk gevonden. Ruim 90% geeft ook aan dat zij denken makkelijk een andere baan te kunnen vinden. In de meeste gevallen werden zij hiervoor gevraagd door hun werkgever of vonden zij de baan via een (open) sollicitatie. Van de deelnemende orthopedagogen-generalist had 21% (ook) een eigen praktijk. Het merendeel van de orthopedagogen-generalist werkte in loondienst, het werken in een ZZP constructie kwam bij de deelnemers weinig voor (<5%). Gemiddeld waren zij 31 uur per week werkzaam, de meeste van hen zouden iets minder willen werken maar doen of kunnen dit niet wegens een personeelstekort en het verantwoordelijkheidsgevoel dat zij hebben richting hun patiënten/cliënten.

Aan de orthopedagogen-generalist is ook gevraagd hoeveel collega's zij hebben in dezelfde functie. Gemiddeld waren dit er 8 met een range van 0-45, afhankelijk van de omvang van de organisatie waarin zij werkzaam waren. Bij alle organisaties was er minimaal 1fte aan vacatures voor een

orthopedagoog-generalist. 90% van de deelnemende orthopedagogen-generalist gaven aan dat er momenteel tekorten zijn aan orthopedagogen-generalist.

Onderzoek werkgevers orthopedagogen-generalist

Aan het onderzoek onder werkgevers uit 2022 [Flinterman 2022] hebben 79 werkgevers uit de ouderenzorg en 54 werkgevers uit de gehandicaptenzorg deelgenomen.

In de ouderenzorg had op het moment van de enquête hadden 2 werkgevers (3%) orthopedagogen-generalist in dienst, in beide gevallen betrof dit 1 fte. Op de vraag of men in de komende vijf jaar meer orthopedagogen-generalist in dienst zou willen nemen antwoordde 5% dat zij van plan waren om de orthopedagoog-generalist toe te gaan voegen. Op de vraag waarom ze in de toekomst wel orthopedagogen-generalist in dienst wilden hebben werd geantwoord dat ze de orthopedagoog-generalist willen inzetten in plaats van de GZ-psycholoog. De werkgevers gaven aan dat ze de orthopedagoog-generalist gelijk waarderen aan de GZ-psychologen maar de orthopedagoog-generalist beter inpasbaar vinden in de setting van de ouderenzorg.

In de gehandicaptenzorg had 52% van de deelnemende werkgevers orthopedagogen-generalist in dienst en 27% had een vacature voor een orthopedagoog-generalist. In de komende vijf jaar wil 63% van de deelnemers het aantal orthopedagogen-generalist in de organisatie opschalen. De voornaamste reden die ze hiervoor geven is de steeds verder toenemende complexiteit van de doelgroep. Ook is een BIG-registratie in veel gevallen een vereiste om de zorg vergoed te krijgen.

De verhouding tussen het aantal orthopedagogen-generalist en andere beroepen wisselt sterk tussen de verschillende werkgevers in de gehandicaptenzorg. Van degenen die minimaal 1 orthopedagoog-generalist in dienst hebben is de verhouding tussen orthopedagogen-generalist en Artsen Verstandelijk Gehandicapt en 0,45 tot 24 fte orthopedagoog-generalist per 1 fte Arts Verstandelijk Gehandicapt en 0,07 tot 8,5 fte orthopedagoog-generalist per 1 fte GZ-psycholoog.

4.2 Voorkeur van werkgevers

In de focusgroepen met werkgevers binnen de gehandicaptenzorg, ouderenzorg en jeugdzorg is werkgevers gevraagd (a) hoe de verhouding is tussen orthopedagogen-generalist en andere gedragswetenschappers in de organisatie is, (b) of dit een bewuste keuze is geweest.

Tijdens de focusgroepen bleek dat over de organisaties heen de verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere gedragswetenschappers erg verschilt. Waar de ene organisatie de helft (of af en toe zelfs meer dan de helft) aan capaciteit van gedragswetenschappers als orthopedagoog-generalist in dienst had, was dit bij de andere organisatie nauwelijks één procent. De meeste werkgevers gaven aan dat zij niet tevreden zijn met de huidige verhouding en de verhouding tussen de orthopedagoog-generalist en de GZ-psycholoog minimaal gelijk zouden willen hebben in de organisatie.

Voor sommige werkgevers is de huidige verhouding niet zo'n bewuste keuze. Zij gaven aan dat ze met name zoeken naar bepaalde vaardigheden die passen bij de doelgroep (met name een systemische benadering) en dat dit in principe niet geheel afhangt van de opleiding die een professional heeft genoten. In dit voorbeeld werd gesteld dat zowel GZ-psychologen als orthopedagogen-generalist deze benadering konden hebben.

Voor de meeste werkgevers is het wel een heel bewuste keuze om (met name) orthopedagogen-generalist in te (willen) zetten:

“Met de complexe casuïstiek waar we dagelijks mee te maken krijgen, vinden wij het nodig dat de mensen [gedragswetenschappers] daarin OG opgeleid zijn en daarmee ook de teams goed kunnen ondersteunen.” “Er waren ook wel GZ’ers in dienst, maar vanuit de GZ is toch vaak meer de wens om wat meer richting behandeling te gaan en die behandeltak is bij bureau jeugdzorg niet zo aan de orde omdat wij veel meer vanuit de regiefunctie werken.”

