

Vrij CLB Netwerk vzw

Jaarverslag

2020-2021



Het **CLB** helpt.

Vrij CLB Netwerk

Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	3
Onze organisatiestructuur	4
Kernprocessen	4
Organisatiestructuur	4
Teams	4
Speerpunten uit het beleidsplan	6
SP 1: Ons Vrij CLB is stevig verankerd in de lokale gemeenschap	6
SP 2: We bieden maatwerk in samenspraak	8
SP 3: We zijn deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers	11
SP 4: Ons Vrij CLB maakt zijn effectiviteit meetbaar en zichtbaar	15
Reguliere werking en overleg	16
Overlegstructuren	18
Beleidsaanbevelingen	29
Tijd, en middelen	29
CLB en partners	30

Voorwoord

2020-2021 was een buitengewoon CLB-jaar. Na de schok van de lockdown aan het einde van het vorige schooljaar, moesten we nu een manier vinden om de realiteit van een wereldwijde pandemie te verzoenen met het 'gewone leven'. De CLB's leverden een ongeziene inspanning om zich in de kaart te zetten als een betrouwbare partner van leerlingen, ouders en scholen. Als Vrij CLB Netwerk vzw zijn we blij dat we dit hebben mogen ondersteunen.

Waar we in ons vorige jaarverslag de coronapandemie als een apart hoofdstuk opgenomen hebben, was dat in 2020-2021 doorweven door onze hele werking. We hebben ons daarbij enigszins opnieuw moeten uitvinden. De beperking in contactmogelijkheden zette ons op een brute manier op de trein van de digitalisering. We gaven webinars, deden virtuele centrumbezoeken, leidden onze werk- en overleggroepen vanaf onze thuiswerkplek, organiseerden online vragenuurtjes, bouwden LARS verder uit ... En we deden dat – als we onszelf op de borst mogen kloppen – niet slecht. We kregen en krijgen hiervoor veel appreciatie vanuit het veld. Als we iets positiefs uit de COVID-pandemie mogen meenemen, dan zal het dat zijn: een nieuw ontdekt gamma aan digitale werkvormen en contactmogelijkheden, die onze werking in de toekomst blijvend zal veranderen.

We mogen niet vergeten dat 2020-2021 ook meer was dan COVID. Dat zal ook blijken uit dit jaarverslag. We versterkten onze besturen, vroegen en kregen aandacht voor het plaatsgebrek in het buitengewoon onderwijs, bouwden een nieuw Kennisnet op, gidsten onze medewerkers doorheen de hervorming van het secundair onderwijs ... We ondersteunden met andere woorden onze centra op alle manieren en in alle domeinen.

Inleiding

Sinds het schooljaar 2019-2020 werken we met een nieuw beleidsplan voor Vrij CLB Netwerk, gebaseerd op volgende 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 als Vrij CLB Netwerk een begeleidingsplan opgemaakt voor onze centra. Op basis daarvan kunnen we ook de voortgang monitoren via een kijkwijzer en zien welke doelstellingen we vooropstellen en realiseren per schooljaar in de beleidsperiode 2019-2024.

De opbouw van ons beleidsplan en begeleidingsplan vormen de basis voor de structuur van dit jaarverslag. Per speerpunt willen we voor het voorbije schooljaar 2020-2021 in kaart brengen wat we gerealiseerd hebben van onze vooropgestelde doelen.

Na een beschrijving van onze organisatiestructuur bespreken we onze realisaties in het kader van het beleidsplan voor het schooljaar 2020-2021. Daarop volgt een beschrijving van onze reguliere werking, onder andere via het organiseren van werkgroepen, overleggroepen, een raad van bestuur en een directiecomité. Ook samenwerking met externen komt hier aan bod. Bij de reguliere werking hebben we ook de zaken opgenomen die niet onmiddellijk een plaats hadden bij de prioriteiten die we gesteld hadden voor 2020-2021, maar die we toch wel wilden vermelden als belangrijke verwezenlijkingen.

Eindigen doen we met enkele beleidsaanbevelingen die we op basis van onze jaarwerking willen meegeven.

Onze organisatiestructuur

We organiseren onze dienstverlening vanuit 6 kernprocessen, die we geclusterd hebben binnen **4 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

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.

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 Vrij CLB Netwerk. Team Centrum ondersteunt centra inzake organisatiebeleid (besturen, leiderschap en organisatieontwikkeling), personeelsbeleid (incl. diversiteit) en -administratie, welzijnsbeleid (TBE Vrij CLB Netwerk), kwaliteitsbeleid en databeheer, financieel beleid, informatieveiligheidsbeleid en vormingsbeleid.

Leerling

Team 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.

Assist

Team Assist is een intern ondersteunend team in Schaarbeek. Team Assist biedt logistieke, technische, financiële 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

Representatieve besturen: inzetten op divers bestuur

Op vraag van de raad van bestuur stelden we een overzicht van diverse kanalen voor rekrutering van diverse potentiële bestuurders ter voorbereiding van het traject voor diverse bestuursorganen. Samen met de werkgroep representatieve besturen zijn we gaan nadenken over hoe we onze besturen inzake diversiteit binnen besturen kunnen versterken. Het ideale bestuursorgaan beschikt over een goede mix van achtergronden en expertises om te reageren op de veranderende wereld. Diversiteit in de samenstelling van de raad van bestuur leidt niet alleen tot een betere beeldvorming, maar zorgt ook voor een groter maatschappelijk draagvlak. Het laat zien dat een organisatie met de tijd mee gaat en is voorbereid op de toekomst.

We zijn van mening dat meer diversiteit in de samenstelling van de raad van bestuur niet van de ene dag op de andere gerealiseerd wordt. Het gaat in kleine stapjes. Vandaar dat we met een werkgroep het instrument divers bestuur ontwikkeld hebben. Deze tool is bedoeld om onze besturen te ondersteunen in die transitie. Onze ambitie is om het instrument in het jaar 2021-2022 verder te testen in de praktijk.

Stakeholdersmanagement: opstart ondersteuning

Zoals het vorig schooljaar hebben we dit jaar ook een informatiedag georganiseerd voor alle bestuurders. Het thema belanghebbendenmanagement werd centraal gesteld. We hebben verschillende inspirerende sprekers aan bod laten komen, waaronder experts, de voorzitter van het Vrij CLB Netwerk en bestuurders. Onze ambitie was om enerzijds onze besturen te inspireren en anderzijds de eerste stap te zetten richting het realiseren van speerpunt 1.

We ontwikkelden dit schooljaar de Nota belanghebbendenmanagement. Deze nota is dankzij de medewerking van de centra en een aantal scholen tot stand gekomen. We zijn in gesprek gegaan met leidinggevenden om te destilleren met welke bril (visie) ze het belanghebbendenbeleid vormgeven in de praktijk. Op basis daarvan hebben we als Vrij CLB Netwerk een gemeenschappelijke visie rond belanghebbendenbeleid geformuleerd. Daarbij beschrijven we in de nota een aantal ondersteunende en inspirerende praktijkvoorbeelden om de gemeenschappelijke visie geïmplementeerd te krijgen in de centra. Het doel van deze nota is enerzijds om de centra te ondersteunen in hun belanghebbendenbeleid en anderzijds te stimuleren/inspireren om het huidige belanghebbendenbeleid af te stemmen op de ambitieuze visie: de maatschappelijke relevantie van de Vrij CLB's te versterken

Rondetafelgesprek: kleuters in precaire situatie tijdens corona

De coronatijd stelt kinderen en jongeren op de proef. Waar in het begin van de crisis hun stem zo goed als onhoorbaar was, groeide stilaan de aandacht voor hun ervaringen en noden in het publieke debat. Daarbij kreeg een groep minder aandacht: onze kleuters.

Kleuters uit kwetsbare gezinnen mogen niet meer van de radar verdwijnen, was de aanbeveling aan de overheid. Verbinding houden met hun gezin is de beste garantie op een goede start in de onderwijsloopbaan. Deze aanbevelingen gebeurden op basis van een ronde tafel die Vrij CLB Netwerk organiseerde met experts van verschillende organisatie.

Informatieverstrekking

We boden in samenwerking met IC-verzekering een digitale infosessie aan betreffende een overheidsopdracht voor nieuwe raamovereenkomsten (via de VZW DOKO) op 24 november 2020.

We verschaften over de hervormde regelgeving (het nieuwe wetboek van Vennootschappen en Verenigingen), statutenwijzigingen, UBO-register etc. via nieuwsbrieven, documentatie op intranet.

Communiceren en informeren

2020-2021 was een werkjaar waarin het belang van goede en eenduidige communicatie meer dan ooit benadrukt werd. Een veelheid van regels, aanpassingen en bijstellingen moesten bekendgemaakt worden aan onze medewerkers, vaak begeleid door de nodige duiding om door de bomen het bos te blijven zien. Het belangrijkste middel hiervoor zijn de nieuwsbrieven, waarvan er in '20-'21 maar liefst 66 naar de medewerkers werden verstuurd. En dat werd geapprecieerd, want we zagen onze abonneelijst doorheen het hele jaar gestadig stijgen.

Om zeker iedereen te kunnen bereiken, werd bij de lancering van Kennisnet in april besloten om de ledengegevens van het Kennisnet te gebruiken voor een eenmalige input in de verzendlijst van de nieuwsbrief. Daardoor bereiken we momenteel 3500 VCLB-medewerkers en andere geïnteresseerden. (Bij het begin van het werkjaar waren dit er 2400.)

Het CLB in de pers

De CLB's hadden voor het tweede jaar op rij een prominente rol in de maatregelen tegen COVID-19. Ook de pers pikte op dat CLB's een sleutelrol hebben in de profylaxe. Wij konden trends accuraat omschrijven met betrouwbare cijfers en duiding geven aan wat er zich in de scholen afspeelde. Het aantal perscontacten met betrekking tot COVID-19 was dan ook groot: onze visie en aanbevelingen vonden hun weg naar alle nationale kranten, de verschillende radiozenders en nationale en regionale televisiejournals en duidingsprogramma's. Vrij CLB Netwerk zorgde er zo mee voor dat het welbevinden van kinderen en jongeren een factor mét gewicht werd in het bepalen van maatregelen.

