

Vrij CLB Netwerk vzw  
**Jaarverslag**  
**2019-2020**



**Het CLB helpt.**

Vrij CLB Netwerk

## Inhoud

Inleiding .....	2
Aan de slag in een vernieuwde organisatie.....	3
Kernprocessen.....	3
Organisatiestructuur .....	3
Teams & subteams .....	3
Speerpunten uit het beleidsplan.....	5
SP 1: Ons Vrij CLB is stevig verankerd in de lokale gemeenschap.....	5
SP 2: We bieden maatwerk in samenspraak .....	6
SP 3: We zijn deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers .....	11
SP 4: Ons Vrij CLB maakt zijn effectiviteit meetbaar en zichtbaar .....	13
Reguliere werking en overleg .....	15
Overlegstructuren .....	19
COVID-19-aanpak .....	22
Ondersteuning van de centra.....	22
Samenwerking en overleg .....	24
Beleidsaanbevelingen.....	25

# Inleiding

Schooljaar 2019-2020 was voor Vrij CLB Netwerk de start van een vernieuwde interne werking. Onze interne organisatie werd hertekend en is gebaseerd op een nieuwe teamindeling in functie van het realiseren van een aantal kernprocessen binnen elk team.

Schooljaar 2019-2020 was ook het eerste schooljaar van de nieuwe beleidsperiode 2019-2024, met een beleidsplan en een begeleidingsplan naar onze centra toe. Het nieuwe beleidsplan voor Vrij CLB Netwerk is gebaseerd op vier speerpunten:

- Ons Vrij CLB is stevig verankerd in de lokale gemeenschap.
- We bieden maatwerk in samenspraak.
- We zijn deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers.
- Ons Vrij CLB maakt zijn effectiviteit meetbaar en zichtbaar.

Vanuit het beleidsplan hebben we een begeleidingsplan voor onze centra opgemaakt. Op basis van het begeleidingsplan kunnen we via een kijkwijzer de voortgang monitoren en zien welke doelstellingen we vooropstellen en realiseren per schooljaar in de beleidsperiode 2019-2024. De opbouw van ons **beleidsplan en begeleidingsplan** vormen dan ook de basis voor de structuur van dit jaarverslag. Per speerpunt uit het beleidsplan brengen we voor het schooljaar 2019-2020 in kaart wat we gerealiseerd hebben.

Naast de realisaties in het kader van het beleidsplan en het begeleidingsplan geven we een beschrijving van onze **reguliere werking**, onder andere via het organiseren van werkgroepen, overleggroepen, de raad van bestuur, het directiecomité en de samenwerking met externen. Hierbij vermelden we ook belangrijke verwezenlijkingen die niet onmiddellijk een plaats hebben bij de prioriteiten voor 2019-2020 uit het beleidsplan en begeleidingsplan.

Tot slot staan we nog even stil bij de initiatieven die we genomen hebben naar aanleiding van de **COVID-19-pandemie**. De pandemie heeft ons verplicht onze werking grondig bij te sturen in functie van de ondersteuning van onze centra op het terrein en de nieuwe opdrachten waarmee ze werden geconfronteerd. Dit heeft ook geleid tot het intern herorganiseren van onze opdrachten binnen Vrij CLB Netwerk. Zowel inhoudelijk als organisatorisch, en op vlak van veiligheid en preventie, dienden zich grote uitdagingen aan om in de context van de pandemie onze centra te ondersteunen. De doelstelling daarvan was dat ze zich zo goed als mogelijk in deze crisistijden konden organiseren om hun maatschappelijke opdrachten uit te voeren. Deze bijkomende opdracht heeft een gigantische impact gehad op onze eigen werking van Vrij CLB Netwerk, mede dankzij het intensieve, voortdurende overleg met allerlei overheden en actoren binnen onderwijs, welzijn, zorg en gezondheid.

Eindigen doen we met een aantal beleidsaanbevelingen.

# Aan de slag in een vernieuwde organisatie

Vanaf september 2019 organiseerden we onze dienstverlening vanuit 6 kernprocessen, die we geclusterd hebben binnen **4 nieuwe teams**.

## Kernprocessen

1. Onthalen en verhelderen van de vraag TENEINDE de vraagsteller minstens een stap verder te helpen naar een antwoord (intern of extern)
2. Professionaliseren van de CLB-medewerkers TENEINDE hen in staat te stellen een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding verder uit te bouwen
3. Professionaliseren van de centra (als organisatie) TENEINDE onze centra in staat te stellen een sterk beleid verder uit te bouwen
4. Signaleren van groeikansen en ondersteunen bij uitwerken van actiepunten TENEINDE onze centra te versterken en het beleidsplan te realiseren
5. Profileren en belangenbehartiging TENEINDE de CLB-sector als sterk merk te positioneren binnen de maatschappij
6. Optimaliseren van de interne werking TENEINDE onze opdracht kwaliteitsvol te kunnen blijven uitvoeren

## Organisatiestructuur

### Teams & subteams

#### Team Schakel

Team Schakel staat in voor het relatiebeheer van Vrij CLB Netwerk met de vrije centra. Team Schakel is een aanwezige partner voor de centra en ondersteunt hen bij het realiseren van hun ambities binnen de afspraken van het beleidsplan. Team Schakel denkt constructief mee na met de centra en zorgt voor een vertaling van de uitdagingen naar concrete oplossingen. Team Schakel wijst centra proactief op uitdagingen, opportuniteiten of valkuilen en biedt hen de nodige ondersteuning om hiermee aan de slag te gaan.

#### Team Centrum

Team Centrum ondersteunt centra zodat zij als organisaties in staat zijn een eigen beleid te voeren en dit op een gelijkgerichte en efficiënte manier binnen de afspraken van het beleidsplan van Vrij CLB Netwerk. Team Centrum ondersteunt centra inzake organisatiebeleid (besturen, leiderschap & organisatieontwikkeling), personeelsbeleid (incl. diversiteit) en -administratie, welzijnsbeleid (TBE Vrij CLB Netwerk), kwaliteitsbeleid & databeheer, financieel beleid, informatieveiligheidsbeleid en vormingsbeleid.

#### Team Leerling

Leerling versterkt en helpt CLB-teams en medewerkers op vlak van de corebusiness van het CLB, de leerlingbegeleiding. Team Leerling ondersteunt centra en medewerkers bij het uitbouwen van een kwaliteitsvolle leerlingbegeleiding, behartigt de belangen van CLB, CLB'ers en hun doelgroepen en streeft naar een duidelijke positionering van CLB en CLB'ers. De ondersteuning die Team Leerling biedt, houdt daarbij ook overleg met de overheid, beleid en relevante partners in. Het directiecomité Van Vrij CLB Netwerk is voor Team Leerling een belangrijke partner bij voorbereiden en nemen van beslissingen en implementatie van inhoud.

Team Leerling heeft zich omwille van zijn omvang verder onderverdeeld in subteams, om gerichter deelaspecten van de inhoudelijke werking te kunnen aanpakken:

- Subteam onderwijsloopbaanbegeleiding
- Subteam Specifieke noden & Opgroeien
- Subteam Vrij CLB Netwerk Communiqueert

### **Team Assist**

Team Assist is een intern ondersteunend team in Schaarbeek. Team Assist biedt logistieke, technische en administratieve hulp en ondersteunt collega's en externen om hen met hun hoofdtaak bezig te laten zijn.

# Speerpunten uit het beleidsplan

## SP 1: Ons Vrij CLB is stevig verankerd in de lokale gemeenschap

### Bestuurders

We hebben de ondersteuningsbehoeften van lokale besturen in kaart gebracht met een digitale vragenlijst, waar we in grote mate respons op hebben gekregen. Voor sommige besturen was het gezien de coronacrisis niet (meer) praktisch haalbaar om samen te komen. Daarbij hebben we ook een aantal voorzitters telefonisch gecontacteerd om feedback te verzamelen inzake de bevraging.

Uit de resultaten van de bevraging leiden we af dat de besturen meer ondersteuning willen in (1) het strategisch beleid, (2) kwaliteitsbeleid en (3) materieel en financieel beleid. In dit geval werken we vraaggericht. Tijdens de informatiedag hebben we duidelijk gemaakt bij wie en waar de lokale besturen terecht kunnen met hun vragen. Concreet hebben we voor de besturen als aanbod, in het kader van speerpunt 1, een informatiedag online georganiseerd. De informatiedag werd positief ervaren. Bovendien hadden de besturen duidelijk twee opdrachten voor het Vrij CLB Netwerk:

1. De besturen willen een 'herprofilering' van de organisatie en als strategisch doel het CLB (terug) op de kaart zetten. Daardoor hebben wij als aanbod het project 'Thought leadership post-corona tijd' opgestart en uitgevoerd (voor extra informatie verwijzen we naar de paragraaf 'Thought leadership traject').
2. De besturen willen relevante en actuele (juridische) info snel kunnen terugvinden. Voor dit punt verwijzen we naar de paragraaf 'WG Kennisnet'.

### Belanghebbenden

Het is belangrijk om tegemoet te komen aan de kwaliteitsverwachtingen zoals geformuleerd in het referentiekader CLB-kwaliteit en in de regelgeving, maar belangrijker is om vast te stellen wat belanghebbendenbeleid juist betekent voor ons als organisatie. Hoe wij dat als Vrij CLB Netwerk concreet opvatten nu en in de (nabije) toekomst. Vooral omdat het realiseren van speerpunt 1 zou (moeten) leiden tot (meer) waardering van de maatschappij (cf. EFQM-model, beleidsplan 2019-2024).

Om een gemeenschappelijk visie op stakeholdersmanagement te realiseren, hebben we een projectplan opgesteld en uitgevoerd met als doel te gaan luisteren hoe en vanuit welke bril organisaties (CLB's, scholen, experts...) belanghebbendenmanagement vormgeven in de praktijk.

We hebben een gemeenschappelijk visie ontwikkeld en afgetoetst met de nodige bestuursorganen. Daarbij hebben we een waaier aan good practices verzameld die kunnen helpen bij het uitvoeren van een deugdelijk belanghebbendenbeleid. Deze good practices zijn in eerste instantie bedoeld om de centra te inspireren. We eindigen de nota met een aantal aanbevelingen en groeikansen. De nota belanghebbendenmanagement, met de focus op de gemeenschappelijke visie, werd toegelicht op het directiecomité, de raad van bestuur en op de bestuurdersdag.

