



Jaarverslag Vrij CLB Netwerk 2022-2023



November 2023

Inhoud

| | |
|---|----|
| Inleiding | 2 |
| Hoofdstuk 1 Uitvoering van de inhoudelijke doelen | 3 |
| Inleiding | 3 |
| Speerpunt 1: Centra ondersteunen bij hun verankering in de lokale gemeenschap..... | 3 |
| Speerpunt 2: Centra en medewerkers ondersteunen bij het bieden van maatwerk in samenspraak | 15 |
| Speerpunt 3: Centra en medewerkers ondersteunen inzake deskundigheid, betrokkenheid en enthousiasme | 28 |
| Speerpunt 4: Centra ondersteunen in het meetbaar en zichtbaar maken van hun effectiviteit..... | 46 |
| Hoofdstuk 2 Uitvoering van de doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling) | 54 |
| Personeels- en professionaliseringsbeleid | 54 |
| Kwaliteitsontwikkeling | 55 |
| Samenwerking en netwerking..... | 58 |
| Financieel beleid..... | 61 |
| Hoofdstuk 3: Lessen uit het voorbije werkjaar | 62 |

Inleiding

Het jaar 2022 - 2023 was een bijzonder jaar voor Vrij CLB Netwerk. Het was het eerste normale schooljaar na de coronacrisis. We zetten ons in om onze dienstverlening zo goed mogelijk aan te passen aan het nieuwe normaal waarbij we ook integreerden wat we geleerd hebben tijdens de crisis. In dit jaarverslag blikken we terug op onze realisaties en werkpunten. We kijken ook vooruit naar de toekomst en zetten onze ambities voor het volgende schooljaar uiteen.

We zijn trots op wat we in het afgelopen jaar bereikten, maar we zijn ook bewust van de uitdagingen die voor ons liggen. We zijn gemotiveerd om ons verder in te zetten voor onze leerlingen, ouders, scholen en medewerkers. We zijn ervan overtuigd dat we samen met hen het verschil kunnen maken. We hopen dat u dit jaarverslag met interesse zult lezen, en dat u ons feedback en suggesties zult geven. We danken u voor uw vertrouwen en uw samenwerking.

Hoofdstuk 1 Uitvoering van de inhoudelijke doelen

Inleiding

Voor de beschrijving van de uitvoering van de inhoudelijke doelen hanteren we dezelfde structuur als die van ons begeleidingsplan. De realisaties worden per prioriteit weergegeven in tabelvorm. Eerst herhalen we het waarom (copy-paste uit ons begeleidingsplan), en daarna beschrijven we wat we gedaan hebben en hoe we de dingen aangepakt hebben, welke doelgroep(en) we bereikt hebben, wat het effect van onze interventies is, wat we zeker willen borgen en waar we nog verder zullen op inzetten.

Speerpunt 1:

Centra ondersteunen bij hun verankering in de lokale gemeenschap

| | We ondersteunen de CLB's in hun positionering ten opzichte van onderwijs en welzijn |
|----------------------|--|
| <i>Waarom</i> | <p>CLB's worden net als andere actoren in het welzijnsveld steeds vaker geconfronteerd met complexe problematieken bij leerlingen. Het doorverwijzingsmodel (naar buitengewoon onderwijs, naar crisishulp, naar rechtstreeks of niet rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp, naar kinderveerleeskunde) is niet langer houdbaar wegens capaciteitsproblemen. De zorg voor kinderen en jongeren met een zekere kwetsbaarheid moet rusten op een sterker preventief draagvlak (problemen voorkomen of vermijden dat problemen escaleren) en expertise uit Welzijn moet op een effectieve en duurzame manier ingang vinden in de schoolomgeving. De CLB's willen in deze hun draaischijffunctie ten volle opnemen en een actieve rol spelen in het inzetten van de juiste welzijnspartners op het juiste moment in het continuüm van zorg.</p> <p>De visie van Vrij CLB Netwerk op onze positionering in het Welzijnsveld luidt als volgt: Het CLB heeft een duidelijk gezicht in de school en werkt dicht bij de leerkracht en de leerling.</p> <p>CLB's nemen de eerstelijnspsychologische functie op school op. Via de draaischijffunctie werken ze gericht samen met partners in Welzijn en Gezondheid waar dit een meerwaarde betekent voor leerlingen. CLB's hebben afspraken met lokale partners en sectoren en werken er structureel mee samen vanuit gedeelde verwachtingen en doelstellingen.</p> <p>CLB's participeren actief aan of initiëren zelf projecten of initiatieven die een meerwaarde betekenen voor de leerlingenbegeleiding.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <ul style="list-style-type: none">• We boden casusgerichte ondersteuning vanuit specifieke noden<ul style="list-style-type: none">- We professionaliseerden medewerkers in de mogelijkheden die er binnen welzijn zijn en we stimuleerden lokaal overleg/afspraken. |

- We volgden de Stuurgroep CNOW1 (conceptnota Onderwijs Welzijn – punt 1), een pilootproject ter ondersteuning van onderwijsinternaten vanuit welzijn (1G1P).
- We kaartten de problematiek van ‘punt-IQ’ aan bij RIZIV, samen met externe partners (BFP, UGent, Thomas More, KcD, federatie CAR, VVL) en prodia.

- **We trokken lessen uit de ‘relance projecten’ om mentale gezondheid te bevorderen**

De CLB’s ontvingen van de Vlaamse regering voor het schooljaar 2021-2022 extra middelen om de psychische impact van de Covid-19 epidemie bij leerlingen op te vangen. De vrije centra rapporteerden in het najaar van 2022 hoe ze leerlingen met psychische noden detecteerden en welk aanbod ze voor deze leerlingen uitwerkten. Het “relance aanbod” ging verder dan de gebruikelijke CLB trajecten. Centra gingen aan de slag met de visienota die ze samen opstelden in juni 2021, waarin ze kozen voor een public health mental benadering: preventief werken, kort bij de leerling, de leerkracht en de school. We compileerden de ervaringen met de relance projecten tot een praktijkgericht pleidooi om groepsgerichte sessies op school verder uit te bouwen in de werking van het CLB, voor alle leerlingen (veerkracht) én voor leerlingen at-risk (motivatie, emotieregulatie).

- **Samen sterk – CLB en de Eerstelijnspsychologen op school**

Het federale initiatief om de burger psychische hulp te bieden op de eerste lijn via eerstelijnspsychologen, had ook impact op de zorg voor leerlingen. Ook het CLB opereert op de 1^e lijn. Om het aanbod van de eerstelijnspsychologen en de centra voor leerlingenbegeleiding tot een sterk geheel te maken, nam Vrij CLB Netwerk deel aan het overleg tussen de federale overheid, Riziv en de CLB netten. We bereikten een samenwerkingsovereenkomst met als belangrijkste punten: (1) voor leerlingen zou het aanbod gratis zijn indien het CLB was betrokken, (2) de CLB’s konden Eerstelijnspsychologen aanstellen en (3) zowel individuele trajecten voor milde problematieken als preventieve groepsacties zouden mogelijk zijn.

- **Mentale gezondheid wetenschappelijk onderbouwd versterken: Welzijnsmonitor en Moodspace**

Een gepast aanbod inzake geestelijke gezondheidszorg op school is een aanbod op maat. De noden van de leerlingen worden systematisch onderzocht. Groepsgerichte en online interventies die problemen voorkomen of escalatie verhinderen moeten aangepast zijn aan de leeftijd/ontwikkeling en noden van de leerlingen.

Voor beide doeleinden is een samenwerking met SIHO aangegaan. We hebben een overeenkomst bereikt om de [Welzijnsmonitor](#) uit te breiden naar het leerplichtonderwijs, teneinde een betrouwbaar beeld te krijgen van de noden op vlak van psychische gezondheid, veerkracht en studiemotivatie bij leerlingen uit het secundair onderwijs. De [Moodspace](#) site voor studenten hoger onderwijs, een laagdrempelig online interventieplatform, wordt volgens deze overeenkomst

eveneens uitgebreid naar het leerplichtonderwijs via de doorontwikkeling van een aantal zelfhulp tools.

1. We zijn blij dat we in de samenwerking met SIHO de kans hebben om de preventieve, laagdrempelige werking ten aanzien van de leerlingen wetenschappelijk te onderbouwen op een duurzame wijze.
2. De overeenkomst moet nog geïmplementeerd worden in de centra.

- **Samen sterk bij verontrusting – Welzijnspartners en CLB (netoverstijgend)**

Elke organisatie in de jeugdhulp moet gepast omgaan met verontrusting. In het belang van de cliënt moeten onderwijs- en welzijnspartners goed weten wat elkeen kan doen bij signalen van verontrusting. De rollen en posities moeten helder zijn en vertaald worden naar operationele afspraken, zowel lokaal als overkoepelend.

De CLB netten, de coördinator van de professionele hulplijn **1712** (bemand door VK en CAW operatoren) en een medewerker van VK analyseerden de flow bij meldingen van verontrustende situaties. Hoe wordt de melding verkend, welk verder onderzoek wordt gedaan, naar welke instanties wordt doorverwezen, en welke meldingen zijn “lastig” om aan te pakken? De procedures werden beknopt weergegeven in fiches voor operatoren 1712 en CLB medewerkers,

Vroeg en nabij

In het werkjaar 2021-2022 werd werk gemaakt van het plan ‘Vroeg en Nabij’ van minister van Welzijn Wouter Beke. Vrij CLB Netwerk engageerde zich namens de ISC om hier een trekkende rol bij te vervullen. Zo werd het voorzitterschap opgenomen van de strategische cirkel, bovenlokale netwerken. Het eindrapport werd afgeleverd eind augustus 2022. In het werkjaar 2022-2023 bleef het erg stil rond het plan. We hebben nog een netoverstijgend moment georganiseerd in november waar Bruno Vanobbergen leidend ambtenaar van het agentschap Opgroeien een stand van zaken kwam geven. Verder was er geen informatie over het plan.

Meer en meer zorgen over de samenwerking met Welzijn

In de loop van het werkjaar 2022-2023 kwam er meer en meer druk op de samenwerking tussen onderwijs en Opgroeien. Vooral de veelheid van niet overlegde initiatieven vanuit Opgroeien naar onderwijs in combinatie met steeds langer wordende wachtlijsten zorgden voor heel wat frustraties. Deze frustraties werden nadrukkelijk netoverstijgend gedeeld. Daarnaast bleek dat ook de frustraties bij de andere onderwijsactoren toenamen. Om die reden is het initiatief genomen om vanuit een breed onderwijsforum het overleg met Welzijn aan te gaan. Dit overleg is verschillende keren uitgesteld en is finaal maar kunnen doorgaan in het werkjaar 2022-2023. De doelstelling van dat overleg is om te komen tot een duidelijk afsprakenkader en tot een structureel overleg om de afspraken op te volgen.

Samenwerking met het Vlaams Welzijnsverbond

De Algemene Vergadering van het Vlaams Welzijnsverbond besliste op 1 januari 2023 om de directeur van Vrij CLB Netwerk, Stefan Grielens een mandaat te geven als extern lid van de Algemene vergadering.

| | |
|------------------------------------|---|
| | <p>Op 24 april was Stefan Grielens panellid op het ledenforum van het Vlaams Welzijnsverbond rond de thema's 'Geïntegreerde zorg en ondersteuning als hefboom van kwaliteit van leven' en het thema 'Kader van vertrouwen, transparantie en autonomie.</p> <p>Daarnaast waren er in de loop van het werkjaar 2022-2023 verschillende contacten met het Vlaams Welzijnsverbond rond het verbeteren van de samenwerking, de integratie van de internaten,</p> <p>Koning Boudewijnstichting Op vraag van de Koning Boudewijnstichting werd geparticipeerd aan het project 'Ondersteuning van de eerstelijns m.b.t. bewustmaking over en ingrijpen bij vroegkinderlijke negatieve ervaringen of traumatisering. Bij de voorbereiding van dit project werd geparticipeerd aan een tweedaagse op 25 en 26 april 2023 in de Kluizerij te Affligem.</p> |
| <p><i>Voor wie/ Bereik</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • We trokken lessen uit de 'relance projecten' om mentale gezondheid te bevorderen We bereikten met ons pleidooi om groepsgerichte sessies op school verder uit te bouwen in de werking van het CLB alle directies van Vrij CLB Netwerk (directiedag), de bestuurders van Vrij CLB Netwerk (bestuursorgaan), onze partners in onderwijs (VLOR commissie leerlingenbegeleiding, VLOR Overlegplatform welbevinden en preventie van pesten, Dienst Lerenden Katholiek Onderwijs Vlaanderen) en onze academische partners (Associatie KULeuven). We maakten een persbericht voor het brede publiek, maar dat werd niet opgepikt door de media. Het werd wél publiek toegankelijk gemaakt via onze website. • Samen sterk – CLB en de Eerstelijnspsychologen op school We hebben met deze samenwerkingsovereenkomst alle centra bereikt • Mentale gezondheid wetenschappelijk onderbouwd versterken: Welzijnsmonitor en Moodspace De samenwerking slaat op alle <i>centra</i> van het netwerk en zal effect hebben voor alle <i>leerlingen</i> van het secundair onderwijs. • Samen sterk bij verontrusting – Welzijnspartners en CLB (netoverstijgend) Met de operationele fiches zullen alle CLB medewerkers en alle 1712 operatoren in Vlaanderen en BHG aan de slag kunnen. |
| <p><i>Effectiviteit</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • We boden casusgerichte ondersteuning vanuit specifieke noden Bij casusgerichte ondersteuning realiseren we direct effect voor de leerling en de CLB-medewerker(s). |

| | |
|--------|--|
| | <p>Door onze deelname aan de stuurgroep realiseren we indirect effect via de stuurgroep en ook voornamelijk in de pilootregio's.</p> <p>CLB-medewerkers zijn blij met de eerste stappen die gezet zijn op vlak van aanpassingen aan de RIZIV-reglementering; op een duurzaam reulstaat is het nog even wachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • We trokken lessen uit de 'relance projecten' om mentale gezondheid te bevorderen De oriëntering naar een public mental health benadering, vertaald naar een groepsgericht preventief aanbod door het CLB, wordt zowel door de CLB's zelf als door onze onderwijspartners ervaren als een aanpak die we moeten verder zetten. De ervaringen in deze projecten zorgden er ook voor dat we duidelijke lijnen konden formuleren voor de inzet van de eerstelijnspsychologen in onderwijs. • Samen sterk – CLB en de Eerstelijnspsychologen op school Door de overeenkomst hadden de centra een leidraad met taakomschrijving, verduidelijking van rol, tewerkstellingsmogelijkheden en financiering die hen ondersteunde in de lokale afspraken met de netwerken GGZ-KJ over de inzet van de ELP. • Mentale gezondheid wetenschappelijk onderbouwd versterken: Welzijnsmonitor en Moodspace Alle centra van het netwerk engageren zich om de monitoring mee te verspreiden teneinde een betrouwbaar beeld te krijgen van de psychische gezondheid, veerkracht en studiemotivatie van de leerlingen. De tools uit Moodspace breiden de range van "CLB online" gevoelig uit. • Samen sterk bij verontrusting – Welzijnspartners en CLB (netoverstijgend) De fiches met de flow van meldingen hebben als doel de doorverwijzing naar CLB door 1712 te optimaliseren en de CLB-medewerkers te informeren over de werking van 1712. |
| Borgen | <ul style="list-style-type: none"> • We trokken lessen uit de 'relance projecten' om mentale gezondheid te bevorderen Centra zijn vrij om lokaal innovatieve projecten uit te werken. Op netwerkniveau de grote lijnen uittekenen en ervaringen bundelen is een meerwaarde, en dergelijke samenwerkingen tussen de centra en Vrij CLB Netwerk Schaarbeek willen we zeker herhalen. • Samen sterk – CLB en de Eerstelijnspsychologen op school De eerstelijnspsychologen voor minderjarigen inzetten via de draaischijffunctie van het CLB is een grote opportuniteit. In de samenwerking kunnen we verzekeren dat het ELP aanbod en het CLB aanbod complementair zijn én dat er |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>goed wordt afgestemd op de noden van leerlingen (preventief en doelgroepen at risk). Bovendien hebben we door de conventie de garantie dat ook leerlingen met minder financiële middelen toegang hebben tot een degelijk aanbod. De eerste ervaringen leren dat het aanbod beantwoordt aan een reële nood bij de leerlingen, de zorg op deze manier laagdrempelig is én effectief. Door meer aanwezig te zijn op school en in de klas, kan de ELP psycholoog verbonden aan het CLB ook goed de transfer maken van de interventie naar de klaspraktijk. Het groepsaanbod heeft een grote meerwaarde.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samen sterk bij verontrusting – Welzijnspartners en CLB (netoverstijgend) Bilateraal overleg met partners uit welzijn om tot operationele afspraken te komen is erg efficiënt om gelijkgericht te werken. |
| <p><i>Verdere planning</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • We boden casusgerichte ondersteuning vanuit specifieke noden <ul style="list-style-type: none"> - Verder inzetten op bundelen van informatie op kennisnet, met extra aandacht voor specifieke informatie die CLB-medewerkers minder vaak nodig hebben - Inzetten op gebruik van betrouwbaarheidsinterval ipv punt IQ bij RIZIV verder opvolgen • We trokken lessen uit de ‘relance projecten’ om mentale gezondheid te bevorderen De continuïteit van de preventieve werking rond geestelijke gezondheid was door het tijdelijk karakter van de relance middelen beperkt. Het inzetten van andere middelen in de public mental health benadering (vb. ELP middelen, reguliere middelen) zal van ons netwerk een nieuwe denkoefening vragen om de nieuwe benadering duurzaam in de werking te verankeren. • Samen sterk – CLB en de Eerstelijnspsychologen op school We willen verder inzetten op het optimaliseren van de conventie: <ul style="list-style-type: none"> - Reflectie toeleiding externe ELP-zorg nog uitwerken - Afstemmen schoolkalender en vereiste uren/week - Prestatiefinanciering en nood aan opstart-periode - CLB meerwaarde als mediator & facilitator - Stimuleren good practices zoals opleiding “stress control” programma van Jim White • Samen sterk bij verontrusting – Welzijnspartners en CLB (netoverstijgend) De ontwikkelde fiches moeten verder worden bekendgemaakt en geïmplementeerd in de CLB’s. |

| We ondersteunen de CLB's in hun belanghebbendenmanagement en versterken de rol van netwerker | |
|--|--|
| <i>Waarom</i> | <p>De audit over efficiëntie en effectiviteit van de CLB's van 2015 gaf aan dat er werk moest gemaakt worden van belanghebbendenmanagement. Dit is opgenomen met de centra en heeft ervoor gezorgd dat de centra ervoor gekozen hebben om dit een plek te geven in het gemeenschappelijke beleidsplan van de centra. Het kreeg een plaats onder speerpunt 1. Een effectief belanghebbendenmanagement zorgt ervoor dat de verwachtingen goed op elkaar afgestemd zijn en zorgt voor kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding.</p> <p>Een stevig verankering in de lokale gemeenschap is primordiaal om als Vrij CLB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gedragenheid en pleitbezorgers te hebben binnen de maatschappij; - dienstverlening te organiseren die gebaseerd is op cliëntverwachtingen; - toegang te krijgen tot de doelgroepen, in het bijzonder kwetsbare doelgroepen; - complementaire hulpverlening te realiseren; - in te spelen op lokale noden en nieuwe maatschappelijke tendensen; - aanvullend op een bestaand aanbod lacunes zichtbaar te maken en te zoeken naar oplossingen m.b.t. ondersteuning van leerlingen; - antwoorden te bieden op noden van jongeren, ook al liggen die antwoorden niet alleen bij ons; - een bevoorrechte partner te zijn in het realiseren van nieuwe projecten; - een aantrekkelijke werkgever te zijn; |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>Er werd in het schooljaar 2022-2023 een werkgroep belanghebbendenmanagement opgericht. Met deze werkgroep werd op zoek gegaan naar een manier om belanghebbendenmanagement terug onder de aandacht te brengen bij de centra en om hen ertoe aan te zetten de eerste stappen daarin te ondernemen.</p> <p>De werkgroep maakte een werkdocument: 'aan de slag met belanghebbendenmanagement', dewelke vertrekt van de nota belanghebbendenmanagement. De inhoud van dit werkdocument betreft reflectievragen, methodieken en goede voorbeelden. Dit document beoogt centra te in de identificatie, het creëren van een forum en het analyseren van de samenwerking met belanghebbenden.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <p>Per provincie werd er iemand afgevaardigd om de werkgroep te bemannen. Via deze werkgroep vindt informatie zijn weg naar de verschillende centra. Toch is het op dit moment nog niet zichtbaar of de doelgroep, dus alle centra, hun weg zullen vinden naar Kennisnet en er vervolgens ook mee aan de slag zullen gaan.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Momenteel is er nog geen effect zichtbaar op de activiteiten van de centra. Van zodra de inhoud van het werkdocument wordt verspreid zullen de centra er mee aan de slag kunnen gaan. Hiervoor wordt de verantwoordelijkheid bij de centra zelf gelegd. Om vervolgens de effectiviteit te kunnen nagaan zullen we de centra moeten bevragen.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>De eerste stap richting het concreet aan de slag gaan met belanghebbendenmanagement werd gezet. Goede voorbeelden werden verzameld, zodat de centra ook van elkaar kunnen leren.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| <i>Verdere planning</i> | <p>De inhoud van het werkdocument moet nog een plaats krijgen op Kennisnet en vervolgens verspreid worden.</p> <p>Nadien zal moeten worden nagegaan in welke mate centra ermee aan de slag zijn gegaan. Er zullen intervisiemomenten georganiseerd worden zodat goede praktijken kunnen worden uitgewisseld.</p> |
|-------------------------|--|