Maar we communiceerden via de pers ook over andere problemen die kinderen en jongeren tegenkomen. Zo schreef Kris Van den Bossche een opiniestuk over heroriëntering na het kerstrapport en op het einde van het schooljaar. Tine Gheysen zorgde ervoor dat over het plaatsgebrek in het buitengewoon onderwijs onder de aandacht bleef. Naar aanleiding van een zeer ernstig incident van grensoverschrijdend gedrag, legde An Victoir uit hoe een CLB aan de slag gaat met trauma en verlies.

Contacten met beleidsmakers, verwante organisaties en drukingsgroepen

Minderhedenforum

N.a.v. de transitiefase (nl. van doelgroepenorganisatie naar netwerkorganisatie) waarin het Minderhedenforum zich bevindt, is er op vraag van hen naar een mogelijk partnerschap een samenwerkingsovereenkomst opgesteld, waarin we ons focussen op enkele belangrijke speerpunten in ons Beleidsplan 2019-2024 en meer specifiek enkele acties in het kader van ons Diversiteitsactieplan 2019-2024.

Tolken

In overleg met het Vlaams Welzijnsverbond en andere relevante partnerorganisaties werd een nota opgesteld rond de tolkenproblematiek. Deze nota werd bezorgd aan de bevoegde kabinetten en agentschappen, nl. welzijn, onderwijs en inburgering met de vraag naar een overleg hierover om teneinde te komen tot een structurele oplossing voor de financiering van tolken en voldoende tolkenaanbod, in het belang van de kwetsbare anderstalige cliënten.

SP 2: We bieden maatwerk in samenspraak

Pedagogische begeleidingsdiensten

We werken actief samen met de pedagogische begeleiding van Katholiek Onderwijs Vlaanderen aan het uitbouwen van een regionale overleg- en samenwerkingsstructuur tussen CLB en pedagogische begeleiding, in het licht van het decreet leerlingenbegeleiding en de gewijzigde rol inzake ondersteunen en versterken van scholen in hun beleid op leerlingenbegeleiding.

Diversiteit

We ontwikkelden heel wat materialen rond diversiteit en leerlingenbegeleiding. Er is de eerder aangehaald nota met visie en handvatten rond werken met sociaal tolken en vertaalinstrumenten in Vrij CLB Netwerk die opgesteld en aangereikt aan CLB-medewerkers. Daarnaast stelden we een advies op t.a.v. CLB-medewerkers rond hoe omgaan met vragen inzake alternatieve geneeswijzen. Samen met Unia organiseerden we een nascholing voor CLB-medewerkers rond werken met de praktijktool redelijke aanpassingen binnen CLB. Op basis van een bevraging van de intercultureel bemiddelaars maakten we een lijst op met praktijkvoorbeelden rond kansenbevorderend werken, om deze ter inspiratie voor alle CLB toe te voegen aan de suggestielijst van Tempel van Goesting.

Positieve Gezondheid

Het welbevinden van leerlingen haalde de krantenkoppen in '20-'21. Terecht, want het duurde toch even vooraleer het beleid bij het uitwerken van maatregelen rond COVID-19 ook stilstond bij de impact die afstandsonderwijs, mondkemperplicht, quarantaines en dergelijke meer had op de psychische en sociale gezondheid van kinderen en jongeren. Vrij CLB Netwerk heeft vanuit deze visie dan ook gepleit bij de Risk Management Group voor een meer holistische kijk op de gezondheid en het functioneren van leerlingen. Maar ook in 'gewone' tijden zien we leerlingen die op vlak van welbevinden niet floreren. Bij Vrij CLB Netwerk vinden we een probleemgerichte benadering in de hulpverlening te eenzijdig. Uiteraard willen we helpen om problemen op te lossen. Maar we willen evenzeer leerlingen helpen in het opbouwen van veerkracht en geluk. Daarom houden we het onderwerp 'Positieve Gezondheid' aan in onze beleidsplannen. We dragen de visie uit dat welbevinden multifactorieel is en door de leerling zelf wordt ingevuld.

Gezond leven, check het even

Gezondheid hak je niet in stukjes. Tijdens een systematisch contactmoment komen naast zien, horen, groeien dus ook het mentale welbevinden en leefgewoontes aan bod. Met de leerlingen van het derde secundair gaan we het gesprek aan en we kunnen daarbij beschikken over een gevalideerde leidraad: 'gezond leven, check het even'. Om die leidraad ook gemakkelijk toegankelijk te maken voor leerlingen (die eerst een stukje zelf invullen) en CLB-medewerker (die met de leerling praat over leefgewoontes en welbevinden) hebben we heel wat voorbereidend werk gedaan. De leidraad staat nu klaar om geïmplementeerd te worden.

Contactopsporing en sneltesten

De CLB's kregen een sleutelrol in het traceren van mogelijke besmettingen. De contact tracing kwam op kruissnelheid. Omdat de procedures en maatregelen voortdurend veranderden, vonden we het als Vrij CLB Netwerk nuttig om te investeren in informatiesessies ten behoeve van de medewerkers in de centra. We organiseerden in totaal 29 online vragenuurtjes waar de contacttracers de informatie 'heet van de naald' kregen en vragen konden stellen over de toepassing van de procedures in specifieke casussen. Ze kregen ook toegang tot een forum, waarin ze vragen, tips en

goede praktijken omtrent contact tracing en de inzet van extra middelen voor deze taak konden uitwisselen.

Achter de schermen werd door het LARS-team alles in gereedheid gebracht om snel en efficiënt de besmettingen en hoogrisicocontacten op de scholen in kaart te brengen. De LARS- architectuur is namelijk gebouwd om van individuele leerlingen gegevens bij te houden. Nu moest het systeem ook linken tussen leerlingen kunnen leggen. En ook tussen leerlingen en leerkrachten, want ook in die richting kan een virus uiteraard tussen mensen migreren. En we konden niet alleen registreren, we konden leerlingen ook codes bezorgen om zich te laten testen als ze een hoogrisicocontact hadden gehad, en we konden vanuit LARS een quarantaineattest bezorgen. Dankzij de registratiemogelijkheden in LARS konden we ook accuraat en wekelijks rapporteren over de coronabesmettingen in de scholen, hetgeen o.a. werd gebruikt in overleg met onze centra, met het departement Onderwijs, met het kabinet en met de wetenschap. Dit systeem heeft van de Vlaamse scholen veilige bakens gemaakt. De inspanningen van het LARS-team, het Agentschap Zorg en Gezondheid, en niet het minst de CLB-medewerkers die de resultaten van de contact tracing inbrachten, hebben absoluut geloond.

In het najaar van 2020 werd duidelijk dat de tweede golf van de epidemie érg zwaar was. Het aantal besmettingen steeg zienderogen. Daarom zochten we mee naar een methode om recente besmettingen nog veel sneller op te sporen. Het Agentschap Zorg en Gezondheid, het Rode Kruis en de CLB's zetten een project op rond sneltesting. Leerlingen die in contact waren gekomen met een index op school, konden vrijwel meteen getest worden. En waar een klassieke test eerst langs een labo moet passeren, kon de sneltest al na 15 minuten een indicatie van besmetting geven. Vrij CLB Netwerk maakte de overeenkomsten met de overheid en faciliteerde de samenwerking tussen Rode Kruis en de centra te velde.

Welbevinden: van kwetsbaar naar weerbaar

Van bij de eerste schooldag was het duidelijk dat veel leerlingen wel wat psychische averij opliepen door COVID-19. Ze moesten leren en leven in een omgeving die hun bewegingsvrijheid flink beknotte. Ze misten hun vrienden en leerkrachten, moesten afstuderen zonder de klassieke feestelijke toeters en bellen. De meeste kinderen en jongeren zijn daar heel veerkrachtig in geweest. Maar er zijn ook leerlingen die deze periode niet zo goed zijn doorgekomen. Bestaande problematieken kwamen scherper tot uiting (vb. moeilijke thuissituaties). Hoe de CLB's omgingen met verontrusting tijdens COVID-19, was trouwens voorwerp van een hoorzitting van de Commissie ad hoc voor de evaluatie en verdere uitvoering van het Vlaamse coronabeleid in het Vlaams Parlement (21/9/2020), waarvoor we heel wat input leverden.

Nieuwe problematieken staken de kop op (vb. leerlingen die voor het eerst echt bang werden om naar school te gaan). Leerlingen die voor de pandemie al een zekere kwetsbaarheid hadden op psychisch vlak, gaven aan dat het erger werd. De cijfers uit LARS rond PSF-interventies zijn bovendien een onderschatting. Leerlingen verloren soms de binding met de school of de hulpverlening. Ze verdwenen onder de radar, en waren moeilijk bereikbaar. Zodra de regering aankondigde dat het relanceplan voor Vlaanderen ook een luik rond psychisch welbevinden zou omvatten, zijn de Vrije CLB's proactief aan de slag gegaan. Op een voorzet van het directiecomité en Team Leerling hebben de centra een visienota opgesteld waarin ze de richting en de scope van relanceacties door het CLB beschreven. We willen als CLB ons motto echt waarmaken: Het CLB helpt. En dat moet zichtbaar zijn voor leerlingen, ouders en de leraar op de klasvloer. We willen meer dan ooit inzetten op de begeleiding van leerlingen en de consultatieve ondersteuning van de leraar op de klasvloer. Dat willen ze in het bijzonder doen voor leerlingen die nood hebben aan verhoogde zorg. Maar indien nodig, willen we ook buiten de decretale lijnen kleuren en scholen bijstaan in een goede 'post

corona'-basiszorg op het domein psychosociaal functioneren. Efficiëntie en innovatief werken gaan daarbij samen. Naast de gekende 1-1-ondersteuning, willen we ook de sterktes van groepsgerichte interventies en online ondersteuning benutten. Door korter bij de leerling, de ouders, de leraar te staan, kunnen we ook wat opschuiven in de richting van preventie. Hoe vaker we de nood aan uitbreiding van zorg kunnen voor zijn, hoe beter. De visienota met de contouren voor de relanceacties werd op het einde van het schooljaar door alle directies van Vrij CLB Netwerk onderschreven.

OLB en leerlingen met specifieke behoeften

We ondersteunen centra bij casuïstiek (interpretatie van regelgeving, voldoende breed kijken, consequenties inschatten van bepaalde beslissingen, ...) en brengen waar nodig medewerkers en centra bijeen die met gelijkaardige problematieken worstelen.