Een deelnemer uit de volwassenen GGZ gaf aan dat dit bij deze organisatie vooral te maken had met het feit dat orthopedagogen-generalist nog niet lang worden ingezet in deze sector, omdat ze pas sinds kort als regiebehandelaar kunnen optreden. Ook werd genoemd in de focusgroepen en het interview binnen de ouderenzorg dat in de ouderenzorg de inzet van de orthopedagoog-generalist relatief nog laag ligt. In de beide sectoren wordt dit met name nog veroorzaakt door de onbekendheid met het beroep van orthopedagoog-generalist. Hierdoor zijn er in deze sector nog maar beperkt opleidingsplaatsen en is er in verhouding tot de jeugdzorg en gehandicaptenzorg ook nog beperkt aandacht voor in de opleiding. Een andere reden om tot nu toe minder orthopedagogen-generalist in dienst te hebben, was dat de opleiding niet vergoed wordt en de opleiding tot GZ-psycholoog wel. Bij de afweging om een van de gedragswetenschappers een vervolgopleiding te laten doen weegt voor een groot deel van de werkgevers de financiering ook mee.

“We hebben dus 0 mensen in opleiding tot generalist en dat is een bewuste keus in die zin dat we die opleiding niet vergoed krijgen, dat daar geen vergoeding tegenover staat, en de GZ-psychologen opleiding wel. Dus als je kijkt naar de verhouding GZ en OG’ers dan zit bij ons de GZ-er enorm in de oververtegenwoordiging en dat zouden wij wel graag anders zien. Als ik mag kiezen heb ik het liefst 50/50.”

5 Doorrekening van een aantal scenario's: benodigde opleidingsplekken en kosten voor de OG-opleiding

In dit laatste hoofdstuk wordt ingegaan op de laatste twee onderzoeksvragen met betrekking tot de financiering van de orthopedagoog-generalist. Voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen wordt gebruik gemaakt van literatuur, de uitkomsten van focusgroepen met werkgevers en doorrekeningen op basis van een aantal scenario's. De volgende twee vragen worden in dit hoofdstuk beantwoord:

In hoeverre zijn werkgevers bereid om een deel van het zorggeld beschikbaar te stellen voor de opleiding van de orthopedagoog-generalist?

Wat zijn de kosten voor de opleiding tot OG en wat zou in combinatie met het benodigd aantal opleidingsplaatsen het benodigd macrobudget zijn voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist.

5.1 Bereidheid financiering door werkgevers

Uit de focusgroepen met de werkgevers blijkt dat zij, indien mogelijk, bereid zijn om de opleiding tot orthopedagoog-generalist te financieren voor hun medewerkers. Hierin zijn er wel verschillen tussen werkgevers in welke mate zij de opleiding vergoeden. Dit hangt vooral af van de financiële ruimte die er is en deze is vooral afhankelijk van de sector. In de jeugdzorg is er bij de meeste instellingen geen ruimte om de opleiding tot orthopedagoog-generalist te financieren, binnen de gehandicaptenzorg zijn hier meer mogelijkheden maar ook hier zouden werkgevers meer orthopedagogen-generalist willen opleiden dan ze nu kunnen. De verschillen tussen de sectoren komen vooral door de verschillen in zorgbudgetten waarop zij aanspraak kunnen maken. Bij de jeugdzorg wordt de zorg vooral vergoed vanuit de gemeente en zit er weinig ruimte in de budgetten. Bij de gehandicaptenzorg wordt een groot deel vergoed vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ) die meer ruimte geeft om te investeren in het opleiden van medewerkers.

5.1.1 Financiering als reden om voor de GZ-opleiding te kiezen

Uit de focusgroepen met werkgevers bleek dat de verschillen in financiering tussen de opleiding tot GZ-psycholoog en orthopedagoog-generalist leiden tot ongewenste verschillen tussen werknemers. De opleidingen zijn in de ogen van werkgevers en werknemers gelijkwaardig en de meeste werkgevers hebben beide functies in dienst. Echter is er voor de werknemers die willen doorstromen naar een functie van orthopedagoog-generalist of voor werkgevers die gegeven hun doelgroep en doelstelling meer orthopedagogen-generalist in dienst willen hebben nu lastiger. Medewerkers die willen doorstromen naar de functie van orthopedagoog-generalist hebben hier, doordat het niet vergoed wordt, minder kans op. Daarnaast moeten zij nu bij veel werkgevers bijdragen in de kosten voor de opleiding. Voor de opleiding tot GZ-psycholoog is dit niet het geval. Hierdoor worden er door sommige werkgevers GZ-psychologen opgeleid om hun werknemers toch een doorstroomkans te bieden en om hen te behouden voor de organisatie.

5.2 Kosten opleiding orthopedagoog-generalist

De kosten voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist bestaan voor werkgevers uit verschillende onderdelen. Enerzijds zijn er de kosten voor het opleidingsinstituut waar de opleiding tot orthopedagoog-generalist gevolgd wordt. Deze kosten bedragen volgens de websites van de verschillende onderwijsinstellingen tussen de 20.000 en 25.000 euro. Daarnaast maken de werkgevers interne kosten voor de opleiding. De opleideling en opleider worden doorbetaald voor de uren dat zij begeleiden en de opleiding volgen, terwijl zij in die uren niet declarabel zijn. Daarnaast gevraagd, schatten de deelnemers aan de focusgroepen in dat het opleiden van een orthopedagoog-generalist binnen de organisatie in totaal rond de 100.000 euro per opleideling bedraagt.