Naast het gelopen proces met de centra om tot een gezamenlijke visie te komen inzake belanghebbendenbeleid, als ondersteuningsaanbod, verwijzen we naar de paragraaf 'ondersteuningsaanbod voor bestuurders' en 'Thought leadership traject'.

### Informatieveiligheid

We hebben een ondersteuningsaanbod i.v.m. informatieveiligheidsbeleid binnen Vrij CLB Netwerk en volgen de naleving van afspraken en richtlijnen op. De ondersteuning situeert zich op verschillende vlakken: een duidelijk stappenplan voor alle informatieveiligheidsconsulenten om een uniform

informatieveiligheidsbeleid in elk CLB te kunnen implementeren, ondersteuning bij specifieke vragen over, opvolgen regelgeving, algemene vorming, sensibilisering ...

Met het oog op de overgang naar Kennisnet is er beslist om de huidige website Informatieveiligheid niet meer te vervangen door een nieuwe website. Er wordt nu vooral gewerkt aan het creëren van uniforme, duidelijke documenten en formulieren die binnen de nieuwe structuur van Kennisnet zullen passen.

#### Proactief persbeleid

Om de werking van de Vrije CLB's algemeen bekender te maken, hebben we ons gebogen over een plan van aanpak om de komende jaren periodiek met een gerichte campagne in het nieuws te komen. In de vorm van een persdossier, ondersteund door cijfermateriaal, inhoudelijke expertise, praktijkverhalen ... zouden we zo op een meer proactieve manier de pers bereiken. De communicatiecampagne rond 'Zaadjes voor de toekomst' (zie verder) kan daarbij als inspiratie dienen. Door de uitbraak van de COVID-19-pandemie hebben deze plannen zich niet verder kunnen kristalliseren, en is de communicatie in het werkjaar '19-'20 in hoofdzaak erg 'reactief' geweest.

De pers werd benaderd met enkele gerichte persacties, zoals het persbericht rond ons congres 'Positieve Gezondheid' of de reactie die we gaven op uitspraken van procureur des Konings Ine Van Wymersch tijdens het proces rond het 'monster van Vilvoorde'. Regelmatig verspreidden we ook persberichten samen met onze collega's van de andere netten. Alle persberichten zijn te vinden op [www.vrijclb.be/persberichten](http://www.vrijclb.be/persberichten)

#### Publieke website

In september 2019 werd de nieuwe publieke website van Vrij CLB Netwerk gelanceerd. Omdat de inhoudelijke themapagina's nog verdere aanvulling vroegen, werd besloten om een werkgroep website op te richten. Deze werkgroep, met vertegenwoordiging van gemotiveerde medewerkers uit verschillende centra, onderzocht de hoofdstructuur van de thema-indeling, bracht in kaart welke thema's prioritair moeten aangevuld worden en verdeelde het werk om deze inhoud te verzamelen. Na een veelbelovende aanvang in de eerste maanden van 2020, stakten de werkzaamheden echter op het moment van de uitbraak van de coronacrisis. Daarnaast werden ook inhoudelijke artikelen aangeleverd door de inhoudelijke medewerkers van Vrij CLB Netwerk Schaarbeek. Verhelderende webpagina's over diverse onderwerpen als gemotiveerde verslagen, systematische consulten, maar ook zelfzorg tijdens de gezondheids crisis werden gepubliceerd.

## SP 2: We bieden maatwerk in samenspraak

#### Begrippenkader voor de (startende) CLB-medewerker

Wat ontstond als een 'white paper' over de basisprincipes van de CLB-werking rond psychosociaal functioneren, groeide uit tot een neerslag van het 'waarom' en het 'hoe' van de hele CLB-werking. Begrippen zoals 'aanklampend werken' of 'de professionele medewerker' krijgen immers een eigen inkleuring omwille van de setting waarin CLB'ers werken, de doelen die een CLB-begeleiding in zich draagt en het preventie- en hulpverleningslandschap waarin het CLB opereert voor leerlingen. Het resulterende begrippenkader geeft de beginnende CLB'er richting en helpt hem/haar bij vragen als 'hoe sta ik in mijn job' en 'wat moet ik voor deze leerling voor mekaar krijgen'. Ook de ervaren CLB-medewerker kan uiteraard deze tekst als toetssteen gebruiken.

#### Communiceren op motiverende wijze

Preventieve gezondheidszorg omvat een ruim aanbod voor leerlingen en ouders. Op een deel van dat aanbod moeten leerlingen en ouders ingaan (de systematische contactmomenten en profylaxe van besmettelijke ziekten), op een ander deel niet (vaccinaties, adviezen geformuleerd tijdens

contactmomenten). We maken de kans groter dat we preventief aan de slag kunnen gaan op vlak van gezondheidszorg als we ons aanbod op een goede manier communiceren. De leerlingen en ouders zijn voor ons mondige en beslisvaardige 'afnemers' van ons aanbod en we willen inspelen op wat voor hén nuttige en haalbare doelen inzake gezondheid zijn. Daarom vertaalden we de principes van motiverende gespreksvoering en helder communiceren naar de context van CLB-werk en we stelden deze handige leidraden ter beschikking via het intranet voor CLB-medewerkers. Een studiedag rond 'communiceren op motiverende wijze', waarin de expertise en tools van Eetexpert vzw, VAD en Kind & Gezin werden gedeeld, bleek een gewaardeerde concretisering.

#### Het CLB kleuterboekje

Het CLB kleuterboekje werd als concept ontwikkeld in '18-'19. Dit jaar werd het product afgewerkt met de hulp van een professionele vormgever.

#### Het CLB-filmpje 1e systematisch contactmoment

In '18-'19 schreven we een scenario voor een online filmpje dat aan ouders uitlegt wat ze mogen verwachten van het 1e systematische contactmoment voor hun kleuter. In '19-'20 werd het filmpje geproduceerd en online gezet.

#### Visieontwikkeling PGZ

Er werd een bevraging rond het artsentekort uitgevoerd bij de directies en de antwoorden werden verspreid via een directienieuwsbrief. Op basis van deze antwoorden zal er verder gewerkt worden aan een houvastfiche met minimale vereisten om centra zo verder te helpen bij hun teamorganisatie.

#### Diversiteit en leerlingenbegeleiding

Het Diversiteitsactieplan werd door de raad van bestuur goedgekeurd en door ons verspreid met de bedoeling om dit verder intern te bespreken binnen de centra. In februari 2020 hebben we een bevraging gedaan binnen de centra, nl. een effectmeting inzake etnisch-cultureel divers personeelsbeleid en een nulmeting inzake personeelsbeleid m.b.t. personen met een arbeidsbeperking. Meer dan de helft van de centra gaven aan dat het diversiteitsactieplan een positieve impact heeft op hun werking. Etnisch-cultureel divers personeelsbeleid is van 3 % naar 4 % gestegen op 1,5 jaar tijd. Wat betreft personeelsbeleid m.b.t. personen met een arbeidsbeperking stellen we vast dat er ongeveer 1 % personeelsleden met een arbeidsbeperking zijn tewerkgesteld binnen de centra.

De non-discriminatiecode is opgesteld, goedgekeurd, toegevoegd aan het arbeidsreglement en via de Nieuwsbrief gecommuniceerd aan de centra. De code werd in samenwerking met Attentia in het kader van de nascholing toegelicht tijdens een supervisiemoment aan de vertrouwenspersonen.

In overleg met de Overleggroep Intercultureel Bemiddelaars, de directies en de verantwoordelijke voor Kwaliteitszorg werd een eenduidige functiebeschrijving voor de Intercultureel Bemiddelaars opgesteld en bezorgd aan de centra.

#### Terugkeerders

Het netoverstijgende draaiboek minderjarige terugkeerders voor CLB-medewerkers werd verspreid naar de centra, samen met de communicatie over een plan van aanpak van zodra er een aanmelding is van een 'child returnee' of van zodra 'child returnees' ingeschreven worden op een school van het werkgebied.

Doorheen het schooljaar keerden een aantal kinderen terug, werden wij betrokken bij het traject en boden wij ondersteuning aan het begeleidende CLB. Sectoroverstijgend werkten wij mee aan een integraal kader over de terugkeer van minderjarigen uit oorlogsgebied, waarin de rol van de verschillende actoren werd weergegeven en waarbinnen het CLB-draaiboek een plaats zou krijgen.



De ontwikkeling van dit draaiboek gebeurde netoverstijgend en binnen de contouren van het kader rond polarisering en radicalisering.

#### Anderstalige nieuwkomers

Bij wijzigende regelgeving worden materialen aangepast of nieuw ontwikkeld. Zo werd de decretale opdracht van de CLB betreffende het contactmoment anderstalige nieuwkomers kort na de inschrijving op school, geconcretiseerd i.s.m. veldmedewerkers van verschillende disciplines en in afstemming tussen de netten. Het beschikbare materiaal werd bekendgemaakt en verder verspreid naar de centra.

Via contacten met projectmedewerkers trauma, CLB-medewerkers in de centra en met de pedagogische begeleiders OKAN stemmen we de dienstverlening aan vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers maximaal af en versterken wij mekaar zodat ook deze kwetsbare groep onder de aandacht blijft. Deze contacten hebben er ook voor gezorgd dat deze doelgroep tijdens en na de lockdown in beeld bleef.

Wij volgden het project trauma, dat werd uitgerold in de provincies van nabij op met de bedoeling de verworven kennis en vaardigheden in de centra, op langere termijn te borgen en waar nodig blijvend onder de aandacht te houden.

Wij houden de vinger aan de pols doorheen relaties met andere sectoren die werken met vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers (o.a. Vluchtelingenwerk, Orbit ...) net zoals met sectoren die actief zijn in het werken met mensen met een migratieachtergrond (Minderhedenforum, OTA of OndersteuningsTeam Allochtonen, Agentschap Integratie en inburgering ...).