De lay-out en de inhoud van Onderwijskiezer werd op verschillende plaatsen aangepast zodat de bezoeker van de website overzichtelijk en snel zijn info vindt. De info over de gemoderniseerde tweede graad SO alsook de actuele info over de verdere uitrol van duaal leren (over de verschillende niveaus en systemen) werd in de loop van het tweede en derde trimester online gezet. In het verlengde daarvan werd de oude infobrochure 'Naar de 2e graad van het SO' vervangen door een online infobrochure over de matrix 2-3 graad SO (bij de downloads op Onderwijskiezer).

De nieuwe belangstellingsvragenlijst I like it 2 (ter ondersteuning van het keuzeprocess bij de overgang van de 1e naar de 2e graad SO) werd uitgetest in Vlaanderen en vanaf midden mei voor iedereen opengesteld op Onderwijskiezer. In de loop van schooljaar '21-'22 worden nog kleine aanpassingen gedaan (n.a.v. bevraging van de deelnemende scholen op het einde van '20-'21) om in de loop van het 2e trimester I like it 2.0 te lanceren.

De netoverstijgende infobrochure 'Naar de 1e graad SO' werd herzien en aangeboden aan alle scholen/netten via de VCLB-service. De redactie van deze brochure heeft de versie van '21-'22 besproken en (licht) aangepast op het einde van het 3e trimester.

De werkboekjes 'Op stap naar de 2de graad – A-stroom' en 'Op stap naar de 2de graad – B-stroom' werden aangepast aan de modernisering van de 2de graad.

Voor diverse overgangen (BASO, 1e naar 2e jaar, 1e naar 2e graad, SOHO, en 'wat na een praktische opleiding') werden basispowerpoints ingesproken, zodat men ook tijdens periodes van afstandsonderwijs hierop kon terugvallen om Kernproces 5 uit te voeren.

Medewerking aan wetenschappelijk onderzoek

Als Vrij CLB Netwerk ondersteunen we wetenschappelijk onderzoek dat bijdraagt aan de onderbouwing en innovatie van de leerlingenbegeleiding. Daartoe onderschreven we volgende onderzoeksprojecten

- UGent: METASAMP SBO-project – metabole stoornissen tijdig opsporen
- UAntwerpen: onderzoek over ADHD en de werking van een voedingssupplement gewonnen uit pijnboomextract
- KULeuven en UZLeuven: CHOPIN-onderzoek kinderobesitas
- VUB: SBO-project Identity based bullying
- VUB: onderzoeksvraag ASS

We zetten dit jaar ook een regelmatig overleg op met Universiteit Antwerpen, Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen teneinde na te gaan hoe onderzoeksvragen van CLB's kunnen

worden opgenomen, c.q. hoe onderzoeksdata van de UA verrijkt kunnen worden met LARS-gegevens.

SP 3: We zijn deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers

Algemene ondersteuning

Kennisnet

De structuur van het nieuwe Kennisnet van en voor medewerkers van de vrije CLB's werd op basis van feedback van een aantal focusgroepen verfijnd en klaargemaakt. Na een korte opleiding in het gebruik van de achterliggende technologie werden vanaf februari, de eerste inhoud van het oude intranet overgezet naar Kennisnet. Omwille van de COVID-19-pandemie slaagden we er niet om de initiële doelstelling – m.n. alle essentiële informatie van het oude intranet tegen einde augustus op kennisnet plaatsen – volledig te realiseren, maar we konden bij het afsluiten van het schooljaar toch al heel wat informatie aanreiken via het nieuwe Kennisnet.

Met het oog op een vlotte toegang tot Kennisnet voor alle (nieuwe) personeelsleden in de Vrije CLB's vroegen we alle centra om van elk personeelslid een werk-e-mailadres te noteren in Broekx. Deze e-mailadressen worden regelmatig gepusht naar de gebruikersgroep van Kennisnet, zodat alle medewerkers van de Vrij CLB's zeker zijn van toegang tot Kennisnet.

Organisatiebeleid

Leiderschap

De coronapandemie heeft onze centra enorm uitgedaagd, niet enkel op vlak van werkinhoud, maar ook op vlak van leiderschap en welzijn. Leidinggeven in tijden van crisis is niet eenvoudig. Een crisis van deze omvang zorgt ervoor dat je als leidinggevende plots voor heel andere, ongekende uitdagingen staat. En datzelfde geldt voor alle personeelsleden. Ter ondersteuning hebben wij tijdens de online directietweedaagse van 1 en 2 oktober 2020 een online werksessie georganiseerd rond leiderschap: 'Leidinggeven in tijden van crisis'. Deze werksessie werd gedurende deze twee dagen tweemaal aangeboden aan alle directeurs van de vrije centra en werd begeleid door de collega's van Team Centrum. Arbeidsorganisatie, leiderschap en welzijn waren de drie belangrijke thema's die aan bod kwamen, telkens in het teken van het omgaan met crisissituaties zoals Corona.

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 ... 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 leidinggevenden 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 en ondersteuning via intervisiemomenten.

Dit traject is van start gegaan in het voorjaar van 2020 en is ook driemaal in het schooljaar '20-'21 georganiseerd, maar dan wel online.

Personeelsbeleid

Corona

We ondersteunen de centra in het kader van corona door het opvolgen van de personeelsregelgeving, het bijwonen van de technische werkgroep personeel op het Departement, het uitwerken en ter beschikking stellen van informatie in de vorm van documenten en FAQ's (bijvoorbeeld over het coronaouderschapsverlof, het bijkomend verlof wegens overmacht, afwezigheden ingevolge quarantaine en ziekte).

We ondersteunen de centra ook bij het organiseren van de contact tracing, het prioriteren van de opdrachten (welke opdrachten wel en welke opdrachten niet opnemen in functie van de haalbaarheid) en het inzetten van de extra middelen. We doen dit door deze thema's ter sprake te brengen in diverse overleggroepen (zie later: Comité COC – Vrij CLB Netwerk, OG Centrumbeleid – en organisatiebeleid) en ingenomen standpunten van de overleggroepen uit te dragen (via nieuwsbrieven, nota's, webinars).

Rekrutering en selectie van nieuwe personeelsleden

Nieuwe medewerkers aanwerven is een hele uitdaging in Vlaanderen en dus ook voor onze vrije centra: hoe de juiste kandidaat aantrekken én ook overtuigen om voor hen te kiezen? We hebben de centra daarom hiermee het voorbije jaar extra ondersteuning gegeven, wetende dat er heel wat extra mankracht diende te worden aangeworven om de contact tracing voor de scholen te kunnen bolwerken. We zijn onder andere een overeenkomst aangegaan met de VADB zodat alle centra kunnen genieten van een Business Plus account. Dankzij dit account wordt er ingezet op een betere 'branding' (= strategisch, laten weten wie je als organisatie bent) en op een betere marketing (= tactisch, 'pushen' van vacatures) van ons merk als werkgever. Concreet houdt dit het volgende in:

- Ons logo Vrij CLB Netwerk verschijnt naast elke vacature in de resultatenlijst.
- Elke vacature is gepersonaliseerd op basis van onze eigen huisstijl.
- We hebben een eigen bedrijfspagina waaraan alle actieve vacatures gekoppeld worden.
- Vacatures worden 'gepusht' naar potentiële kandidaten op basis van hun zoekgedrag, en dit op de VDAB-pagina via 'aanbevolen jobs', maar ook via VDAB-pushe-mails en via Facebook en Instagram.
- Ook via de Google zoekfunctie worden onze vacatures bovenaan bij de resultaten aangeboden.

Daarnaast hebben wij ter ondersteuning een aantrekkelijk en uniform vacaturesjabloon aangeboden en hebben wij de vacaturepagina op onze website aantrekkelijker gemaakt door deze aan te vullen met foto's en getuigenissen van Vrij CLB-personeelsleden.

In samenwerking met twee studenten aan LUCA School of Arts hebben we een wervingsfilmpje gemaakt om kandidaten te stimuleren om een kijkje te nemen naar onze vacatures en bij ons te solliciteren. Het doel van dit filmpje is om via beeldtaal in te spelen op de waarden van Vrij CLB Netwerk, de maatschappelijke zinvolheid van het werk en de verschillende facetten ervan. Dit filmpje is terug te vinden op onze eigen website, op onze bedrijfspagina van VDAB en op YouTube en kan door de centra gebruikt worden om te delen op hun Facebookpagina, op hun webpagina's, bij het verspreiden van hun vacatures via sociale media etc.

Wij hebben eveneens praktische ondersteuning geboden aan de centra via een webinar die werd georganiseerd op 1 april 2021, waarbij tips en adviezen werden gegeven om te komen tot een goed doordacht aanwervingsbeleid. Deze webinar stond open voor iedereen die zich met personeelsbeleid

- van het uitschrijven van vacatures tot het effectief aanwerven van nieuwe medewerkers - bezighoudt. Deze informatie werd nadien ook ter beschikking gesteld via het Kennisnet.

Telewerk/Hybride werken

Een van de coronamaatregelen was de verplichting tot thuiswerk. Organisaties zoals de onze voor wie thuiswerk voorheen eerder beperkt/uitzonderlijk werd toegestaan, hadden geen thuiswerkbeleid dat afgestemd was op deze vorm van verplicht thuiswerk en waar ze op konden op terugvallen. Dit leidde tot vele vragen. We ondersteunden de centra door informatie te geven over de arbeidsrechtelijke en fiscale verplichtingen ter zake en richtten een werkgroep op met als opdracht een algemeen kader uit te werken rond telewerk, met ruimte voor autonomie voor elk centrum. Dit algemeen kader kreeg vorm in een nota rond hybride werken dewelke voor de zomervakantie werd verspreid naar de centra.

Uitrol en implementatie EPD

Achter de schermen waren we al een tijdje bezig met het maken van een automatische koppeling tussen de programma's Broekx en Attentia. Deze automatische koppeling moet ervoor zorgen dat er manueel geen gegevens meer moeten doorgegeven worden vanuit Broekx naar Attentia, maar dat alle nodige gegevens automatisch worden uitgewisseld. Deze automatische koppeling werd een feit in maart 2021. Wij volgen dit verder op en onderhouden contacten met zowel Broekx als Attentia. De werkgroep is dit jaar niet meer samengekomen.

Functioneren en evalueren

We maakten functiebeschrijvingen voor de ambten directeur en coördinator.

Hervorming decreet rechtspositie gesubsidieerd personeel (DRP)

We volgden de hervormingen aan het decreet rechtspositie gesubsidieerd personeel (DRP) op inzake (snellere) TADD en vaste benoeming enerzijds en functioneren en evalueren anderzijds en informeerden de centra hierover via nieuwsbrieven, via diverse overleggroepen (zie hieronder) en via de directiedag.