Wanneer we deze kosten vergelijken met de opleiding tot GZ-psycholoog zien we dat deze vergelijkbaar zijn. Dit kan goed verklaard worden doordat er een vergelijkbare studielast en belasting voor de werkgever in beide opleidingen is. Beide opleidingen hebben een duur van 3.600 uur waarbij 810 uur wordt besteed aan theoretisch en praktisch onderwijs, naast 2.790 uur aan praktijkervaring [OER-GZ, OER-OG]. Voor de opleiding tot GZ-psycholoog is er momenteel een beschikbaarheidsbijdrage die door de NZA is vastgesteld op 53.600 euro per jaar per opleideling. In totaal wordt er voor de opleiding van een GZ-psycholoog 107.200 euro vergoed voor de opleiding [NZA 2023]. Dit bedrag komt dus globaal overeen met de kosten die werkgevers aangeven te maken voor een orthopedagoog-generalist in opleiding. Het bedrag dat momenteel wordt vergoed voor de opleiding voor GZ-psychologen komt dus overeen met de inschatting die de geconsulteerde werkgevers gaven van de kosten voor het opleiden van een orthopedagoog-generalist.

5.3 Wat zou het benodigd aantal orthopedagogen-generalist in opleiding moeten zijn op basis van werkgevers-wensen?

Om deze vraag volledig te beantwoorden is de facto een capaciteitsraming van de OG-beroepsgroep. Daarom moet de hierna volgende doorrekening beschouwd worden als een *eerste schatting met belangrijke beperkingen en onzekerheden*. Op basis van eerder onderzoek, aannames gebaseerd op cijfers van onder andere het Capaciteitsorgaan en het BIG-register, zal hier een eerste inschatting worden gemaakt van het benodigd aantal plekken voor de OG-opleiding waarbij de signalen uit de focusgroepen leidend zijn.

Orthopedagogen-generalist kunnen zich sinds 2020 registreren in het BIG-register. Tabel 3 laat het aantal inschrijvingen in het BIG-register van orthopedagogen-generalist zien sinds 2020. In 2020 was dat aantal nog 201, vanaf 2021 is dat bijna 1.800 en stijgt het elk jaar door naar bijna 2.500 in 2024.

Tabel 3 Aantal inschrijvingen als orthopedagoog-generalist in het BIG-register per jaar

Jaar	Aantal inschrijvingen
2020	201
2021	1.793
2022	2.020
2023	2.353
2024	2.469

Bron: BIG-register

Het aantal van 2.469 BIG-geregistreerde orthopedagogen-generalist gebruiken we voor de hierna volgende doorrekeningen als startpunt. Daarnaast hanteren we als uitgangspunt dat er gemiddeld genomen 100 personen aan de opleiding tot orthopedagoog-generalist per jaar beginnen. Dit cijfer is gebaseerd op een navraag bij de opleidingsinstituten.

In de focusgroepen werd onderschreven wat uit eerder Nivel-onderzoek onder werkgevers naar voren kwam (Vis e.a., 2022), namelijk dat zij meer orthopedagogen-generalist zouden willen inzetten en opleiden, maar dit door een gebrek aan financiële middelen maar beperkt doen. De gewenste verhouding van orthopedagogen-generalist ten opzichte van de GZ-psycholoog en andere beroepsgroepen verschilde tussen de focusgroep deelnemers. De meeste organisaties gaven aan nu gemiddeld meer GZ-psychologen dan orthopedagogen generalist in dienst te hebben, en dat zij deze verhouding minimaal gelijk zouden willen zien. Sommigen geven aan een voorkeur te hebben voor – in verhouding – meer orthopedagogen-generalist ten opzichte van GZ-psychologen. Voor de onderstaande scenario's en doorrekeningen gaan we als eerste uit van een gewenste gelijke verhouding tussen orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen. Daarbij houden we de berekeningen 'beperkt' tot de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg. Van de werkgevers binnen deze sectoren was er een duidelijk beeld over de gewenste verhoudingen tussen orthopedagoog-generalist en GZ-psycholoog in hun organisaties. Werkgevers in de volwassenen GGZ waren zeer beperkt vertegenwoordigd in de focusgroepen, en kennen nog een relatief gering aantal werkzame orthopedagogen-generalist (voor ten opzichte van het aantal GZ-psychologen), waardoor deze sector in de scenario's en doorrekeningen niet is meegenomen.

In het BIG-register staan momenteel 19.119 GZ-psychologen geregistreerd. Van deze GZ-psychologen is 20% werkzaam in een sector waarin ook de orthopedagoog-generalist werkzaam is (gehandicaptenzorg, jeugdzorg, ouderenzorg) [Capaciteitsorgaan 2022]. Dit komt neer op 3.824 GZ-psychologen in organisaties waar ook orthopedagogen-generalist werken. Wanneer we dit vergelijken met het aantal orthopedagogen-generalist dat BIG-geregistreerd is, dan is de huidige gemiddelde verhouding op macroniveau 61% GZ-psychologen en 39% orthopedagogen-generalist.

Jaarlijks zijn er momenteel 965 opleidingsplaatsen voor GZ-psychologen waarbij we ervan uit gaan dat ook 20% daarvan wordt opgeleid in een sector waar ook orthopedagogen-generalist werken. Voor de volgende doorrekening is ten eerste de aannahme gedaan dat er jaarlijks 193 GZ-psychologen voor de drie sectoren (jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg) worden opgeleid. Ten tweede gaan we uit van het cijfer dat in de laatste raming van het Capaciteitsorgaan is gebruikt om de uitstroom uit de huidige beroepsgroep van GZ-psychologen te bepalen, namelijk gemiddeld 30% in 10 jaar. Daarnaast gaan we uit van het cijfer dat van de personen die vanuit de GZ-opleiding instromen in de beroepsgroep, 20% binnen 10 jaar uitstroomt.