| We ondersteunen de CLB's in het diversifiëren van hun bestuur | |
|---|--|
| <i>Waarom</i> | <p>We zijn ervan overtuigd dat een bestuur maar in de juiste richting kan sturen wanneer het ook voldoende voeling heeft met de leefwereld van de voornaamste belanghebbenden van de CLB's. Verschillende centra hebben het moeilijk om hun bestuur te verjongen en te diversifiëren. Dit is op termijn nefast voor de organisatie van een centrum. Dynamische en diverse besturen zorgen er ook voor dat een centrum voldoende naar buiten gericht is om systematische en structureel aandacht te hebben voor vernieuwingen en maatschappelijke ontwikkelingen.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>De opzet van een lerend netwerk.</p> <p>Er is een klankbordgroep samengesteld met bestuurders vanuit verschillende regio's. We overlegden 3 keer. We hebben samen thema's besproken die aan bod kunnen komen op de bestuurdersdag, maar ook die sneller mogen en kunnen aangepakt worden.</p> <p>De klankbordgroep beslist mee over de inhoud van de bestuurdersdag, zodat dit breed gedragen wordt.</p> <p>We namen deel aan verschillende bestuursorganen verspreid over Vlaanderen. We maakten kennis met bestuurders en leerden hoe een bestuursorgaan verloopt en welke noden er eventueel aanwezig zijn.</p> <p>We namen met verschillende bestuurders van externe organisaties een interview af, om na te gaan in hoeverre zij al bezig zijn met het thema en op welke manier zij dat hebben aangepakt. We kunnen deze tips en informatie meenemen in onze voorbereidingen.</p> <p>De update van de website waardevol besturen</p> <p>Samen met de medewerkers die de oorspronkelijke website waardevol besturen schreven, hebben we meerdere keren overleg gehad. We bekeken welke delen moeten behouden blijven, en waar er actuele aanpassingen nodig zijn.</p> <p>Alle voorbereidingen worden getroffen om bij de start van het nieuwe werkjaar de inhoud op kennisnet te plaatsen, en opnieuw te publiceren.</p> <p>De aanpassingen zullen kenbaar gemaakt worden aan de doelgroep.</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>De voorbereiding van de bestuurdersdag.</p> <p>We hebben locatie gezocht en vastgelegd.</p> <p>We hebben verschillende sprekers gecontacteerd, en ondertussen vastgelegd. De inhoud van de workshops, en voordrachten werd inhoudelijk besproken.</p> <p>Er werd gekozen om een extra editie van het Caleidoscoop magazine te maken rond het thema diverse en waardevolle besturen. De voorbereidingen hiervoor zijn van start gegaan: afspraken met het team van Caleidoscoop werden gemaakt, er worden schrijvers en mensen om te interviewen gezocht en de vooropgezette inhoud werd voorgelegd aan de klankbordgroep.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <p>We hebben een deel van onze doelgroep bereikt. Zo sloten we in meerdere regio's aan op bestuursorganen, verschillende bestuurders van de Vrije centra sluiten aan bij de klankbordgroep en de bestuurdersdag zal georganiseerd worden voor alle bestuurders van de Vrije centra en hun directies.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Het is onze bedoeling om de besturen dichter bij de doelgroep te laten aansluiten. We willen graag meer diversiteit creëren in onze besturen, om zo de vertegenwoordiging van onze diverse doelgroep waar te maken.</p> <p>We hebben dit schooljaar het thema al op meerdere besturen op de agenda kunnen krijgen, en we zijn in volle voorbereiding om alle bestuurders uit te nodigen op onze bestuurdersdag van april 2024.</p> <p>Het grotere effect zal pas zichtbaar kunnen zijn na de bestuurdersdag, waarop we het thema uitgebreid aan bod zullen laten komen.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>Opstart klankbordgroep diverse besturen.</p> <p>Praktische regelingen voor de bestuurdersdag van april 2024 liggen vast.</p> <p>Samen met andere medewerkers zijn we al sterk opgeschoten in het werken aan de actualisering van de website waardevol besturen.</p> <p>Besturen zetten het thema van waardevol en divers besturen op hun agenda.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <p>Overeenkomstig de planning werd hetgeen dat vooropgesteld werd dit jaar ook gerealiseerd. Er wordt volop ingezet om dit de komende twee schooljaren ook te kunnen doen.</p> |

| We versterken het CLB als aantrekkelijke werkgever | |
|--|--|
| <i>Waarom</i> | De krapte op arbeidsmarkt begint behoorlijk te nijpen. Het merendeel van de werkgevers heeft grote moeite om de juiste mensen aan te trekken én te houden. Hoog tijd om bezig te zijn met aantrekkelijk werkgeverschap. |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>We hebben verschillende mogelijkheden om tegemoet te komen aan de krapte op de arbeidsmarkt verkend en het gebruik ervan aangemoedigd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jobbeurzen hogescholen en universiteiten We hebben de centra trachten te enthousiasmeren tot het aanwezig zijn op jobbeurzen van hogescholen en universiteiten. Op het directiecomité werd het engagement aangegaan om per provincie minstens op één jobbeurs aanwezig te zijn. Volgend schooljaar zullen we de effectiviteit hiervan evalueren. • Vacatures We maken het mogelijk voor de centra om (verder) gebruik te maken van het gezamenlijke Business Plus account VDAB voor de verspreiding van hun vacatures. We moedigen de centra aan om gebruik te maken van dit gezamenlijk VDAB account en om aandacht te besteden aan de opmaak en de verspreiding van hun vacatures. We evalueerden het voorbije jaar de samenwerking met de VDAB en gaven de centra nog wat extra tips om de kwaliteit van hun vacatures te verbeteren. • Anciënniteit zij-instromers en bachelors als directeur Via het persbericht van 2 februari (dag van de CLB medewerker) werd aandacht gevraagd voor het 'beroep' van CLB-medewerker en werden een aantal constructieve voorstellen ge(her)lanceerd met als doel het werk in het CLB aantrekkelijk(er) te maken. Dit persbericht werd opgepikt door verschillende parlementsleden en besproken in de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement van 16 februari en heeft ertoe geleid dat we uitgenodigd werden door het kabinet voor een gesprek. Tijdens dat gesprek hebben we er onder meer voor geijverd dat de dienstanciënniteit van zij-instromers in de knelpuntfuncties (arts & paramedisch werker) gedeeltelijk kan worden overgenomen bij een aanwerving in het CLB, alsook voor de aanstelling van een bachelor (in de plaats van enkel een master). • Stagiaires Er werd eveneens werk gemaakt van een stagebeleid aangezien stages zeer verrijkend kunnen zijn zowel voor de stagiair als voor de werkgever. Het is belangrijk om studenten (en dus toekomstige werknemers) ervan te overtuigen dat het fijn, boeiend en zinvol is om bij een CLB aan de slag te gaan. We hebben dit jaar, binnen de overleggroep Centrumbeleid, gewerkt aan een gezamenlijke visie op het werken met stagiairs. Praktijken uit de verschillende centra werden met elkaar gedeeld en vormden de basis voor de gezamenlijke visie. Het was een mooi staaltje van kennisdeling. |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Vrijwilligers We hebben het werken met vrijwilligers gepromoot als mogelijke oplossing om tegemoet te komen aan de krapte op de arbeidsmarkt. We hebben informatie verspreid over de taken die vrijwilligers wel (en niet) kunnen opnemen en mogen opnemen. We hebben de boodschap meegegeven dat vrijwilligers een bijdrage kunnen leveren en prima ambassadeurs zijn van je organisatie. • Hybride werken Het werk dat we verzet hebben om het arbeidsconcept hybride werken zijn ingang te laten vinden in de CLB's, is meer dan vermeldenswaardig onder de titel 'we versterken het CLB als aantrekkelijke werkgever'. Door 'hybride werken' te kunnen aanbieden, kan je je op de krappe arbeidsmarkt als werkgever onderscheiden van de anderen. Het is een troef die je kan uitspelen als werkgever. Verder in de tekst (Speerpunt 3, duurzaam personeelsbeleid) gaan we hier dieper op in. We volgen de implementatie van het hybride werken het komende jaar sowieso op via verschillende overleggroepen (Comité COC – Vrij CLB Netwerk, OG Centrumbeleid, CPBW) en staan paraat om maatwerk aan te bieden aan centra die extra ondersteuning wensen. • Duurzame mobiliteit We deden aan trendwatching op het vlak van duurzame mobiliteit en verkenden de verschillende mogelijkheden: bedrijfsfietsen (al dan niet elektrisch), fietsleasing, autodeling. Er werd actief op zoek gegaan naar goede voorbeelden uit de centra en de fiscale regels terzake werden opgezocht en gedeeld met de centra (via de OG Centrumbeleid en via de nieuwe Community Financien en boekhouding). |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | Met de verschillende initiatieven hierboven vermeld bereikten we alle directies van alle centra. |
| <i>Effectiviteit</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Jobbeurzen hogescholen en universiteiten Op het directiecomité werd het engagement aangegaan om per provincie minstens op één jobbeurs aanwezig te zijn. Volgend schooljaar zullen we de effectiviteit hiervan evalueren. • Vacatures Dankzij dit VDAB account hebben alle vacatures, over de centra heen, dezelfde look & feel waardoor Vrij CLB Netwerk zich als een sterk netwerk op de arbeidsmarkt toont én kandidaat-werknemers een visueel sterk en aantrekkelijk beeld te zien krijgen. We evalueerden het voorbije jaar de samenwerking met de VDAB en gaven de centra nog wat extra tips om de kwaliteit van hun vacatures te verbeteren. |

| | |
|-------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Bachelors als directeurs De regelgever heeft het mogelijk gemaakt om, sinds 1 september 2023, om iemand met een diploma van ten minste bachelor aan te stellen in het ambt van directeur. • Vrijwilligers We hebben het werken met vrijwilligers gepromoot als mogelijke oplossing om tegemoet te komen aan de krapte op de arbeidsmarkt. We hebben informatie verspreid over de taken die vrijwilligers wel (en niet) kunnen opnemen en mogen opnemen. We hebben de boodschap meegegeven dat vrijwilligers een bijdrage kunnen leveren en prima ambassadeurs zijn van je organisatie. • Hybride werken Door 'hybride werken' te kunnen aanbieden, kan je je op de krappe arbeidsmarkt als werkgever onderscheiden van de anderen. Het is een troef die je kan uitspelen als werkgever. • Duurzame mobiliteit We ervaren dat centra het gevoel hebben dat er nog winst te boeken is op het vlak van mobiliteit en rekening willen houden met /willen inspelen op de mobiliteitsbehoeften van de CLB-medewerkers. |
| <i>Borgen</i> | <p>We beschouwen het VDAB account als een succes.</p> <p>We stemt ons tevreden dat centra de kennisdeling in bijvoorbeeld de OG Centrumbeleid en de community's (personeelsadministratie & financiën en boekhouding) als verrijkend ervaren.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Anciënniteit zij-instromers We zetten, samen met de andere netten, zéker stappen op dit terrein en mogen daar terecht fier op zijn. We geven de strijd nog niet op en blijven pleiten voor structurele maatregelen met effect op lange termijn. • Stagiaires De komende jaren zullen we blijvend inzetten op de verspreiding en de implementatie van onze gezamenlijke visie rond stagebeleid in de centra. • Duurzame mobiliteit We beseffen dat verder onderzoek hieromtrent nodig is (bijvoorbeeld opzoekingswerk regelgeving inzake veiligheid (laadpalen etc)). We zullen deze trend verder verkennen en hierop inzetten in het komende jaar. |

Speerpunt 2:

Centra en medewerkers ondersteunen bij het bieden van maatwerk in samenspraak

| We versterken de samenwerking school-PB-ondersteuning-CLB in een continuüm van zorg | |
|---|--|
| <i>Waarom</i> | <p>Het decreet op de leerlingenbegeleiding en het leersteundecreet hertekenden de samenwerking tussen school, pedagogische begeleiding, ondersteuning en CLB. Het doel blijft een continuüm van zorg aan te bieden in de schoolsetting voor alle leerlingen. Ondersteuning, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg wordt georganiseerd met optimale inzet van de expertise van alle partners. De leerling ondervindt daarbij geen “knip” tussen het aanbod van de 4 partners.</p> <p>Om deze continuïteit op de werkvloer concreet te maken, hebben CLB’s nood aan een helder begrippenkader, duidelijke generieke afspraken waarbinnen men lokaal de samenwerking vorm geeft en concrete methodieken voor ketenzorg, waarin ook de andere partners in het zorgcontinuüm zich kunnen vinden en waarin ze zich erkend voelen.</p> <p>In de komende 3 jaar willen we daar gericht op inzetten aan de hand van enkele deelprojecten die hieronder verder uitgewerkt worden.</p> |

| Leersteun | |
|-----------------------------|---|
| <i>Waarom</i> | <p>Het M-decreet was verantwoordelijk voor een aanzienlijke verschuiving van het werk van de CLB-medewerker. Meer dan ooit is de CLB-medewerker de poortwachter geworden voor het toekennen van zorg en ondersteuning in onderwijs. Dit is een rol die de CLB-medewerker verguist. Het leersteundecreet zoals het voorligt lijkt - nog meer dan vandaag al het geval is - deze taak nog verder te verruimen en de andere opdrachten van het CLB te verdringen.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Onderhandelingen gevolgd in kader van decreet leersteun - Overleg op niveau van ISC en met Katholiek Onderwijs Vlaanderen (Vrij CLB Netwerk maakt deel uit van het steunteam/transversaal team leersteun) - Afstemming op niveau van directiecomite en OG specifieke noden - Kennispagina ‘Leersteun’ waarin alle relevante documenten zijn opgenomen en relevante linken naar regelgeving - Ingesproken ppt met svz ontwerpdecreet in januari - Webinar en vragenuurtje leersteun in juni - Netoverstijgende afstemming rond een nieuw sjabloon voor GC-verslag (met aandacht voor vereenvoudiging en vermindering van planlast) |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> - De webinar werd gevolgd door een kleine 150 personen en nadien ook nog 400 keer bekeken door een 170-tal personen (op datum van 30/6/23). - De ingesproken ppt werd een kleine 700 keer bekeken door 230 kijkers - Het vragenuurtje werd 26x bekeken door 12 kijkers |

| | |
|-------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - De webinar, het vragenuurtje en alle relevante documenten werden via kennisnet beschikbaar gesteld en blijven toegankelijk voor alle medewerkers uit alle centra |
| <i>Effectiviteit</i> | Uit contacten met centra weten we dat er ook nadien zeer goed gebruik van gemaakt werd van de webinar Leersteun en dat collega's bij vragen over Leersteun nog regelmatig naar (bepaalde stukken van) de webinar verwezen worden. De webinar werd in centra soms ook afgespeeld op een PV of tijdens een teamvergadering. |
| <i>Borgen</i> | Uit het succes van de webinar Leersteun leren we dat het beschikbaar stellen van dergelijke webinar een handig hulpmiddel is om synchroon maar ook asynchroon ondersteuning te bieden aan (medewerkers uit) centra. |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Blijvend informeren van medewerkers in de loop van de volgende schooljaren - Kennisnetpagina up to date houden - Op regelmatige basis vragenuur voorzien ter ondersteuning van de collega's - Evolutie leersteuncentra en leersteunraad opvolgen |

| | |
|-----------------------------|---|
| | Begripsverheldering en omschrijving van de samenwerking tussen school, PBD en CLB |
| <i>Waarom</i> | Het Leersteundecreet en de capaciteitsproblemen in BuO en voorzieningen welzijn/jeugdhulp dwingen ons om de zorg die vroegtijdig en in de onmiddellijke omgeving van de leerling wordt geboden te hertekenen. |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>Het voornemen om de nota over de samenwerking CLB-PBD te herschrijven en te actualiseren in het licht van Leersteun werd uitgesteld tot na de goedkeuring van het decreet leersteun, aangezien we tot de vaststelling gekomen waren dat we best ook de leersteuncentra mee opnemen in de nota.</p> <p>Vrij CLB Netwerk maakt deel uit van het steunteam / transversaal team leersteun van Katholiek onderwijs in functie van afstemming en samenwerking rond het thema ondersteuning/leersteun</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | / |
| <i>Effectiviteit</i> | / |
| <i>Borgen</i> | / |

| | |
|-------------------------|---|
| <i>Verdere planning</i> | <p>De tekst wordt gefinaliseerd als kadertekst met ruimte voor lokale invulling in 23-24 en verspreid naar alle betrokkenen.</p> <p>We maken een landschapstekening met een korte toelichting bij de pedagogische projecten van de verschillende onderwijsnetten en –koepels, ter ondersteuning van de CLB-medewerkers in hun schoolnabije rol.</p> |
|-------------------------|---|

| Consultatieve leerlingbegeleiding | |
|-----------------------------------|---|
| <i>Waarom</i> | <p>Leerkrachten consultatief ondersteunen in de aanpak van leerlingen(groepen) met (beginnende) noden verbetert de leerling-leerkrachtinteracties, verhoogt het welbevinden van leerlingen, voorkomt bij een aantal leerlingen dat uitbreiding van zorg noodzakelijk wordt en versterkt de competenties van de leerkracht in handelen voor leerlingen met specifieke noden. Het consultatief ondersteunen van de leraar kan in alle begeleidingsdomeinen en kan dus alle aspecten van het functioneren op school betreffen.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>Project Professionalisering Leersteun (netoverstijgend)</p> <p>Door middel van het project Professionalisering Leersteun willen we goede praktijken uitwisselen op het vlak van o.a. consultatieve leerlingbegeleiding over alle CLB's (netoverstijgend) heen. We willen aan de hand van de goede praktijken de CLB-medewerker zelfzekerder maken in het consultatief ondersteunen van de leraar en zo de CLB-medewerker dicht bij de leraar en de leerling positioneren (lange termijn doel). Op korte termijn is het doel dat de CLB-medewerker weet wat consultatieve leerlingbegeleiding is (concept is helder), wat goede praktijken zijn en dat de CLB-medewerker klaar is om goede praktijken uit te testen op de klasvloer.</p> <p>Om bovenstaande doelen te bereiken hielden we dit schooljaar (vanaf januari) een bevraging over alle CLB's in Vlaanderen en Brussel heen waarbij we de CLB's 3 grote vragen stelden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat hun verwachtingen waren naar het project toe? 2. Wat hun noden waren op het vlak consultatieve leerlingbegeleiding, HGD en HGA. 3. Welke goede praktijken ze reeds hadden op vlak van consultatieve leerlingbegeleiding, HGD en HGA. <p>Op deze wijze verzamelden we heel wat bestaand materiaal en maakten we voor onszelf een materialendatabank op. We ontwikkelden tevens een kwaliteitscheck om het gekregen materiaal aan af te toetsen en te selecteren voor gebruik in onze lerende netwerken volgend schooljaar.</p> <p>Moeilijke klassen anders bekeken (An)</p> <p>'Moeilijk' gedrag van leerlingen speelt zich af in de klascontext. Leerlingen en leraren hebben een eigen idee van wat moeilijk of storend gedrag is, en waarom</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>dit gedrag wordt gesteld. Inzicht in deze dynamiek geeft de leraar een interessante invalshoek om met de leerlingen samen te werken aan een goede klasfeer. De CLB-medewerker kan de leraar daarbij consultatief ondersteunen. We hebben de publicatie “Moeilijke klassen, anders bekeken” (Caleidoscoop en VCLB Service 2006) onderzocht op relevantie voor de schoolpraktijk vandaag. Zowel de inzichten in moeilijke klassen als de instrumenten om de klasdynamiek in kaart te brengen blijven interessant. Met de “moeilijke klassen” aanpak willen we als CLB kort bij de leraar staan en een van de vaakst voorkomende meldingen van leraren (moeilijk gedrag in de klas) consultatief aanpakken. De instrumenten zijn echter aan een update toe. Dit nemen we mee in de planning voor de volgende jaren.</p> |
| <p><i>Verdere planning</i></p> | <p>Project Professionalisering Leersteun</p> <p>Volgend schooljaar delen we en verfijnen we deze goede praktijken aan de hand van 4 regionale lerende netwerken waarop elk CLB van een regio vertegenwoordigd is. Hoewel de lerende netwerken regionaal zijn, kunnen we aan de hand van onze opgemaakte materialendatabank regio-overstijgend materialen delen en kan er zo aan kruisbestuiving gedaan worden. Indien bepaalde noden in het werkveld niet ingevuld kunnen worden met reeds bestaande goede praktijken, kunnen eventueel nieuwe goede praktijken uitgewerkt worden.</p> <p>De effectmeting van het project Professionalisering Leersteun zal gebeuren aan de hand van feedback uit de lerende netwerken (o.a. via evaluatieformulieren) en de clickrate op de goede praktijken die te vinden zullen zijn op de vernieuwde Prodia-website.</p> <p>Om te komen tot borgen zal het project Professionalisering Leersteun eerst een afsluitmoment organiseren op 26 september 2024 waarop het de goede praktijken, de randvoorwaarden en succesfactoren zal voorstellen. De goede praktijken zullen ook terug te vinden zijn op de vernieuwde Prodiawebsite. Tevens zal het project Professionalisering Leersteun samenwerken met de verschillende POC's (waaronder Vrij CLB Netwerk) om de opgedane kennis, inzichten en materialen te borgen.</p> <p>Moeilijke klassen anders bekeken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Update instrumentarium en een suggestielijst met praktische interventies voor moeilijke klassen - Disseminatie van het ontwikkelde materiaal via kennisnet en overleggroepen PSF |