Informatieveiligheidsbeleid

We hebben een ondersteuningsaanbod i.v.m. informatieveiligheidsbeleid binnen het Netwerk en volgen de naleving van afspraken en richtlijnen op. De ondersteuning situeert zich op verschillende vlakken : een duidelijk stappenplan voor alle informatieveiligheidsmedewerkers om een uniform informatieveiligheidsbeleid in elk CLB te kunnen implementeren, ondersteuning bij specifieke vragen over opvolgen regelgeving, algemene vorming, sensibilisering ...

De huidige website informatieveiligheid werd offline gehaald en alle documenten en procedures zullen terug te vinden zijn op Kennisnet.

Dit jaar vond een vorming plaats voor de informatieveiligheidsmedewerkers. Er werd onder meer volgende zaken uiteengezet: de GDPR in een notendop, de rollen en taken van de informatieveiligheidsmedewerker, het opstellen van een informatieveiligheids- en privacybeleid, de beginselen inzake de verwerking van persoonsgegevens, het uitvoeren van een algemene risicoanalyse, verwerkersovereenkomst, hoe houdt men een register van de verwerkingsactiviteiten bij, uitleg bij de privacyverklaring, uitleg bij de bestaande sjablonen en formulieren en de procedure bij gegevenslek/beveiligingsincident.

Vormingen i.v.m. sensibilisering op vlak van informatieveiligheid zijn door corona uitgesteld naar het schooljaar 2021-2022.

Tijdens het coronajaar werden er regelmatig vragen gesteld over informatieveiligheid en veilig beeldbellen. Naar aanleiding hiervan werd een document hierover verspreid.

Welzijnsbeleid

Om na te gaan hoe het gaat met onze CLB-medewerkers in deze tijden van COVID-19 werd de welzijnsbevraging gedaan in samenwerking met onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij de bevraging was er aandacht voor de organisationele steun die medewerkers kregen vanuit hun centrumbeleid. Verder kwamen ook vragen over de financiële stress aanbod, was er aandacht voor de privé-werkbalans en als laatste werden de welzijnsindicatoren, engagement en plezier op het werk en de burn-outschaal bevroegd.

De bevraging werd afgenomen begin halfweg april 2021. 69 % van alle CLB-medewerkers vulden deze bevraging in. De centra kregen nadien een globaal rapport over alle centra heen en een globaal rapport van alle medewerkers die contact tracing deden. Daarnaast kregen ze lokaal ook deze twee rapporten zodat ze zich ten opzichte van het globale rapport konden afwegen. De medewerkers van Team schakel verzorgden de communicatie over de rapporten op de centra en rapporteerden de vragen, bedenkingen in een feedback document waarmee de CPBW TBE verder aan de slag zal gaan.

Toernee Vital

Na de uitbraak van corona in maart 2020 ging Toernee Vital digitaal. 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.

Professionaliseringsbeleid

In lijn met de Vrij CLB Netwerk visie op professionalisering ondersteunden we startende CLB-medewerkers: naast de dagelijkse on the job ondersteuning in en door het eigen centrum maakten in totaal 218 startende CLB'ers - verspreid over 5 centraal aangeboden instroomdagen voor nieuwe medewerkers - kennis met hun nieuwe werkcontext, en konden zij ook intekenen op de basisopleiding die daarop volgt.

Tijdens een netwerkmoment voor/met aanvangsbegeleiders uit de centra evalueerden we de manier waarop startende CLB-medewerkers in de vrije centra ondersteund worden en zochten we naar verbeterpunten. We merken alvast dat de formule van herhaald aanbieden van een instroomdag voor nieuwe medewerkers goed aanslaat en ons in staat stelt om kort op de bal te ondersteunen.

Dit schooljaar hebben we wegens corona heel wat vormingen moeten uitstellen of herbekijken. De inhoud die we online konden brengen, werden gebracht. De vormingen waar een fysieke aanwezigheid een belangrijke meerwaarde biedt, werden uitgesteld. Mede onder impuls van de coronacrisis en het verplichte online en vanop afstand (samen)werken, werkten we een kader uit met specifieke aandachtspunten voor blended leren en professionaliseren. In een volgende fase startten we de verkenning van ondersteunende tools om blended leren in onze sector mogelijk te maken.

Dit schooljaar is er ook een online basisopleiding kwaliteitszorg (3 dagen). Dit is een vorming die om de twee jaar wordt georganiseerd.

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

We participeren actief in het uitwerken en implementeren van een masterplan LARS, samen met de andere CLB-netten (verdere actualisering nomenclatuur LARS, implementatie ervan, datawarehouse ...).

We ontwikkelen voor de verschillende kernprocessen in de centra een set van KPI's in het kader van cyclische kwaliteitszorg en rapportage. Vanuit het directiecomité krijgen we drie jaar om dit goed voor te bereiden. Meer informatie hierover vind je bij de overleggroep kwaliteitszorg. Dit project wordt voorbereid door de overleggroep kwaliteitszorg die maandelijks een dag hierover vergaderen.

Om dit project te laten slagen:

- zetten we in op een gelijkgerichte registratie in LARS. We doen dit via LARS-tips in de nieuwsbrief, vormingen LARS-datawarehouse ...;
- worden alle kwaliteitscoördinatoren van nabij betrokken bij dit project en wordt hun feedback gevraagd;
- voorzien we jaarlijks een informatiemoment voor alle beleidsmedewerkers;
- hebben we een resonantiegroep die dit project kritisch bekijkt;
- ...

Reguliere werking en overleg

Directiecomité

Het directiecomité bestaat uit maximaal 2 gemandateerde directeurs per provincie. Enkel voor 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 2020-2021 in principe om de twee weken online vergaderd. 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. In elk geval heeft COVID-19 ook tijdens het schooljaar 2020-2021 voor een groot stuk de agenda bepaald van het directiecomité.

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 2020-2021 heeft de raad van bestuur vijf keer vergaderd. Alle raden van bestuur werden online georganiseerd, rekening houdend met de geldende COVID-19-maatregelen. De algemene vergadering ging eveneens online door en werd de dag zelf ook gefinaliseerd.

Directiedagen

Tijdens het schooljaar 2020-2021 organiseerden we naast een directietweedaagse in oktober (1 en 2 oktober 2020) ook nog drie directiedagen. De directiedagen vonden plaats op 3 december 2020, 11

februari 2021 en 10 juni 2021. Alle directiedagen vonden online plaats omwille van COVID-19. 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.

Tijdens de directietweedaagse in oktober hebben we ruimschoots tijd besteed aan de bespreking van het nieuwe begeleidingsdecreet (Leersteun). Op die manier konden we vanuit Vrij CLB Netwerk ook komen tot een gedragen visie waarmee we met de partners verder konden in overleg gaan. Andere thema's die aan bod kwamen tijdens de andere directiedagen:

- Thuiswerk
- Rol van het CLB in het kader van het relanceplan 'van kwetsbaar naar weerbaar'
- Welzijnsbevraging (toelichting globaal rapport en rapport CT)
- Hervorming DRP
- Effectiviteit zichtbaar en meetbaar maken: indicatoren
- Visie op professionalisering: blended leren
- COVID-19
- Een geïntegreerd jeugdgezinsbeleid: toelichting vanuit het Agentschap Opgroeien

Vinger aan de pols van het beleidsplan

Team Schakel is voor de centra aanspreekbaar voor alle vragen en probeert vanuit die contacten ook vinger aan de pols te houden van de noden van de centra en van de voortgang van de realisatie van het beleidsplan.

We stelden vast dat de centra in het afgelopen schooljaar ten gevolge van de COVID-19-pandemie duidelijk minder vragen stelden aan de Schakelmedewerkers en op centrumniveau ook minder aandacht konden besteden aan de realisatie van het beleidsplan.

Team Schakel heeft daarom in het voorbije schooljaar de focus verlegd naar het (samen met de andere teams van Vrij CLB Netwerk) ondersteunen van de centra tijdens de COVID-19-pandemie. We assisteerden in het snel operationeel krijgen van de sneltestlocaties door gericht alle nodige informatie te verzamelen en we ondersteunden CPBW bij de welzijnsbevraging in kader van corona, door de resultaten van de bevraging op centrumniveau terug te koppelen en te kaderen.

Boekhouding en Financiën

Sinds 1/01/2021 zijn we overgestapt naar een nieuw boekhoudpakket. De voordelen hiervan zijn dat dit een online cloud programma is waardoor we met meerdere personeelsleden tegelijkertijd en op afstand in het systeem kunnen werken, maar ook dat we niet meer op papier hoeven te werken (alle documenten worden online bewaard). Bovendien hebben we dankzij deze voordelen een meer actueel zicht op onze resultaten.

LVS

Aangezien de samenwerking met uitgeverij Garant werd stopgezet, zijn we op zoek zijn gegaan naar alternatieven om zoveel mogelijk scholen toegang te geven tot onze LVS-VCLB-toetsen en een gemakkelijke manier te voorzien om de ruwe uitslagen te kunnen omzetten in percentielen en zones. We hebben daartoe een samenwerking afgesloten met verschillende schoolsoftwareleveranciers zodat scholen via hun vertrouwde leverancier van schoolsoftware zowel voor technisch lezen, wiskunde als spelling de handleiding kunnen raadplegen, toetsen downloaden en normen berekenen.

Infrastructuur en IT

Gezien de enorme omwenteling die we hebben doorlopen van werken in Schaarbeek naar hybride werken, hebben we vastgesteld dat onze infrastructuur niet was aangepast aan de nieuwe noden. We hebben daarom geïnvesteerd in de aanpassing van een van onze vergaderruimtes opdat hybride vergaderen mogelijk zou zijn.

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 2020-2021 achtmaal online waarbij ze ideeën aanbracht voor nieuwe artikels, auteurs rekruteerde, interviews voorbereidde en afnam, artikels recenseerde en schreef. Caleidoscoop verscheen in 2020-2021 5 maal. Voor een overzicht van de inhoud en verwijzen we naar www.caleidoscoop.be.

We willen in de toekomst een online platform voor Caleidoscoop uitbouwen dat tegemoetkomt aan de hedendaagse noden van onze lezers en het communitygevoel versterkt onder leerlingenbegeleiders. Zo leggen we een digitale basis om verder te groeien. In het schooljaar 2020-2021 werkten we de doelstellingen en inhoud van het online platform uit, gingen we hierover in gesprek met verschillende webontwikkelaars en vroegen we offertes op. Op die manier legden we een basis voor de start van het voortraject met een webontwikkelaar volgend schooljaar.