Omdat voor de orthopedagogen-generalist de huidige en toekomstige uitstroomcijfers niet bekend zijn (daarvoor is een apart onderzoek nodig zoals dat gebruikelijk voor capaciteitsramingen gebeurt), nemen we aan dat die dezelfde zijn als voor de GZ-psychologen. Naast de domein-verwantschap tussen beide beroepen is hiervoor het argument dat de leeftijdsopbouw, de opleidingsduur en de vooropleidings-achtergrond van de twee beroepsgroepen vergelijkbaar zijn.

Op basis van de bovenstaande aannames en cijfers kunnen we doorrekenen hoeveel orthopedagogen-generalist er voor de drie sectoren (jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg) jaarlijks opgeleid zouden moeten worden, om over 10 jaar te bereiken dat op macroniveau het aantal werkzame orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen (in personen) gelijk zal zijn. Dit doen we voor drie verschillende scenario's.

1. Een scenario waarbij we er vanuit gaan dat het aantal werkzame GZ-psychologen in de komende 10 jaar netto **gelijk** blijft (oftewel het aantal GZ-psychologen dat het beroep verlaat wordt elk jaar vervangen door een even groot aantal). Dit scenario houdt rekening met de mogelijkheid dat werkgevers met de groei van het aantal orthopedagogen-generalist ook *minder* behoefte zullen krijgen aan GZ-psychologen; waardoor er jaarlijks ook minder GZ-psychologen dan 193 personen worden opgeleid.
2. Een scenario waarbij we er vanuit gaan dat het aantal GZ-psychologen in de komende 10 jaar volgens de huidige in- en uitstroom-cijfers zich zal ontwikkelen. Omdat bij een constante instroom van 193 per jaar de verwachte uitstroom van de huidige en toekomstige beroepsgroep steeds zal overtreffen, zal dit leiden tot een trend waarin het aantal werkzame GZ-psychologen in 10 jaar **toeneemt**.
3. Een scenario waarbij we er vanuit dat het aantal werkzame GZ-psychologen in de komende 10 jaar zich zal ontwikkelen **op basis van het gemiddelde van scenario 1 en 2**. Hiermee rekenen we een scenario door dat het midden houdt tussen de aanname of er wel of geen afname zal zijn van het aantal GZ-psychologen dat jaarlijks wordt opgeleid, als gevolg van de groei van het aantal werkzame orthopedagogen-generalist (en dus ook het op te leiden voor deze beroepsgroep).

Omdat het huidige verschil in aantallen GZ-psychologen en orthopedagogen-generalist (zowel werkzaam als in opleiding) erg groot is wordt met een periode van 10 jaar gerekend waarop een evenredige verhouding tussen beide beroepsgroepen bereikt zou *kunnen* worden. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat het tijd kost om de opleidingsinstroom voor de OG-opleiding te verhogen (vooral qua opleidingscapaciteit) en de duur van de opleiding zelf voordat verhoging van de opleidingsinstroom geëffectueerd is.

In tabel 4 worden de doorrekeningen van de drie scenario's weergegeven. Voor de vergelijking staan in de eerste twee rijen de doorrekeningen voor een 'basis-scenario'. In de eerste rij staat het aantal GZ-psychologen in de drie sectoren (jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg) waar orthopedagogen-generalist werkzaam zijn in 2024 en de komende 10 jaar. Dit is doorgerekend op basis van de aanname dat er jaarlijks steeds 193 GZ-psychologen starten met de opleiding, dat er een uitstroom is van 30% in 10 jaar tijd is uit de huidige groep van 3.824 werkzamen, en 20% uit de groep nieuwe GZ-psychologen die jaarlijks afstuderen.

In de tweede rij staat het aantal geregistreerde orthopedagogen-generalist nu en in de komende 10 jaar, doorgerekend op basis van dezelfde aannames. Jaarlijks zijn er 100 orthopedagogen-generalist die starten met de opleiding, de uitstroom uit de huidige groep 2.469 werkzamen is 30% in 10 jaar, en die uit de groep nieuw opgeleide orthopedagogen-generalist is 20% in 10 jaar (vergelijkbaar dus als bij de GZ-psychologen).

In dit basis-scenario zouden er dan over 10 jaar 4.433 GZ-psychologen werkzaam zijn en 2.638 orthopedagogen-generalist. Te zien is dat de huidige verhouding van 61/39 steeds verder van de gewenste 50/50 komt af te liggen. Over 10 jaar zou de verhouding 63/37 zijn.

Tabel 4 Aantal werkzame orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen 2024-2034, in het basis-scenario en drie scenario's waarin de verhouding tussen beide beroepen in 2034 gelijk zal zijn

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Jaarlijks aantal in opleiding
Basisscenario												
N GZP	3.824	3.902	3.977	4.047	4.114	4.176	4.235	4.291	4.342	4.390	4.433	193
N OG	2.469	2.495	2.519	2.541	2.561	2.579	2.595	2.609	2.620	2.630	2.638	100
Verhouding GZP/OG	61/39	61/39	61/39	61/39	62/38	62/38	62/38	62/38	62/38	62/38	63/37	63/37
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Benodigd aantal in opleiding
Scenario 1: Aantal GZ-psychologen blijft gelijk (instroom is elk jaar gelijk aan uitstroom)												
N GZP	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	3.824	
N OG	2.469	2.605	2.740	2.876	3.011	3.147	3.282	3.418	3.553	3.689	3.824	232
Verhouding GZP/OG	61/39	59/41	58/42	57/43	56/44	55/45	54/46	53/47	52/48	51/49	50/50	
Scenario 2: Aantal GZ-psychologen neemt naar verwachting toe (instroom in 2024 zet elk jaar door)												
N GZP	3.824	3.902	3.977	4.047	4.114	4.176	4.235	4.291	4.342	4.390	4.433	
N OG	2.469	2.665	2.862	3.058	3.255	3.451	3.647	3.844	4.040	4.237	4.433	296
Verhouding GZP/OG	61/39	59/41	58/42	57/43	56/44	55/45	54/46	53/47	52/48	51/49	50/50	
Scenario 3: Aantal GZ-psychologen gemiddeld van scenario 1 en 2												
N GZP	3.824	3.863	3.900	3.936	3.969	4.000	4.030	4.057	4.083	4.107	4.129	
N OG	2.469	2.635	2.801	2.967	3.133	3.299	3.465	3.631	3.797	3.963	4.129	262
Verhouding	61/39	59/41	58/42	57/43	56/44	55/45	54/46	53/47	52/48	51/49	50/50	