| Schooldossier (netoverstijgend) | |
|---------------------------------|--|
| <i>Waarom</i> | In een continuüm van zorg is er constructieve feedback tussen zorgniveaus. Het CLB heeft een signaalfunctie voor de school, ondersteunt de leraar en de school waar nodig en houdt een overzicht op haar inbreng bij het versterken van zorg op school. We willen een beeld hebben op de investering die de centra doen, zowel om het samenwerken met de scholen te bevorderen als om aan de overheid te kunnen documenteren welke rol we opnemen inzake signaalfunctie en consultatieve ondersteuning. |
| <i>Wat & hoe</i> | Op 1 september 2022 startte het project “schooldossier” voor de digitale registratie van de kernactiviteiten consultatieve leerlingenbegeleiding en signaalfunctie voor de periode van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. Voor dit netoverstijgende project neemt Vrij CLB Netwerk namens de centrumnetten de rol van penvoerder op. De overheid stelt voor de looptijd van het project een maximumbedrag van 86.000 euro beschikbaar. Met deze middelen werd een halftijdse projectverantwoordelijke aangesteld. De opdracht van de projectverantwoordelijk was om in In een eerste fase (schooljaar 2022-2023) te onderzoeken welke noden, verwachtingen en opportuniteiten er zijn om dit vorm te geven. Ook werd het draagvlak met de betrokken actoren onderzocht. Op het einde van het werkjaar 2022-2023 werd een tussentijds verslag opgemaakt waarbij er reeds een eerste proof of concept werd voorgesteld. |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | De centra hebben de kans gekregen om hun eigen voorstellen in te dienen. Op basis daarvan werd een samenvatting gemaakt. Tijdens het proces zijn we tot de conclusie gekomen dat er nog geen eensgezindheid was over de begrippen signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding. Vooral rond dat laatste waren er veel verschillende meningen. We hebben dit met een werkgroep uitgediscussieerd en uiteindelijk voorgelegd op een netoverstijgende directiedag. We hadden graag een nog bredere bevraging gedaan om ervoor te zorgen dat ook het draagvlak bij de medewerkers zou vergroten. Omwille van een langdurige afwezigheid van de projectverantwoordelijke en omdat op directieniveau de consensus over de begrippen nog onvoldoende groot was hebben we dit niet helemaal kunnen realiseren zoals we ons voorgenomen hadden. |
| <i>Effectiviteit</i> | Het eerste effect is al dat er meer consensus gegroeid is over wat signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding is en wat de meerwaarde van deze kernprocessen kan zijn. |
| <i>Borgen</i> | Het snel schakelen en niet tegenstaande tegenvallers toch gefocust blijven op het behalen van de doelstellingen. |
| <i>Verdere planning</i> | We zitten nog op schema om het verhaal te realiseren. |

| Algemeen Diagnostisch Protocol update (netoverstijgend) | |
|---|---|
| Waarom | <p>Ontwikkeling van handelingsgerichte diagnostische protocollen teneinde</p> <ul style="list-style-type: none"> - meer gestandaardiseerd en gelijklopend - wetenschappelijk onderbouwd - gedragen door onderwijs, CLB, overheid - in ruimer verhaal van zorg op school te werken. <p>Centra hebben zich anders georganiseerd om leerlingenbegeleiding vorm te geven, en het algemeen diagnostisch protocol moet een antwoord bieden op de veranderingen die zich in de centra hebben voorgedaan. De nieuwe regelgeving moet ook worden geïntegreerd in het ADP.</p> |
| Wat & hoe | <p><i>In dit jaarverslag beschrijven we slechts globaal wat afgelopen schooljaar gerealiseerd werd vanuit Prodia; voor meer informatie verwijzen we naar het Eindrapport Prodia 2022-2023.</i></p> <p>Prodia heeft dit schooljaar vooral gewerkt aan een vernieuwd Algemeen diagnostisch protocol. De inhoud van het ADP werd afgestemd op de regelgeving en de implementatiestrategieën werden afgestemd met het project professionalisering leersteun. Het onderdeel rond het Prodia-model werd gefinaliseerd en al op de website geplaatst. Om het gebruik van het Prodia-model in de praktijk te ondersteunen, gaf Prodia een webinar en werden afbeeldingen ontwikkeld.</p> <p>Prodia startte dit schooljaar een samenwerking op met Tacta om te komen tot een gebruiksvriendelijke en geïntegreerde website met een afgesloten luik voor CLB-medewerkers. In afwachting van de nieuwe website werden een aantal nieuwe pagina's toegevoegd aan de huidige website en werden enkele bestaande materialen verfijnd.</p> <p>Er werd overleg georganiseerd met de Centra voor Ontwikkelingsstoornissen en met de ISC-werkgroep PGZ rond de nodige update van het protocol Motoriek en eventuele samenwerking hieromtrent.</p> <p>De overzichten diagnostisch materiaal van de specifieke diagnostische protocollen Cognitief zwak functioneren, Cognitief sterk functioneren, Lezen & Spellen, Gedrag & Emotie en Spraak & taal werden aangevuld met nieuw ontwikkelde diagnostische fiches.</p> <p>In het kader van netoverstijgende afstemming rond het gebruik van ICF-CY verscheen een wervend artikel rond goede ICF-praktijken in Caleidoscoop. Ook volgden we lopende projecten (ICF-lab en ICF-platform) op. Wat betreft de integratie van ICF-CY in Lars bekeken we samen met de M-ISC de beste manier van integratie ICF op leerlingniveau.</p> <p>Zowel het Prodia-platform als het vernieuwde netoverstijgend forum diagnostiek kwamen elk twee keer samen. Vooral bij het forum is het aantal deelnemers dit schooljaar sterk gestegen. Prodia blijft het voorzitterschap, de voorbereiding en de verslaggeving van het forum opnemen.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| | <p>Prodia organiseerde zelf drie intervisiemomenten voor CLB-medewerkers (telkens een halve dag, op verschillende locaties) en werkte mee aan tal van initiatieven vanuit CLB en onderwijs. Verdere stappen werden gezet om over sectoren heen samen te werken rond richtlijnen kwaliteitsvolle diagnostiek en kwaliteitsvol gebruik van diagnostische instrumenten.</p> <p>Er verschenen dit schooljaar vijf Prodiabrieven en er werden 67 vragen gesteld aan het Prodia-team (geteld op 22 juni 2023).</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <p>Aandachtspunten voor volgend schooljaar:</p> <p>Het verder opbouwen van de website zal gelijk moeten lopen met het up to date en gebruiksvriendelijk maken van de specifieke diagnostische protocollen. De integratie van de specifieke materialen op de nieuwe website zal volgend schooljaar veel aandacht nodig hebben. Aangezien het versterken van de samenwerking tussen de verschillende actoren een belangrijke plaats inneemt in het ontwerp van het decreet leersteun wordt hier de volgende jaren blijvend op ingezet.</p> <p>Dit schooljaar kreeg Prodia verscheidene vragen omtrent het opvolgen van schoolvorderingen. Er heerst een bezorgdheid dat hiervoor weinig (diagnostisch) materiaal bestaat. Dit signaal is niet nieuw. Prodia blijft dit doorgeven aan de externe partners die aan testontwikkeling en normeringsonderzoek doen (universiteiten en hoge scholen).</p> |

| | |
|----------------------|---|
| | <p>We ondersteunen de centra en de medewerkers in hun opdracht inzake onderwijsloopbaanbegeleiding</p> |
| <i>Waarom</i> | <p>De wijzigingen in onderwijslandschap en regelgeving maken een update van diverse materialen en de kennis over deze wijzigingen bij CLB-medewerkers noodzakelijk. Meer en meer leerlingen met een langdurige ziekte of een chronische aandoening lopen vast in het reguliere onderwijsaanbod.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Modernisering van het secundair onderwijs <ul style="list-style-type: none"> - We organiseerden infomomenten omtrent de modernisering van het secundair onderwijs (3^{de} graad, duaal leren, BUSO,...) en informeerden hierover ook in andere vormen of via andere platformen (vb. overleggroep OLB, nieuwsbrief, 'uitwisseling OLB in OKAN'...). - De informatie van de derde graad werd ingevoerd op Onderwijskiezer. - De Op Stap-werkboekjes en basispowerpoints werden aangepast indien nodig. - Er werd een nieuwe powerpoint ontwikkeld met de werkgroep KP5 en de overleggroep kansenbevordering omtrent de overgang van OKAN naar het secundair onderwijs. Deze werd op diverse fora toegelicht. Hierdoor kunnen CLB'ers ook het onderwijslandschap toelichten aan leerlingen die het Nederlands nog minder machtig zijn. |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • OLB-diagnostiek We organiseerden netoverstijgend een startmoment om de materialen van de Vlaamse werkgroep OLB-diagnostiek voor te stellen, zodat collega's hiermee aan de slag kunnen. Ter opvolging houden we provinciale intervisies. Dit schooljaar ging er reeds één door in West-Vlaanderen. • Chronisch of langdurig ziek We informeren over de regelgeving rond ziekte-attesten voor langdurig en chronische zieke leerlingen, omschrijven de rol van het CLB en informeren over de alternatieven om het recht op leren en sociale contacten zo optimaal mogelijk te concretiseren. Een netoverstijgende nota rond chronisch en langdurig zieke leerlingen en de rol van de CLB-arts werd opgesteld. Het eindrapport van de evaluatie van de maatregelen zieke kinderen is hierbij een bron van inspiratie. • SID-in-project SOHO-arbeidsmarkt 2.0 Het ingediende project werd goedgekeurd, waardoor we de digitale omkadering van de SID-in via sidin.onderwijskiezer.be kunnen versterken. Een eerste versie van hoe de website zal worden opgebouwd, werd opgemaakt en werd afgetoetst o.a. bij enkele leden van de SID-in werk- en stuurgroep. • Casusgerichte ondersteuning bij leerlingen met specifieke noden De capaciteitsproblematiek (zowel binnen welzijn (diagnostiek en jeugdhulpverlening) als binnen buitengewoon onderwijs) stelt CLB-teams voor nieuwe en bijkomende uitdagingen. In de complexiteit van de regelgeving (zowel onderwijs als welzijn) is het vaak zoeken naar mogelijkheden en opportuniteiten. Soms kan er meer dan op het eerste zicht lijkt, soms ook minder. Belangrijk om met een brede en inclusieve bril naar situaties te kijken en barrières zo goed mogelijk in beeld te brengen om zo gericht mogelijk naar oplossingen te zoeken. Het blijft belangrijk om hierbij telkens vanuit de visie van OLB naar situaties te kijken om onderwijsloopbanen van kinderen en jongeren zo optimaal mogelijk te laten verlopen. |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Modernisering van het secundair onderwijs Met de infomomenten omtrent de modernisering van het secundair onderwijs (2 studiedagen, 1 webinar met vragenuurtje,...) en andere OLB-gerelateerde vormingen (5 instroomdagen, 1 X basisvorming OLB, 1 X flexibele leerwegen na OKAN,...) bereikten we een ruime groep CLB-medewerkers |
| <i>Effectiviteit</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Chronisch en langdurig ziek De nota werd binnen de ISC-werkgroep PGZ netoverstijgend besproken. Hierdoor is het draagvlak groter en komt er meer gelijkgerichtheid. |

| | |
|-------------------------|--|
| <i>Borgen</i> | |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Modernisering secundair onderwijs Materialen worden verder aangepast waar nodig. We organiseren een studiedag waarop we toelichting krijgen op de aangepaste leerplannen. Er staat ook een studiedag wetgeving secundair onderwijs op de planning. • OLB-diagnostiek We plannen nog intervisies in de 4 overige provincies. • Chronisch of langdurig ziek De nomenclatuur en registratie in Lars wordt aangepast aan de nieuwe regelgeving De netoverstijgende nota rond chronisch en langdurig zieke leerlingen en de rol van de CLB-arts wordt voor goedkeuring voorgelegd aan de ISC en daarna verspreid naar de centra van de verschillende netten. We zetten in op de rol van CLB-artsen bij leerlingen met specifieke (medische) zorgen in kader van onderwijsloopbaanbegeleiding en gaan na welke noden er zijn naar verdere professionalisering. • SID-in-project SOHO-arbeidsmarkt 2.0 We bouwen de website effectief verder uit en starten met 'luik B' van het project, namelijk onderzoeken hoe we met alle partners het loopbaantraject van leerlingen in de derde graad nog kunnen versterken. • Casusgerichte ondersteuning bij leerlingen met specifieke noden <ul style="list-style-type: none"> - We volgen op wat de gevolgen zijn van de gewijzigde regelgeving rond attestwijzigingen in de loop van het schooljaar - We screenen waar de regelgeving kan vereenvoudigd worden - We volgen de capaciteitsproblematiek BuO verder op |

| | |
|----------------------|---|
| | We weven kansenbevordering en diversiteit als een rode draad doorheen de werking van Vrij CLB Netwerk |
| <i>Waarom</i> | Zowel het decreet leerlingenbegeleiding als de missie en visie van het Vrij CLB Netwerk benoemt gelijke kansen creëren als opdracht voor alle actoren binnen onderwijs en CLB. |
| <i>Wat & hoe</i> | Ontwikkelen en implementeren van materialen o.a draaiboek onthaal anderstalige nieuwkomers Samen met de medewerkers Oekraïne van de ISC werd het bestaande draaiboek anderstalige nieuwkomers geactualiseerd en aangevuld met goeie praktijken. Hierbij is vertrokken vanuit het onthaal anderstalige nieuwkomers. Aanvullend zijn er |

uitwisselmomenten opgezet rond verschillende opdrachten op vlak van het werken met AN.

Vorming geven

Het thema kansenbevordering heeft een plaats op de instroomdag voor nieuwe medewerkers.

Het voorbije schooljaar werden 2 sessies basisvorming kansenbevordering (van telkens 3 dagen) ingericht, met 20 à 25 deelnemers.

Er namen zowel nieuwe medewerkers, als meer ervaren medewerkers deel. De deelnemers kregen inleiding in verschillende thema's: omgaan met meertaligheid, anderstalige nieuwkomers, diversiteit/kruispuntdenken, polarisering en radicalisering, ... en de deelnemers gingen in hun eigen centrum en regio aan de slag rond kansenbevordering door een verkenning van hun netwerk en het bezoek aan een organisatie.

Gezien de grote instroom van anderstalige nieuwkomers is er verder ingezet op vorming rond het werken met anderstalige nieuwkomers in basisonderwijs (1 sessie – vorig schooljaar werd dit meerdere keren ingericht) en het werken met anderstalige nieuwkomers in het secundair onderwijs (3 keer). De vormingen werden gegeven samen met de pedagogische begeleiding van Katholiek onderwijs.

Aan OKAN-leerkrachten werd samen met Katholiek Onderwijs Vlaanderen een webinar traumasensitief werken aangeboden.

Balie- en onthaalmedewerkers reikten wij een 2-daagse vorming aan, samen met Bindkracht, rond het eerste onthaal van kwetsbare ouders en leerlingen.

Samenwerking opzetten met en expertise binnenhalen van externe partners zoals Agentschap integratie en inburgering en Agentschap opgroeien

Door de veranderde opdracht van het Agentschap integratie en inburgering (project samenleven van Minister Somers), konden zij het geplande traject binnen de Vrije CLB's niet verder laten lopen. We hebben er daarom voor gekozen om binnen een interne werkgroep verder te werken aan de thema's meertaligheid en diversiteit.

Voor beide thema's is er materiaal uitgewerkt waarmee de CLB's binnen een intern vormingsmoment aan de slag kunnen. Dit materiaal zal eind september 23 aan de collega's worden voorgesteld.

We werkten dit schooljaar **netoverstijgend** aan het aanpassen van de Gesprekswijzer van Kind en Gezin (Agentschap Opgroeien) naar een gesprekswijzer, ook herkenbaar voor CLB-medewerkers. Inhoudelijk is deze helemaal uitgewerkt. Door personeelsveranderingen binnen Opgroeien, is de effectieve uitwerking en lancering uitgesteld. (voorlopig nog geen nieuwe timing)

Ondersteunend aan en samenwerken met de projectmedewerkers Oekraïne

Samen met de verantwoordelijken kansenbevordering van de andere netten, kwamen we minstens maandelijks (en wanneer nodig meer) samen om vragen en casussen rond de instroom vanuit Oekraïne te beantwoorden en te zorgen voor eenduidige communicatie. Op momenten van grote instroom en snel wijzigende

regelgeving kwamen er ook tal van vragen, die wij capteerden om tijdens de vragenuurtjes antwoorden aan het brede werkveld aan te reiken.

We ondersteunden de projectmedewerkers op hun vormingsmomenten, vragenuurtjes en uitwisselingsmomenten.

De netoverstijgende werkgroep kansenbevordering werkt samen rond de thema's kansenbevordering, anderstalige nieuwkomers en polarisering/radicalisering (zie verder)

Netoverstijgend komen wij minstens 5 keer per jaar samen om uit te wisselen rond deze thema's, om gemeenschappelijke standpunten te ontwikkelen of om vragen aan de sector rond deze thema's te beantwoorden. Waar nodig wordt er tussentijds kort online afgestemd.

- Extra aandacht aan de instroom anderstalige nieuwkomers, o.a. uit Oekraïne
- Regelmatig verspreiden van een tip kansenbevordering via nieuwsbrieven
- Gesprekken met Bednet en Strategisch plan Geletterdheid ifv. een samenwerking in het kader van kwetsbare groepen
- Infodeling o.a overleg kwetsbare NBMV - coördinerend overleg onderwijs, asiel en migratie – expertisegroep radicalisering/polarisering zodat eventuele aanpak gefundeerd kan worden uitgewerkt of afgesproken worden.
- Afstemmen van de aanpak rond radicalisering en polarisering

Medewerkers van Vrij CLB Netwerk zijn bereikbaar voor actuele vragen

We kregen wekelijks vragen rond casussen van medewerkers vanuit verschillende regio's. Vanuit het Vrij CLB Netwerk ondersteunden we medewerkers hierin, en zochten we extra info op waar nodig.

- Toepassing regelgeving in casuïstiek: inschrijvingsrecht, leerplicht, onderwijsloopbaan, specifieke noden,...
- Anderstalige nieuwkomers
- Radicalisering
- Faire diagnostiek
- OKAN
- Ondersteuning van een centrum bij de uitwerking van visie en operationalisering kansenbevordering (Meetjesland)
- ...

Systematische contactmomenten en kansenbevordering

We vragen aandacht binnen de teams om de organisatie en invulling van de systematische contactmomenten zo te organiseren, dat dit geen factor is die bijdraagt tot het bestendigen of vergroten van de gezondheidskloof.

Als er keuzes gemaakt worden voor de interne organisatie van de systematische contactmomenten kiest men vanuit de invalshoek van de meest kwetsbare leerlingen en ouders.