Overlegstructuren

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

Forum Diagnostiek

Het Forum Diagnostiek fungeert als ontmoetingsplaats, denktank en coördinerend communicatiekanaal in verband met diagnostiek en diagnostisch handelen in het kader van de CLB-begeleiding, en stelt zich tot doel de professionaliteit van de CLB-medewerker inzake diagnostiek te ondersteunen en zo mogelijk te optimaliseren. Diagnostiek wordt daarbij opgevat in de brede zin van het woord, en beslaat dus niet enkel het 'testen'.

Forum Ouders-Vrij CLB Netwerk

In deze commissie zitten we samen met de Vlaamse Confederatie van Ouders en Ouderverenigingen (VCOV), de Gezinsbond, KVG, het Minderhedenforum en Welzijnzorg. We bespreken de relatie tussen het gestructureerd ouderverenigingswerk, kansengroepen en de CLB. We peilen naar de verwachtingen van de ouders en bekijken hoe we de werking van de CLB's daarop kunnen afstemmen. We besteden aandacht aan de mogelijkheden voor participatie van ouders aan de CLB-werking.

Het forum vergaderde twee keer online in 2020-2021. Volgende onderwerpen kwamen aan bod:

- Toelichting en bespreking 'Belanghebbendenmanagement Vrij CLB Netwerk'
- Toelichting bij mogelijke samenwerking tussen het Agentschap Integratie en Inburgering en Vrij CLB Netwerk in functie van het lopen van een traject omtrent communicatie met kwetsbare groepen (anderstalig, laaggeletterd ...) in het kader van leerlingenbegeleiding.
- 'Van kwetsbaar naar weerbaar' + toelichting bij relance rol CLB
- Opvolging tolkenproblematiek: de nota die opgesteld is in overleg met de welzijnspartners en bezorgd is aan de bevoegde kabinetten Integratie en Inburgering, Welzijn en Onderwijs.
- Bevindingen van de doelgroepenorganisaties inzake de werking van CLB's na de heropstart van de scholen en verwachtingen t.a.v. CLB + relevante signalen vanuit de achterban van de doelgroepenorganisaties over de impact van corona op kinderen, jongeren en hun gezin.
- Evaluatie nieuwe website Vrij CLB Netwerk

Forum Vrij CLB Netwerk - KULeuven

De doelstelling van dit overlegforum is het bevorderen en wetenschappelijk ondersteunen van leerlingenbegeleiding vanuit een multidisciplinair oogpunt. In dit forum werden volgende onderwerpen behandeld

- De wet op de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen (WUG) en de consequenties daarvan op de gesuperviseerde professionele praktijk voor klinisch psychologen en orthopedagogen
- De vernieuwing van de opleidingen orthopedagogiek en schoolpsychologie, als gevolg van de WUG
- De vernieuwde opleiding Jeugdgezondheidszorg
- Vroegdetectie van kleuters met specifieke onderwijsbehoeften
- Inclusief onderwijs implementeren: hefboomen om leraren te ondersteunen
- Onderwijsloopbaanbegeleiding bij CLB en studieloopbaan begeleiding aan de KULeuven
- Onderzoeksvragen COVID-19

Internettensamenwerkingscel (ISC)

De internettensamenwerkingscel of ISC is een informeel overleg van vertegenwoordigers van de drie centrumnetten (vier koepels) van de centra voor leerlingenbegeleiding. De ISC overlegt over actuele beleidsontwikkelingen die de CLB-sector beïnvloeden en neemt sectorale standpunten in. De ISC is ook het aanspreekpunt voor externe partners en legt ook zelf contacten met andere partners uit de welzijns- en gezondheidssector. De ISC komt in principe maandelijks samen, dit wordt gevolgd door een overleg met de overheid. Onder ISC kunnen ook netoverstijgende werkgroepen opgericht worden in functie van het voorbereiden van sectorgedragen materialen of standpunten.

NWG diagnostische instrumenten

De werkgroep ontwikkelt uniform gelay-oute sjablonen voor de voldoende kwaliteitsvolle psychodiagnostische instrumenten die door CLB'ers binnen een HGD-traject worden gehanteerd. De selectie van instrumenten is afgestemd op de aanbevelingen over instrumenten door Prodia, CAP vzw en de Netoverstijgende werkgroep Faire Diagnostiek.

NWG Faire diagnostiek

De netoverstijgende werkgroep Faire diagnostiek wil de principes van faire handelingsgerichte diagnostiek blijvend waarborgen in het brede werkveld en de aandacht vestigen op de bruikbaarheid van psychodiagnostisch materiaal bij kwetsbare doelgroepen (leerlingen met lage SES en met een migratieachtergrond). Dit realiseren we door vanuit onze expertise input te leveren bij de

ontwikkeling van nieuwe materialen (ABAS 3), door samen te werken met relevante partners en vorming uit te werken (symposium Pearson). Om de principes binnen het werkveld blijvend onder de aandacht te brengen, is er een samenwerking met Prodia.

NWG IROJ

De netoverstijgende werkgroep IROJ werd in overleg met de andere centrumnetten voorlopig on hold gezet en kan desgevallend ad hoc samengeroepen worden. Dit gebeurde niet tijdens het schooljaar 2020-2021. Desalniettemin leeft de vraag op het terrein en binnen de centrumnetten om te bekijken op welke manier de verhouding en de samenwerking met Opgroeien en jeugdhulp verder kan evolueren en vorm krijgen. In dat verband is er sedert vorig schooljaar een regelmatig overleg voorzien met een vertegenwoordiging vanuit ISC en het Agentschap Opgroeien.

NWG Kansenbevordering

De netoverstijgende werkgroep kansenbevordering werd vorig jaar ingedeeld in 2 subgroepen. Enerzijds was er samenwerking rond gelijke onderwijskansen voor leerlingen die omwille van hun context bedreigd zijn in hun ontwikkeling. Binnen dit overleg werd gewerkt rond het concretiseren van de signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding. De basis werd gelegd in de nota 'Aan de slag met kansenbevordering'. Dit werd daarna vertaald in een maandelijkse 'Tips en trics kansenbevordering', waarin relevante aspecten het CLB-werk een plaats kregen en nog steeds krijgen. Een tweede belangrijk onderwerp was de evaluatie van het contact anderstalige nieuwkomers op basis van de beschikbare data in LARS. Dit aspect kreeg op niveau van de netten verder een concrete invulling.

Anderzijds was er het overleg polarisering en radicalisering. Binnen dit overleg volgden wij de regelgeving LIVC R op, gaven input en werkten een nota uit voor CLB's betreffende hun rol in de LIVC R. Wij startten met de herwerking van het cahier radicalisering i.f.v een actualisering en vooral ook i.f.v. een aanpassing aan de nieuwe vormen van polarisering waarmee scholen en CLB geconfronteerd worden.

NWG LARS Datawarehouse

Dit jaar zijn we begonnen met het nadenken over een nieuwe tool LARS Datawarehouse. De huidige Excel is verouderd en dringend aan vernieuwing toe. De nieuwe tool wordt online in LARS zelf ontwikkeld en wordt gebruiksvriendelijker, sneller ... dan de vorige LARS datawarehouse. Dit schooljaar gebruiken we alvast om van gedachten te wisselen hoe die er kan uitzien, welke mogelijkheden er moeten zijn ...

NWG Prodia

Het project Protocollering Diagnostiek (Prodia) is een netoverstijgend project van CLB's en onderwijs. Het Prodia-team bestaat uit gedetacheerde CLB-medewerkers en is multidisciplinair en netoverstijgend samengesteld. De werkgroep ontwikkelt handelingsgerichte diagnostische protocollen en ondersteunt de CLB-implementatie ervan.

Na een exploratieve fase vorig schooljaar, is het Prodia-team dit schooljaar begonnen aan de herwerking van het *algemeen diagnostisch protocol*. Voor de brede basiszorg, verhoogde zorg en individueel aangepast curriculum werd het decreet leerlingenbegeleiding met de verschillende rollen van onderwijspartners geïntegreerd en was er meer oog voor constructieve samenwerking en planmatig werken doorheen de fases. Vanuit de stuurgroep kwam groen licht voor fase 1 en 3. De nieuwe uitbouw van fase 0 en de overkoepelende situerende teksten behoeften meer afstemming.

Een overleg met vertegenwoordigers van de verschillende onderwijsnetten wordt gepland bij de start van het schooljaar 2021-2022. Voor de opbouw van fase 0 zal vertrokken worden vanuit de leerplandoelen, het referentiekader onderwijskwaliteit en het bestaand ondersteunend materiaal vanuit onderwijs. Hierbij wordt ook actief de link gelegd naar de referentiekaders voor CLB en ondersteuningsmodel.

Onze *diagnostische fiches* werden verder geüpdatet. In afstemming met de EFPA-richtlijnen, vertaald door Kwaliteitscentrum Diagnostiek, en de leden van het netoverstijgend Forum Diagnostiek werd daarbij ook de Toelichting Diagnostische fiches aangepast.

Prodia volgt *evoluties binnen diagnostiek* op door deelname aan verschillende overlegplatformen, zoals Platform ICF, Vlaams Forum Diagnostiek, Begeleidingscommissie Project Talent, algemene vergadering en raad van bestuur van het Kwaliteitscentrum Diagnostiek ... Prodia houdt ook contact met de pedagogische begeleiding door aan te sluiten bij het Vlaanderenbreed Overleg Competentieontwikkeling van Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

Daarnaast werkte Prodia het afgelopen jaar mee aan volgende initiatieven:

- Ondersteuning provinciale initiatieven m.b.t. de protocollen cognitief functioneren
- Ondersteuning bij de ontwikkeling van een CHC-studiedag vanuit de Netoverstijgende Werkgroep Psychodiagnostische instrumenten
- Uitwerking van een visietekst rond categoriale classificatie als onderdeel van een kwaliteitsvol HGD-traject naar aanleiding van een vraag vanuit het Netwerk Leerproblemen. Deze visietekst werd uitgewerkt en opgevolgd samen met de reguliere ondersteuningsdiensten.