Vervolgens laat tabel 4 zien hoe de gewenste ontwikkelingen zouden zijn voor de drie verschillende scenario's, die als doelstelling kent dat de verhouding tussen het aantal orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen over 10 jaar gelijk zal zijn. Gegeven de aannames die in drie scenario's hiervoor zijn beschreven, is dan de doorrekening dat er 232 orthopedagogen-generalist per jaar moeten worden opgeleid voor scenario 1, 296 per jaar voor scenario 2, en 262 per jaar voor scenario 3.

Deze scenario's geven een range van 232 tot 296 op te leiden orthopedagogen-generalist per jaar, voor de drie sectoren (jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg). Hierbij is het belangrijk te benadrukken dat zowel de haalbaarheid van de scenario's (een 50/50 verdeling tussen beide beroepsgroepen op macroniveau), de aangenomen 10-jaarsperiode en de aannames over in- en uitstroom met grote onzekerheden zijn omgeven. Het is daarmee ook duidelijk dat voor een meer onderbouwde en gedetailleerder doorrekening van het aantal benodigde plaatsen voor de OG-opleiding een capaciteitsraming benodigd is zoals het Capaciteitsorgaan die uitvoert. Niet alleen zijn 'grove' aannames gemaakt voor de in- en uitstroomcijfers in de komende 10 jaar, ook zijn hier vele andere factoren niet meegenomen die voor een instroomadvies op basis van een capaciteitsraming van belang zijn. Dit betreft het in- en externe rendement van de opleiding, verschillen tussen mannen en vrouwen, het aantal FTE dat nu en in de toekomst gewerkt wordt, verschillende demografische en niet-demografische en werkproces-factoren die de vraag naar orthopedagogen-generalist bepalen.

5.4 Wat zou het benodigde macrobudget voor de OG-opleiding moeten zijn op basis van werkgevers-wensen?

De schatting van het benodigde macrobudget hangt af van het aantal benodigde opleidingsplaatsen per jaar en de kosten van de opleiding. Wanneer we voor de kosten uitgaan van een vaststaand budget per opleiding voor de opleiding tot GZ-psycholoog, 107.200 euro (zie hiervoor), dan hangt het macrobudget primair af van het aantal benodigde plaatsen.

In tabel 5 staat het benodigde macrobudget, gebaseerd op de drie mogelijke scenario's zoals hiervoor besproken en het aantal benodigde opleidingsplaatsen dat is doorgerekend.

Tabel 5 Jaarlijks macrobudget benodigd voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist gegeven drie verschillende scenario's

Gewenst scenario	Aantal opleidingsplaatsen	Macrobudget
Huidig aantal	100	€10.720.000
Scenario 1	232	€ 24.870.400
Scenario 2	296	€ 31.731.200
Scenario 3	262	€ 28.086.400

Gegeven de range van het aantal benodigde opleidingsplaatsen in de verschillende scenario's tussen 232 per jaar en 296 per jaar, zou het benodigde jaarlijkse macrobudget voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist tussen de 25 en 32 miljoen euro bedragen. Ook hier heeft de uitkomst betrekking op de inzet van de orthopedagoog-generalist in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg. We benadrukken ook op deze plaats ook nog eens dat een preciezere berekening van het aantal benodigde opleidingsplaatsen, een formeel instroomadvies en dus een berekening het bijbehorende macrobudget, een volledige capaciteitsraming nodig is.

6 Discussie en conclusie

In dit laatste hoofdstuk worden de onderzoeksvragen zoals geformuleerd in hoofdstuk 1 herhaald en beantwoord. Ook plaatsen we de resultaten van het onderzoek in de huidige (beleids)ontwikkelingen in de sectoren waarin orthopedagogen-generalist werkzaam zijn. Tenslotte wordt de conclusie van dit onderzoek op basis van de antwoorden op de onderzoeksvragen en huidige ontwikkelingen gegeven.

6.1 Beantwoording onderzoeksvragen

In de volgende paragrafen worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van de gegevens die opgehaald zijn voor dit onderzoek.

6.1.1 Welke behandelingen worden door de orthopedagoog-generalist uitgevoerd die niet (of minder goed) door andere professionals kunnen worden uitgevoerd?