#### Diagnostiek

Vanuit het netoverstijgend project Protocollering Diagnostiek (Prodia) werden volgende materialen ontwikkeld en in de loop van '19-'20 gepubliceerd op [www.prodiagnostiek.be](http://www.prodiagnostiek.be):

- Specifiek Diagnostisch Protocol Cognitief zwak functioneren en verstandelijke beperking
- Update van alle diagnostische testfiches en een overzicht per protocol
- Overzicht van ondersteunende materialen bij het verzamelen van informatie
- Update E-module Teamtool HGD-traject
- Inspiratietool onderwijsbehoeften
- Presentaties en Kennisclips voor Cognitief functioneren, Cognitief Sterk Functioneren en Cognitief Zwak Functioneren
- Vijf Prodiabrieven
- Artikel 'Handelingsgerichte diagnostiek in tijden van COVID-19'

Het Prodia-team leverde twee tijdschriftartikels aan:

- Vervoort, E. (2019). 'Cognitief sterk functioneren: ruimer dan je denkt!' *Caleidoscoop*, 31(4), 34-46.
- Verlinde, L. (2019). 'Handelingsgerichte diagnostiek bij leerlingen die cognitief zwakker functioneren. Handvatten uit project protocollering diagnostiek (Prodia)' *Tijdschrift voor orthopedagogiek, kinderspsychiatrie en klinische kinderspsychologie (TOKK)*, 44(3-4), 159-170.

De herwerkte protocollen cognitief Functioneren werden gelanceerd op een netoverstijgende vormingsdag op 13 februari. Naar aanleiding van de lancering van het Specifiek Diagnostisch Protocol Cognitief Sterk Functioneren werd vanuit de stuurgroep en werkgroep Prodia een communicatie verzonden naar de leden van de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement. De

stuurgroepvoorzitter en de penhouder van het protocol hadden op vraag van twee commissieleden een bijkomend overleg.

Het Prodia-team gaf verschillende vormingsdagen (mee) vorm. Voor nascholingen van Vrij CLB Netwerk waren dat de tweedaagse kapstokken bij een handelingsgericht diagnostisch traject en een toepassingsgerichte vormingsdag Protocol Gedrag & Emotie, tweemaal ingericht.

In voorbereiding van de herwerking van het Algemeen Diagnostisch Protocol werden verschillende stakeholders bevroegd, waaronder ook ouders. De analyse van de resultaten van de ouderbevraging werd gebundeld in een managementsamenvatting.

Prodia ondersteunde via centrumtrajecten vijf Vrije CLB's en er werden 84 vragen gesteld per mail. De website had dit schooljaar 38 308 gebruikers, waarvan 75,8 % nieuwe gebruikers. Gebruikers bezoeken gemiddeld 2,4 websitepagina's en blijven gemiddeld 2 minuten 54 seconden op onze website. In vergelijking met vorig schooljaar is er een lichte stijging in het aantal gebruikers.

Voor meer toelichting en een volledig overzicht van de werking, zie [Eindrapport 2019-2020](#) [Protocollering van diagnostiek School en CLB samen voor de leerling.](#)

### Onderwijsloopbaanbegeleiding

Onderwijskiezer onderging duidelijke wijzigingen in lay-out, dit voornamelijk om de website voor de gebruiker visueel aantrekkelijker te maken. Het gebruik van icoontjes neemt daarbij een belangrijke plaats in. Naar aanleiding van de modernisering van het secundair onderwijs is mede door de hulp van de databeheerders/backenders in de CLB's het onderwijsaanbod in het tweede jaar SO van de verschillende scholen tijdig kunnen verschijnen op de website. Er werd geopteerd om te werken in dezelfde stijl als de netoverstijgende brochure 'Naar de 1e graad SO'. Dit keuzewerkboekje 'Op Stap naar de 1e graad' werd herwerkt omwille van de uitrol van de modernisering van het SO.

Om de collega's te ondersteunen bij het uitvoeren van bij het uitvoeren van de informatieopdracht in het kader van onderwijsloopbaanbegeleiding ('KP5') werden ingesproken powerpoints beschikbaar gesteld. Vanuit de werkgroep KP5 ging dit over de BASO-powerpoint. Door de vraag van verschillende centra - mede omwille van COVID-19 - werden ook powerpoints opgemaakt en ingesproken voor de overstappen naar het 2e jaar, naar de 2e graad en 'na een praktische opleiding'.

Marc Vanderlocht (Vrij CLB Leuven) werkte een nieuwe belangstellingsvragenlijst uit voor de tweedejaars SO, de **I-like-it-2**. Aangezien de matrix van de 2e en de 3e graad SO duidelijk verschilt van de nu bestaande structuur en indeling, was het nodig om een nieuwe online vragenlijst te ontwikkelen die wel rekening houdt met begrippen (indelingen) zoals 'finaliteit', studiedomeinen ... Tijdens dit schooljaar werd er een overleggroep hierover opgestart. Door de coronacrisis bereikten we slechts 55 % à 60 % van het vooropgestelde aantal leerlingen (via de scholen) voor een proefafname (142 i.p.v. 250). De resultaten werden statistisch geanalyseerd. Nadien werden de nodige aanpassingen gedaan en een tijdspad uitgetekend voor een grootschalige testafname begin 2021 en het volledig ter beschikking stellen van de online vragenlijst op Onderwijskiezer van mei 2021.

In samenwerking met de OG OLB verzamelden we feedback over de werkboekjes 'Op Stap naar de tweede graad (A-stroom en B-stroom)' met het oog op de aanpassingen die in schooljaar 2020-2021 zullen moeten gebeuren omwille van de modernisering van het secundair onderwijs.

Omwille van de gewijzigde structuur en lay-out van de website Onderwijskiezer hebben we de instructiefiches ('Hoe Onderwijskiezer gebruiken?') een volledige 'make-over' laten ondergaan.

Tevens hebben we ze gerubriceerd zodat een bezoeker makkelijker zijn 'handleiding' kan terugvinden.

Om het voor de databeheerders/backenders van de CLB's makkelijker te maken om in het 2e jaar SO de basisopties en pakketten in te voegen hebben we in de backend van de website de nodige aanpassingen gedaan en een handleiding geschreven voor deze CLB-medewerkers.

De database van de website Onderwijskiezer werd de laatste twee jaar verder opgebouwd in samenwerking met Katholiek Onderwijs Vlaanderen binnen het project 'Samenscholing'. Het is de bedoeling dat via Samenscholing de gegevens van een onderwijsinstelling (basis en secundair onderwijs) worden binnengehaald op Onderwijskiezer. Het gaat dan om de administratieve gegevens en het onderwijsaanbod. Aangezien het een totaal andere manier van werken inhoudt en gezien de hoge complexiteit van de toepassing diende 1 FT hieraan besteed te worden.

We stellen een continue stijging van het aantal bezoekers vast, ook dit afgelopen schooljaar: maar liefst 2 305 710 gebruikers tegenover 2 054 842 vorig schooljaar. Ook bij de vraagmodule zien we opnieuw een stijging van 1335 vragen op jaarbasis vorig schooljaar naar 1442 in 2019-2020.

#### Specifieke noden

Vanuit team leerling en specifiek voor het thema specifieke noden gaat extra aandacht naar communicatie rond wijzigingen regelgeving en verduidelijking van regelgeving. We stellen vast dat het implementeren van gewijzigde regelgeving op het terrein niet altijd van een leien dakje loopt, mede door de frequentie van wijzigingen en de timing van goedkeuring. Zeker bij complexere casussen waar het traject vaak maanden vooraf gelopen wordt, is het vaak onduidelijk wat de impact van wijzigingen in regelgeving zal zijn op adviezen.

Samen met de collega's van de andere netten werd werk gemaakt van handvatten om tot 'opheffing' van een gemotiveerd verslag of verslag te komen. Deze handvatten werden opgenomen in de [M-ISC-richtlijnen](#).

Op vraag van het veld werken we ook aan een nota met handvatten om tot een gemotiveerd verslag te komen. Dit omwille van de vaststelling dat er steeds meer vragen komen naar ondersteuning op basis van een gemotiveerd verslag en er soms wel vragen gesteld worden over de meerwaarde (zeker in combinatie met de beperkte intensiteit van sommige ondersteuning).

Ter ondersteuning van de medewerkers op het veld werden folders ontwikkeld om met ouders te overlopen in geval van trajecten die leiden tot een gemotiveerd verslag, voorlopig verslag of verslag. Naar aanleiding van de COVID-19-pandemie werd last minute ook nog een folder opgemaakt rond het 'tijdelijk verslag'. Het onderscheid duiden tussen tijdelijke en voorlopige verslagen is immers niet altijd evident. Hierrond werd ook een FAQ opgenomen binnen de coronasite van Vrij CLB Network.

We maakten een nota rond getuigschrift basisonderwijs gekoppeld aan toelatingsvoorwaarden secundair, waarin de regelgeving geschetst wordt en de mogelijkheden om via onderwijsinspectie gelijkwaardigheid van doelen aan te vragen voor leerlingen met een verslag in gewoon of buitengewoon onderwijs. Deze nota moest last-minute echter opnieuw aangepast worden omdat de koppeling getuigschrift-toegang tot 1A/1B n.a.v. COVID-19 werd opgeschort.

In augustus 2020 werd sterk ingezet op het communiceren rond de administratieve vereenvoudiging van het gemotiveerd verslag met afstemming netoverstijgend en met de overheid rond wat dit dan concreet in de praktijk betekende.

## Standaarden jeugdgezondheidszorg

Er werd vorig schooljaar gestart met het aanbieden van de standaard groei. De powerpoint werd ter beschikking gesteld van de centra (startend met groei). De leermaterialen worden aangeboden op alternatieve manieren.

## SP 3: We zijn deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers

### Toernee Vital

Naast de webpagina 'waardevolle medewerkers', die inspirerend materiaal bevat voor CLB-medewerkers, preventiemedewerkers en welzijnsambassadeurs zodat zij aan de slag kunnen om het welzijn van zichzelf en collega's te verhogen, ontwikkelden we in 2019-2020 een toolbox waarmee de lokale centra aan de slag kunnen gaan om rond het welbevinden van de medewerkers te werken. De centra konden inschrijven om de toolbox een bepaalde periode op hun centrum te krijgen en met het materiaal aan de slag te gaan. De eigenlijke Toernee Vital ging van start in september 2019 met als doel het lijfelijk rondgaan van een toolbox van het ene naar het andere centrum. Nadat de toolbox in een centrum was geweest, werd gevraagd een aantal foto's van activiteiten door te sturen en die werden dan in de nieuwsbrief van Vrij CLB Netwerk opgenomen.