Ondersteuning van de provinciale contactgroepen (Antwerpen en Oost-Vlaanderen)

De informatie vanuit de overleggroep, maar ook signalen opvangen vanuit het werkveld gebeurt via contactgroepen, die vanuit Vrij CLB Netwerk ondersteund worden. Hier kunnen veldmedewerkers ook terecht met vragen, moeilijke casussen, specifieke thema's. Zij gaan hier verder mee aan de slag in het eigen centrum. Er is hierbij een voortdurende wisselwerking tussen de overleggroep KB (meer centraal en Vlaanderenbreed) en de contactgroepen (lokaal en regionaal), waardoor de voeling met het werkveld voldoende overeind blijft.

Netoverstijgende werkgroep faire diagnostiek

De netoverstijgende werkgroep werkte dit jaar verder aan de herwerking, actualisering van de brochure faire diagnostiek, wat niet zo vlot uit te voeren is. Hierbij is er samenwerking tussen het werkveld, met POC's, Prodia en wetenschap.

Ter ondersteuning van de projectmedewerkers Oekraïne werkten wij samen aan een supervisiemoment voor CLB-medewerkers.

We streven ernaar om faire diagnostiek zichtbaar te maken bij verschillende betrokkenen, zodat het een plaats krijgt in het Forum Diagnostiek.

Wij beantwoordden vragen vanuit het werkveld rond casussen, waarbij faire diagnostiek relevant is, o.a. bij diagnostiek van anderstalige nieuwkomers.

Met de werkgroep kwamen wij een 5-tal keer samen met aanvullend een 2-tal schrijfdagen.

We vertalen de visie op communicatie met kwetsbare doelgroepen naar concrete materialen en implementeren die in de centra

We bekijken als verantwoordelijken voor kansenbevordering en diversiteit, alle thema's en materialen die aan bod komen binnen de Vrije centra vanuit deze bril. We gaan in overleg met collega's om ervoor te zorgen dat alles zo toegankelijk mogelijk is, en zodat ook de andere collega's dit meenemen in hun opdracht.

Polarisering en radicalisering

Actualiseren van het draaiboek is niet verder opgenomen binnen de netoverstijgende werkgroep, omdat wij er meer vraag was naar ondersteuning bij de begeleiding van anderstalige nieuwkomers in al zijn facetten. Wij bleven wel deelnemen aan de werkgroep van de referentiepersonen radicalisering en polarisering, zodat de problematiek zichtbaar blijft en nieuwe aspecten aan bod kunnen komen en volgden zelf vorming rond nieuwe signalen.

De referentiepersoon kreeg meerdere vragen over signalen van dreigende radicalisering, waarbij het traject intensief ondersteund werd. Hiervoor werd ook nauw samengewerkt met de referentiepersoon vanuit Katholiek onderwijs.

Samen met deze referentiepersoon, werkten wij een korte vorming uit rond signalen van radicalisering bij jongeren herkennen Deze wordt verder ontwikkeld ifv. volgend schooljaar.

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Via de OG's komt de info in de contactgroepen, en zo in de centra terecht. - We hebben in de vormingen die we geven veel contact met medewerkers, en pikken daar signalen op om verder rond te werken. - Via de nieuwsbrief komt het thema op regelmatige basis aan bod en specifieke onderwerpen, linken, methodieken, krijgen een plaats op ons Kennisnet. Om medewerkers te prikkelen, plaatsen wij op regelmatige basis en op hetzelfde moment een relevante tip KB in de nieuwsbrieven van alle netten. |
| <i>Effectiviteit</i> | <ul style="list-style-type: none"> - In alle centra blijven deze thema's onder de aandacht en blijft men de meerwaarde inzien van kansenbevordering als rode draad. - We merken ook steeds meer dat het thema meer aanwezig is in andere thema's binnen de werking. Ook mensen die niet specifiek kansenbevordering als opdracht hebben, nemen dit steeds mee in hun specifieke opdracht. - Medewerkers weten ons te vinden voor individuele vragen, zodanig dat ze verder aan de slag kunnen met gelijkaardige casussen. |
| <i>Borgen</i> | <p>Meer en meer worden we als betekenisvolle partner ingeschakeld in overleggen of uitwerken van materialen met verwante sectoren en organisaties. (Opgroeien, Bednet, Zorgtoeslag, Strategisch Plan geleterdheid, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, ...)</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Finaliseren draaiboek faire diagnostiek + verspreiden + vormingen organiseren hieraan gekoppeld - Versterken van de positie van referentiepersonen radicalisering en polarisering, hoe meer kennis in de centra krijgen, hoe samenwerken met andere netten en Katholiek onderwijs, hoe implementeren tot op het niveau van de centra ... Draaiboek afwerken en verspreiden. - Gesprekswijzer voorstellen en implementeren - Thema meertaligheid en diversiteit in de centra bekendmaken en uitgewerkt materiaal implementeren, zodat men er effectief mee aan de slag gaat. - We blijven onze vormingen kansenbevordering en diversiteit actualiseren en optimaliseren op vraag van de centra; - Kansenbevordering in de centra concretiseren – verzamelen van materialen en komen tot een soort van suggestielijst. - Rol van de ICB's in de toekomst - Blijvend aandachtspunt: Kennisnet up-to-date houden en aandacht voor implementatie van materialen, methodieken, draaiboek, ... tot op het niveau van de centra. |

Speerpunt 3:

Centra en medewerkers ondersteunen inzake deskundigheid, betrokkenheid en enthousiasme

| | |
|-----------------------------|---|
| | We ondersteunen de centra in de ontwikkeling van hun welzijnsbeleid |
| <i>Waarom</i> | <p>Werken aan welzijn en welbevinden loont. Het heeft een positief effect op de gezondheid en het zelfvertrouwen van het personeel. Ze kunnen beter met stress omgaan, hebben meer energie en worden minder ziek.</p> <p>Elk centrumbestuur is werkgever en dus wettelijk verplicht om het welzijn van al hun personeelsleden te bevorderen. We gaan daarbij in eerste instantie schadelijke situaties voorkomen en schakelen ze, indien ze toch voorkomen, uit of we beperken de schade daarvan.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>Tijdens het schooljaar 2022-2023 starten we aan een nieuwe periode van ons GPP (globaal preventieplan) 2022-2027 dat gebaseerd is op de globale risicoanalyses van alle centra die aangesloten zijn bij de CPBW-TBE.</p> <p>De koppeling van het GPP aan het beleidsplan heeft er voor gezorgd dat het welzijnsbeleid nog meer zijn intrede deed in het centrumbeleid.</p> <p>We organiseerden maandelijks een online CPBW vragenuurtje waarbij alle directeurs en lokale preventiemedewerkers werden uitgenodigd. Daarna werden de vragenuurtjes online geplaatst op ons kennisnet zodat ze deze nadien nog eens konden raadplagen.</p> <p>Tijdens de vragenuurtjes CPBW kwamen volgende thema's aan bod: Hygiëne adviezen ikv COVID-19 bij de start van het schooljaar; JAP (Jaaractieplan) CPBW-TBE 2022-2023; het oprichten en de adviezen van de werkgroep Sensor; veranderingen in de aangifte van arbeidsongevallen; aandacht voor het deconnectiebeleid; Gebouwen: asbest afbouw en EPC; aanpassingen van het GPP 2022-2027 en het nieuwe JAP 2023-2024. Daarnaast was er tijdens de vragenuurtjes tijd en ruimte voorzien voor vragen van de lokale centra.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none">- Tijdens de CPBW vragenuurtjes merken we een gemiddelde aanwezigheid van 27 deelnemers per vragenuurtje. We zien wel dat het vooral de lokale preventiemedewerkers zijn die de vragenuurtjes volgen. We hebben in totaal 37 lokale preventiemedewerkers wat wil zeggen dat we een bereik hebben van 70%.- De directies bereiken we minder via de CPBW vragenuurtjes, wellicht heeft dit te maken met interne afspraken op de CLB's rond wie welke info opvolgt. De CPBW materie is een vast rubriek op de directiedagen, de belangrijke items worden steeds gebracht op de directiedagen, waarop bijna alle directies aanwezig zijn.- De conclusies en adviezen van de CPBW-TBE worden via onze wekelijkse nieuwsbrief verspreid. We hebben wel geen concreet zicht of dit dan wel alle CLB medewerkers bereikt. |

| | |
|-------------------------|---|
| <i>Effectiviteit</i> | Door in GPP prioriteiten te bepalen, merken we een duidelijke stroomlijning van de welzijnsthema's over de centra heen. Dit zorgt voor houvast voor de lokale werking van het welzijnsbeleid. |
| <i>Borgen</i> | We zijn fier op de organisatie van de vragenuurtjes. De lokale preventieadviseurs en preventiemedewerkers geven aan heel veel te hebben aan deze input om zo het lokaal beleid mee vorm te geven. |
| <i>Verdere planning</i> | We weten en merken dat hoe beter de lokale preventieadviseurs geschoold zijn of de nodige info hebben over de nieuwigheden binnen de welzijnswetgeving, hoe beter het lokale beleid vorm krijgt. Zo kunnen zij mee met de hiërarchische lijn de verder lijnen uitzetten. Daarom hebben we in het GPP aanpassingen aangebracht bij ons luik organisatie. Het komende schooljaar willen we een opleidingsplan opmaken voor de lokale preventieadviseurs die gekoppeld is aan de prioriteiten van het GPP. |

| | |
|----------------------|--|
| | We ondersteunen de centra in het opmaken van een lokaal actieplan psychosociaal welbevinden naar aanleiding van de risicoanalyse SENSOR |
| <i>Waarom</i> | <p>Aandacht voor psychosociaal welzijn op de werkvloer zorgt voor een goede werksfeer en voor een goed gevoel bij de medewerkers. In schooljaar 2021-2022 organiseerden we vanuit CPBW-TBE een hermeting met de SENSOR.</p> <p>Elk centrumbestuur is werkgever en dus wettelijk verplicht om het welzijn van al hun personeelsleden te bevorderen. We gaan daarbij in eerste instantie schadelijke situaties voorkomen en schakelen ze uit, indien ze toch voorkomen, of we beperken de schade daarvan.</p> |
| <i>Wat & hoe</i> | <p><u>Nota SENSOR</u></p> <p>In september zijn we van start gegaan met de werkgroep Sensor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We hebben sjablonen voorzien, zodat de centra de cijfers vanuit de SENSOR aan hun personeel konden presenteren. - Verder hebben we een nota SENSOR gemaakt waarbij we adviezen formuleren om met de prioriteiten van sector aan de slag te gaan. We hebben deze adviezen geformuleerd op verschillende niveaus namelijk: organisatie niveau, team niveau en individueel niveau. - Daarnaast hebben we 3 implementatie dagen voor de nota SENSOR voorzien in de periode februari 2023 tem maart 2023. <p><u>Opvolging en ondersteuning van de centra op maat</u></p> <p>De centra die in hun lokale rapport significant ongunstiger scoorden voor een, twee of drie welzijnsindicatoren ten opzichte van het globale rapport, kregen een ondersteuning op maat.</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>Deze ondersteuning op maat kreeg volgende vorm: telefonisch contact met directeur, lokaal overleg met de leden van het lokaal PBW, ondersteuning op centrumdagen, ondersteuning bij verhelderingsgesprekken bij de verschillende teams, adviezen naar aanpak op korte en lange termijn. Deze ondersteuning op maat werd steeds besproken met de medewerker van ons team Schakel.</p> <p><u>Dagen zelfzorg</u> In de basisopleiding voor nieuwe CLB medewerkers wordt jaarlijks een dag zelfzorg georganiseerd. Maar op vraag van heel wat medewerkers met meerdere dienstjaren organiseerde we dit jaar drie extra momenten.</p> <p><u>Traject rond rolconflict bij de directeurs</u> Vanuit de resultaten van de SENSOR weten we dat de groep directeurs een significante hogere herstelneed hebben dan het globale rapport van de CLB's. We deden een analyse van de resultaten en merkten dat zij vooral slecht scoren op rolconflict. Met de directeurs zijn we hierrond aan de slag gegaan.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <p><u>Nota SENSOR</u> Bijna alle centra hebben de implementatiedagen voor de nota SENSOR gevolgd. Hierop waren alle directeurs met hun lokale preventieadviseur aanwezig.</p> <p><u>Traject rond rolconflict bij de directeurs</u> Dit thema kwam in de loop van het schooljaar regelmatig aan bod op directiedagen van Vrij CLB Netwerk, waardoor we dus alle directies bereikten.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Aangezien we dit jaar vooral hebben ingezet op implementatie hebben we momenteel nog geen zicht op de mogelijke effecten van onze activiteiten.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p><u>Nota SENSOR</u> We zijn heel fier dat we erin geslaagd zijn bijna alle CLB's op de implementatiedagen te mogen begroeten en samen met hen hun jaaractieplan psychosociaal welzijn vorm te geven voor het komende schooljaar.</p> <p><u>Traject rond rolconflict bij de directeurs</u> De directeurs stonden open voor de activiteiten die we hierrond hebben georganiseerd en vinden hierdoor de weg naar elkaar om vragen te stellen.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Om zicht te krijgen op de impact van onze activiteiten moeten we zeker een nieuwe bevraging organiseren. Maar dit kan maar gebeuren als alle centra voldoende aan de slag zijn gegaan met deze materie. - We gaan na of de acties die in het lokale JAP zijn opgenomen voldoende concreet en meetbaar zijn. - We zetten verder in op dagen zelfzorg voor medewerkers met al een langere loopbaan binnen onze CLB's. - Het komende schooljaar gaan we volop inzetten op de implementatie van het deconnectiebeleid. |

| | |
|----------------------|--|
| | We ondersteunen de centra in de ontwikkeling en implementatie van een informatieveiligheidsbeleid |
| <i>Waarom</i> | Het informatieveiligheidsbeleid wil de CLB's helpen bij het voorkomen van ongewenste toegang tot en daarnaast de verwerking en vernietiging van informatie. Dit houdt ook in dat we de gevolgen van een datalek willen minimaliseren of een (eventueel) datalek voorkomen. Dit is een combinatie van beleid, procedures en maatregelen. |
| <i>Wat & hoe</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Sjablonen en een stappenplan die door elke medewerker kunnen geraadpleegd en gedownload worden Dit jaar werd de laatste hand gelegd aan het toegankelijk en laagdrempelig maken van informatieveiligheid voor alle CLB medewerkers. Alle informatieveiligheidsgerelateerde adviezen, sjablonen, registers en wetgevende teksten werden op Kennisnet verder aangevuld en een online stappenplan zorgt ervoor dat elke informatieveiligheidsmedewerker (IVM) het IVP-beleid binnen het eigen centrum mee kan helpen implementeren. Alle nodige informatie is op een heldere manier opgesteld zodat ze niet alleen door de IVM maar door elke CLB medewerker gemakkelijk kan geraadpleegd worden. • De continuïteit van de community informatieveiligheid verzekeren om elke IVM te kunnen bereiken en onderling informatie te kunnen uitwisselen. Er wordt elke week een topic onder de aandacht gebracht in de community informatieveiligheid. Deze topics dragen bij aan het levendig houden van de materie en het sensibiliseren van de CLB medewerkers. Elke IVM kan ook steeds vragen stellen in de community, met als doel interactie en informatieuitwisseling te creëren. De IVM mogen ook zelf topics onder de aandacht brengen en vragen aan andere IVM's achter hun good practices. • De OG Informatieveiligheid We kwamen drie keer samen met de OG Informatieveiligheid en bespraken topics zoals onder meer de digitalisering van vragenlijsten, digitale ondertekening, veilig printen, de dubbele versleuteling, het voeren van vertrouwelijke gesprekken... Jaarlijks wordt er ook nog een intervisiemoment voorzien op het einde van het schooljaar waarbij leden van de OG zelf thema's en topics mogen aanbrengen die besproken worden en waarbij de good practices van andere OG leden worden gedeeld. Dit jaar werd gekozen voor o.a. de verwerkersovereenkomst, het levendig houden van IV binnen het centrum en het voorkomen van GDPR boetes. De leden van de OG kunnen met de uitleg die verkregen is tijdens de overlegmomenten aan de slag binnen het eigen centrum, samen met de IVM. • Een aanpak op maat voor CLB's die moeilijkheden hebben bij het implementeren van het IVB Op vraag van enkele IVM die moeilijkheden hadden met de implementatie van het IVP-beleid binnen het eigen centrum werd een online informatiemoment georganiseerd in februari waarbij, aan de hand van het stappenplan op Kennisnet en de bijhorende sjablonen, elk onderdeel dat belangrijk is bij de implementatie werd besproken. Hierbij ging vooral de aandacht naar een praktische aanpak en |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>werd eveneens een korte, theoretische toelichting over informatieveiligheid gegeven. Ook werd stilgestaan bij datalekken omdat er onduidelijkheden waren over de procedure en de meldingsplicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netoverschrijdend overleg met de WG Gegevensbescherming in onderwijs Zoals de afgelopen jaren kwamen we ook dit jaar maandelijks samen met de DPO's van de onderwijskoepels, Agodi en een adviseur van de Vlaamse Toezichtcommissie om topics aangaande gegevensbescherming in het onderwijs te bespreken. Dit schooljaar werd vooral dieper ingegaan op het gebruik van Google Analytics bij scholen en andere instanties, kwamen er enkele grote spelers zoals Microsoft een voorstelling geven over hun producten en welke bescherming deze bieden bij de uitwisseling van gegevens en werden er adviezen van de Vlaamse Toezichtcommissie besproken. |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> - De community IV heeft ervoor gezorgd dat er wekelijks een direct contact was met alle IVM's en dat zij, van hun kant uit, op elk moment de kans hadden om vragen te stellen aan collega's of aan de DPO. Er werd actief aan informatieuitwisseling gedaan. - Via de OG IV stroomt de informatie door in de centra en worden de IVM's mee geprofessionaliseerd over het informatieveiligheidsbeleid. - Tijdens het online informatiemoment was er direct contact met een aantal medewerkers en kregen we onderwerpen aangereikt die men graag ook volgend jaar aan bod wil laten komen. De IVM gaven zelf aan dat ze het online informatiemoment heel nuttig vonden en dat zulke ad hoc informatiemomenten zeker nog in de toekomst mogen plaatsvinden. - Via de nieuwsbrief en de community komt het thema IV op regelmatige basis aan bod en specifieke onderwerpen, linken, methodieken, krijgen een plaats op ons Kennisnet. Om de aandacht van medewerkers te trekken, werd er op regelmatige basis een topic geplaatst met soms ook een link naar een artikel. Hierdoor werden een maximaal aantal CLB medewerkers bereikt. |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>De continue interactie in de community IV zorgde dat informatieveiligheid ook dit jaar blijvend onder de aandacht kon blijven. Centra blijven ook niet met vragen zitten en doen continu beroep op de DPO bij onduidelijkheden en vragen. Het feit dat informatieveiligheidsmedewerkers op eigen initiatief bepaalde onderwerpen behandeld willen zien worden betekent dat ze hier ook actief mee bezig zijn en hier graag meer over willen weten om hun kennis hierover te vergroten.</p> <p>Dit betekent dat men meer en meer de noodzaak inziet dat gegevensuitwisseling (in het bijzonder gegevensuitwisseling van leerlingen) op een veilige manier dient te gebeuren. Informatieveiligheid is geen losstaand thema maar materie die doorheen het hele beleid verweven zit. Met de jaren is men er meer en meer het belang van in gaan zien.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>Het belang van informatieveiligheid wordt meer en meer ingezien en men is er alert voor dat gegevensuitwisseling op een veilige en correcte manier dient te gebeuren omdat de gevolgen een serieuze impact kunnen hebben op anderen.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> - De basisopleiding informatieveiligheid voor nieuwe IVM's alsook de verdieping voor informatieveiligheidsmedewerkers wordt tweejaarlijks gegeven en stond dit jaar niet op de planning. Beide vormingen zullen opnieuw plaatsvinden in het schooljaar 2023-2024. - Het melden van beveiligingsincidenten/datalekken gebeurt nog veel te weinig, waarschijnlijk vanuit de optiek dat men bang is berispt te worden. Nochtans, bij een incident, hoe klein of groot de omvang ook moge zijn, is het belangrijk dat de DPO telkens mee op de hoogte gesteld wordt, zodat er tips kunnen gegeven worden om dit in de toekomst te vermijden, de DPO mee kan denken om binnen het centrum te helpen sensibiliseren en de nodige stappen kan ondernemen naar externe partijen toe indien het om een incident gaat met serieuze gevolgen. - Via de IVM elke CLB medewerker aanmoedigen om continu met informatieveiligheid bezig te zijn zodat dit kan ingebed worden in de dagdagelijkse werking van het centrum. - In de eerste helft van het schooljaar 2023-2024 zal een bevraging informatieveiligheid uitgestuurd worden naar alle directies. Deze bevraging zal samen met de leden van de OG Informatieveiligheid voorbereid worden en het uitsturen zal vooraf worden gecommuniceerd aan het directiecomité. De antwoorden van deze bevraging zullen verzameld en geanalyseerd worden en verder besproken worden met de leden van de OG IV. Dit om een duidelijk beeld te krijgen wat de noden zijn op vlak van IV. - Volgend op de bevraging zal er intern samen met enkele collega's en met de leden uit de OG IV gekeken worden adhv de noden uit de bevraging welke zaken er allemaal aan bod zullen komen in de engagementsverklaring. De engagementsverklaring wordt uitgewerkt en gefinetuned met de leden van de OG en wordt ook teruggekoppeld aan het directiecomité. |
|-------------------------|--|

| | |
|----------------------|--|
| | We ondersteunen centra in de ontwikkeling van een duurzaam personeelsbeleid |
| <i>Waarom</i> | Een duurzaam personeelsbeleid is erop gericht om medewerkers zich een loopbaan lang gezond, gewaardeerd, gestimuleerd, gemotiveerd en betrokken te laten voelen. Menig wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat bevlogen medewerkers kwaliteitsvolle dienstverlening leveren en zorgen voor tevreden cliënten. Medewerkers die betrokken, bevlogen en gemotiveerd zijn, zijn van onschatbare waarde. Niet alleen vanuit economisch perspectief, maar - gezien onze CLB-context - ook vanuit een breder maatschappelijk perspectief. Zij maken het CLB en houden het draaiende. |
| <i>Wat & hoe</i> | Visie op duurzaam personeelsbeleid Na een grondige studie en voorbereiding, kwam de visie op een duurzaam personeelsbeleid tot stand. We definieerden een aantal bouwstenen voor een duurzaam personeelsbeleid (aanwerving en selectie, coachen en ondersteunen, |

leiderschap, preventie en welzijn, professionalisering en teamontwikkeling). We opteerden voor een evidenced based aanpak. We onderzochten een aantal modellen en methodieken en gingen op zoek naar goede praktijken uit de centra. We interviewden directies, coördinatoren,... en gaven alle informatie een plek op Kennisnet.