Uit eerdere onderzoeken en de focusgroepen met werkgevers bleek dat de orthopedagoog-generalist in de meeste organisaties vergelijkbare taken heeft als de GZ-psycholoog. Er zijn meestal geen specifieke behandelingen die alleen maar door de orthopedagoog-generalist kunnen worden uitgevoerd volgens de werkgevers. Het verschil tussen de orthopedagoog-generalist en de GZ-psycholoog zit hem met name in de benadering van de behandeling en problematiek. De orthopedagoog-generalist kijkt hierbij meer naar het systeem en de omgeving waarin de cliënt moet functioneren en de GZ-psycholoog is meer gericht op de cliënt zelf. Beide nemen ze zowel de cliënt en de omgeving mee, maar de focus is hierbij anders. Dit hangt samen met de doelgroep waarvoor de orthopedagoog-generalist met name wordt opgeleid, namelijk mensen in een afhankelijkheidsrelatie. Daarnaast gaven werkgevers aan dat orthopedagogen-generalist meer kijkt naar de welzijnsontwikkeling en -ondersteuning van een cliënt, terwijl bij de GZ-psycholoog het curatieve aspect doorgaans belangrijker is.

6.1.2 Welk zorgprobleem lost de orthopedagoog-generalist op?

Het zorgprobleem dat de orthopedagoog-generalist oplost is dat zij de cliënten in een afhankelijkheidsrelatie zo goed mogelijk laten functioneren met zo passend mogelijke zorg bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt en zijn of haar omgeving/systeem. Doordat ze zijn opgeleid om mensen in een afhankelijkheidsrelatie te helpen, zijn zij vooral werkzaam in de jeugd- en gehandicaptenzorg. Voor de ouderenzorg, en in mindere mate de volwassenen GGZ, wordt in toenemende mate een rol voor de orthopedagoog-generalist gezien.

6.1.3 Welke verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere beroepen wensen werkgevers?

De verhouding tussen orthopedagogen-generalist en andere gedragswetenschappers in organisaties wisselen en wordt volgens de deelnemende organisaties nu vooral door toeval en de financiering van de opleidingen bepaald. De gewenste verhouding hangt vooral af van het doel en de doelgroep van de organisatie. Alle deelnemende werkgevers zijn het er wel over eens dat zij gebaat zijn bij een goede mix van professionals en dat in alle gevallen zowel medewerkers met een orthopedagogische achtergrond als een psychologische achtergrond meerwaarde hebben. Op basis van deze afwegingen van werkgevers in de focusgroepen is er gemiddeld genomen een evenwichtige verhouding van orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen gewenst, maar de wensen zijn wisselend.

6.1.4 Welke aantallen aan orthopedagogen-generalist zijn gewenst door werkgevers?

Werkgevers in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg geven aan bij voorkeur een gelijke verhouding aan orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen in te zetten. Daarnaast geven zij aan dat zij nu onvoldoende orthopedagogen-generalist in dienst hebben en opleiden om dit bereiken. In een doorrekening van deze werkgevers-wensen blijkt, gegeven een groot aantal aannames, dat het aantal orthopedagogen-generalist fors zou moeten toenemen en dus ook de instroom in de OG-opleiding, van nu 100 per jaar naar 232 tot 296 per jaar.

6.1.5 In hoeverre zijn werkgevers bereid om (een deel van) het zorggeld beschikbaar te stellen voor de opleiding van de orthopedagoog-generalist?

Uit de focusgroepen met de werkgevers blijkt dat zij, indien mogelijk, bereid zijn om de opleiding tot orthopedagoog-generalist te financieren voor hun medewerkers. Hierin zijn er wel verschillen tussen werkgevers in welke mate zij de opleiding (kunnen) vergoeden. Dit hangt vooral af van de financiële ruimte die er is en deze is vooral afhankelijk van de sector. In de jeugdzorg is er bij de meeste instellingen geen ruimte om de opleiding tot orthopedagoog-generalist te financieren, binnen de gehandicaptenzorg zijn hier meer mogelijkheden maar ook hier zouden werkgevers meer orthopedagogen-generalist willen opleiden dan ze nu kunnen.

6.1.6 Wat zijn de kosten voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist en wat zou in combinatie met het benodigd aantal opleidingsplaatsen het benodigd macrobudget zijn voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist

De kosten voor het opleiden van een orthopedagoog-generalist zijn vergelijkbaar met de opleidingskosten voor een GZ-psycholoog. Uitgaande van de huidige beschikbaarheidsbijdrage voor de GZ-psychologen zou dit 107.200 euro zijn per opleiding. Hiervoor gaven we aan dat is doorgerekend hoeveel orthopedagogen-generalist zouden moeten worden opgeleid, als aan de wens van werkgevers (in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg) zou worden voldaan om op termijn een evenredige verhouding van orthopedagogen-generalist en GZ-psychologen te bereiken. Deze wens is afgeleid uit de gehouden focusgroepen en interviews, maar kwam ook terug uit een eerder onderzoek onder werkgevers in deze drie sectoren (Vis e.a., 2022). Daarbij is uitgegaan van een groot aantal aannames die met veel onzekerheid omgeven zijn, die wel voor een deel ondervangen zijn door het toepassen van drie verschillende scenario's. Als het aantal GZ-psychologen dat jaarlijks voor de drie sectoren opgeleid wordt hetzelfde blijft (193 per jaar), dan zal de instroom in de OG-opleiding moeten toenemen van 100 naar 296 per jaar. Als het aantal GZ-psychologen in opleiding zodanig lager zal zijn dat het aantal werkzame GZ-psychologen de komende 10 jaar gelijk blijft, zal het jaarlijks instroom in de OG-opleiding moeten toenemen van 100 naar 232. In beide gevallen neemt dus ook het benodigde macrobudget voor de OG-opleiding toe, tussen de 25 en 32 miljoen euro per jaar.