Na de uitbraak van corona in maart 2020 was het Toernee Vital Goes Digital. Lokale CLB's bleven werken aan het welbevinden van de medewerkers, die nu vooral van thuis uit hun werk verrichtten. We zagen hier heel mooie initiatieven ontstaan en hielden Toernee Vital levend via de nieuwsbrieven.

### Zaadjes voor de toekomst: Positieve Gezondheid

Deskundige medewerkers nemen de doelen en krachten van leerlingen en cliënten als vertrekpunt van interventies. Enthousiaste medewerkers hebben de vaardigheden en krijgen de mogelijkheid om de taakeisen te combineren tot een uitdagende maar haalbare job.

De CLB-expert die voor de cliënt oplossingen bedenkt evolueerde naar de CLB co-expert die de cliënt ondersteunt en specifieke expertise kan aanbieden. Positieve Gezondheid is een holistisch gezondheidsmodel (fysieke, psychische en sociale gezondheid) dat het eigenaarschap van de cliënt op de voorgrond plaatst. De tools die binnen dit kader werden ontwikkeld, geven concrete taal aan gezondheidsdimensies en gezondheidsvaardigheden.

De CLB-medewerker is niet alleen deskundig, maar ook flexibel en veerkrachtig. De aard van de job en de snel wijzigende maatschappelijke omstandigheden waarin de job wordt uitgevoerd vragen heel wat van CLB'ers. De balans in evenwicht houden is eveneens een facet van Positieve Gezondheid, zij het dat we dit keer de CLB'er zelf in de focus zetten.

Vrij CLB Netwerk organiseerde in november 2019 een symposium waarop de bedenker van Positieve Gezondheid, Machteld Huber, de oorsprong van het concept en de verspreiding ervan schetste. Ignaas Devisch wees op de onbedoelde neveneffecten van verhoogd eigenaarschap: als men toch ongezond is, komt het 'verantwoordelijkheidsperspectief' dan al gauw in de plaats. In themagerichte inspiratiesessies kwamen bijdragen uit zorg en preventie aan bod die invulling geven aan positieve gezondheid voor leerlingen én CLB'ers

### Teamcoaching

De voorbije jaren hebben heel wat centra gewerkt aan de evolutie naar meer gedeeld leiderschap en de implementatie van zelforganiserende teams. Hiervoor werden ook teamcoaches aangesteld om het proces van zelforganisatie in goede banen te leiden. Afhankelijk van het centrum is dit iemand uit het team, een collega uit een ander team, een coördinator, een beleidsondersteuner of ... De teamcoach combineert deze rol namelijk heel vaak met andere rollen en functies.

Op vraag van de centra hebben we een vormingstraject uitgewerkt voor deze teamcoaches. Het traject heeft als doelstelling om personeelsleden die de rol van teamcoach opnemen in de centra te ondersteunen en te versterken in deze rol. Concreet wil men hen handvatten geven in het begeleiden van hun teams in het veranderingstraject richting zelforganiserende teams. Het traject teamcoaching bestaat uit 1 dag met de betrokken leidinggevendenden van de deelnemende centra en 5 dagen met de teamcoaches. De vorming wordt gegeven door Johan Bastiaensen (Interactie-Academie Antwerpen). Nadien voorziet Vrij CLB Netwerk de verdere opvolging & ondersteuning via intervisiemomenten.

Dit traject is van start gegaan in het voorjaar van 2020 en zal de komende jaren op verschillende locaties georganiseerd worden.

#### Professionalisering van medewerkers

De werkgroep professionalisering ontwikkelde in opdracht van het directiecomité een visie op professionalisering binnen Vrij CLB Netwerk. Om kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te bieden, dienen de CLB's in te zetten op professionalisering van bij de aanvang van tewerkstelling tot op het einde van de loopbaan. Dit is niet alleen een verantwoordelijkheid van het CLB, maar ook van het team waarin men functioneert en van de individuele medewerker. Tevens bepalen deze drie invalshoeken de noden voor professionalisering. In een hedendaags professionaliseringsbeleid zijn de manieren om zich te professionaliseren velerlei. Professionalisering wordt gezien als een ruim begrip waarbij we blended leren willen ontwikkelen en uitbouwen.

De instapbegeleiding werd herwerkt tot een instroomtraject en is een onderdeel van de aanvangsbegeleiding. De aanvangsbegeleiding is het geheel van alle ondersteuning, begeleiding en coaching die een medewerker TABD krijgt gedurende de eerste twee schooljaren van aanstelling (inclusief de aanvangsbegeleiding met gekleurde middelen, zoals voorzien in regelgeving). Het bestaat uit een instroomtraject, een basisopleiding en coaching & ondersteuning.

Het instroomtraject omvat een instroomdag vanuit Vrij CLB Netwerk Schaarbeek én omvat het traject dat centra met de nieuwe medewerkers lopen gedurende de eerste maand van aanstelling. Om de centra hierin te ondersteunen, werd een overzicht van inhouden met bijhorend materiaal ter beschikking gesteld. Dit alles zal in de toekomst te consulteren en te gebruiken zijn via kennisnet.

De basisopleiding bestaat uit thematische modules die de startende CLB-medewerker doorloopt gedurende de TABD-periode. Deze modules worden systematisch herwerkt in het licht van een blended aanbod.

#### Diversiteit, cultuursensitieve hulpverlening en redelijke aanpassingen

In het kader van diversiteit en cultuursensitieve hulpverlening werden nascholingen georganiseerd met praktische tips voor CLB-medewerkers rond:

- Racisme: over wonden en veerkracht. Hoe omgaan met leerlingen/ouders als slachtoffers van racisme?
- Hoe strategisch doeltreffend reageren op en omgaan met discriminatie door partners en collega's?

De ontwikkelde Praktijktool Redelijke Aanpassingen werd verwerkt en gefinaliseerd.

#### Kennisnet

De voorbereidingen voor de opstart van het nieuwe kennisnet vonden reeds vorig schooljaar plaats, en resulteerden in een samenwerkingsakkoord met een externe partner ter ondersteuning van de uitbouw van een gemeenschappelijk kennisnet.

Onder begeleiding van deze externe partner organiseerden we in september regionale workshops voor directies en leidinggevenden uit onze centra, enerzijds om informatie te geven over de mogelijkheden van online samenwerken, anderzijds om informatie te sprokkelen over de wensen en verwachtingen van centra in verband met het gemeenschappelijk kennisnet (visieontwikkeling). In een tweede fase (november-januari) vond een reeks workshops plaats met een gemengde gebruikersgroep uit centra, waarin een analyse gemaakt werd van de verschillende *persona's* ('gebruikersprofielen') van het toekomstige kennisnet en hun behoeften inzake informatie en technologie om informatie terug te vinden. Dit resulteerde in een tussentijds rapport (februari) m.b.t. betrekking tot het kennisnet als dusdanig. Vervolgens werd een analyse gemaakt van de teams-governance die achterliggend nodig is om het kennisnet te voeden. Omwille van het uitbreken van de Covid-19 pandemie in maart verliep dit proces trager dan voorzien, maar desondanks konden we het schooljaar toch afronden met een eindrapport over kennisnet én teams governance, en maakten we in de nieuwe omgeving al een eerste ruw ontwerp voor de hoofdstructuur van het kennisnet. Die structuur zal in het volgende schooljaar verfijnd worden in overleg met de verschillende stakeholders, en nadien gevuld worden met de nodige informatie.

#### Interne communicatie

Vanuit de centra kwam de duidelijke vraag om meer lijn te voorzien in de informatie die we met hen deelden. Nieuwsbrieven, algemeen en gericht, mailings, mededelingen ... de veelheid en diversiteit maakte bij momenten dat medewerkers door de bomen het bos niet meer zagen. Om aan deze verzuchting tegemoet te komen, zijn we van start gegaan met een interne bevraging onder de medewerkers van Vrij CLB Netwerk om de huidige communicatielijnen in kaart te brengen. Deze bevraging heeft een duidelijke stand van zaken opgeleverd, en er is een aanvang genomen met het zoeken naar mogelijke helderdere communicatielijnen. Omdat tegelijk gewerkt werd aan de uitbouw van het Kennisnet, en gaandeweg duidelijk werd dat ook hier een mogelijk nieuw communicatiekanaal in zou vervat zitten, werd besloten om de verdere ontwikkelingen met betrekking tot communicatie af te stemmen op de timing en praktische mogelijkheden van het Kennisnet.

#### Ondersteuning op administratief-juridisch vlak

We bieden administratie en juridische ondersteuning (bij de toepassing van centrumregelgeving en het decreet rechtspositie personeelsleden etc). We doen dit aan de hand van het ontwikkelen van documenten, infofiches, FAQ, beantwoorden van vragen (telefonisch, per mail, via overlegmomenten en vergaderingen), nieuwsbrieven en mededelingen en helpen de centra zoveel mogelijk bij de verdere uitbouw van hun beleidsvoerend vermogen.

We maakten nieuwe functiebeschrijvingen voor de ambten: maatschappelijk werker, PPW, PPC, PMW, arts, ICB en administratief medewerker. Deze functiebeschrijvingen zijn opgebouwd op basis van de kernprocessen van het Vrij CLB Netwerk. Het is de bedoeling dat iedereen deze sjablonen gaat gebruiken. Zo hebben we binnen een redelijke termijn binnen Vrij CLB Netwerk voor alle centra gelijke functiebeschrijvingen.

## SP 4: Ons Vrij CLB maakt zijn effectiviteit meetbaar en zichtbaar

#### Financiën

De werkgroep 'Financiële rapportering' werkt elk kalenderjaar aan de interne benchmarking van specifieke kostenposten. De doelstelling is om via benchmarking, inspiratie & handvatten te geven om initiatieven en structurele maatregelen te kunnen nemen en zo efficiëntiewinsten & besparingen te realiseren.