Vorming voor evaluatoren

We verwerkten alle informatie & onze visie op duurzaam personeelsbeleid in de (verplichte) vorming voor evaluatoren. Eigenlijk kan je stellen dat we deze vorming als springplank gebruikten om duurzaam personeelsbeleid te lanceren. Voor ons is dat 'duurzaam personeelsbeleid' dé kapstok waar we alle verschillende bouwstenen aan kunnen ophangen. We zorgen er sindsdien voor dat wij in alles wat we doen en zeggen die kapstok, die visie meenemen.

De vorming voor evaluatoren werd opgebouwd uit 3 verschillende sessies.

Tijdens de eerste sessie kwamen de vernieuwde decretale bepalingen omtrent het traject van functioneren en evalueren aan bod. Deze sessie werd online georganiseerd omdat het eerder een informatief moment was (doorlopen van alle stappen in de formele evaluatieprocedure).

Tijdens de tweede en de derde sessie werd ingezoomd op hoe je evaluatie en coaching (zowel de formele als de informele) vorm kan geven. Deze sessies werden fysiek georganiseerd met een focus op interactie en kennisdeling. We visten een heel oud gebruik terug op ('balboekje') om kennisdeling aan te moedigen. In deze sessies werd de visie op duurzaam personeelsbeleid geconcretiseerd aan de hand van methodieken en goede praktijken / getuigenissen uit de centra. We deelden de inhoud op in twee grote delen, met name coaching en ondersteuning van het individu (waarbij we ingingen op coachingsgesprekken, loopbaangesprekken, het ABC model, feedback en feedforward...) én coaching en ondersteuning van het team (waarbij we ingingen op zelforganisatie en teamontwikkeling volgens Tuckman, het teamcharter en het teambord, de leidraad teamevaluatie, de teamscan, deep democracy, DISC, de piramide van Lencioni). Theorie en praktijk kwamen beurtelings aan bod, hetgeen goed in de smaak viel bij de deelnemers.

Trajecten bij centra rond leiderschap en organisatiebeleid

Het voorbije jaar liepen we verschillende trajecten bij centra rond verschillende thema's. Denk daarbij aan trajecten rond leiderschap en organisatiebeleid, teamcoaching ... Allemaal trajecten op maat waarbij telkens vertrokken werd vanuit de visie op duurzaam personeelsbeleid en waarbij, waar mogelijk, gebruik werd gemaakt van de methodieken en de goede praktijken die ook in de vorming voor evaluatoren aan bod waren gekomen. Bij wijze van voorbeeld kan hier verwezen worden naar: DISC, de 4 rollen van de leidinggevende, teamcharter, de piramide van Lencioni, feedback en feedforward...

Leiderschapstraject

Achter de schermen werd dit schooljaar volop gewerkt aan een goed en logisch opgebouwd leiderschapstraject dat gebaseerd is op de visie op leiderschap van Vrij

CLB Netwerk: authentiek, gedeeld & adaptief leiderschap. Ook de visie, missie en waarden van Vrij CLB Netwerk en kansenbevordering als rode draad vormen een basis voor dit leiderschapstraject, met name de vertaling ervan in de verschillende CLB-domeinen. We verdelen het traject in 3 delen:

- Instroomtraject (eerste jaar van je aanstelling als nieuwe directeur)
- Basisopleiding (ten laatste in het 2de en het 3de jaar van je aanstelling als nieuwe directeur)
- Verdieping (ten laatste vanaf het 4de jaar van je aanstelling als nieuwe directeur)

De inhoud van het traject werd grondig doorgesproken in de verschillende teams (Team Centrum en Team Leerling) en in de overleggroep Centrumbeleid en in het Directiecomité. Vanaf volgend schooljaar zal het leiderschapstraject zichtbaar zijn in Caleidoscoop Academie en op Kennisnet.

Hybride werken

Alles begon met 'blijf in uw kot', dé uitspraak in volle coronacrisis. Ondanks het verplichte thuiswerk slaagden we er als CLB-medewerkers in een méér dan kwaliteitsvolle dienstverlening te leveren. We ontdekten de vele voordelen van thuiswerken en wisten al gauw dat thuiswerken 'een blijver' was. We weerhielden ons ervan om halsoverkop beslissingen te nemen en gunden onszelf, als organisaties, de kans om eerst één en ander te gaan uitproberen. Stapje per stapje bouwden we samen, als netwerk, aan een beleid rond hybride werken. De werkgroep hybride werken nam een trekkersrol op zich. De leden ontmoetten elkaar op regelmatige basis en inspireerden elkaar als een soort lerend netwerk. Het materiaal dat ze tijdens hun traject uitwerkten, deelden ze graag met anderen. Net zoals de antwoorden op de vragen die ze hadden onder andere op juridisch vlak. Dit alles werd gebundeld op Kennisnet.

Elke bijeenkomst als werkgroep maakte hen wijzer en op basis van hun ervaringen (werken zonder uurroosters, werken met flexibele uurroosters...) ontwierpen ze in juni 2023 een nieuw model van arbeidsreglement waarin hybride werken een plekje kreeg. Dit nieuwe model werd daaropvolgend uitvoerig besproken binnen Comité COC – Vrij CLB Netwerk en er werden afspraken gemaakt over het te volgen tijdsplan. Op de directiedag van 8 juni 2023 stelde de werkgroep het resultaat van zijn werk voor, evenals het tijdsplan voor de verdere aanpak op lokaal niveau. Op 20 juni nadien werd een webinar georganiseerd waarin dieper werd ingegaan op de technische aspecten van een gewijzigd arbeidsreglement (de verschillen ten opzichte van het vorige arbeidsreglement werden geduid en de procedure die gevolgd moet worden om een arbeidsreglement te wijzigen werd toegelicht).

Werkgroep personeelsformatie

Elk CLB streeft ernaar een adaptieve organisatie te zijn die kan inspelen op allerlei ontwikkelingen, de arbeidsorganisatie te optimaliseren, (de talenten van de) personeelsleden op een duurzame, maar tegelijk ook flexibele manier te kunnen inzetten, een aantrekkelijke werkgever te zijn.

| | |
|------------------------------------|--|
| | <p>De balans tussen ‘wat moet’ (omwille van statuten en ambten, voorrangrechten...) en ‘wat nodig is’ (omwille van maatschappelijke veranderingen, veranderingen in de organisatie, veranderingen in de opdrachten van het CLB...) is soms lastig te vinden en houdt vele centra bezig. Afzonderlijk.</p> <p>Om die trend te keren stelde de OG Centrumbeleid voor om een nieuwe werkgroep personeelsformatie op te richten. Het voorstel werd in de loop van het schooljaar samen met de overleggroep uitgeschreven en voorgelegd aan het Directiecomité. Het Directiecomité gaf groen licht tot het opstarten van de werkgroep bij de start van het nieuwe schooljaar. Deze werkgroep zal drie keer fysiek samenkomen en kan rekenen op de ondersteuning van Team Centrum.</p> <p>Functiebeschrijving specifieke functie IT</p> <p>We ontwikkelden een model van een functiebeschrijving voor de specifieke functie IT. Dit model werd ontwikkeld voor personeelsleden die enkel IT-taken opnemen en dit niet combineren met andere taken gekoppeld aan het ambt waarin hij of zij is aangesteld. Dit model werd ontwikkeld op vraag van de centra. We pikten de vraag op via directiedagen en via het overleg van Comité COC – Vrij CLB Netwerk. Centra gaven aan dat de (kern)opdrachten voor IT’ers héél specifiek zijn én in de meeste centra vrij gelijkaardig én moeilijk konden opgevangen worden door de reeds ontwikkelde functiebeschrijvingen (voor de verschillende ambten). Deze functiebeschrijving voor de specifieke functie IT kwam tot stand op basis van reeds bestaande modellen uit de praktijk. Het model werd onderhandeld binnen het Comité COC – Vrij CLB Netwerk en besproken op het Directiecomité. Centra kunnen er voortaan gebruik van maken na hierover in hun LOC’s te hebben onderhandeld. De grondige bespreking in het Comité COC- Vrij CLB Netwerk die eraan vooraf is gegaan, zorgt ervoor dat de onderhandelingen in de LOC’s vlot(ter) verlopen.</p> |
| <p><i>Voor wie/ Bereik</i></p> | <p>Visie op duurzaam personeelsbeleid</p> <p>De visie op duurzaam personeelsbeleid is uitgeschreven op Kennisnet en op die manier voor alle leidinggevendenden én medewerkers van de vrije centra ter beschikking.</p> <p>Vorming voor evaluatoren</p> <p>Er namen in totaal 97 evaluatoren deel aan de vorming, waarvan 17 in de hoedanigheid van bestuurder. De deelnemers kwamen uit alle vrije centra, waarmee we dus met onze eerste reeks vorming voor evaluatoren al een bereik hebben van 100% van onze centra.</p> <p>Trajecten bij centra rond leiderschap en organisatiebeleid</p> <p>We bereikten hiermee 3 centra/beleidsteams.</p> <p>Leiderschapstraject</p> <p>Nieuwe directies konden in 2022-2023 jaar nog niet instappen in het ‘instroomtraject’ maar werden, net als de nieuwe directies vorig schooljaar, via online contactmomenten met verschillende mensen van onze organisatie in contact gebracht en kregen een groot deel van de inhoud zoals voorzien in het instroomtraject</p> |

| | |
|----------------------|---|
| | <p>binnen het leiderschapstraject aangeboden (visie op leiderschap, positionering en samenwerking, personeelszaken, kwaliteit, Lars datawarehouse, KPI-project, Financiën en boekhouding, welzijn, KP7). De feedback van de nieuwe directies was zeer positief en zij hebben onze tussenkomsten als zeer fijn en helpend ervaren. We bereikten hiermee 6 nieuwe directies.</p> <p>Hybride werken Het materiaal dat de werkgroep hybride werken ontwikkelde, is toegevoegd aan Kennisnet en op die manier beschikbaar voor alle centra.</p> <p>Functiebeschrijving specifieke functie IT De functiebeschrijving voor de specifieke functie IT kreeg een plekje op Kennisnet en werd verspreid via nieuwsbrief. De pagina functiebeschrijvingen op Kennisnet kent een groot aantal weergaven, waardoor we kunnen stellen dat de centra er dankbaar gebruik van maken.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Visie op duurzaam personeelsbeleid en vorming voor evaluatoren De pagina's op Kennisnet omtrent duurzaam personeelsbeleid en coachen en evalueren kennen behoorlijk wat weergaven, waardoor we ervan uit kunnen gaan dat centra er hun weg naar gevonden hebben en er dankbaar gebruik van maken. In onze contacten met evaluatoren wordt vaak aangegeven dat de pagina's op Kennisnet een goede houvast bieden in de praktijk. Uit de evaluaties van de vorming rond coachen en evalueren weten we dat deze vorming zeer sterk gesmaakt werd en direct bruikbaar is in de praktijk.</p> <p>Trajecten bij centra rond leiderschap en organisatiebeleid De centrumondersteuning (rond leiderschap en organisatiebeleid, maar ook rond andere topics) scoort zeer goed bij onze centra, zo blijkt uit de evaluatie die we einde schooljaar naar alle directies stuurden. De ondersteuning ter plekke en de betrokkenheid van het centrum in het bepalen van inhoud, vorm, gehanteerde methodieken... is voor de centra een groot pluspunt.</p> <p>Hybride werken Het werk van de werkgroep werd bijzonder goed gewaardeerd door alle centra. Ook de mooie samenwerking met de vakbondsorganisatie werd bejubeld. Centra zijn dankbaar voor het werk dat geleverd werd door de werkgroep en gaan nu, elk voor zich, aan de slag met het ontwikkelde materiaal. Ze weten dat ze op onze ondersteuning kunnen rekenen indien dat nodig is. De werkgroep zal terug in leven worden geroepen van zodra dat nodig blijkt te zijn. In afwachting daarvan wordt de werkgroep het komende schooljaar opgeheven. Anderen (zoals het Directiecomité, Comité COC – Vrij CLB Netwerk, OG Centrumbeleid) volgen de evoluties inzake hybride werken verder op.</p> |

| | |
|----------------------|---|
| | <p>Functiebeschrijving specifieke functie IT</p> <p>In onze contacten met centra wordt aangegeven dat ze het bijzonder helpend vinden dat er centraal modellen voor functiebeschrijvingen worden aangereikt.</p> |
| <p><i>Borgen</i></p> | <p>Visie op duurzaam personeelsbeleid</p> <p>Het uitdenken en vooral het uitschrijven van de visie op duurzaam personeelsbeleid was -zonder liegen- zeer tijdrovend. We wilden niet zomaar iets nieuws maken, los van alle andere dingen die we al maakten voor de centra. Integendeel, ons opzet was <i>nét</i> om duurzaam personeelsbeleid als kapstok te gaan gebruiken om vele andere dingen die we de centra al aanbieden op te hangen (werving en selectie, coachen en ondersteunen, leiderschap, preventie en welzijn, professionalisering, teamontwikkeling). We zijn erin geslaagd. De visie bestaat en die zullen we nu samen verder gaan uitdragen. Het verhaal zal steeds hetzelfde zijn, of het nu verteld wordt in een vorming rond leiderschap of in een traject rond teamontwikkeling of elders. Meer en meer zullen centra ermee vertrouwd raken en het zal zorgen voor een gemeenschappelijke ‘taal’. Laat dat de sterkte zijn van de visie op duurzaam personeelsbeleid.</p> <p>Vorming voor evaluatoren</p> <p>De vorming voor evaluatoren is gelijktijdig met de visie op duurzaam personeelsbeleid ontwikkeld. Zoals gezegd werd de vorming meteen als springplank gebruikt om de visie op duurzaam personeelsbeleid te lanceren.</p> <p>Aangezien we voor het tweede deel van de vorming (coachen en ondersteunen) kozen voor een evidenced based aanpak en ons dus baseerden op wetenschappelijk onderzoek, literatuur, eigen ervaringen, ervaringen van anderen (met interviews en dergelijke meer) was het maken van deze vorming zeer tijdsintensief. <i>Nét</i> in die ervaringen van anderen school het succes. De deelnemers van de vorming hielden ervan om warm te worden gemaakt voor bepaalde technieken en methodieken door collega’s van andere centra. Proefondervindelijk ervaren de deelnemers hoe fijn het kan zijn om materiaal met elkaar te delen. Wij hopen op die manier het kennisdelen tussen de centra een extra boost te geven.</p> <p>Trajecten bij centra rond leiderschap en organisatiebeleid</p> <p>Deze centrumspecifieke trajecten zijn intens maar bijzonder leerrijk, zowel voor de organisatoren als voor de deelnemers. We willen hier het volgende jaar zeker minstens evenveel op inzetten.</p> <p>Hybride werken</p> <p>De manier waarop de werkgroep hybride werken via co-creatie en uitproberen in de praktijk tot een gedragen en onderbouwd voorstel gekomen is om voor te leggen aan alle centra, is een good practice die we graag meenemen naar volgende projecten of thema’s die we met en voor de centra aanpakken.</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>Functiebeschrijving specifieke functie IT</p> <p>De functiebeschrijving voor de specifieke functie werd in dank aanvaard door de centra en er wordt gretig gebruik van gemaakt.</p> |
| <p><i>Verdere planning</i></p> | <p>Vorming voor evaluatoren</p> <p>De vorming voor evaluatoren wordt volgend jaar opnieuw aangeboden en de tweede en derde sessie worden, wegens succes, ook opengesteld voor iedereen die een rol als coach opneemt in het centrum. De doelgroep voor deze vorming wordt dus verruimd en blijft dus niet langer beperkt tot wie de rol van evaluator opneemt en daarom decretaal verplicht is om de vorming te volgen.</p> <p>Het is de bedoeling om het materiaal voor de vorming (en ook beschikbaar op Kennisnet) regelmatig te actualiseren en te spijzen met nieuwe inzichten en nieuwe good practices uit de centra. We zullen achter die ervaringen, verhalen uit de centra aan moeten gaan.</p> <p>Trajecten bij centra rond leiderschap en organisatiebeleid</p> <p>We willen ons aanbod rond centrumspecifieke ondersteuning in het kader van leiderschap en organisatiebeleid beter bekend maken, omdat we merken dat er relatief weinig centra al gebruik van gemaakt hebben.</p> <p>Leiderschapstraject</p> <p>Vanaf volgend schooljaar zal het leiderschapstraject effectief aangeboden worden via Caleidoscoop Academie, zodat directies en leidinggevenden dit ook goed kunnen bijhouden in hun digitale portfolio.</p> <p>Hybride werken</p> <p>Om hybride werken te verankeren in de centra streven alle vrije CLB's ernaar om de procedure tot wijziging van arbeidsreglement volledig te hebben doorlopen en afgerond tegen januari 2024. De voortgang van de onderhandelingen in de LOC's zal tot dan een steeds terugkerend agendapunt zijn op de overleggen van het Comité COC - Vrij CLB Netwerk, het CPBW en wellicht ook de OG Centrumbeleid. Ook vanuit het Directiecomité zal dit verder worden opgevolgd.</p> <p>Werkgroep personeelsformatie</p> <p>De werkgroep personeelsformatie zal volgend schooljaar opstarten en tot aan het einde van het beleidsperiode de tijd krijgen om op basis van hun ervaringen, noden en behoeften te komen tot een aantal objectieve elementen die centra, die aan het nadenken zijn over hun personeelsformatie, kunnen helpen om verantwoorde en duurzame beleidskeuzes te maken.</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <p>We ondersteunen de professionaliteit van centra en medewerkers via Caleidoscoop Academie, hét leerplatform voor professionals in leerlingenbegeleiding</p> |
| <p><i>Waarom</i></p> | <p>Vanuit de Vrij CLB Netwerk visie op professionaliseringsbeleid groeide de nood aan een performante en hedendaagse omgeving waarin CLB-medewerkers én centra gericht kunnen werken aan hun professionaliteit, en daar ook overzicht kunnen op houden. De coronacrisis en het gedwongen online leren versterkte de behoefte om het arsenaal van vormingsmethodieken te verruimen naar blended leren.</p> <p>Tegelijk stelden we vast dat de bestaande applicatie voor het beheer van de Vrij CLB Netwerk vormingen aan een grondige update toe was, en dat er doorheen de jaren enkele afzonderlijke tools (de applicatie ‘CLB-rollen’ en het Vormingsregister) bijgekomen zijn die best geïntegreerd kunnen worden in één allesomvattend systeem.</p> <p>Na verkenning van enkele bestaande leerplatformen kozen we ervoor om een eigen platform op maat te laten bouwen: Caleidoscoop Academie, hét (toekomstige) leerplatform voor professionals in leerlingenbegeleiding.</p> |
| <p><i>Wat & hoe</i></p> | <p>Afgelopen schooljaar 2022-2023 was het eerste schooljaar waarin Caleidoscoop Academie toegankelijk was voor gebruikers. Het volledige vormingsaanbod was online <i>raadpleegbaar</i> vanaf juni '22, en doorzoekbaar op datum, thema's, doelgroep, kernproces, discipline...</p> <p>Wie vorming wil <i>volgen</i> bij Caleidoscoop Academie moet inloggen met elektronische identificatie (itsme/e-id). Op die manier creëerden we voor elke gebruiker een gepersonaliseerde professionaliseringsportfolio waarin de individuele vormingshistoriek wordt bijgehouden, maar waar deelnemers vb. ook vormingen die ze als favoriet gemarkeerd hebben gemakkelijk in terugvinden. Vanaf september '22 kon nagenoeg de volledige flow van het beheer van inschrijvingen (van aanvraag bij de lokale vormingsverantwoordelijke van het CLB tot en met facturatie) semi-geautomatiseerd verlopen via Caleidoscoop Academie.</p> <p>Uiteraard verloopt de lancering van een nieuw platform niet vlekkeloos. We organiseerden daarom in oktober 2 keer een vragenuurtje voor vormingsverantwoordelijken, waarin we enerzijds de werking van Caleidoscoop Academie toelichtten, en anderzijds ingingen op concrete vragen of knelpunten die vormingsverantwoordelijken ervaren in de praktijk. Ook tijdens de verschillende vergaderingen van de Overleggroep Professionalisering kwam de werking van Caleidoscoop Academie ter sprake, en werd gezocht naar mogelijkheden om de werking ervan te optimaliseren. Ten slotte kregen we ook heel veel vragen en suggesties van individuele centra.</p> <p>Op basis van al deze vragen, knelpunten, bekommernissen en suggesties stelden we een lijst op van gewenste verbeteringen aan Caleidoscoop Academie in functie van een nieuwe release tegen september '23.</p> |

| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>Parallel daaraan deden we de analyse van de wensen voor de volgende scope van Caleidoscoop Academie. De belangrijkste uitbreidingen die daarin zijn opgenomen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gebruikers de mogelijkheid bieden om zelf persoonlijke notities toe te voegen in hun professionaliseringsportfolio (zie OD 3) - integratie van de vormingshistoriek vanuit het Vormingsregister, zodat CLB'ers gaandeweg hun volledige vormingshistoriek terugvinden op één plaats in Caleidoscoop Academie. - gebruikers in staat stellen om zelf extern gevolgde vormingen toe te voegen in hun professionaliseringsportfolio - powerpoints en ander materiaal dat gebruikt wordt in vormingen beschikbaar stellen in de professionaliseringsportfolio van deelnemers (als eerste stap in voorbereiding op blended leren, zie OD 4) - het openstellen van Caleidoscoop Academie voor gebruikers buiten de vrije centra; - de mogelijkheid creëren om zogenaamd externe vormingen (= vormingen georganiseerd door andere vormingsinstanties maar die wel relevant zijn voor CLB) zichtbaar te maken in Caleidoscoop Academie <p>Deze uitbreidingen zijn begroot binnen de begroting 2023 en zullen uitwerking krijgen tegen de start van 2023-2024.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Het vormingsaanbod van Caleidoscoop Academie staat open voor alle medewerkers uit alle vrije centra. Het werd herhaaldelijk onder de aandacht gebracht via berichten in de Nieuwsbrief. - We boden afgelopen schooljaar via Caleidoscoop Academie 57 verschillende nascholingen aan, samen goed voor een totaal van 111 effectieve nascholingen van minstens 1 dag. - We hadden 2722 aanmeldingen voor deze vormingen, door 1414 unieke CLB'ers (ca. 52% van het totaal aantal tewerkgestelde CLB'ers in vrije centra). - We bereikten met het vragenuurtje voor vormingsverantwoordelijken 43 vormingsverantwoordelijken. Elk centrum was met minstens 1 vormingsverantwoordelijke aanwezig op het vragenuurtje. |
| <i>Effectiviteit</i> | <ul style="list-style-type: none"> - CLB-medewerkers uit de vrije centra hebben een aanzet van een persoonlijk professionaliseringsportfolio waarin ze overzicht hebben over de gevolgde vormingen bij Caleidoscoop Academie. - Vormingsverantwoordelijken kunnen de deelname aan vorming door de medewerkers uit het centrum gemakkelijker opvolgen. - We deden een tevredenheidsbevraging bij de CLB'ers die deelnamen aan de vormingen. Van de 75% respondenten die de bevraging invulden, gaf ruim 85% aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de gevolgde vorming, omdat ze nieuwe dingen geleerd hebben die ook aansluiten op hun dagelijkse praktijk. |
| <i>Borgen</i> | <p>Caleidoscoop Academie startte als 'stand alone' platform, maar evolueerde doorheen het schooljaar naar een segment van het bredere online Platform Caleidoscoop</p> |

| | |
|-------------------------|---|
| | <p>waarin ook Caleidoscoop Magazine een plaats kreeg (zie verder). Op die manier presenteren we nu Caleidoscoop als hét professionaliseringsplatform inzake leerlingenbegeleiding. In de toekomst willen we meer/verder inzetten op dwarsverbindingen tussen ons opleidingsaanbod en ons vaktijdschrift.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <p>De uitbouw van Caleidoscoop Academie is een meerjarenproject. Zoals hierboven geschetst hebben we doorheen het afgelopen schooljaar knelpunten en bugs verzameld over de eerste release, en de analyse gedaan voor de volgende scope van Caleidoscoop Academie. Bij de start van schooljaar 23-24 zal een nieuwe release van Caleidoscoop Academie beschikbaar zijn.</p> <p>Tijdens schooljaar 23-24 houden we vinger aan de pols van deze nieuwe release (o.a. door opnieuw vragenuurtjes voor vormingsverantwoordelijken te organiseren) en nemen we de tijd om vooruit te kijken naar verdere verfijning en/of uitbreiding vanaf 2024-2025, afhankelijk van het beschikbare budget voor 2024.</p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>We ondersteunen de professionaliteit van medewerkers via Caleidoscoop Magazine, hét online, eigentijds platform met vakinformatie voor leerlingenbegeleiders</p> |
| <i>Waarom</i> | <p>Caleidoscoop is het enige vaktijdschrift voor leerlingenbegeleiders in Vlaanderen. Het bestaat al meer dan 30 jaar en verschijnt 5x per jaar in een oplage van 1300 exemplaren. Bijna 90% van onze lezers zijn CLB-medewerkers. Sinds oktober 2018 heeft het papieren tijdschrift Caleidoscoop een make-over gekregen met nieuwe layout en inhoud, wat sterk gewaardeerd wordt door leerlingenbegeleiders (cfr. enthousiaste medewerking aan artikels, spontane reacties op de inhoud). Caleidoscoop heeft ook een website, maar die is verouderd en niet mee geëvolueerd met de papieren uitgave.</p> <p>Uit recent onderzoek bij zorgverleners in het onderwijs (o.a. CLB-medewerkers (1)) blijkt dat permanente vorming (waaronder zelfstudie) onder druk staat door de hoge werkdruk. Boeken, vaktijdschriften en wetenschappelijke blogs worden zeer weinig geraadpleegd. Initiatieven die een vlotte toegang tot dit soort vakinfo beogen, zijn nodig.</p> <p>Uit een bevraging die Caleidoscoop deed onder haar lezers en focusgesprekken n.a.v. de vernieuwing in 2018, blijkt dat CLB-medewerkers nood hebben aan een flexibel (d.w.z. info raadpleegbaar volgens eigen noden), laagdrempelig (vlot toegankelijk op momenten dat men het nodig heeft) en digitaal systeem om vakinfo te verkennen, te raadplegen en te verwerken.</p> <p>Het tijdschrift Caleidoscoop is een onderdeel van de professionalisering van leerlingenbegeleiders en draagt bij tot het verwerven van kennis (info toegankelijk aanbieden om mee te zijn met nieuwe trends en bij te blijven), vaardigheden (hulp bij het in praktijk brengen van kennis) en houding (fierheid creëren over jobuitoefening, samenhangigheid van CLB'ers stimuleren). Deze inzet kan versterkt worden door het tijdschrift geïntegreerd aan te bieden met andere professionaliseringsinitiatieven</p> |

| | |
|------------------------------------|---|
| | <p>zoals vorming. Binnen Vrij CLB Netwerk wordt de komende jaren een nieuw, online platform uitgewerkt om vormingen aan te bieden, te organiseren en op te volgen. Het tijdschrift kan hierbij aansluiten.</p> <p>Onderzoek van de huidige lezersgroep van Caleidoscoop brengt aan het licht dat het potentiële klantenbestand op dit moment niet helemaal gecoverd wordt. Die potentiële klanten besteden een groot deel van hun werktijd online door.</p> <p><i>(1) Spilt, J. L., Wouters, S., Frenay, M., & Colpin, H. (2021). Psychologists at work in Belgium: A national study into the field of work of School and Educational Psychology. Leuven: KU Leuven.</i></p> |
| <p><i>Wat & hoe</i></p> | <p>We bouwden het online Platform Caleidoscoop ter ondersteuning van de professionaliteit van leerlingenbegeleiders, met daarbinnen het segment Caleidoscoop Magazine. Voor gebruikers was Caleidoscoop Magazine toegankelijk vanaf februari 2023. Caleidoscoop Magazine is daarmee het nieuwe online broertje van het papieren vaktijdschrift dat 5 keer per jaar verschijnt, telkens in februari, april, juni, oktober en december. Elk nieuw nummer dat in 2023 verscheen, werd ook meteen online ter beschikking gesteld van leerlingenbegeleiders. We vulden het archief geleidelijk aan (doelstelling: eind 2023 is alles aangevuld tem 2018), zodat zij ook oudere nummers online kunnen raadplegen en doorzoeken via een eigentijdse zoekfunctie.</p> <p>In deze eerste fase van de bouw van Caleidoscoop Magazine realiseerden we concreet: de bouw van een contentmanagementsysteem (op die manier kunnen we inhouden van het vaktijdschrift online, onafhankelijk van elkaar en met uitgebreide zoekmogelijkheden openstellen aan gebruikers zodat zij die vakinfo ook makkelijk kunnen opzoeken; installatie van een login voor lezers en abonnees waardoor leerlingenbegeleiders online toegang hebben tot vakinfo en een persoonlijke bibliotheek met artikels kunnen aanleggen; online advertenties mogelijk maken zodat ook deze inkomsten kunnen worden geïnvesteerd in het tijdschrift; creëren van een online vraagformulier zodat leerlingenbegeleiders laagdrempelig contact kunnen opnemen met de redactie en abonnementsservice van Caleidoscoop Magazine.</p> |
| <p><i>Voor wie/ Bereik</i></p> | <p>Een deel van het online aanbod van Caleidoscoop Magazine is voor iedereen die geïnteresseerd is in leerlingenbegeleiding gratis en openbaar toegankelijk (nl. alle artikels die ouder zijn dan 2020, alle artikels die specifiek gericht zijn op de versterking van de community van leerlingenbegeleiders zoals de rubrieken happy@work en bloemekee, alle boekbesprekingen). Een ander deel (nl. recente inhoudelijke artikels) is enkel toegankelijk voor betalende abonnees via hun login. Leerlingenbegeleiders die een login hebben maar geen abonnement, kunnen wel een persoonlijke bib aanleggen met favoriete artikels (waarvan sommige niet en andere wel volledig te lezen zijn). Het aantal lezers van Caleidoscoop Magazine online dat ook een login aanvraag bedraagt in juni 2023 1320. Daarvan hebben er 224 ook een abonnement. De verdeling van de abonnementen (formule papier+online) voor jaargang 2023 onder de doelgroepen is als volgt: 569 CLB, 360 scholen en onderwijsinstellingen, 187 anderen.</p> <p>Via het online vragenformulier krijgen we wekelijks vragen over het activeren van de online toegang tot Caleidoscoop Magazine, vragen van nieuwe lezers die interesse</p> |

| | |
|-------------------------|---|
| | <p>hebben in een abonnement en van studenten die op zoek zijn naar vakinfo over leerlingenbegeleiding.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Professionals in de leerlingenbegeleiding kunnen op een flexibele (d.w.z. info raadpleegbaar volgens eigen noden), laagdrempelige (vlot toegankelijk op momenten dat men het nodig heeft) en digitale manier vakinfo verkennen, raadplegen en verwerken. Ze kunnen een persoonlijk portfolio met interessante vakinfo samenstellen en die vakinfo delen op sociale media. De integratie van Caleidoscoop Magazine en Caleidoscoop Academie maakt het voor leerlingenbegeleiders makkelijker om de link tussen vakinfo en andere professionaliseringsinitiatieven te leggen.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>De bouw van een gedegen basis voor het online aanbieden van het tijdschrift Caleidoscoop Magazine, wat een stapsgewijze, verdere uitbouw in de toekomst mogelijk maakt.</p> <p>De integratie tussen Caleidoscoop Academie en Caleidoscoop Magazine op één platform waardoor vakliteratuur een volwaardig onderdeel kan worden binnen de professionalisering van CLB-medewerkers en bij uitbreiding van andere professionals in de leerlingenbegeleiding.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <p>We hebben nog niet ingezet op het werven van advertenties en hebben ook nog geen reclamecampagne opgezet om Caleidoscoop Magazine breed uit te rollen binnen de CLB's en onderwijsinstellingen. Hiertoe moet eerst het archief volledig aangevuld zijn (m.a.w. we moeten voldoende inhoud kunnen aanbieden), en dan kunnen hierin stappen genomen worden.</p> <p>We hebben nog niet alle functionaliteiten kunnen ontwikkelen en uittesten (bv. de uitbouw van een algemene infopagina) en een aantal daarvan staan al op de planning voor schooljaar '23-'24.</p> <p>We hebben tot nog toe niet ingezet op het verzamelen van feedback over Caleidoscoop Magazine. We hebben op dit moment enkel de spontane feedback over Caleidoscoop Magazine van lezers (die heel lovend is) verzameld en ook de redactie van Caleidoscoop Magazine werd bevestigd. We willen vanaf schooljaar 2023-2024 systematischer reacties van lezers verzamelen (beoordeling van het nieuwe, online kanaal en van de inhoud van de vakinfo (nl. mate van tevredenheid (over de toegankelijkheid, beschikbaarheid, gebruiksgemak van het online kanaal en over de inhoud van de artikels), bruikbaarheid van het kanaal en de vakinfo (kennis, vaardigheden, materiaal, attitude) voor hun praktijk, leereffect (hebben ze iets nieuws geleerd?)). We organiseren hiertoe een korte, online bevestiging in schooljaar 23-24, prioritair gericht naar de doelgroep CLB-medewerkers maar ook naar de andere doelgroepen.</p> <p>Zodra de online inhoud van de huidige jaargang, de vroegere jaargangen die enkel voor abonnees toegankelijk zijn en de oudere jaargangen die vrij toegankelijk zijn voor lezers met login volledig beschikbaar is, onderzoeken we de grootte van het bereik van Caleidoscoop Magazine. Daartoe bouwen we vanaf 2024 een module in de website in die informatie verzamelt over lezersgedrag (bv. bezoekersaantallen, het</p> |

aantal keer dat bezoekers specifieke artikels raadpleegden). Dit laat ons toe om Caleidoscoop Magazine nog beter op de lezer af te stemmen.

Speerpunt 4:

Centra ondersteunen in het meetbaar en zichtbaar maken van hun effectiviteit

| We ondersteunen de centra inzake datageletterdheid | |
|--|--|
| <i>Waarom</i> | Centra zijn steeds zoekende naar manieren om de kwaliteit van hun werking zo hoog mogelijk te houden. Centra beschikken daarbij over heel wat bronnen met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. We willen centra inspireren om data te gebruiken om het dagelijks werk te monitoren, bij te sturen... |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>In onze nieuwsbrief hebben we verschillende Lars tips opgenomen. In die Lars tips wordt telkens de aandacht gevestigd op de correcte manier van registreren van een bepaald onderdeel van de werking. Deze hebben tot doel om de registraties zo gelijkgericht mogelijk te doen.</p> <p>De vernieuwde tool van Lars Datawarehouse is dit schooljaar gelanceerd. Gekoppeld hieraan hebben we per provincies, op internetten niveau, vormingen aan gekoppeld. We blijven ook van individuele centra vragen krijgen over het genereren van cijfers ook Lars Datawarehouse. Ook over het exact interpreteren van die cijfers...</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <p>De Lars tips in de nieuwsbrief worden wekelijks door 350 à 500 CLB-medewerkers bekeken. Daarnaast worden deze Lars tips ook door heel wat centra intern gebruikt om te streven naar een gelijkgerichte registratie.</p> <p>De vormingen Lars Datawarehouse werd gevolgd door 170 personen. Dat waren zowel de kwaliteitscoördinatoren als de directeurs. We hebben met deze vormingen alle centra bereikt.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | Het effect van de Lars tips zien we ook als we de cijfers uit Lars datawarehouse halen. We zien dat de registraties beter en gelijkgerichter worden door onze Lars tips die we geregeld in de nieuwsbrief lanceren. Daarom dat we hier ook verder willen op inzetten. |
| <i>Borgen</i> | We zijn fier dat we opnieuw een degelijke tool hebben waarmee centra cijfers over wat ze doen kunnen generen. We zijn ook fier dat heel wat centra die cijfers ook gebruiken om hun eigen werking kritisch te bekijken waar nodig bij te sturen. |
| <i>Verdere planning</i> | <p>Onze Lars Datawarehouse wordt in het schooljaar '23-'24 verder aangevuld met data. Deze aanvullingen zullen worden aangekondigd via het overleg met de kwaliteitscoördinatoren en zal via een online vorming toegelicht worden.</p> <p>We blijven ook verder inzetten op onze Lars tips in de nieuwsbrief. We zijn ervan overtuigd dat we op die manier verder kunnen blijven werken naar een gelijkgerichte registratie door de CLB-medewerkers.</p> <p>We moeten ook blijven inzetten dat in elk CLB voldoende mensen de vaardigheden beschikken om data te generen, te interpreteren en te gebruiken om de werking indien nodig bij te sturen.</p> |

| | |
|--|--|
| | Daarnaast maken we in schooljaar 23-24 voor onze centra een overzicht over welke databronnen met eigenlijk als CLB allemaal beschikt. Zo krijgt met hier ook een overzicht over. |
|--|--|

| | |
|-----------------------------|---|
| | We ondersteunen de centra in hun kwaliteitsbeleid door het ontwikkelen van KPI's (indicatorenproject) |
| <i>Waarom</i> | We maken als Vrij CLB onze effectiviteit meetbaar en zichtbaar. We onderzoeken/meten of we bij het uitvoeren van onze kernprocessen onze doelen die we willen bereiken, ook effectief bereiken. Op basis daarvan sturen we onze eigen begeleiding kwaliteitsvol bij. We communiceren over de meetresultaten en onze kwaliteitsbijsturing met onze belanghebbenden. Op die manier betrekken we de belanghebbenden bij onze ontwikkeling als organisatie. |
| <i>Wat & hoe</i> | <p>In het schooljaar 22-23 werd het indicatorenproject concreet. We ontwikkelden bevragingen, checklist (om de kwaliteit kritisch te bekijken) en werken in schooljaar 23-24 de sjablonen verder af om cijfers uit onze datawarehouse te halen. Hieronder wat meer informatie daarover.</p> <p>Dit schooljaar deden we met alle Vrij Centra samen 3 grote bevragingen die bij 3 groepen belanghebbenden peilden naar output en outcome van het CLB-werk. We deden een bevraging bij schooldirecties en schoolinterne zorg, netwerkpartners en ondersteuners. De overleggroep kwaliteitszorg ontwikkelde deze bevragingen. Alle centra namen deel aan deze bevragingen. Elke CLB kreeg zijn eigen resultaten afgezet t.o.v. de Vlaamse resultaten. Daarnaast maakten wij ook een overkoepelend rapport op voor deze bevragingen waar o.a. resultaten, aandachtspunten... te lezen waren.</p> <p>Daarnaast ontwikkelden we per kernproces, voor elk deelproces, een checklist. Deze checklists helpen de centra om te werken aan de eigen interne kwaliteitszorg. Ze helpen om stil te staan bij bepaalde interne processen, kritisch naar het eigen werk te kijken en indien nodig te werken naar verbeterpunten.</p> <p>Als laatste deel van dit project gaan we ook onze eigen cijfers gebruiken om te onderzoeken of we goed bezig zijn of niet. Dit gaan we doen aan de hand van nieuwe tool van Lars Datawarehouse die in januari 2023 klaar was. Dit zal worden afgewerkt in het begin van schooljaar 23-24.</p> <p>Op de directievergaderingen (die een 4-tal keer per schooljaar doorgaan) werd over dit project telkens teruggekoppeld, werden de resultaten van de bevragingen getoond... Ook op de provinciale kwaliteitswerkgroepen is dit een vast agendapunt waar ook tussen centra wordt uitgewisseld hoe ze met die resultaten aan de slag gaan...</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | Vooraleer we met dit project startten vroegen we het engagement van alle centra. We zijn dan ook blij en fier dat dit ook zo is en dat alle centra deelnemen aan dit project waardoor we ook cijfers hebben van het niveau van Vrij CLB Netwerk. |
| <i>Effectiviteit</i> | Alle centra kregen hun eigen resultaten alsook de resultaten op niveau van Vrij CLB Netwerk. Centra gebruiken die gegevens om de eigen werking te evalueren, deze |