Bij deze scenario's en doorrekeningen bestaat er veel onzekerheid, niet alleen rond de gemaakte aannames maar ook omdat veel factoren buiten beschouwing gelaten die normaliter meegenomen worden in een capaciteitsraming en 'formeel' instroomadvies. Dit is dan ook een belangrijke beperking van dit onderzoek en om deze uitkomsten als een voorlopige inschatting te beschouwen

6.2 Relatie resultaten met beleidsontwikkelingen

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden moeten naast de antwoorden op de sub-vragen ook de huidige beleidsontwikkelingen die spelen in de sectoren waar orthopedagogen-generalist werkzaam zijn worden meegenomen.

6.2.1 Van medisch naar welzijnsmodel

In de focusgroepen met de werkgevers kwam meerdere malen het verschil tussen het medisch en welzijnsmodel terug [Blommestein Groep 2021]. De werkgevers van orthopedagogen-generalist zijn veelal werkzaam in de langdurige zorg en dan met name in de gehandicaptenzorg en nog minder in de ouderenzorg. De nadruk ligt in deze sectoren minder op het ‘beter maken’ van cliënten en meer op de cliënten een zo goed en zinvol mogelijk leven te bieden gegeven hun ‘beperkingen’ en daarmee op het bieden van passende zorg [cf. Integraal Zorgakkoord 2022] of welzijn. Passende zorg (of welzijn) is volgens het integraal zorgakkoord “waardegedreven en komt samen met en rondom de patiënt tot stand, vindt plaats op de juiste plek en gaat over gezondheid in plaats van ziekte”. De elementen rondom de patiënt en de focus op gezondheid in plaats van ziekte zijn bij uitstek elementen die passen bij het werk van de orthopedagoog-generalist volgens werkgevers.

6.2.2 Orthopedagoog-generalist in de ouderenzorg nog onbekend

De zorgzwaarte in de intramurale ouderenzorg neemt, nu ouderen zo lang mogelijk thuis blijven wonen, steeds verder toe [Schot 2020]. Hierdoor is het type zorgvraag in de intramurale ouderenzorg ook veranderd. Waren er voorheen nog veel cliënten met somatische en lichte psychische/mentale problematiek, tegenwoordig zijn er bijna geen cliënten meer met alleen somatische problematiek en is de psychisch/mentale problematiek verzwaard. Het grootste deel van de cliënten heeft een zware vorm van dementie al dan niet in combinatie met andere klachten. Voor dit type van cliënten, dat zich aan het einde van het leven in een afhankelijkheidssituatie bevindt, is de systemische benadering van de orthopedagoog-generalist van toegevoegde waarde [Gaasterland 2023]. Bij deze cliënten is het belangrijk om de omgeving of het systeem zo in te richten dat er zo min mogelijk negatieve prikkels zijn voor de cliënten. Dit is waar de orthopedagoog-generalist bij uitstek op toegerust is.

Op dit ogenblik is de functie van orthopedagoog-generalist in de intramurale ouderenzorg nog nauwelijks bekend. De opleiding is recent wel uitgebreid met modules over ouderenzorg. De werkgevers uit de focusgroepen die wel bekend zijn met de orthopedagoog-generalist geven aan dat zij met de huidige doelgroep een grote meerwaarde zien van de orthopedagoog-generalist in de ouderenzorg. Om meer orthopedagogen-generalist in de ouderenzorg te realiseren zou er meer bekendheid met de beroepsgroep gegeneerd moeten worden binnen de ouderenzorg en zou er meer aandacht voor de sector moeten zijn in de opleiding.

6.2.3 Effecten van afsluiten GZ-opleiding voor orthopedagogen

In 2020 is er door de beroepsverenigingen in de psychologische zorg een vernieuwde structuur voor de academische beroepen in de psychologische zorg voorgesteld [NIP 2020]. In deze nieuwe structuur wordt voorgesteld de mogelijkheid om met een master opleiding orthopedagogiek de opleiding tot GZ-psycholoog te volgen af te sluiten. De werkgevers van orthopedagogen-generalist geven aan dat deze mogelijke wijziging in de beroepenstructuur voor hen nadelig is en hen minder aantrekkelijk maken als werkgever. Nu hebben de gedragswetenschappers die bij hen werkzaam zijn (veelal basis-orthopedagogen) een mogelijkheid om zich verder te specialiseren. Wanneer, naast dat het nu vaak niet mogelijk is om de opleiding tot orthopedagoog-generalist te financieren, ook de mogelijkheid om de opleiding tot GZ-psycholoog te volgen wegvalt, geven werkgevers aan dat zij minder aantrekkelijk zullen worden omdat zij hun werknemers minder doorgroeiperspectief kunnen bieden. Zij verwachten dat ze hierdoor meer moeite gaan krijgen om personeel te vinden en ook meer moeite gaan krijgen om personeel vast te houden wanneer zij ze minder loopbaanperspectief kunnen bieden.

6.3 Samenvattend

In tabel 6 hieronder staan schematisch de bevorderende en belemmerende factoren die werkgevers in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg aangaven voor het wel of niet inzetten van een orthopedagoog-specialist in hun organisatie weergegeven. In dit onderzoek is gekeken naar de meerwaarde van de orthopedagoog-generalist vanuit werkgeversperspectief. Het perspectief van de cliënten is hierin niet meegenomen. De werkgevers geven wel aan dat vanuit de cliënten er geen bepaalde duidelijke voorkeur is. Dit wordt vooral veroorzaakt door het feit dat zowel de orthopedagoog-generalist als de GZ-psycholoog in de praktijk gedragsdeskundige worden genoemd. Hierdoor weten cliënten doorgaans niet dat er verschillen zijn in de opleidingsachtergrond van deze medewerkers.