Prodia sloot dit jaar ook aan op volgende (netoverstijgende) CLB-werkgroepen:

- Netoverstijgende Werkgroep Faire Diagnostiek
- Netoverstijgend Forum Diagnostiek
- Netwerkmoment OLB-diagnostiek

Prodia-medewerkers sloten ook aan op de internettensamenwerkingscel CLB (ISC) waar een voorstel werd ontwikkeld om *de netoverstijgende samenwerking m.b.t. diagnostiek* te versterken via een nieuw netoverstijgend forum diagnostiek (zie verder).

Wat betreft de *implementatie van de Prodia-protocollen* werd er op twee sporen gewerkt. Enerzijds werd er ingezet op 'blended professionalisering'. Er werden vier nieuwe leermodules ontwikkeld rond de belangrijkste denkkaders van het algemeen diagnostisch protocol (ICF, HGD, HGW en zorgcontinuüm) en een leermodule rond fase 0 en 1 binnen de protocollen Cognitief functioneren (voor school en CLB). Op vraag van CLB-medewerkers werd een pagina rond professionalisering e-learning opgemaakt. Volgende materialen kregen bovendien een update:

- Teamtool HGD-traject , inclusief het document Opstellen van hypotheses en onderzoeksvragen
- Inspiratietool onderwijsbehoeften

Anderzijds werd nog ingezet op implementatietrajecten op maat. In afstemming met de vijf begeleide centra (vier uit het vrije net) werd zoveel mogelijk geopteerd voor blended learning en online professionaliseringsinitiatieven omwille van de COVID-19-pandemie.

De *website www.prodiagnostiek.be* had dit schooljaar 37 154 gebruikers waarvan 75 % nieuwe gebruikers. Aangezien het Drupal-besturingssysteem vanaf november 2022 niet meer beveiligd

wordt, werd begonnen met het uitwerken van een nieuwe aanvraag voor projectmiddelen. Met deze middelen wil het projectteam niet alleen werken aan een veilige en gebruiksvriendelijke website, maar kan het team het nieuwe algemeen diagnostisch protocol ook op een meer dynamische wijze opbouwen.

De [Prodiabrieven](#) hebben zich dit jaar voornamelijk gefocust op de actuele ontwikkelingen binnen Prodia. Met deze doelen voor ogen werden vier Prodiabrieven verstuurd.

Het afgelopen jaar werden [116 vragen](#) gesteld aan het Prodia-team, dit zijn 32 vragen meer dan vorig schooljaar. Naar aanleiding van vragen uit het werkveld werden twee FAQ's toegevoegd over diagnostiek bij jonge kinderen.

NWG Prodia Platform

Op het netoverstijgend Prodia-platform komen mensen uit de reguliere ondersteuningsdiensten en Prodia samen. Op dit platform werd samen nagedacht en afgestemd over de implementatie van de protocollen in het werkveld. Waar hebben de CLB-medewerkers nood aan? Welke vormen worden door P(V)OC gegeven en welke ondersteuning wensen P(V)OC-medewerkers van Prodia? Welke implementatietrajecten loopt Prodia binnen de netten? Wat zijn de ervaringen hierbij?

Op het eerste platform van 27 oktober 2020 kwam de stand van zaken van het ADP aan bod, werden twee e-learningmodules uitgetest en werd er nagedacht over manieren om de modules te delen binnen CLB. Op basis van het Prodia-platform werd binnen de netten gepolst naar goede praktijken i.k.v. samenwerking CLB en ONW. Op 6 mei 2021 kwamen ondersteunende materialen m.b.t. adaptief gedrag, zorgcontinuüm en onderwijsbehoeften aan bod en werd de stand van zaken m.b.t. implementatie van de specifieke diagnostische protocollen besproken. Van hieruit werden noden opgesteld en acties gepland.

[Naar een netoverstijgende samenwerking diagnostiek](#)

In de loop van de voorbije jaren zijn er - zowel netgebonden als netoverstijgend - heel wat initiatieven en (werk)groepen ontstaan die actief zijn rond (aspecten van) diagnostiek in leerlingenbegeleiding en CLB. We liepen in samenspraak met de ISC en de betrokkenen een traject om te komen tot een coherente netoverstijgende samenwerkingsstructuur rond diagnostiek. Op die manier hopen we efficiënter te werken en een duidelijker aanspreekpunt diagnostiek te hebben, zowel voor de sector als voor partners buiten de sector (overheid, netwerkorganisaties...).

NWG M-ISC

Bij de inwerkingtreding van het M-decreet werd de M-ISC werkgroep in het leven geroepen om waar nodig tot netoverstijgende afspraken te komen voor de CLB. Deze afspraken worden opgenomen in de ISC-richtlijnen M-decreet die de werkgroep zo goed mogelijk up to date probeert te houden.

OG Centrumbeleid

De Overleggroep Centrumbeleid buigt zich over de thema's Organisatiebeleid en Personeelsbeleid, twee thema's die zich situeren binnen het Team Centrum.

Tijdens het schooljaar 2020-2021 kwam de overleggroep 2 keer samen en werd er onder meer ingegaan op volgende thema's:

[Coronagerelateerde thema's](#)

- Extra middelen in het kader van de contact tracing

- Sneltesten
- Thuiswerk tijdens corona en vergoedingen

Niet-coronagerelateerde thema's:

- Digitale en elektronische handtekening
- Recruiteringscampagne (Business Light pakket VDAB, bedrijfsfilm, vacaturesjabloon, zie hoger)
- Feedback vanuit de WG representatieve besturen, vanuit de WG Telewerk/Hybride werken
- Toelichting rond Leiderschap, evaluatie en coaching: informeren over de focus van het volgende jaar, rolverduidelijking.
- Voorstellen nieuwe functiebeschrijvingen directeur en coördinator
- Toelichting rond de eenmalige benoemingsronde op 1/7 en hervorming DRP (sneller TADD en Vaste benoeming / wijzigingen inzake functioneren en evalueren)

OG Comité COC-Vrij CLB Netwerk

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 2020-2021 kwam de overleggroep 8 keer samen en werd er onder meer ingegaan op onderstaande thema's.

Coronagerelateerde thema's

- Organisatie van de contact tracing + prioriteren van opdrachten + inzetten van extra middelen
 - Er werden in de schoot van dit overlegorgaan verschillende nota's opgesteld met gedeelde standpunten betreffende de contact tracing (organisatie + prioritering + investering middelen) en de gevolgen ten aanzien van het personeel.
 - Er werd vanuit team centrum ook een projectplan aangereikt voor de besteding van de extra middelen in het kader van de contact tracing.
- Sneltesten
- Vaccinatie eigen personeel
- LARS Irisbox
- Thuiswerk tijdens corona

Niet-coronagerelateerde thema's

- Voorstelling van de nieuwe functiebeschrijvingen van directeur en coördinator
- Toelichting rond het Leersteundecreet
- Informatie over de vaste benoeming op 01/07 en hervorming DRP:
 - Functiebeschrijving en evaluatie
 - Sneller TADD en vaste benoeming
- Feedback vanuit de werkgroep rond telewerken/hybride werken
- Informeren over de plannen rond nascholing
- Toelichting rond de welzijnsbevraging
- Evaluatie teamwerking

OG communicatie

Deze nieuwe overleggroep werd in het werkjaar 2020-2021 op verzoek van het directiecomité opgericht. Na een opstartvergadering, werd in de tweede vergadering op het einde van het werkjaar

de opdracht van de overleggroep verfijnd en werden de focuspunten voor het komende werkjaar bepaald.

OG CPBW

Het Comité Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) kwam in 2020-2021 7 keer samen. De verslagen en conclusies werden telkens via de Vrij CLB Netwerknieuwsbrief en op het kennisnet 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:

- CPBW-draaiboeken voor fysieke werkzaamheden tijdens corona
- Bijlagen bij het CPBW-draaiboek:
 - Een medewerker is besmet. Wat nu?
 - EHBO in tijden van COVID-19
 - Ventileren en verluchten
- Werkinstrument 'risico inschatting in het kader van COVID-19'
 - Aandacht voor hygiëne maatregelen

De interne preventieadviseur verzorgde tijdens het schooljaar 2020-2021 12 CPBW-vragenuurtjes waar de stand van zaken over de veiligheid en hygiënemaatregelen, daarvoor werden steeds de directeurs en de lokale preventiemedewerkers uitgenodigd.

Samenwerking externe dienst PBW

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 hygiëneadviezen voor onze sector in het kader van fysieke werkzaamheden tijdens de coronapandemie.

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 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 coronacrisis is dit niet kunnen doorgaan.

OG Informatieveiligheid (OIV)

Deze overleggroep is dit jaar van start gegaan en kwam twee keer digitaal samen. Normaal gezien staan er vier overlegmomenten per jaar gepland maar door het coronajaar kwam de OG slechts twee keer digitaal samen. Er kwamen diverse onderwerpen aan bod zoals o.a. de implementatie van informatieveiligheid binnen elk centrum, het takenpakket van de informatieveiligheidsmedewerkers, de procedure bij de melding van datalekken, veilig online beeldbellen in tijden van corona, gegevens opslaan in 'the cloud' ...

OG Intercultureel Bemiddelaars (ICB's)

De overleggroep ICB's komt minstens 2 keer per schooljaar samen met als doel om aan intervisie en supervisie te doen rond diverse thema's met focus op cultuursensitieve hulpverlening en diversiteit.

In het schooljaar 2020-2021 kwam de OG ICB's omwille van de coronamaatregelen 3 keer online samen. De volgende onderwerpen werden aangepakt:

- Ervaringsuitwisseling tussen de ICB's rond COVID-19 en de effecten hiervan op hun werking en het bereik/de begeleiding van kwetsbare anderstalige leerlingen en ouders.
- Informatieoverdracht, bespreking en beantwoorden van vragen van ICB's:
 - i.s.m. Khalid Benhaddou n.a.v. zijn boek 'Halal of niet?': Hoe als ICB omgaan met vragen van leerkrachten en ouders m.b.t. moslimkinderen/-jongeren?
 - i.s.m. Tine Gheysen n.a.v. de nieuwe regelgeving inzake doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs en hoe omgaan hiermee in de praktijk?
- Bevraging ICB's n.a.v. een voorstel tot nascholingsaanbod van KathOndVI rond praten over relaties en seksualiteit met leerlingen/ouders in een superdiverse samenleving. Welke vragen hebben ICB's in het kader van leerlingenbegeleiding en consultatieve begeleiding van leerkrachten? In functie van nascholing voor CLB-medewerkers volgend jaar.
- Bevraging ICB's rond praktijkvoorbeelden m.b.t. kansenbevorderend werken binnen CLB. Dit overzicht werd opgesteld om deze ter inspiratie voor alle CLB-medewerkers die werken rond KB toe te voegen aan de suggestielijst van Tempel van Goesting.
- Er werd toelichting gegeven over de regelgeving i.v.m. de doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs, de rol van een CLB-medewerker daarbij en er werden casussen daarrond besproken.