Voor 2020 is de focus gelegd op de kosten voor drukwerk. We zijn hiervoor gestart met een kwantitatieve en kwalitatieve bevraging naar elk Vrij CLB. Op basis van de resultaten van deze bevraging is de werkgroep aan het werk om adviezen rond financieel beleid, bijv. afschrijvingsbeleid, beleid rond aankoop vs huur van toestellen, richtbedragen ... op te stellen en ook inspiratie & adviezen te formuleren.

We wensen hiermee te komen tot een hoger beleidsvoerend vermogen op vlak van financieel beleid & tot het delen en implementeren van goede praktijken.

#### Meetbaarheid

'Het Vrij CLB maakt zijn effectiviteit zichtbaar en meetbaar', dit driejarige project (2019-2022) start dit schooljaar. Het doel van dit project is het ontwikkelen van relevante indicatoren voor alle kernprocessen met een dubbel doel:

- We willen wat we doen communiceren (zichtbaar maken) maken aan de verschillende cliënten en partners wat we doen (leerlingen, ouders, scholen, partnerorganisaties, overheid ...)
- We willen deze indicatoren ook gebruiken voor onze eigen kwaliteitszorg, verbeteren en borgen waar dit nodig blijkt.

Dit eerste jaar verfijnden we onze 7 kernprocessen. Dat wil zeggen dat we (de overleggroep kwaliteitszorg) voor elk kernproces de output, outcome, kwaliteitscriteria en de onderliggende activiteiten bepaalden. Dit deden we in samenwerking met de verschillende overleggroepen op het Vrij CLB Netwerk, die we beschouwen als de inhoudelijk experts van de verschillende kernprocessen. Vanaf schooljaar 2020-2021 beginnen we met de opmaak van de verschillende relevante indicatoren.



# Reguliere werking en overleg

## Kansenbevordering als rode draad

Binnen de visie en missie van Vrij CLB Netwerk is duidelijk geformuleerd dat kansenbevordering een rode draad vormt doorheen de ganse werking. Bij de CLB-medewerkers brengen wij deze specifieke invalshoek onder ogen, via de basisvorming kansenbevordering. Daarnaast zorgen wij er op regelmatige basis voor dat er blijvend aandacht geschonken wordt aan die leerlingen, die in hun ontwikkeling bedreigd zijn omwille van SES of migratieachtergrond bij het uitwerken van nieuwe materialen, bij het formuleren van adviezen, visies en standpunten, bij het schrijven van teksten ... Enkel op deze manier is het mogelijk om vanuit een exclusieve positie de nodige aandacht te schenken aan het inclusief werken aan kansenbevordering.

Net de aandacht aan deze doelgroepen bleek tijdens de huidige gezondheidscrisis erg belangrijk te zijn, omdat zij dreigden de aansluiting te verliezen. Wij zorgden er dan ook voor dat dit duidelijk werd in de materialen rond COVID-19.

Aandacht voor kansenbevordering trekken wij door tot op het niveau van de individuele medewerker, die terecht kan met vragen rond complexe casussen, waarbij het kruispuntdenken een helpend kader aanreikt. Hierbij brengen wij, afhankelijk van de vraag, verschillende dimensies samen die op elkaar inspelen: meerlagige identiteit, diversiteit, polarisering en radicalisering, armoede, uitsluiting, meertaligheid, vluchtelingenproblematiek gekoppeld aan schoolse problemen, diagnostische trajecten, advisering ...

## Directiecomité

Het directiecomité bestaat uit maximaal 2 gemandateerde directeurs per provincie. Voor de provincies Vlaams-Brabant/BHG en Limburg is er één gemandateerde directeur afgevaardigd. De andere provincies kiezen voor een duo. Het directiecomité buigt zich samen met de algemeen directeur van Vrij CLB Netwerk over de operationalisering van de opdrachten van de centra. Daarbij wordt gelijkgerichtheid nagestreefd. Het directiecomité heeft een eigen huishoudelijk reglement. Agenda en verslaggeving worden voorbereid door Vrij CLB Netwerk. Het staat de leden vrij om zelf ook punten te agenderen.

Het directiecomité heeft een overzicht over en volgt de werkgroepen en overleggroepen nauw op. Dit betekent dat er ook directe communicatie is met de inhoudelijke medewerkers van Vrij CLB Netwerk. Het directiecomité staat ook mee in voor de voorbereiding van de raad van bestuur en de directiedagen.

Dit is ook het forum waar netgebonden standpunten worden afgetoetst in functie van bijvoorbeeld internettenoverleg of overleg met de overheid.

Het directiecomité heeft tijdens het schooljaar 2019-2020 in principe om de twee weken een volledige dag vergaderd. Vanaf half maart werden de overlegmomenten voorzien via digitale platformen in een beperkter tijdsbestek. Tegelijk werden naar aanleiding van COVID-19 ook zeer vaak extra kortere overlegmomenten met het directiecomité gepland in functie van standpuntbepaling of positionering ten opzichte van de verschillende actoren binnen de overlegmomenten COVID-19.

## Raad van bestuur

De raad van bestuur van de vzw heeft de vennootschapsrechtelijke verantwoordelijkheden. De betreffende vennootschapsrechtelijke aangelegenheden worden voorbereid door de directie en het directiecomité van Vrij CLB Netwerk. De raad van bestuur komt minstens 5 keer per jaar samen.



Anderzijds heeft deze raad ook een aantal strategische verantwoordelijkheden ten aanzien van het Vrij CLB Netwerk. De raad zet de strategische krijtlijnen voor de vrije CLB's in Vlaanderen en Brussel uit. Ze doet dit op basis van een participatief proces waarbij de lokale besturen en het directiecomité betrokken worden. Het directiecomité is verantwoordelijk voor de voorbereiding van de strategische krijtlijnen voor het Vrij CLB Netwerk over heel Vlaanderen en vraagt hiervoor tevens de input van de lokale besturen. Het finale ontwerp wordt voorgelegd, besproken (indien nodig aangepast) en goedgekeurd in de raad van bestuur van Vrij CLB Netwerk.

Verder bespreekt de raad van bestuur de standpunten (bv. ten opzichte van de overheid, welzijn) voorgedragen door het directiecomité, test of deze overeenstemmen met de Vrij-CLB-strategie en keurt deze vervolgens al dan niet goed. De raad van bestuur is verantwoordelijk voor de werking van het centrale niveau zelf en het personeelsbeleid van Vrij CLB Netwerk .

Tijdens het schooljaar 2019-2020 heeft de raad van bestuur vier keer vergaderd. (2 oktober 2019, 11 december 2019, 19 februari 2020, 17 juni 2020 (online)). De raad van bestuur van 29 april werd geannuleerd omwille van COVID-19. De algemene vergadering van maart werd vervangen via een schriftelijke procedure die gefinaliseerd werd op 10 juni 2020.

#### Directiedagen

Tijdens het schooljaar 2019-2020 organiseerden we naast een directietweedaagse in oktober ook nog drie directiedagen. De directiedagen vonden plaats op 28 november 2019, 13 februari 2020 en 11 juni 2020 (online). De directietweedaagse vond plaats op 3 en 4 oktober 2019. Tijdens de directiedagen sluiten we aan bij de actualiteit en de belangrijke dossiers voor CLB. Enerzijds zijn de directiedagen bedoeld als vorming en informatieoverdracht, maar tegelijk zijn ze ook bedoeld voor visievorming, standpuntbepaling en uitwisseling tussen de directies.

De directietweedaagse in oktober was een vervolg op het traject rond leiderschap, waar nu meer aandacht ging naar sturing versus zelforganiserende teams en het faciliteren van teamontwikkeling.

Andere thema's die aan bod kwamen tijdens de andere directiedagen:

- Ziektebeleid en ziekteverzuim
- Engagementsverklaring CPBW /technische bedrijfseenheid
- Regeerakkoord, besparingen
- Beleidsplan en begeleidingsplan
- Verfijning van de kernprocessen
- Effectiviteit zichtbaar en meetbaar maken: indicatoren
- Financiële benchmarking
- Belanghebbendenmanagement
- Visie op professionalisering
- COVID-19

#### Organisatievernieuwing Vrij CLB Netwerk

Team Schakel investeerde het voorbije schooljaar het gros van de tijd in het toelichten en bespreken van het gemeenschappelijk beleidsplan in de centra, en in het ondersteunen van de centra bij de vertaalslag van het gemeenschappelijk beleidsplan naar een centrumspecifiek beleidsplan.

Op het einde van het schooljaar organiseerde team Schakel een bevraging bij de centra over hun ervaringen bij de vernieuwde organisatie van de ondersteunende diensten in Schaarbeek. Volgende aspecten werden bevraged: de samenwerking met de 'eigen' schakelmedewerker, de samenwerking met alle teams in Schaarbeek, de (beleving van) de positie van het eigen centrum in relatie met het

Vrij CLB Netwerk, het werken met het gemeenschappelijk beleidsplan, suggesties om de werking van Schaarbeek verder te optimaliseren.

93 % van de vrije centra vulde de bevraging volledig in. Hieruit bleek dat men over het algemeen tevreden tot zeer tevreden was over de samenwerking met de schakelmedewerker, al gaven heel wat centra aan dat het nog wat vroeg was om de meerwaarde van dit nieuwe team en deze nieuwe dienstverlening vanuit Vrij CLB Netwerk al ten volle te zien en te kunnen benutten. Ook de samenwerking met andere teams en medewerkers van Schaarbeek wordt positief geëvalueerd. Centra – en dan vooral directies en leidinggevenden – geven aan dat ze zich verbonden weten met het Vrij CLB Netwerk. Er is sprake van een duidelijk positieve evolutie. Het feit dat Vrij CLB Netwerkmedewerkers meer aanwezig zijn in centra wordt erg gewaardeerd. Ook het gemeenschappelijk beleidsplan en de daarbij horende kijkwijzer wordt erg gewaardeerd, al blijft het een hele klus om dat in de praktijk te vertalen naar een centrumspecifiek beleidsplan.