Tabel 6 Bevorderende en belemmerende factoren voor het aannemen van een orthopedagoog-generalist volgens werkgevers

	Bevorderende factoren	Belemmerende factoren
Samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> - Integrale/multidisciplinaire aanpak - Meer bewustzijn voor belang systeem/context - Meer oplossings- en preventief gericht 	<ul style="list-style-type: none"> - Uitwerking ontbreekt over de relatie tussen de OG en GZ en hoe zij samen kunnen werken - OG wordt niet altijd (h)erkend in samenwerkingen - Ongelijke regels voor OG en GZP - Onbekendheid met systemische aanpak bij andere beroepen
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> - BIG registratie heeft aantrekkelijk gewerkt 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsmarktcrachte - Minder toekomstperspectief (tov GZP) - Beperkte beschikbaarheid OG
Competenties	<ul style="list-style-type: none"> - Systemische en contextuele kennis - Levensloopergericht werken - Intergenerationeel kijken - Brede en stevige basis - Goede regie-voerende kwaliteiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Het behandelen wordt soms weggehaald bij de OG - Het niet vergelijkbaar opleiden als post doc - Blijven denken vanuit verschillen in plaats van elkaar aanvullen - Meer specialisatie nodig op onderdelen - De OG kan te bescheiden zijn
Wetgeving en financiering	<ul style="list-style-type: none"> - Subsidies toekennen vergelijkbaar met andere BIG beroepen - Mag rol WZD* functionaris uitvoeren 	<ul style="list-style-type: none"> - Ongelijke bekostiging - Onzekerheid over de beroepenstructuur - Onzekerheid nieuwe aanbestedingen en eisen - Geen financiering, verlies van productie
Cliëntvoorkeuren	<ul style="list-style-type: none"> - Geen: de hulpvraag en de daarbij passende professional(s) staat centraal 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen: de hulpvraag en de daarbij passende professional(s) staat centraal
Organisatie en personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> - Vanuit gelijkwaardigheid kunnen en mogen werken 	<ul style="list-style-type: none"> - Ongelijke doorgroeimogelijkheden (minder goed werkgeverschap)

	<ul style="list-style-type: none"> - Eigen CAO waardoor andere opleidingskeuzes mogelijk zijn - Stevigheid en diversiteit van het team - Het kunnen bieden van een opleidingsplek is goed werkgeverschap en maakt werkgevers aantrekkelijker 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoge kosten voor opleiding
--	---	--

* WZD=Wet Zorg en Dwang

6.4 Conclusie

Op basis van dit onderzoek onder werkgevers kunnen we concluderen dat zij binnen de gehandicaptenzorg, jeugdzorg en ouderenzorg, duidelijk de toegevoegde waarde, het nut en de noodzaak van de orthopedagoog-generalist voor hun organisatie benoemen. Orthopedagogen-generalist vullen andere zorgverleners expliciet aan, en geven met hun systemische en integrale benadering een waardevolle bijdrage aan de zorg en het functioneren van veel cliënten. Werkgevers geven met name aan dat orthopedagogen-generalist de rol van de GZ-psycholoog aanvullen, door dezelfde cliënten en problematiek vanuit een ander perspectief te benaderen, waardoor de zorg optimaal en beter passend bij de situatie van de cliënten wordt geleverd.

Literatuur

BIG-register. Registratiecijfers. [Registratiecijfers](#) | [Over het BIG-register](#) | [BIG-register \(bigregister.nl\)](#)

Blommestein Groep. Het Maurick Offensief: van zorg naar welzijn.

Capaciteitsorgaan. Capaciteitsplan 2024 tot 2027. Beroepen Geestelijke Gezondheid. Deelrapport 7. Utrecht 2022.

Flinterman L, Vis E, Batenburg R. Wat wil de werkgever? De vraag naar zorgprofessionals in vijf sectoren en de komende vijf jaar: uitkomsten van de werkgeversenquête 2021/2022. Utrecht Nivel 2022.

Gaasterland A, Gerven L van, Hamersveld M van, Stolwijk N. Aan welke kennis hebben zorgprofessionals behoefte? Een inventarisatie en prioritering van kennisvragen uit de praktijk. Vilans Utrecht 2023.

Integraal Zorgakkoord. Samen werken aan gezonde zorg. 2022

NIP, NVGzP, NVP, LVVP, P3NL. Een vernieuwde structuur voor de academische beroepen in de psychologische zorg. Utrecht 2020.

NZA 2023. Vergoedingsbedragen Verlening Beschikbaarheidsbijdrage (medische) vervolgoopleidingen 2024. NZA 2023.

OER-OG Onderwijs- en examenregeling. Postmasteropleiding tot Orthopedagoog-generalist. RINO Amsterdam.

OER-GZ Onderwijs- en examenregeling. Postmasteropleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog. Stichting PDO (G)GZ Amsterdam.

Schot A van der, Prins M, Hartstra E, Erp J van, Stobbe E, Overbeek A, Roest H van der. Trends in de verpleeghuiszorg voor mensen met dementie. Monitor woonvormen dementie 2008-2020.

Vis E, Flinterman L, Schaik A van, Batenburg R. Vraagrends, sectorale ontwikkelingen en de aansluiting tussen beroep en opleiding tot GZ-psycholoog: deelrapport 3 voor het programma APV.

Vis E, Flinterman L, Schaik A van, Batenburg R. Het arbeidsaanbod van de beroepen geestelijke gezondheid in 2022: een onderzoek ten behoeve van de capaciteitsraming 2022, in opdracht van het Capaciteitsorgaan. Utrecht Nivel 2022.