OG Kansenbevordering

De overleggroep KB is een groep die op permanente basis samenkomt rond het thema kansenbevordering. Voor Vrij CLB Netwerk heeft kansenbevordering een centrale prioriteit, is het de rode draad in de werking van de vrije centra en betekent het een bewust doordachte maatschappelijke keuze.

Enkele aandachtspunten binnen de groep:

- Aandacht voor de impact van corona op onze doelgroepen, binnen verschillende domeinen
- Toelichting van nieuwe regelgeving met specifieke aandacht voor de valkuilen, mogelijkheden, aandachtspunten bij kansengroepen
- Voorbereiden van de gesprekken met het Agentschap Integratie en Inburgering om een leer- en coachingstraject te lopen betreffende communicatie met ouders en leerlingen in hun ontwikkeling bedreigd tgv. context (migratieachtergrond, taal, lage SES)
- Evaluatie en opvolging van de CLB-opdracht t.a.v. anderstalige nieuwkomers (eerste contact kort na inschrijving in de school)

OG Kwaliteitszorg

De overleggroep heeft als doel het werken aan kwaliteitszorg binnen Vrij CLB Netwerk te stroomlijnen. Het is een plaats waar uitwisselingen tussen de provincies en inhoudelijke thema's een plaats hebben.

De overleggroep vergadert elke maand een volledige dag. Dit is nodig om het project 'het Vrij CLB maakt zijn effectiviteit meetbaar en zichtbaar' te realiseren. De voorbereiding van dit project loopt

van schooljaar '19-'20 tot schooljaar '21-'22. We werken verder op de verfijning van onze kernprocessen (dit is het document waar we telkens naar kijken). We maken op basis van een prioritering de eerste indicatoren uit. Dit zijn enerzijds indicatoren waarvan we de gegevens bijvoorbeeld uit LARS kunnen halen. Daarnaast werken we ook bevestigingen uit voor ouders, scholen, netwerkpartners ... om na te gaan of we onze output en outcome realiseren. Dit zijn eerder kwalitatieve indicatoren. In dat kader werken we ook nauw samen met de Thomas More hogeschool, waar een bachelorproef loopt i.v.m. het ontwikkelen van een bevestiging bij leerlingen die bij ons een traject/begeleiding kregen. De centrale onderzoeksvraag luidt: 'zijn en voelen leerlingen zich geholpen', een duidelijk link met onze missie en visie.

Dit schooljaar is er ook een online basisopleiding kwaliteitszorg (3 dagen). Dit is een vorming die om de twee jaar wordt georganiseerd.

OG Leren en studeren

De overleggroep volgt de ontwikkeling rond alles wat met leren en studeren te maken heeft. We hebben aandacht voor leerproblemen, leerstoornissen en het zorgcontinuüm..

We focussen op de CLB-opdrachten in het domein L&S, in, het bijzonder op scharniermomenten in de onderwijsloopbaan en in het bijzonder voor leerlingen met specifieke noden. We hebben daarbij aandacht voor nieuwe inhoud, wetgeving en wetenschappelijke inzichten. In het schooljaar '20-'21 hebben we gewerkt rond:

- aanpassingen door corona voor het getuigschrift lager onderwijs en toelatingsvoorwaarde SO
- opvolgen taaltoets bij overgang kleuter naar lager onderwijs
- domein L&S op kennisnet
- attesten revalidatie, IQ en logo ...
- diagnostiek: opvolgen scores (via Q global) bij lancering WPPSI IV
- leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften in hoger onderwijs: consequenties voor ons CLB werk in SO
- opvolgen LVS-systeem (ter beschikking via softwareleveranciers)
- opvolgen nieuwe wetgeving/conceptnota's
 - eindtermen en ontwikkelingsdoelen in basisonderwijs
 - onderwijsdoelen voor 2e en 3e graad SO

OG Onderwijsloopbaanbegeleiding

De overleggroep beredert het VCLB-OLB-huishouden in vier bijeenkomsten per werkjaar. Dit werkjaar kwamen de diverse OLB-werkplaatsen aan bod: I-Like-It 2, Op Stap naar-werkboekjes, modernisering SO, SID-In-organisatie ... Daarnaast ging veel aandacht naar OLB in tijden van corona en de invloed van corona op de loopbanen van leerlingen.

OG Preventieve gezondheidszorg

De overleggroep bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de verschillende provincies, die met hun twee voeten in het werkveld staan. We hebben een mooie mix van CLB-artsen en CLB-verpleegkundigen. De noden vanuit het werkveld worden besproken, nieuwe ideeën worden afgetoetst ... We kijken verder dan de systematische contactmomenten en het vaccineren en zoeken naar een invulling in het brede CLB-werk.

Tijdens het schooljaar 2020-2021 was het al corona wat de klok sloeg. Binnen de OG PGZ werd er dit jaar vooral gefocust op het delen van de afspraken en regelgeving rond de pandemie. Het snel

schakelen en het voortdurend aanpassen van de strategie maakte het niet makkelijk voor de centra om 'up-to-date' te blijven. De OG PGZ was één van de belangrijke fora om de vinger aan de pols te houden van de vragen en noden vanuit de centra om hoofd te bieden aan de pandemie.

OG Professionalisering

De werkgroep Professionalisering concretiseert de visie op professionalisering binnen Vrij CLB Netwerk, ondersteunt de implementatie ervan in de centra en zorgt jaarlijks voor een evenwichtig professionaliseringsaanbod voor de vrije centra.

OG PSF

Van positieve psychologie tot moeilijk gedrag, van zorg op de klasvloer tot verwijzing: de Overleggroep PSF kijkt naar wat kinderen en jongeren nodig hebben om zich goed te voelen.

In 3 (online) overlegmomenten hebben de deelnemers van de overleggroep PSF volgende onderwerpen aangepakt:

- Omgaan met moeilijk hanteerbaar gedrag. Hoe gaan CLB-teams te werk als de leraar/zorgteam meldt dat een leerling moeilijk hanteerbaar gedrag stelt. Een lid van de overleggroep legde deze vraag aan CLB-teams uit Limburg voor in focusgroepen. De input van het CLB blijkt een meerwaarde te hebben omwille van de brede kijk op het functioneren van kinderen en jongeren en de gedegenheid van de handelingsgerichte diagnostiek. CLB'ers zouden echter meer willen inzetten op begeleiding tot op de klasvloer. De overleggroep reflecteerde mee over de gemeenschappelijkheden én variatie in de input van de teams op het veld.
- De sociaal-emotionele ontwikkeling als kader bij moeilijk hanteerbaar gedrag en het gebruik van het instrument SEO-R2
- De impact van COVID-19 op het psychisch en sociaal functioneren van kinderen en jongeren: wat weten we uit wetenschappelijk onderzoek, welke trends zien we in de aanmeldingen bij CLB en hoe moeten we prioriteren in het werk?
- Professionalisering van CLB-medewerker op het domein PSF
- Indicatoren om de werking van het CLB in PSF zichtbaar en meetbaar te maken

We besteden ook altijd overlegtijd voor de PSF-werking in de provincies, wisselen materialen en referentiebronnen uit.

OG Specifieke noden

De overleggroep specifieke noden volgt de wijzigingen op binnen onderwijs en welzijn en geeft mee aan wat de noden zijn vanuit het veld ten aanzien van de doelgroep leerlingen met specifieke noden. Waar nodig werken we richtlijnen uit en proberen we tot gemeenschappelijke afspraken te komen.

De overleggroep vergaderde een zestal keer online (soms halve dagen, soms hele dagen). Het online vergaderen bood de mogelijkheid om frequenter samen te komen voor kortere overlegmomenten en dat werd gesmaakt. Zeker voor het bespreken van beleidsdossiers is het kort op de bal kunnen spelen belangrijk en dan is het kunnen aftoetsen van een aantal elementen met de collega's uit het veld heel cruciaal. Vanaf het schooljaar '20-'21 werd ook het thema 'redelijke aanpassingen' ingekanteld in de OG specifieke noden gezien de praktijktool afgewerkt is.

Belangrijkste topics die aan bod kwamen in '20-'21:

- Wijzigingen aan het BVR rond de inhoud van het gemotiveerd verslag

- Digitalisering (IRIS-CLBonline)
- Ondersteuningsmodel / begeleidingsdecreet / leersteundecreet
- Persoonsvolgende financiering minderjarigen en methodiek zorgzwaarte
- Zorgtoeslag
- Redelijke aanpassingen (ook ifv de vorming in februari 2021)
- Capaciteitsproblematiek in BuO
- Stijging van het aantal GV type 7 in sommige regio's
- Diagnostiek bij schoolverlaters type 2
- Rol van CLB bij handelingsplanning in BuO
- Referentiekader ondersteuningsmodel
- Wijzigingen in BuSO (hervorming OV3)
- Impact van coronadecreten en BVR's t.a.v. leerlingen met specifieke noden in gewoon en buitengewoon onderwijs
- Casuïstiek

Redactieraad Caleidoscoop

De redactieraad bespreekt de ingediende teksten, volgt artikels op die in herwerking zijn en zoekt naar nieuwe bijdragen voor de realisatie van de tweemaandelijks publicatie van het tijdschrift Caleidoscoop.

WG Telewerken/Hybride werken

Deze werkgroep werd in het leven geroepen om een algemeen kader uit te werken rond telewerken, met ruimte voor autonomie van de centra. De werkgroep startte officieel als een werkgroep rond telewerken maar liet zich en koos de route inspireren door het nieuwe arbeidsconcept 'hybride werken'. Deze werkgroep kwam 4 keer samen en het resultaat van de werkgroep, zijnde een nota rond hybride werken in de CLB's, werd voor de zomervakantie verspreid naar de centra.

WG KPS

De powerpoints 'Wat na secundair?' en 'Wat na een praktische opleiding?' werden opgemaakt, zodat we voor de meeste prioritaire overgangen een basispowerpoint hebben waarmee CLB'ers Kernproces 5 kunnen vormgeven. Daarnaast werden andere materialen bekeken en aangepast. Deze zijn terug te vinden door de collega's op Kennisnet. Nadat ze werden ingesproken werden ze ook op YouTube gezet. Filmpjes van Vrij CLB Limburg werden ondertiteld.