#### Inhoudelijke ondersteuning

Team leerling geeft centra onderbouwde adviezen op vraag. De vragen bereiken het team rechtstreeks uit de centra, of komen voort uit de regelmatige gesprekken die Team Schakel voert met de centra over het beleidsplan en de concrete uitwerking die centra eraan geven. We lijsten (niet exhaustief) de onderwerpen uit de leerlingenbegeleiding op waarover we advies gaven aan de centra.

- Seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Verontrusting
- Regelgeving (en wijzigingen hierin)
- Ondersteuning bieden aan en ingaan op vragen van centra en/of CLB-medewerkers
- Onderwijsgerelateerde vragen beantwoorden van doelgroepenorganisaties (Netwerk tegen armoede – Minderhedenforum en andere verenigingen van ECM als Internationaal comité, ...)

#### Caleidoscoop

Caleidoscoop is ons vaktijdschrift voor leerlingenbegeleiders. Het brengt veelzijdige informatie over leerlingenbegeleiding, onderwijs, opvoeding en hulpverlening aan kinderen, jongeren en hun ouders. Caleidoscoop draagt bij tot de professionalisering van CLB'ers en het promoten van de CLB-werking. De artikels die verschijnen komen zowel van externen als van CLB'ers uit centra en uit Vrij CLB Netwerk. De redactie van Caleidoscoop vergaderde in het schooljaar 2019-2020 achtmaal waarbij ze ideeën aanbracht voor nieuwe artikels, auteurs rekruteerde, interviews voorbereidde en afnam, artikels recenseerde en schreef. Caleidoscoop verscheen in 2019-2020 5 maal. Voor een overzicht van de inhoud verwijzen we naar [www.caleidoscoop.be](http://www.caleidoscoop.be). Naar aanleiding van corona werden op vraag van de CLB's alle artikels t.e.m. juni 2020 gratis online aangeboden.

#### Nieuwsbrief

Er werd in 2019-2020 wekelijks op dinsdag een nieuwsbrief verstuurd naar alle medewerkers van de Vrije CLB's (38 in totaal). De inhoud van deze nieuwsbrief worden aangeleverd door alle medewerkers van Vrij CLB Netwerk Schaarbeek en verwerkt door het subteam communicatie. Op geregelde tijdstippen verschijnen er ook bijdragen van netwerkpartners als Katholiek Onderwijs Vlaanderen, onderzoeksgroepen van universiteiten, andere sociale organisaties ... Voor directies en leidinggevenden verschenen daarnaast op ad-hocbasis directienieuwsbrieven (vijf in totaal).

Indien dringende boodschappen naar de medewerkers moeten worden gecommuniceerd, kunnen ook extra nieuwsbrieven worden verstuurd. Waar dit in andere jaren slechts heel sporadisch gebeurt,

werden er in het werkjaar '19-'20 26 extra nieuwsbrieven verstuurd. Dit had uiteraard te maken met de coronaepidemie.

## LARS

LARS werd ook in 2019-2020 aangestuurd door een netoverstijgende stuurgroep. Die is verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing, ontwikkeling en implementatie van LARS. De stuurgroep kwam in het werkjaar 2019-2020 vier keer fysiek en twee keer digitaal samen om vorderingen, prioriteiten en implementatiestrategie van LARS te bespreken. Naast deze inhoudelijke aansturing, verzorgden de leden van de stuurgroep ook de communicatie over het project binnen hun net en de centra en een signaalfunctie naar de overheid. Door op die manier een correct gebruik van LARS te faciliteren, wordt ook bijgedragen aan een meer gestroomlijnde werking in de CLB's in het algemeen.

De projectleider zorgde voor een vlotte implementatie van de LARS-applicatie in de centra voor leerlingenbegeleiding door:

- het organiseren van een helpdesk, zowel telefonisch als per mail;
- input leveren met betrekking tot de technische ontwikkeling van LARS;
- het uitwerken van analyses samen met het ontwikkelteam;
- het ondersteunen van de vormingen over het gebruiken van de LARS-software;
- centrumgerichte vormingen voorzien;
- het up-to-date houden van de website ter ondersteuning van de CLB-medewerkers;
- bijwonen en organiseren van vergaderingen en werkgroepen.

Er werden verschillende vormingsmomenten voorzien. De vragen en problemen die aan bod komen op de helpdesk zijn een belangrijke bron van informatie m.b.t. de inhoud van de vorming. Ook de kennis van de technische ontwikkeling en de functionaliteiten van het programma is belangrijk bij het aanbieden van vorming, bijvoorbeeld de implementatie van de nieuwe planningstool voor de contactmomenten van de 1e kleuters.

Er werden 4 evaluatiemomenten online georganiseerd om samen met de veldmedewerkers de knelpunten in kaart te brengen. In totaal namen hier 72 medewerkers aan deel. Er werd ook samengewerkt met andere vormingen over een specifiek thema. Zo werd een combinatie gemaakt tussen het inhoudelijke thema en het hoe registreren in LARS.

Samen met vormingen voor de kwaliteitscoördinatoren werd de tool rond datawarehouse nog eens uitgelegd, zodat ook deze medewerkers hiermee aan de slag kunnen. Er werd hier een vorming per provincie aangeboden waarop men kon inschrijven en deelnemen.

Er werd een LARS-coachweek voorzien in de maand september. Hierbij kwam de planningstool aan bod, alsook het duidelijk stellen van een aantal afspraken en richtlijnen in functie van het uniform registreren. Alle centra namen hieraan deel.

Er waren ook centrumgerichte nascholingen, dit op vraag van de directies. Deze vonden plaats op het centrum zelf met alle medewerkers van het centrum. Hierbij werd dieper ingegaan op specifieke vragen en op de knelpunten die men ondervindt tijdens het registreren van de activiteiten. Zo waren er drie centrumgerichte vormingen.

## Overlegstructuren

Als netwerkorganisatie zorgen we ervoor dat we over de zeer brede waaier aan onderwerpen die de CLB-werking raken tot gezamenlijke standpunten, richtlijnen en zienswijze komen, zowel intern als met externe partners via overleg. Medewerkers van Vrij CLB Netwerk nemen daarom deel aan allerhande fora en organiseren ook zelf overleg, naargelang het gaat over lopende zaken waarover afspraken gemaakt moeten worden, dan wel beleidsvoorbereidend overleg.

Veel van waar in deze overleggroepen (OG), (netoverstijgende) werkgroepen ((N)WG) en fora aan werd gewerkt, werd eerder in dit jaarverslag al besproken onder de speerpunten. We kozen ervoor om dit hier niet te herhalen, maar enkel de werkzaamheden binnen te overleggroepen te bespreken die niet eenduidig onder een van de speerpunten van Vrij CLB Netwerk te vatten waren.

### OG COC

In Comité COC – Vrij CLB Netwerk overlegt Vrij CLB Netwerk met de personeelsafgevaardigden van COC, de Christelijke Onderwijscentrale, over personeelsaangelegenheden binnen de vrije gesubsidieerde CLB's en over de concretisering van de opdrachten van de personeelsleden. Tijdens het schooljaar 2019-2020 kwam de overleggroep 5 keer samen en werd er ingegaan op volgende thema's: functiebeschrijvingen, zorgkrediet, besparingen, regeerakkoord, begeleidingsdecreet, professionaliseringsbeleid en nascholingsaanbod, kennisnet, evaluatie & coaching, arbeidsreglement, welzijnspeiler, contact tracing en personeelsgevolgen...

### OG CPBW

Het Comité Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) kwam in 2019-2020 7 keer samen. De verslagen en conclusies werden telkens via de Vrij CLB Netwerknieuwsbrief en op het intranet gepubliceerd. Team centrum biedt algemene ondersteuning aan de werkgeversdelegatie van het CPBW. Dat doet ze via deelname aan de voorbereidende vergadering die de comitévergaderingen voorafgaan. In samenspraak met de interne preventieadviseur bereidt de cel mee documenten voor die ter bespreking voorgelegd worden. Ze antwoordt tevens op vragen van de aangesloten centra. Er werden ook vormingen gevolgd en er werd deelgenomen aan werkgroepen ter zake. Omtrent volgende thema's werd daarnaast onder andere ondersteuning geboden:

- engagementsverklaring voor de toetreding tot de TBE
- de toelichting bij de engagementsverklaring
- CPBW-draaiboeken voor fysiek hervatten van de werkzaamheden tijdens corona
- Werkinstrument 'risico inschatting in het kader van COVID-19'

### Samenwerking externe dienst preventie en bescherming op het werk

De samenwerking krijgt vorm via de kwartaalmeetings die met onze externe dienst worden georganiseerd. Het voorbije jaar werd vooral samengewerkt op vlak van het uitvoeren van de wettelijk bepaalde centrumbezoeken. Hierbij werd vooral aandacht besteed aan de risicoanalyse beeldschermwerk en brand.

De samenwerking met de arbeidsarts situeerde zich vooral op de veiligheids- en hygiëne adviezen voor onze sector in het kader van fysiek hervatten van de werkzaamheden na de lockdown van maart 2020.

Verder is er een samenwerking voor het aanbieden van nascholing op maat van onze sector en het vorm geven van het vitaliteitsbeleid binnen onze sector. In de provincie Antwerpen en Limburg werd er dan ook een project rond zelfzorg voor onze CLB-medewerkers voorzien. Het was eveneens de bedoeling dit aan de bieden binnen de provincie West-Vlaanderen, maar omwille van de corona crisis is dit niet kunnen doorgaan.

Naar aanleiding van de coronacrisis, kregen we vanuit onze externe dienst deel te nemen aan de welzijnspeiler. Het doel hiervan was zicht te krijgen op hoe de medewerkers de crisis ervaren, hoe ze omgaan met thuiswerk en welk impact dit heeft op hun welbevinden. Verder werd er ook gepeild naar de bezorgdheden die medewerkers hadden om fysiek het werk te hervatten na de lockdown. Voor 20 van de 31 centra was er voldoende respons (meer dan 10 deelnemers) en werden er individuele rapporten voorzien per centrum. Een algemene terugkoppeling van de resultaten werd besproken op de directie dag van juni 2020.

#### OG Informatieveiligheid

Deze overleggroep zou van start gaan gedurende dit schooljaar maar door corona werd de kick-off uitgesteld naar het volgend schooljaar.