| | |
|-------------------------|--|
| | <p>cijfers geven hen een stand van zaken om mee aan de slag te gaan. Ze communiceren ook over hun resultaten naar de scholen, netwerkpartners en ondersteuners. Centra weten dat alle bevestigingen elke 3 jaar herhaald zullen worden waarbij we ook als netwerk een streefcijfer hebben vooropgesteld, een cijfer dat wij vooropstellen, een cijfer dat voor ons aangeeft dat we goede kwaliteit leveren. Op deze manier gaan centra effectief aan de slag met die cijfers en passen ze hun werking aan waar nodig. Op niveau van Vrij CLB Netwerk analyseren we ook elke bevestiging. Daarna gaan we in overleg met het directiecomité waarna we beslissen wat we overkoepelend en wat de centra op zich aanpakken.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>We zijn trots dat de 3 bevestigingen die we dit schooljaar deden goed zijn verlopen. Alle centra hebben deelgenomen en we verkregen heel zinvolle resultaten om verder mee aan de slag te gaan.</p> |
| <i>Verdere planning</i> | <p>Zoals hierboven beschreven zijn de checklist ter beschikking voor de centra. Vanaf schooljaar 23-24 gaan we dit zullen we de checklists ook systematisch in de kijker zetten. En zoals hierboven reeds beschreven gaan we in schooljaar 23-24 alle tools ter beschikking stellen van onze centra om gezamenlijk cijfers over de centra heen te genereren en te analyseren.</p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>We ondersteunen centra in hun externe communicatie en doelbewust gebruik van social media</p> |
| <i>Waarom</i> | <p>CLB's werken aan een duidelijk en herkenbare positie, dicht bij de leerlingen. Het CLB wil lef, vertrouwen en zelfvertrouwen uitstralen. Er is heldere communicatie nodig over de reguliere en de plus-werking van de CLB's. De werking van CLB is echter bij een groot deel van zijn primair doelpubliek, leerlingen en ouders, nog te weinig bekend, en draagt soms nog foute connotaties uit een ver PMS-verleden met zich mee. Dit werpt al te vaak een drempel op in de begeleiding van leerlingen. Vanuit verschillende centra, via de overleggroep communicatie, kwam daarom de vraag om de werking van Vrij CLB Netwerk ruimer bekend te maken en in de markt te brengen als 'sterk merk'.</p> <p>Vrij CLB Netwerk moet daarnaast als vertegenwoordiger van leerlingen en ouders de ambitie hebben hun rechten en kansen blijvend onder de aandacht te brengen in het publieke debat, zeker als er vanuit de CLB-wereld signalen komen (bv. via cijfers) dat die in het gedrang komen.</p> <p>CLB als sterk merk betekent ook digitaal / op sociale media een stem krijgen door geplande acties vanuit een breed gedragen visie. Onze aanwezigheid en activiteit als CLB-merk op digitale kanalen biedt nog veel mogelijkheden. Op sociale media halen we onze doelen niet en is het bereik naar de doelgroepen te laag. In de huidige maatschappij evolueren online kanalen zeer snel. Daarom is er nood aan een duidelijke visie en operationeel plan voor externe communicatie van vrij CLB Netwerk:</p> |

| | |
|-----------|---|
| | Welke boodschappen willen we via welke kanalen communiceren en naar welke doelgroep(segment)en? |
| Wat & hoe | <ul style="list-style-type: none"> <p>• Ondersteuning van de centra bij ontwerp van communicatiestrategie en -planning</p> <p>Op basis van input door de Overleggroep Communicatie werd besloten om nieuwe materialen uit te werken ter ondersteuning van de centra. Een basiscommunicatieplan moet de centra in staat stellen een gerichtere communicatiestrategie uit te werken. Daarnaast zal de vorming sociale media (zie verder) de basis vormen van een social mediaplan dat de centra zullen kunnen hanteren. Naast deze algemenere tools, is ook het besluit genomen om een pakket ‘communiceren met de lokale pers’ uit te werken.</p> <p>Op de Overleggroep Communicatie onderzochten we hoe het Subteam Communicatie Schaarbeek de centra kan ondersteunen, we brachten hun noden in kaart. We besloten hen meer ondersteuning te geven voor communicatie door hen in de toekomst een basiscommunicatieplan aan te reiken bij de uitwerking van een gerichtere communicatiestrategie. Geïnteresseerde CLB-medewerkers konden zich inschrijven voor de vorming sociale media dat de basis kan vormen van een social mediaplan van de centra. Naast deze algemenere tools, is ook het besluit genomen om een pakket ‘communiceren met de lokale pers’ uit te werken.</p> <p>• CLB is aanwezig in het digitale medialandschap</p> <p>De inhoudelijke webpagina’s van de website vrijclb.be werden door de collega’s van Team Leerling onder de loep gehouden en waar nodig inhoudelijk bijgewerkt en up-to-date gebracht. In samenwerking met de webmasters van de centra werd daarnaast gewerkt aan het beter toegankelijk maken van de website. In samenwerking met de websiteontwikkelaar Statik zal dit in de nabije toekomst resulteren in het toegankelijkheidslabel ‘AnySurfer’.</p> <p>In twee vormingen versterkten we de centra in het voeren van hun (digitale) communicatie. In de vorming voor content managers kregen nieuwe webmasters een introductie in het gebruik van het CMS-systeem. Voor de meer ervaren aanwezigen was dit terugkommoment een gelegenheid om kennis en ervaringen uit te wisselen.</p> <p>Daarnaast organiseerden we een vorming ‘social media’, die zich specifiek richtte op het gebruik en de mogelijke toepassingen van sociale media door de Vrije CLB’s.</p> <p>• CLB in het nieuws</p> <p>Net als vorige jaren ondersteunden we de acties die de centra organiseerden voor De Warmste Week van Studio Brussel met een gezamenlijke slogan en diverse extra nieuwsbrieven. De acties waren een succes, met een recordopbrengst die we ook live in de uitzending van De Warmste Week zijn kunnen gaan presenteren. We zullen hier in de toekomst dan ook blijven op inzetten, met door middel van een op te richten werkgroep ook (nog) meer engagement van de centra uit.</p> |

| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>Samen met de andere netten organiseerden we ook nu weer de Dag van de CLB-medewerker. De centra kregen daarbij een grafisch communicatiepakket aangereikt, ontworpen door een medewerker uit Vrij CLB De Havens. Tijdens de Dag van de CLB-medewerker lanceerden we het persbericht 'De CLB-medewerker doet ertoe: maak het werk in het CLB aantrekkelijk', een persbericht dat werd opgepikt in de nationale media en waar ook naar gerefereerd werd in de commissie Onderwijs van het Vlaams parlement.</p> <p>We lanceerden een persbericht over de relancemiddelen: https://www.vrijclb.be/persberichten/blue-monday-duurt-maanden-voor-veel-leerlingen/. We gaven dit bericht ook een plaats op onze website en werkten een extra pagina uit met bijhorende inhoudelijke toelichting: https://www.vrijclb.be/persberichten/blue-monday-duurt-maanden-voor-veel-leerlingen/wat-deden-de-clbs-precies</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <ul style="list-style-type: none"> - CLB-medewerkers - Het brede publiek |
| <i>Effectiviteit</i> | <ul style="list-style-type: none"> • CLB is aanwezig in het digitale medialandschap De vorming voor content managers werd positief geëvalueerd, en we zagen na de vorming een stijging in het gebruik van de website bij de aanwezigen. Op vraag vanuit de deelnemers is er een aanzet genomen tot de oprichting van een community van webmasters via MS Teams. Deze community moet de betrokkenheid van de centra in het gezamenlijke verhaal dat de website vrijclb.be is, vergroten, en een gemakkelijker forum bieden voor uitwisseling van kennis en ervaring. • CLB in het nieuws De acties voor De Warmste Week waren een succes, met een recordopbrengst die we ook live in de uitzending van De Warmste Week zijn kunnen gaan presenteren. We zullen hier in de toekomst dan ook blijven op inzetten, met door middel van een op te richten werkgroep ook (nog) meer engagement van de centra uit. Tijdens de Dag van de CLB-medewerker lanceerden we het persbericht 'De CLB-medewerker doet ertoe: maak het werk in het CLB aantrekkelijk', een persbericht dat werd opgepikt in de nationale media en waar ook naar gerefereerd werd in de commissie Onderwijs van het Vlaams parlement. |
| <i>Borgen</i> | <ul style="list-style-type: none"> • CLB is aanwezig in het digitale medialandschap De community van webmasters moet de betrokkenheid van de centra in het gezamenlijke verhaal dat de website vrijclb.be is, vergroten, en een gemakkelijker forum bieden voor uitwisseling van kennis en ervaring. |
| <i>Verdere planning</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning van de centra bij ontwerp van communicatiestrategie en – planning |

| | |
|--|--|
| | <p>Wegens het uitvallen wegens ziekte van de verantwoordelijke externe communicatie is de uitwerking van deze tools in een primair stadium blijven steken. Dit zal dan ook een belangrijke focus vormen in het schooljaar '23-'24. Deze focus op het ontwikkelen en uitvoeren van een communicatiestrategie en -planning door de centra zal in het volgende werkjaar ondersteund worden door de inrichting van een vorming 'communicatiebeleid & communicatieplanning voor VCLB'. In deze vorming, gericht op directies en beleidsmedewerkers, zal autoriteit op vlak van overheidscommunicatie Eric Goubin de deelnemers inzichten en een werkkader meegeven voor communicatiebeleid en communicatiemanagement en handvatten aanreiken voor de ontwikkeling van een communicatieplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>CLB is aanwezig in het digitale medialandschap</p> <p>De vorming voor content managers wordt op basis van de positieve ervaring een jaarlijks terugkommoment voor nieuwe en oude webmasters. In de toekomst zal daarbij moeten ingezet worden op een grotere aanwezigheid door de verschillende centra.</p> |
|--|--|

| | |
|---------------|---|
| | <p>We analyseren op regelmatige basis de kostenstructuur van de centra om aan financiële benchmarking en rapportage te kunnen doen.</p> |
| <i>Waarom</i> | <p>De financiële situatie van de CLB-sector is sinds jaren zeer krap. Dit bleek onder meer uit de audit over de werking van de CLB's in november 2015 waarin duidelijk te lezen staat dat voor wat betreft de werkingsmiddelen veel elementen in de richting wijzen dat de bodem bereikt is, of dat men zelfs door de bodem zit. Vooral het niet indexeren van de werkingsmiddelen zet een rem op noodzakelijke investeringen. Bovendien is er in 2014-2015 een besparing geweest op het werkingsbudget van 10%.</p> <p>Bovenstaande audit wees er echter wel op dat het ontvangen cijfermateriaal van de individuele CLB's met de nodige voorzichtigheid moest worden geïnterpreteerd aangezien de gedetailleerde informatie rond de werkingskosten niet eenduidig kon worden aangeleverd. Daarom hebben de Vrije centra in 2018 werk gemaakt van een uniform boekhoudplan. Dankzij dit boekhoudplan, zijn we in staat om voor alle vrije centra eenduidige informatie te verzamelen.</p> <p>In 2019 hebben we voor een eerste maal een kwantitatieve en kwalitatieve analyse uitgevoerd voor alle Vrije centra. Deze betrof de periode 2013-2018 en had als doel om de gevolgen van de beperking in werkingsmiddelen voor de clb's en de wijze waarop de Vrije centra hier dagdagelijks mee trachten om te gaan, duidelijk te maken. In het schooljaar 21-22 zijn we met de werkgroep financiële rapportage opnieuw samen gekomen om te bekijken of we deze analyse nog eens kunnen uitvoeren & de evolutie van onze kostenstructuur in beeld kunnen brengen. In april 2022 werd daarom opnieuw een bevraging verstuurd naar alle centra.</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Wat & hoe</i> | <p>In 2022-2023 hebben we op basis van de boekhoudkundige cijfers van de vrije CLB's voor de jaren 2019, 2020 en 2021 een financieringsrapport opgesteld waarin wordt duidelijk gemaakt in hoeverre de werkingsmiddelen onvoldoende zijn om de opdrachten van de CLB's op een kwaliteitsvolle wijze te kunnen realiseren. Dit rapport werd opgesteld door een werkgroep die provinciaal werd samengesteld (een gemandateerde per provincie en een voorzitter uit Vrij CLB Netwerk Schaarbeek). Het rapport werd besproken op de directiedag van februari 2023 met de vraag om het rapport samen met de hulp van een ingesproken webinar te bespreken op alle lokale bestuursorganen. Ook op het bestuursorgaan van Vrij CLB Netwerk werd dit rapport uitvoerig besproken. Er werd aan de bestuurders gevraagd om dit rapport binnen hun netwerk voor te leggen en om de vaststellingen uit het rapport waar mogelijk aan te kaarten. Daarnaast werd de inhoud ook besproken met de vertegenwoordiging van de CLB's van het GO! met de bedoeling om er een netoverstijgend document van te maken. De pijnpunten over de netten heen zijn namelijk zeer gelijkaardig. Hieruit werd besloten dat een beknopte samenvatting van het rapport zal worden opgenomen in het memorandum.</p> <p>Daarnaast is de werkgroep in januari 2023 begonnen aan een tweede belangrijke doelstelling, namelijk de financiële benchmarking van de kosten- en opbrengstenstructuur van de vrije CLB's. De bedoeling hiervan is om goede praktijken te verzamelen die andere centra kan inspireren bij het voeren van een financieel beleid. Allereerst werden de verschillende kostenrubrieken per CLB procentueel vergeleken met de werkingsmiddelen. Op die basis kunnen centra zich met elkaar vergelijken en wordt het duidelijk dat centra procentueel soms sterk variëren in de besteding van hun middelen aan bepaalde kostenrubrieken. De werkgroep is op die basis een verdere analyse aan het voeren om zo goede praktijken naar boven te krijgen. Deze analyse zal verder lopen in het schooljaar 2023-2024 met als bedoeling om op het einde van dat schooljaar de resultaten ter inspiratie te kunnen delen met elkaar.</p> |
| <i>Voor wie/ Bereik</i> | <p>De doelgroep van deze werkgroep is voornamelijk de directie en de boekhoudkundig medewerkers van de centra. Deze worden beiden betrokken aangezien elke analyse wordt gevoerd op basis van bevragingen ingevuld door deze doelgroep. Ook werden er vragenuurtjes georganiseerd om de bevragingen goed te kaderen en uit te leggen. Ook werd elke stap in dit traject op een directiedag toegelicht.</p> |
| <i>Effectiviteit</i> | <p>Voorlopig is er vooral een bewustwording ontstaan bij de centra wanneer het gaat om de besteding van hun middelen: waaraan besteden wij als centrum onze middelen en in hoeverre verschilt dit van andere centra? Het effect zal sterker worden wanneer we goede praktijken en inspirerende voorbeelden kunnen delen met elkaar in de loop van het volgende schooljaar.</p> |
| <i>Borgen</i> | <p>Vanaf nu willen we om de 5 jaar zulk een financieel rapport opstellen. Ook willen we jaarlijks de evolutie opvolgen van de vergelijking van onze huidige werkingsmiddelen ten opzichte van onze werkingsmiddelen mochten deze jaarlijks correct geïndexeerd zijn.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| <i>Verdere planning</i> | Volgend schooljaar werken we verder aan de interne financiële benchmarking van onze centra en willen we vooral zoveel mogelijk goede praktijken verzamelen. Dit blijkt niet gemakkelijk te zijn aangezien heel wat centra wat ze doen als vanzelfsprekend beschouwen. We denken dus zeker verder na op welke wijze we deze goede praktijken het best naar boven krijgen. |
|-------------------------|--|

Hoofdstuk 2 Uitvoering van de doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling)

Personeels- en professionaliseringsbeleid

DUURZAAM PERSONEELSBELEID

Hybride werken

Het schooljaar 2021-2022 stond in het teken van het ‘experimenteren’ met het concept van hybride werken. Het schooljaar 2022-2023 hebben we dit experiment verder gezet om zo te komen tot een gedragen beleid rond hybride werken. Ook de infrastructuur werd in dit kader aangepakt. Er werd gekozen om slechts 1 verdieping van de 2 verdiepingen met burelen te behouden. Hierbij werd geopteerd voor landschapsburelen, in combinatie met aparte overlegruimtes en stilteruimtes. De bedoeling van de landschapsburelen is om zoveel mogelijk verbinding tussen de collega’s mogelijk te maken wanneer zij ter plaatse in Schaarbeek zijn.

Aanvangsbegeleiding

Hybride werken betekent een extra uitdaging voor de aanvangsbegeleiding van nieuwe medewerkers. Het is duidelijk dat nieuwe medewerkers meer nood hebben aan aanwezigheid op de werkvloer en nabijheid van collega’s dan medewerkers die al langer in dienst zijn. Daarom werd de procedure bij aanvangsbegeleiding het voorbije schooljaar in die zin bijgestuurd. Er werden afspraken toegevoegd rond de aanwezigheid op de werkvloer gedurende de eerste maanden (zowel voor de nieuwe medewerkers als voor hun collega’s en hun coördinator), er werden informele tussentijdse opvolgingsmomenten ingevoerd met de verantwoordelijke personeel, alsook intervisiemomenten met alle nieuwe medewerkers.

Coaching en ondersteuning

Zoals voorzien werden ook dit schooljaar 2 coachingsgesprekken gepland tussen de coördinatoren en de medewerkers. Deze gesprekken werden 1-op-1 gevoerd en vereisten geen formele voorbereiding. De bedoeling van deze gesprekken is steeds om te bespreken hoe het werk tot dan toe verloopt, hoe de coördinator de medewerker kan ondersteunen in het zoeken naar oplossingen, te bespreken hoe de medewerker zich voelt op het werk en hoe het staat met het psychosociaal welzijn van het personeelslid. Voor nieuwe medewerkers werden in het eerste schooljaar 3 coachinggesprekken gepland.

Welzijnsbeleid

In de loop van maart 2022) werd voor de tweede keer een welzijnsbevraging afgenomen, met name de SENSOR (Stress and Engagement Sources in the Organisation)-enquête. De enquête werd afgenomen in samenwerking met de externe preventiedienst Attentia.

Op basis van de resultaten van deze enquête hebben we werk gemaakt van een analyse en een hieraan gekoppeld actieplan, waarbij de volgende prioriteiten werden bepaald. In ‘23-‘24 wordt er gewerkt

aan werktempo en deconnectie, in '24-'25 aan loopbaanmogelijkheden en in '25-'26 aan rolamigüiteit. Hiervoor werd een werkgroep opgericht die in het schooljaar '23-'24 van start zal gaan.

PROFESSIONALISERINGSBELEID

Naast het aanbieden van intern georganiseerde vormen (Caleidoscoop Academie) organiseerden we binnenshuis regelmatig 'meet the maker'-sessies, waarin een collega in het kort schetst waarmee hij/zij bezig is, en waarover andere collega's dan in gesprek kunnen gaan. Op die manier streven we naar connecties tussen medewerkers en teams en stimuleren we dwarsverbindingen en samenwerking.

Kwaliteitsontwikkeling

NETOVERSTIJGENDE WERKGROEP KWALITEIT

We installeerden in '21-'22 al een netoverstijgende werkgroep Kwaliteit met als opdracht afstemming zoeken en proberen bereiken rond belangrijke begrippen (bereik, direct contact, effectiviteit...) uit het decreet betreffende de Kwaliteit van Onderwijs.