WG Positieve Gezondheid

Het begrip 'Positieve Gezondheid' resoneert bij CLB-medewerkers: dat merkten we op ons congres 'zaadjes voor de toekomst' in 2019. Tussen idee en implementatie in een sector zit best een planmatige aanpak. Daarom brachten we CLB'ers uit alle provincies 2 keer samen in een werkgroep die een plan uitschreef. Dat plan zegt wat en wie we nodig hebben om de filosofie van Positieve Gezondheid nog méér in onze begeleiding van leerlingen te laten zien. Nog méér, want we doen dat vandaag ook al. Een tweede luik in het projectplan ging over Positieve Gezondheid voor de medewerkers zelf. Veerkrachtige CLB'ers, die maken namelijk het verschil in de leerlingenbegeleiding. Zo maakte de werkgroep de connectie tussen speerpunten 2 (maatwerk in samenspraak) en 3 (deskundige, betrokken en enthousiaste medewerkers) meteen tastbaar. Met het opleveren van het projectplan was het werk van de groep rond. De implementatie kan nu van start gaan.

Beleidsaanbevelingen

Onvermijdelijk stuit men tijdens het uitoefenen van zijn opdracht op knelpunten. Door overleg intern en extern, sleutelen aan de werking, reflectie ... kunnen veel van deze drempels weggewerkt worden. Een aantal zaken kunnen we echter niet zelf oplossen, maar vragen een structurele ingreep. We sluiten dit verslag van onze werking daarom af met een aantal aanbevelingen aan de beleidsmakers.

Tijd, en middelen

Een kwalitatieve leerlingenbegeleiding vraagt een tijdsinvestering. De zorgvragen worden steeds complexer. CLB's worden echter overbevraagd en missen vaak de tijd of de middelen om steeds aan begeleiding te doen op de gedegen manier waarop het hoort. De regelgeving helpt de werking ook niet steeds vooruit. Te veel tijd gaat verloren aan administratieve planlast die op geen enkele manier bijdraagt aan een goede leerlingenbegeleiding.

We vragen daarom **OMZICHTIGER TE WERK TE GAAN BIJ AANPASSINGEN AAN DE REGELGEVING** en voldoende tijd en aandacht te laten voor de implementatie van nieuwe regelgeving. Er is tijd nodig om de aanpassingen door te voeren en om de collega's op het veld op een correcte manier te informeren.

Daarbij willen we benadrukken dat het cruciaal is om bij **NIEUWE INITIATIEVEN STEEDS NA TE GAAN OF ER NIET KAN GEWERKT WORDEN BINNEN DE AL BESTAANDE STRUCTUREN DOOR DEZE VOLDOENDE REGELRUIMTE TE GEVEN**. Binnen CLB zetten we in op het belang van het doorlopen van kwaliteitsvolle trajecten en begeleidingen. Goed informeren van ouders en leerlingen is hierbij ook zeer belangrijk, wat betekent dat tijdig informatie krijgen over wat nieuw zal zijn in een volgend schooljaar zeer cruciaal is.

We vragen zeer uitdrukkelijk om **DE VERPLICHTE EVALUATIE BINNEN TYPE BASISAANBOD AF TE SCHAFFEN**. Scholen buitengewoon onderwijs werken op basis van handelingsplanning. Evalueren is daar een wezenlijk onderdeel van en de vraag of een leerling terug kan aansluiten bij gewoon onderwijs (GC of IAC) zou op elke klassenraad een plek moeten krijgen, zonder hier een strikte formalisering aan te koppelen. CLB-teams kunnen zinvoller werk doen door scholen hierin te ondersteunen en een beleid hierrond uit te werken, dan tweejaarlijks trajecten lopen met leerlingen en ouders die zelf vaak geen vragende partij zijn om terug te keren naar het gewoon onderwijs. De huidige regeling zorgt voor zeer veel planlast bij CLB, vraagt een 'boekhouding' van scholen - zeker in regio's waar schoolveranderingen binnen BuO Basisaanbod vaker voorkomen - en zorgt voor onrust bij sommige leerlingen en ouders. Dit is niet zinvol en we willen liever inzetten op het ondersteunen van BuO-scholen in het uitwerken van een beleid rond terugkeer in samenwerking met de scholen gewoon onderwijs.

Het CLB helpt om leerlingen veerkrachtig te laten omgaan met de obstakels die ze tegenkomen. Maar wie helpt de CLB'er om zelf veerkrachtig te blijven en met plezier in de job te blijven staan? De regelruimte en zelfsturing is bij hulpverleners nog extra onder druk komen te staan tijdens de coronapandemie. Een eenmalige injectie van middelen is mooi meegenomen. **EEN STRUCTURELE VERANKERING VAN WERKINGSMIDDELEN ZOU ÉCHT PERSPECTIEF GEVEN VOOR LEERLINGEN EN CLB-MEDEWERKERS**.

'We weten niet waar we terecht kunnen voor hulp', lezen we in rapporten over kinderen en jongeren wiens mentale gezondheid niet optimaal is. Nochtans zijn de CLB's er voor alle leerlingen. En zijn er ook heel wat partnerorganisaties in Welzijn die een aanbod doen. Het is duidelijk dat 'health literacy' of gezondheidswijsheid niet vanzelf komt aangewaaid. Hoe leer je als kind wat 'normaal' is (een dipje) en wanneer hulp eigenlijk een goed idee is? Wie kan jou helpen? Wat doet een professional in de psychische hulpverlening? Mag je dan zelf ook nog iets beslissen? Gezondheidsvaardigheden leer

je door ze uit te oefenen, niet door een folder te lezen of op school informatie te krijgen. We pleiten dan als CLB's voor **DE NODIGE RUIMTE OM KINDEREN VAN JONGSAF TE HELPEN VERSTERKEN IN HET UITOEFENEN VAN HUN RECHT OP EEN GEZOND LEVEN.**

Van kleuterklas tot het laatste jaar in het secundair komen bij het CLB meldingen binnen over 'moeilijk hanteerbaar gedrag'. Externaliserend gedrag (vb. agressie) en internaliserend gedrag (vb. angst) kunnen de relatie tussen leraar en leerling sterk onder druk zetten. Het CLB helpt bij moeilijk hanteerbaar gedrag. Onze multidisciplinaire aanpak biedt garantie op een brede kijk op het gedrag. We kunnen moeilijk gedrag grijpbaar en hanteerbaar helpen maken. Bij persisterende problemen hanteren we gedegen protocollen in handelingsgerichte diagnostiek. Maar we willen liever nog de problemen voor zijn. **WE WILLEN RUIMTE OM ÉCHT IN TE ZETTEN OP DE BEGELEIDING VAN LEERLINGEN, OP GESPREKKEN EN OP HANDELEN OP DE KLASVLOER.**

Een toenemende groep leerlingen met lage SES-kenmerken en met migratieachtergrond in combinatie met blijvend lange wachtlijsten in de hulpverlening vraagt steeds meer van de CLB-medewerkers om hen gelijke kansen te bieden. Deze leerlingen vormen een belangrijk maatschappelijk potentieel dat niet mag verloren gaan. De maatschappij mist hier een belangrijk sociaal en emotioneel potentieel. Daarom vragen we **BLIJVENDE EN CONTINUE AANDACHT VOOR INZET VAN CLB-MEDEWERKERS TER ONDERSTEUNING VAN DE SCHOOL.**

CLB en partners

Het CLB staat voor gedegen diagnostiek en een uitstekende draaischijf naar hulpverlening. Maar als er na de draaischijf een wachtrij volgt, is een leerling nog niet geholpen. Dus zetten we steeds vaker in op overbruggingshulp. En dat is niet gezond, noch voor de leerling, noch voor de sector. We willen weer meer handelingsruimte om problemen voor te zijn. Praten met leerlingen, hen begeleiden op de klasvloer, samen oplossingen vinden voor de situatie ontspoot: daar hebben leerlingen baat bij en daar halen we onze beroepsfierheid uit. **WE WILLEN MEER OPSCHUIVEN IN DE RICHTING VAN PREVENTIE EN VROEGINTERVENTIE.**

Om opnieuw een meer preventieve en vroeg interveniërende rol op te nemen, **VRAGEN WE VAN HET BELEIDSDOMEIN WELZIJN EEN ERNSTIGE INSPANNING TOT ZORGCONTINUÏTEIT EN OUTREACHENDE HULP NA DE DRAAISCHIJFFUNCTIE.**

We blijven botsen op de problematiek van de **WACHTLIJSTEN BIJ EXTERNE DIAGNOSTISCHE CENTRA**, vooral voor de leerlingen die nood hebben aan een onderwijsaanbod type 3 of type 7 taal-spraak. De COVID-19-pandemie heeft deze problematiek nog verergerd, waardoor leerlingen met een voorlopig of tijdelijk verslag soms in de problemen komen. De criteria zoals geformuleerd in het M-decreet worden daarom best nog eens geëvalueerd.

Om werk te kunnen maken van een kwalitatieve leerlingenbegeleiding is er een grote nood aan **VOLDOENDE SOCIAAL TOLKEN** die kunnen ingezet worden op het moment dat alle andere communicatiemiddelen tekortschieten en die betaalbaar zijn (of gratis) voor de CLB. We vragen aan de bevoegde kabinetten onderwijs, welzijn en inburgering om ernstige aandacht hieraan te besteden en te komen tot een structurele oplossing in overleg met de betrokken partnerorganisaties.

Polarisering en radicalisering nemen toe. Van fundamentalisme met religieuze insteek tot polariserende uitspraken van 'woke' jongeren: we zien dat alles ook in onderwijs. Preventie is aan de orde. Maar die preventie blijft dode letter zolang leraren en leerlingbegeleiders enkel geprofessionaliseerd worden in het kader van 'hoe ga je om met polariserende uitspraken?' **ALS DE SCHOOL EEN WARM NEST MET APPRECIATIE VOOR DIVERSITEIT WIL WORDEN, ZULLEN OOK ANDERE**

BELEIDSDOMEINEN ERNSTIGE INVESTERINGEN MOETEN DOEN, EN WERKEN AAN DE VOEDINGSBODEN VAN POLARISERING EN RADICALISERING IN DE MAATSCHAPPIJ.