#### OG Organisatiebeleid

De Overleggroep Organisatiebeleid behandelde uiteenlopende administratieve en juridische aangelegenheden uit de dagelijkse CLB-werking. Tijdens het schooljaar 2019-2020 kwam de overleggroep 2 keer samen en werd er ingegaan op volgende thema's: opdracht van de nieuwe OG Organisatiebeleid (voorheen OG CAJO), het teamcharter van Team Centrum, besturen en teamcoaching, aanvangsbegeleiding, personeelsbeleid, ziekteverzuim, sociale verkiezingen CPBW, LOC verkiezingen, aanstellingsbeleid in tijden van corona, thuiswerk in tijden van corona, verlovenbeleid en nieuwe gunststelsels, omkadering en overdracht...

#### WG Elektronisch personeelsdossier

Deze werkgroep is tijdens het schooljaar 2019-2020 één keer samengekomen om het nieuwe programma van Broekx te evalueren.

#### OG PGZ

De overleggroep PGZ kwam vijfmaal samen. Tijdens deze overlegmomenten gebeurt er informatie-uitwisseling. We houden hier ook de vinger aan de pols met het werkveld, problemen worden besproken en teruggekoppeld. Mogelijke wijzigingen/nieuwigheden worden via de OG bekend gemaakt aan het werkveld. We brainstormen over de mogelijke aanpak van bepaalde vragen/problemen en werken voorstellen uit. Enkele van de behandelde topics: planningstool LARS, HPV-vaccinaties 1e secundair jongens, organisatie systematische contactmomenten, eerste contactmoment anderstalige nieuwkomers, standpunt directiecomité Vrij CLB Netwerk over het vertalen van brieven, nood aan ondersteuning vanuit Vrij CLB Netwerk ...

#### OG PSF

De overleggroep PSF exploreert methodieken en kaders die op een stevige 'evidence base' schoeien. In 2019-2020 onderzocht de overleggroep welke inzichten uit de positieve psychologie relevant zijn voor CLB-begeleidingen. We maakten ook kennis met de methodiek 'Family Finding', die inzetbaar is bij complexe problematieken in gezinnen.

Inzake het referentiekader voor kwaliteitsvol werken, gaf de overleggroep PSF input over indicatoren waarmee CLB's kunnen aantonen dat hun werk een aanwijsbaar effect heeft (zie speerpunt 4). Zowel de kernprocessen van onthaalteams als trajectteams op de centra, werden bekeken in functie van indicatoren (onder leiding van Sven Samain).

Tot slot is de overleggroep PSF ook dé plaats waar PSF-ankers ervaringen uitwisselen over provincies heen. Zo behouden ze verscheidenheid in lokale accenten waar dat nuttig is, en profiteren ze van elkaars werk.

De overleggroep PSF kwam 3 keer samen.

### Forum diagnostiek

Op dit Forum was er overleg met enkele onderzoekers vanuit de VUB die informatie verzamelden voor een onderzoek naar de wachtlijsten voor multidisciplinaire diagnostiek van ontwikkelingsstoornissen in Vlaanderen. Verder werden enkel nieuwe instrumenten besproken met het oog op de inzetbaarheid in de sector.

### Forum Vrij CLB Netwerk KU Leuven

Het Forum Vrij CLB Netwerk – Associatie KU Leuven is een forum waarop de praktijk van leerlingen- en studentenbegeleiding en wetenschappelijk onderzoek worden samengebracht.

Het Forum besprak de Wet op de Uitoefening van de Gezondheidsberoepen. De erkenningsprocedure voor klinisch psychologen en orthopedagogen werd geconcretiseerd in aanbevelingen voor de CLB's.

In 2019-2020 stond de begeleiding van de onderwijsloopbaan in de focus op het forum. Er werd een stand van zaken gepresenteerd voor het LUCI-platform, de online tool waar de KU Leuvenstudenten in spe ondersteunt in hun studiekeuze. Het onlinegedrag van gebruikers werd in kaart gebracht voor het LUCI-platform als geheel en de opleidingsspecifieke tools die via dit portaal kunnen worden gebruikt. Verder werd geschetst hoe de ontwerpers het LUCI-platform verder willen laten evolueren.

Ook de Columbustool, die leerlingen ondersteunt bij de studiekeuze, kwam aan bod. Onderzoeksresultaten werden gedeeld.

Tot slot heeft het Forum de eigen werking doorgelicht, en bekeken de deelnemers hoe de samenkomsten een meerwaarde voor onderzoek en praktijk kunnen betekenen. Er werd een lijn uitgezet om op de hoogte te blijven van de opleidingen aan de instellingen van de Associatie KU Leuven. Verder werden concrete onderwerpen afgebakend waarvoor men de interactie tussen wetenschap en praktijk essentieel acht en die in het schooljaar 20-21 aan bod zullen komen: de rol van begeleiders in de onderwijsloopbaan, de effectiviteit van leraren in inclusief onderwijs, de doelen van onderwijsloopbaanbegeleiding op scharniermomenten, preventie en vroegdetectie bij kleuters en de werking in de doelgroep kleuters met specifieke onderwijsnoden. Disseminatie van onderzoeksresultaten en praktijkrelevant onderzoek gaan hierbij hand in hand.

Het Forum kwam 3 keer samen.

### NWG Diagnostische instrumenten

De werkgroep zette gedurende het hele schooljaar verder in op aanpassen en ontwikkelen van (test)sjablonen voor gebruik door CLB-medewerkers. Op die manier werken we aan een gelijkgerichte werking met dezelfde instrumenten voor de hele sector. De werkgroep lanceerde ook een bevraging om te kijken of en hoeveel de sjablonen gekend zijn en gebruikt worden.

# COVID-19-aanpak

We kunnen er niet omheen, het werkjaar 2019-2020 was een vreemd jaar. Een uit de Chinese provincie Hubei afkomstig virus zette het samenleven in heel de wereld onder druk. Ook de werking van de Vrije CLB's werd helemaal omgegooid. De cruciale positie die de centra bekleden op het kruispunt van onderwijs en welzijn, maakte dat de CLB-medewerkers op veel vlakken recht in 'de vuurlinie' terechtkwamen.

Wat is dit nieuwe virus? Hoe lang en op welke manier kunnen de centra openblijven? Hoe organiseer je leerlingenbegeleiding tijdens een lockdown? Hoe zorgen we dat kansengroepen niet onder de radar verdwijnen? Wat wordt er van de CLB's verwacht i.k.v. contactonderzoek? ... Het is slechts een greep uit de vraagstukken waar de centra plots voor stonden. Vragen waarvoor Vrij CLB Netwerk meezocht naar een antwoord. Vanwege de allesomvattende impact die dit op onze werking heeft gehad, hebben we besloten hier een extra hoofdstuk aan te wijten.

## Ondersteuning van de centra

### Coronawebsite

Mochten scholen kwetsbare kinderen opvangen tijdens de lockdown? Wat moesten we doen rond de vaccinaties en het systematisch contactmoment voor de leerlingen? Is het veilig om te vaccineren met een chirurgisch mondmasker? Hoe zat het eigenlijk met contactbubbels in de naschoolse opvang? Tijdens en na de lockdown hadden scholen én CLB's de handen vol om op een veilige manier zorg te dragen voor leerlingen. De coronapandemie ontlokte ook heel wat vragen rond personeelsaangelegenheden (over quarantaineattesten & ziekteattesten, corona-ouderschapsverlof etc.) Daarom werd een nieuwe website ontwikkeld bij Vrij CLB Netwerk, waar we concrete antwoorden op vaak gestelde vragen formuleerden. Deze website, [www.mijnvclb.be/corona](http://www.mijnvclb.be/corona), werd de 'go to'-plaats voor alle CLB'ers in Vrij CLB Netwerk.

### Draaiboeken

Het werd al snel duidelijk dat de COVID-19-pandemie de werking voor de rest van het schooljaar zou kleuren. Daarom werden er ook draaiboeken voorzien. De risicoanalyses voor CLB werden concreet uitgewerkt in het CPBW-draaiboek.

De ondersteuning bij de risicoanalyse op school, het organiseren en prioriteren van de systematische contactmomenten en de vaccinaties kwamen aan bod in een medisch luik van het 'inhoudelijk draaiboek'. In dit laatste draaiboek handelde een tweede luik over prioritering in trajecten (aanbod- en vraaggestuurd) en werden concrete aanbevelingen meegegeven inzake timing van trajecten. Om de inhoud bij zoveel mogelijk CLB'ers te laten landen, organiseerden we voor de eerste keer in onze werking grote online meetings, waarbij deelnemers ook live vragen konden stellen. De opnames van deze meetings werden ook op de website geplaatst.

### Leiderschap en zelfzorg

Ook het welzijn van onze eigen medewerkers werd hoog op de agenda geplaatst. Het is niet gemakkelijk om verbondenheid te creëren wanneer iedereen op afstand van elkaar werkt en er weinig fysiek contact mogelijk is. De coronawebsite werd dus ook een plaats waar heel wat tips & trics werden gedeeld via webinars, linken naar artikels ... omtrent welzijn op het werk in tijden van crisis.

Daarnaast hebben we ingezet op leiderschap. Leidinggeven in tijden van crisis is namelijk niet eenvoudig. Een dergelijke crisis zorgt ervoor dat je als leidinggevende plots voor heel andere, ongekende uitdagingen staat. Op de website werden de vier uitdagingen belicht waar



leidinggevers voor stonden en nog staan tijdens de coronacrisis: leidinggeven op afstand, leidinggeven in tijden van crisis, zorgen voor jezelf & anderen en de toekomst voorbereiden. Het ging hierbij om een verzameling van artikels, onderzoeksresultaten, boeken ... Deze informatie werd in juni 2020 onder de vorm van een webinar naar alle leidinggevers verspreid.

### Psychosociaal functioneren

COVID-19 had niet alleen een impact op de fysieke gezondheid. Ook het welbevinden van kinderen en jongeren kreeg in de lockdownmaanden (maart-mei) een deuk. We kregen al snel cijfers binnen van de CLB-chat, en we hoorden de ervaringen van de medewerkers uit de CLB's. Leerlingen waren bang, boos of verdrietig. Ze misten vrienden en familie. Sommige leerlingen verbleven in een thuissituatie die al voor de lockdown niet meer optimaal was. In een aantal gezinnen escaleerden 'gewone' meningsverschillen tussen kinderen en ouders (over bv. gametijd, huiswerk maken, met vrienden mogen afspreken) naar grotere conflicten.