Deze werkgroep kreeg een vervolg in '22-'23. We wisselden informatie uit over de manier waarop we vanuit de verschillende netten zicht proberen krijgen op bereik, direct contact, effectiviteit en tevredenheid en hoe we hierover kunnen rapporteren in de netgebonden jaarverslagen. We stellen vast dat we voornamelijk bij het operationaliseren van 'direct contact' op gelijkaardige problemen stuiten en zijn zoekende hoe we dat verder kunnen verfijnen, rekening houdend met de verwachtingen uit het Kwaliteitsdecreet enerzijds en de netgebonden context anderzijds.

EDBI-instrument

Daarnaast werkte de werkgroep dit schooljaar aan het 'vertalen' van het EDBI-instrument naar de CLB-context. Het aangepaste instrument werd einde november '22 verspreid binnen de verschillende POC's en PBD's CLB.

We verkenden de mogelijkheden om dit instrument in te zetten in de reguliere netgebonden werking en wisselden regelmatig stand van zaken uit. We onderzochten in welke mate bevestigingen en evaluaties die gebruikt worden binnen netoverstijgende projecten (Prodia, Onderwijskiezer, Oekraïne...) al aansloten bij de geest van het EDBI-instrument.

Binnen Vrij CLB Netwerk deden we een try-out in het gebruik van het EDBI-instrument binnen CLB-context, door onze bevestiging over de tevredenheid en effectiviteit van de geboden ondersteuning (zie verder) te enten op de EDBI-vragenlijst. Daarnaast maakten we ook een selectie van vragen uit het EDBI-instrument om vanaf september '23 te gebruiken als basis voor ons evaluatieformulier voor onze nascholingen.

INTERNE WERKGROEP DATAGELETTERDHEID

We installeerden een interne werkgroep Beleidsplan en Begeleidingsplan (bestaande uit de staf, aangevuld met enkele medewerkers uit elk team) die vinger aan de pols houdt van de voortgang van het begeleidingsplan en ook als denktank fungeert voor het evalueren van (de effecten van) onze begeleidingsinitiatieven.

Tevredenheid en effectiviteit

We ontwikkelden met deze werkgroep 2 afzonderlijke bevestigingen die we op het einde van het schooljaar verspreid hebben bij onze centra. Beide bevestigingen zijn geënt op het EDBI-instrument en peilen naar tevredenheid over en effectiviteit van de geboden ondersteuning, en naar het leereffect en de intentie om met het geleerde aan de slag te gaan. Naast schaalvragen kregen de respondenten ook de kans om in open vragen extra duiding te geven, vroegen we hen om een voorbeeld te geven van wat hen het best vooruit geholpen heeft en wat inzake ondersteuning vanuit Vrij CLB Netwerk nog beter kan.

- De eerste bevestiging richtte zich tot **directies** van de centra, met de vraag om deze samen met het **beleidsteam** te bespreken en 1 antwoord per centrum terug te sturen. Na een toelichting van de doelstelling van de bevestiging op de directiedag van 8 juni 2023 werd de bevestiging uitgestuurd op 9 juni en afgesloten op 7 september. Alle centra vulden de bevestiging in (responsgraad 100%).
- De tweede bevestiging richtte zich tot alle **medewerkers** van de vrije centra. Na een toelichting van de doelstelling van deze bevestiging op de directiedag van 8 juni 2023 werd de bevestiging op 13 juni uitgestuurd via de wekelijkse Nieuwsbrief en afgesloten op 7 september. 463 medewerkers vulden de bevestiging in. Deze responsgraad is beduidend lager (amper 20% van het aantal medewerkers dat tewerkgesteld is in vrije CLB's), ondanks herhaalde herinneringen in de Nieuwsbrief. De respondenten komen uit alle centra; ruim 75% van de respondenten is langer dan 4 jaar actief in CLB.

De werkgroep is ondertussen de resultaten van deze bevestigingen kwantitatief en kwalitatief aan het verwerken en zal daarover terugkoppelen naar het directiecomité, de directies van de centra en de medewerkers.

Op basis van een preview van de antwoorden bij het afsluiten van het schooljaar weten we al dat de resultaten van deze bevestigingen heel wat waardevolle informatie bevatten om de werking te optimaliseren en richting te geven aan de verdere uitwerking van ons ondersteuningsaanbod.

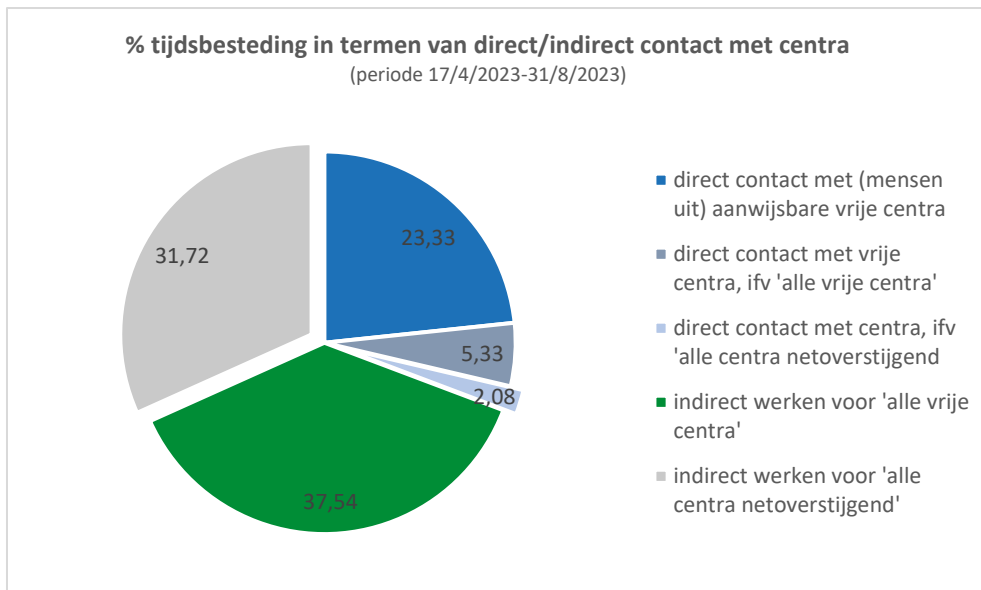
Een aandachtspunt voor de toekomst is dat we nog meer inzetten op het opvolgen van de effectiviteit van onze begeleidingsinterventies. We meten weliswaar de tevredenheid onmiddellijk na een interventie en peilden ook al een eerste keer naar de globale tevredenheid en effectiviteit van ons ondersteuningsaanbod op het einde van het schooljaar, maar we hebben nog niet de gewoonte om systematisch een meting/hermeting op langere termijn in te plannen.

Bereik en direct contact

Informatie over bereik en direct contact met (medewerkers uit) onze centra vinden we in verschillende bronnen (vb. participatiegraad aan nascholingen georganiseerd door Vrij CLB Netwerk), maar kunnen we zeker ook halen uit de analyse van onze CRM-gegevens. Dat kan natuurlijk enkel op voorwaarde dat er gegevens ingeput worden in het CRM-systeem. Ondanks de goede voornemens en een oproep bij het begin van het schooljaar om de CRM te gebruiken, stelden we in de loop van het schooljaar vast dat het systematisch bijhouden van contacten met centra/medewerkers via de Outlook add-in allesbehalve vlot verliep. Bovendien stelden we vast dat de ingebrachte registraties een onvolledig beeld schetsen van wat we aan ondersteuning voor centra en medewerkers allemaal doen. Daarom hebben we met de werkgroep beleidsplan en begeleidingsplan beslist om in te zetten op **beter gebruik** en **ruimere toepassing** van de CRM:

- blijven registreren wat we doen in *direct contact voor 'identificeerbare centra'* (mails, telefoons, Teams-overleg, centrumbezoeken... met/voor/in een concreet identificeerbaar centrum)
- bijkomend registreren van direct contact met medewerkers uit centra via deelname aan een overleggroep, werkgroep, community, vragenuurtje, webinar, vorming geven, aansluiten op een provinciale overleggroep... Omdat het voor dit soort activiteiten moeilijker of onmogelijk is om via de CRM-applicatie exact te noteren of bij te houden welke mensen uit welke centra participeren, catalogeren we deze activiteiten onder de rubriek *direct contact met 'niet-identificeerbare centra'*.
- tenslotte investeren we heel wat tijd en energie in activiteiten die we in afspraak met de centra op ons nemen om de last voor de individuele centra te verlichten. We hebben daarbij weliswaar geen direct contact met centra, maar bieden wel degelijk ondersteuning aan centra. Het gaat daarbij om het ontwikkelen van materialen of producten ter ondersteuning van alle centra, netgebonden of netoverstijgend (Kennisnet, Caleidoscoop Academie en Magazine, ...), de vertegenwoordiging en belangenbehartiging van onze centra op Vlaamse en federale fora rond onderwijs, leerlingenbegeleiding en welzijn (= ons kernproces 5) en de werking van de Technische Bedrijfseenheid. Deze activiteiten zijn we beginnen wegschrijven onder de rubriek *'indirect werken voor alle centra' (netgebonden of netoverstijgend)*.

Deze gewijzigde aanpak werd toegelicht en gemotiveerd tijdens een personeelsvergadering, en alle medewerkers werden expliciet opgeroepen om vanaf de paasvakantie tot einde schooljaar op een doorgedreven manier te registreren. Ter ondersteuning van de collega's werden de afspraken in verband met nieuwe manier van registreren (wat registreren en hoe registreren) stap voor stap uitgelegd en geïllustreerd met concrete voorbeelden, en werden de collega's daarna kort opgevolgd door de respectievelijke coördinatoren. Dit resulteerde in een duidelijke toename van het aantal registraties, waardoor we toch in staat zijn om ons een eerste beeld te vormen van ons bereik en ons direct/indirect contact:



Uit deze grafiek blijkt dat we absoluut niet aan de beoogde 60/40-verdeling komen zoals opgenomen in ons begeleidingsplan.

We hebben dit reeds teruggekoppeld aan alle collega's en zullen volgend schooljaar onderzoeken of en hoe we verder kunnen sleutelen aan de manier om ons bereik en direct contact nog juister in beeld te brengen, zonder daarbij al te veel kostbare tijd van de collega's te vragen. We willen ten allen prijze vermijden dat de kwaliteit van het werk ten koste gaat van administratieve registratie. We houden volgend schooljaar ook contact met de collega's uit de andere netten, want ook daar is men zoekende om tot een juistere weergave van bereik en direct contact te komen.

Samenwerking en netwerking

Samenwerking en netwerking is een belangrijke opdracht voor Vrij CLB Netwerk Schaarbeek. Als ondersteunende dienst voor onze netwerkorganisatie nemen we immers een vertegenwoordigende en belangenbehartigende rol op. Daarnaast zijn samenwerking en netwerking noodzakelijk om aan trendwatching buiten de CLB-sector te kunnen doen en om te kunnen inspelen op wijzigingen in de context.

Alle medewerkers van team Leerling en team Centrum hebben daarom de opdracht om binnen hun expertisegebied of verantwoordelijkheidsgebied aan samenwerking en netwerking te doen. Ook de stafleden nemen daarin een rol op.

Een samenwerkingsrelatie waar we veel belang aan hechten is de samenwerking met de andere CLB-netten. We investeren daarin omdat we merken dat het nuttig en efficiënter is om bepaalde zaken samen op te nemen voor alle centra, en ook omdat het in vele gevallen ook noodzakelijk is om als CLB-sector op één lijn te staan. Afhankelijk van de noden werken we met netoverstijgende werkgroepen onder ISC-vlag.

Naast de maandelijkse samenkomst op niveau van de internettensamenwerkingscel CLB werken we al geruime tijd actief samen rond concrete projecten of thema's. De voorbeelden zijn legio en genoegzaam bekend: Lars, IRIS CLBonline, Onderwijskiezer, CLBch@t, Prodia, faire diagnostiek, forum

diagnostiek, M-ISC... We zijn er dan ook van overtuigd dat het installeren van een verplichte netoverstijgende samenwerking onder de vorm van een NROC geen meerwaarde biedt ten aanzien van de huidige situatie. We stuurden hierover begin 2022 een schrijven aan de minister. In afwachting van zijn antwoord hebben we netoverstijgend én samen met de vakorganisaties een nota opgemaakt die de minimale contouren schetst waarbinnen de netoverstijgende samenwerking via een NROC zou kunnen plaatsvinden. Op die manier ondersteunen we de centra in functie van het realiseren van de erkenningsvoorwaarde die aan een NROC is gekoppeld.

Naast de andere centrumnetten is ook Katholiek Onderwijs Vlaanderen een geprivilegieerde samenwerkingspartner. We zitten op regelmatige basis samen om te overleggen over aspecten van leerlingenbegeleiding en samenwerking school-CLB-PB. Waar nodig ontwikkelen we gezamenlijke documenten of materialen die we elk naar de eigen achterban communiceren (vb. gezamenlijke tekst over de rol van CLB en PB in het versterken van de school op vlak van leerlingenbegeleiding). We consulteren elkaar bij grote dossiers (vb. leersteun) en wisselen meningen en standpunten uit, met als doel waar mogelijk te komen tot gemeenschappelijke standpunten. Kortom, het doel van deze samenwerking is de lokale samenwerking school-CLB-PB te ondersteunen en te faciliteren.

Verder werken we vanuit specifieke thema's inzake CLB-werking of CLB-organisatie samen met een brede waaier aan actoren. Hieronder een (niet limitatieve) lijst van actoren waarmee we het voorbije schooljaar hebben samengewerkt in het kader van specifieke onderwerpen. Daarnaast zijn er ook actoren waar we een reguliere werking mee hebben die structureel is voorzien, zoals bijvoorbeeld de VLOR, het Vlaams Welzijnsverbond, Departement Onderwijs en Vorming, Verwijzersplatform, Vlaamse Vaccinatiekoepel, Ad Hoc Werkgroep Psychosociale risico's opgericht vanuit de convenant, Agentschap Zorg en Gezondheid, etc...

| actor | sector | aard en doel van samenwerking |
|--|------------------|--|
| 1712/VK | Welzijnspartner | - Afspraken over het doorverwijzen van cliënten in verontrustende situaties naar CLB en voorbereiding van een artikel in Caleidoscoop daaromtrent. |
| Agentschap Integratie en inburgering | Kennisinstelling | - sectoroverstijgend en netoverstijgend overleg OKAN - West-Vlaanderen. - traject rond (talen)diversiteit |
| Agentschap Opgroeien | Welzijnspartner | - Stuurgroep cliëntenrechten - communicatiewaaier en gesprekswijzer |
| Ahovoks | Overheid | opbouw aanbod SO en HO op onze website |
| Beroepssectoren | Andere | samenwerking SID-in + opbouw /inhoud segment beroepen op onze website |
| departement Binnenlands bestuur | Overheid | expertisecel polarisering en radicalisering |
| departement Onderwijs | Overheid | - -werkgroep polarisering en radicalisering - -werkgroep Integriteit - -Stuurgroep pilootproject internaten |
| departement Onderwijs en kabinet Weyts | Overheid | - stg O&O EMB - samenwerking sidinonderwijskiezer.be - Stuurgroep cliëntenrechten |

| | | |
|---|-----------------------------|---|
| FJC | Welzijnspartner | Stuurgroep Handle with care rond meldcode intrafamiliaal geweld |
| Ingenio | Professionaliseringspartner | Wetenschappelijke en procesmatige onderbouwing in het kader van indicatorenproject |
| ISC (internettensamenwerkingscel) | Andere POC | Overleggen over actuele beleidsontwikkelingen die de CLB-sector beïnvloeden, sectorale standpunten innemen, fungeren als aanspreekpunt voor externe partners en contacten leggen met andere partners uit de welzijns- en gezondheidssector. |
| ISC - overheid (departement/kabinet Onderwijs) | Overheid | Overleggen over actuele beleidsontwikkelingen die de CLB-sector beïnvloeden, sectorale standpunten innemen, fungeren als aanspreekpunt voor externe partners en contacten leggen met andere partners uit de welzijns- en gezondheidssector. |
| Katholiek Onderwijs Vlaanderen | PBD | <ul style="list-style-type: none"> - Overleggen en afstemmen over aspecten van leerlingenbegeleiding en samenwerking school-CLB-PB - Overleggen en afstemmen rond concrete dossiers (M, Leersteun, OKAN, ...) |
| LEVL | Kennisinstelling | Forum Ouders + traject diversiteit |
| NWG faire diagnostiek | Andere POC | POC + veldmedewerkers + Thomas More + Prodia |
| NWG Oekraïne | Andere POC | ondersteunen projectmedewerkers |
| Onderwijsinspectie | Overheid | Stuurgroep referentiekader leersteun Klankbordgroep CLB |
| Parket Antwerpen en Mechelen | Andere | Stuurgroep Handle with care rond meldcode intrafamiliaal geweld |
| Sensoa | Gezondheidspartner | <ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering in omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Beta tester van de E-learning modules ontwikkeld door Sensoa - Afstemming tussen sectoren en beleidsdomeinen |
| Sidekick Sam Academy JEZ | Kennisinstelling | Stuurgroep Sidekick Sam Academy, een online databank voor leerkrachten met materialen en methodieken Welbevinden op school) |
| Thomas More hogeschool | Kennisinstelling | <ul style="list-style-type: none"> - samenwerking bachelorproeven - samenwerking rond FD + herwerken toetsstenen FD |
| VDAB | Overheid | opbouw aanbod beroepen op onze website |
| Vlaams Instituut Gezond Leven | Gezondheidspartner | Afstemming over onderwijs als setting voor gezondheidsbevordering |
| Wergroep Sidin van de toekomst (klankbordgroep) | Andere | samenwerking sidinonderwijskiezer.be |

Financieel beleid

BEGROTING & PRIORITEITEN

Zoals jaarlijks voorzien, werd in de loop van de maand november 2022 een begroting voor het komende kalenderjaar opgesteld, in overleg met het directiecomité en afgestemd op het beleidsplan. Deze begroting werd nadien ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur tijdens het bestuursorgaan van begin december.

Op de algemene vergadering van maart werden de rekeningen goedgekeurd en werd eveneens een finale begroting voor het lopende jaar voorgelegd.

Bij elke begroting wordt getracht om een aantal prioritaire investeringen te realiseren voor de centra, waarbij we trachten om hiervoor de nodige projectmiddelen aan te vragen. Dit zijn netoverstijgende projecten waar Vrij CLB Netwerk penhouder van is, zoals Online SID-IN, Schooldossier, Leersteun en LARS.

In 2022 hebben we een extra investering van 75.000 € voorzien in Caleidoscoop Academie en Caleidoscoop Magazine. In 2023 werd hiervoor opnieuw € 50.000 voorzien.

Hoofdstuk 3: Lessen uit het voorbije werkjaar

Een van onze belangrijkste uitdagingen voor het jaar 2023 - 2024 is om ons nog meer naar voor te organiseren. We willen dichter bij de leerlingen en de klas staan, en hen ondersteunen in hun leer- en leeftraject. We willen ook onze samenwerking met de scholen versterken, en hen helpen om een zorgzaam en inclusief schoolklimaat te creëren. We willen onze expertise delen en onze rol als partner in het onderwijsveld verder uitbouwen.

Een andere uitdaging is om onze samenwerking met welzijn te verbeteren. We willen minder overbruggingshulp bieden en sneller doorverwijzen naar de juiste hulpverlening. We willen ook onze netwerken en contacten met andere welzijnsactoren uitbreiden en versterken. We willen een brugfunctie vervullen tussen onderwijs en welzijn, en zo de toegankelijkheid en de kwaliteit van de zorg voor onze leerlingen verhogen.

Een derde uitdaging is om onze medewerkers te versterken. We willen hen ondersteunen in hun professionele ontwikkeling en hun welbevinden. We willen hen de nodige ruimte en middelen geven om hun werk optimaal te kunnen uitvoeren. We willen ook onze interne communicatie en samenwerking verbeteren, en een cultuur van feedback en waardering bevorderen. We willen een aantrekkelijke en inspirerende werkgever zijn, die zorg draagt voor zijn medewerkers.

Een vierde uitdaging is om als netwerkorganisatie dicht bij de medewerkers te staan en voldoende aanwezig te zijn op de werkvloer. We willen hen betrekken bij de visie en de strategie van onze organisatie. We willen hen de kans geven om hun stem te laten horen en hun ideeën te delen. We willen ook onze diversiteit en onze verbondenheid vieren, en onze gemeenschappelijke waarden en doelen nastreven. We willen een lerende en innoverende organisatie zijn, die zich voortdurend aanpast en verbetert.

Een vijfde uitdaging is het uitbouwen van een degelijke netoverstijgende IT-organisatie. De inzet van de bijkomende middelen moeten ervoor zorgen dat bovenstaande inhoudelijke uitdagingen vanuit IT ondersteund worden.