Onze werking rond het psychosociaal functioneren en COVID-19 bestond deels uit het uitwerken van tools rond 'normaliseren'. Want in een crisis is het normaal, zelfs gezond dat je wat bang, boos of droevig bent. Maar we mogen niet vergeten dat de meeste kinderen en jongeren ook veerkrachtig zijn. We maakten een nieuwe pagina op ons intranet rond 'COVID-19 en PSF'. CLB-medewerkers vonden daar links naar goede materialen die in de basiszorg op school én door ouders thuis konden worden gebruikt. Een bijzonder populaire tool die we ontwikkelden, bleek het 'wat zeg ik als'-gidsje. Het is een leidraad met concreet verwoorden antwoorden die mensen kunnen geven aan leerlingen die omwille van COVID-19 negatieve gevoelens of ervaringen hebben. Leerkrachten gebruikten dit graag als opstap om met leerlingen in gesprek te gaan. Bij de POC van het GO! was men met een gelijkaardige oefening bezig rond het versterken van de basiszorg. We vonden het zeer belangrijk om vanuit de CLB's één boodschap te brengen, en we verwezen onze CLB'ers dan ook naar beide sites. We gingen verder ook nauw samenwerken met Katholiek Onderwijs Vlaanderen: we droegen bij aan hun nieuwe pagina rond psychosociaal welbevinden. Tot slot overlegden we regelmatig met de experts in geestelijke gezondheidszorg van het Vlaams Instituut Gezond Leven. Zo zorgden we ervoor dat we als CLB effectief de juiste boodschap brachten inzake basiszorg op psychosociaal vlak.

### Onderwijsloopbaanbegeleiding

Facebook Onderwijskiezer lanceerde vanaf begin mei 2020 een reeks (vervolg)berichten onder de titel 'Hoe kies ik een school in tijden van corona?' Via deze weg probeerden we jongeren en hun ouders extra te ondersteunen in hun keuzeproces op het moment dat face-to-facegesprekken en ondersteuning niet meer mogelijk waren of tot een absoluut minimum herleid. Daarnaast hebben we voor extra ondersteuning gezorgd via andere kanalen zoals MMM-radio, Fashionata (Flair).

Er werden voor verschillende scharniermomenten ingesproken powerpoints voorzien die konden verdeeld worden aan scholen, ouders en leerlingen, zodat de CLB-medewerkers ook in tijden van corona een invulling konden geven aan KP5. Voorts werd gecommuniceerd over- en werden verschillende documenten aangepast aan de gewijzigde regelgeving wat betreft deliberaties, toelatingsvoorwaarden ...

### Kansengroepen

Om alsnog contact te krijgen of te houden met leerlingen over wiens integriteit men zorgen had, werden aanbevelingen gedaan rond aanklappende hulp, de draaischijffunctie en begeleiding. Deze aanbevelingen kwamen uit het hele Vrij CLB Netwerk.

De rode draad die wij doorheen deze ganse crisis bleven trekken was de aandacht voor kansenbevordering, omdat heel duidelijk bleek uit de talrijke signalen dat net de doelgroepen binnen het gelijke kansenverhaal meest kwetsbaar waren. Problemen die voorheen bestonden, kwamen nu



bijzonder scherp naar boven. Bijgevolg moesten wij extra inzetten op deze groepen doorheen alle trajecten. Bovendien is het duidelijk dat de ervaringen, de beperkingen en kansen, die wij gedurende gans deze crisis ervaarden, een belangrijke aanzet kunnen vormen voor een toekomstige werking.

#### Thought leadership traject

Veel te laat werd in publiek debat aan de alarmbel getrokken wanneer het gaat over het (mentaal) welzijn van jongeren in de lockdownperiode. We hebben gemerkt in de eerste lockdown dat er weinig of geen aandacht ging naar de impact van de lockdown op de (kwetsbare) kleuters nu en in de volgende jaren.

Om deze te vermijden voor een volgende lockdown hebben we samen met Glassroots (externe begeleider) en diverse stakeholders een aanbevelingsrapport ontwikkeld en bezorgd aan de overheid. Het CLB toont aan met haar jarenlange excellente werking en kennis goed geplaatst te zijn om aanbevelingen te formuleren naar het beleid over het welzijn van kleuters.

De sleutel tot succes van deze traject ligt in het samenbrengen van de diversiteit van mensen rond de tafel. De problematiek/uitdaging wordt belicht vanuit diverse hoeken met diverse stakeholders uit academische wereld, profit, non-profit, overheid, ... zo werd een duidelijke analyse gemaakt en voorstellen die afgetoetst zijn met het brede werkveld.

Uit de bilaterale gesprekken en het daaropvolgende stakeholders panel kwamen in het werkjaar 2020-2021 een reeks aanbevelingen naar voren. Het aanbevelingsrapport werd [verspreid via een persbericht](#) en werd besproken binnen [de commissie onderwijs](#) in het Vlaams parlement.

## Samenwerking en overleg

Van bij de start van de coronapandemie werden er op regelmatige tijdstippen overlegmomenten gehouden om af te stemmen. Wat is de rol van de CLB's? Hoe kunnen de CLB's zich organiseren? Hoe prioriteren we? ... In nauwe samenwerking tussen de sociale partners, de verschillende netten, departement onderwijs, AZG, Sciensano, VWVJ ... werd naar antwoorden gezocht.

## Beleidsaanbevelingen

Onvermijdelijk stuit men tijdens het uitoefenen van zijn opdracht op knelpunten. Door overleg, sleutelen aan de werking, reflectie ... werkten we veel van deze drempels weg. Een aantal zaken kunnen we echter niet zelf oplossen, maar vragen een structurele ingreep. We sluiten dit verslag van onze werking in het jaar 2019-2020 dan ook af met een aantal aanbevelingen aan het beleid.

- We vragen **BLIJVENDE AANDACHT VOOR VEREENVOUDIGING BIJ AANPASSINGEN AAN DE REGELGEVING**. De hoge complexiteit van de regelgeving, gekoppeld aan de hoge frequentie van nieuwe wettelijke initiatieven, verhoogt de kans op het maken van fouten en zorgt vaak voor veel discussie op het terrein.
- **SCHAF DE EVALUATIE VAN HET TYPE BASISAANBOD ZOALS ZE MOMENTEEL VORM KRIJGT, AF**. Dit vraagt zeer veel tijd en energie en levert zeer weinig resultaat op.
- In de media kwam een discours dat er geen aandacht werd besteed aan de psychische gezondheid en het welbevinden van kinderen en jongeren. Dat klopt niet. CLB's bleven onverminderd open. Op korte tijd stelden ze werkzame methodieken ter beschikking om aan basiszorg én verhoogde zorg op psychisch vlak te doen. **DE OVERHEID DIE VERTROUWT OP HET VRIJ INITIATIEF VAN TERREINORGANISATIES WERKT SNELLER, EFFICIËNTER EN WENDBAARDER**.
- De CLB's hebben op zeer snelle tijd een efficiënt en performant systeem van contact tracing op school opgezet. Legistiek werd dit mogelijk gemaakt door tijdelijk een aantal opdrachten on hold te zetten. Dat werkt, zonder dat er nieuwe structuren moeten opgezet worden. Het is onze aanbeveling aan de overheid om bij **NIEUWE INITIATIEVEN STEEDS NA TE GAAN OF ER NIET KAN GEWERKT WORDEN BINNEN DE AL BESTAANDE STRUCTUREN EN DEZE VOLDOENDE REGELRUIMTE TE GEVEN**.
- We vragen **VOLDOENDE BESCHIKBAARHEID VAN SOCIAAL TOLKEN**, vooral daar waar wij als CLB geconfronteerd worden met complexe casussen, in emotioneel beladen gesprekken ... zodat wij in onze begeleidingen ook kwaliteitsvol werk kunnen leveren.
- Het voorbije jaar zijn een aantal voor ons relevante gesprekspartners verdwenen uit het werkveld, door het schrappen van de subsidies (bv. begeleiders diversiteit bij niet-onderwijspartners). Omdat zij heel wat expertise hebben opgebouwd betreffende het werken met kwetsbare doelgroepen, verdwijnt ook voor ons de stem uit de groepen zelf. **WIJ VINDEN HET DAN OOK BELANGRIJK DAT ER VOLDOENDE MOGELIJKHEDEN GECREËRD WORDEN OM DE PARTICIPATIE VAN MENSEN IN ARMOEDE, MENSEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND, VLUCHTELINGEN ... NA TE STREVEN EN HEN EEN STEM TE GEVEN IN GESPREKKEN MET CLB EN ONDERWIJS**.
- Vanuit LARS werden in het verleden koppelingen gemaakt met CREON, Vitalink en wordt in de toekomst onder andere geparticipeerd aan de overleggroep rond e-youth. Tegelijk is er de opstart geweest van het IRIS-platform. Daarnaast heeft COVID-19 ons geleerd dat LARS een zinvolle gegevensbron is waarmee linken kunnen gelegd worden en gegevens kunnen worden uitgewisseld en gegenereerd. **WE VRAGEN OM VERDER TE ONDERZOEKEN OP WELKE WIJZE ER FINANCIËEL MEER KAN GEÏNVESTEERD WORDEN IN DE VERDERE OPTIMALISATIE VAN DE MOGELIJKHEDEN VLAK VAN DIGITALE GEGEVENSUITWISSELING**.
- De lockdown eind vorig schooljaar zette de hele onderwijswereld op zijn kop. In de maatschappelijke discussies over sluiten, deels of helemaal heropenen, preteaching etc. bleven volgens Vrij CLB Netwerk de belangen van één leeftijdscategorie sterk onderbelicht: de kleuters. Zij mogen niet meer van de radar verdwijnen. **WE VRAGEN AAN HET BELEID OM DE AANBEVELINGEN DIE WE EERDER DEELDEN, BLIJVEND TER HARTE TE NEMEN**.