
Rapport over de doorlichting van het Centrum voor leerlingenbegeleiding VCLB HALLE

Instelling:	Vrij Centrum voor Leerlingenbegeleiding HALLE
Adres:	Ninoofsesteenweg 7 – 1500 Halle
Telefoon:	02/356.55.23
Fax:	02/356.40.64
E-mail:	<u>info@clbhalle.be</u>
Website:	<u>http://www.clbhalle.be/</u>
Instellingsnummer:	114827

DL 3/onderzoek ter plaatse: **10 t/m 14 maart 2008**

Samenstelling van het inspectieteam:

**Guy De Paepe
Marleen Dobbels
Jos Vanlandschoot
Martine Vranken**

Externe deskundigen: **Laurent Thys
Wilfried Van Keymeulen**

Coördinatie en verslaggeving: **Guy De Paepe**

I **INHOUDSOPGAVE**

I	INHOUDSOPGAVE	2
II	INLEIDING	3
III	FOCUS VAN DE DOORLICHTING	4
IV	WOORDENLIJST	5
V	KENMERKEN VAN HET CENTRUM EN HAAR WERKGEBIED	6
1	CENTRUMKENMERKEN	6
2	RISICOGEOVOELIGHEID VAN HET WERKGEBIED	7
3	MOGELIJKHEDEN TOT SAMENWERKING	8
VI	ALGEMEEN BEELD VAN DE KWALITEIT VAN HET CENTRUM	10
1	ONTWIKKELING EN KWALITEITSZORG	10
1.1	<i>Verdere ontwikkeling als organisatie sinds de vorige doorlichting</i>	10
1.2	<i>Zelf waken over de kwaliteit van de werking</i>	10
1.3	<i>Ondersteunende processen</i>	10
2	OPDRACHTEN UITVOEREN MET AANDACHT VOOR ZORG EN EFFECT	11
2.1	<i>"De juiste dingen doen"</i>	11
2.2	<i>Uitvoeren wat de overheid verplicht heeft gemaakt.</i>	12
2.3	<i>Zorgzaam handelen door de opgelegde werkingsprincipes toe te passen.</i>	13
2.4	<i>Weten wat je wil bereiken en nagaan of het wordt bereikt.</i>	14
3	AFSTEMMING TUSSEN DE EERSTE ZORG OP SCHOOL EN DE CLB-WERKING	15
VII	BELEIDSKRACHT	17
VIII	OUTPUT	18
1	TEVREDENHEID	18
2	ANDERE OUTPUTGEGEVENS	18
IX	ADVIES AAN HET CENTRUM	19
X	ADVIES AAN DE OVERHEID	20
XI	BIJLAGE	21

II INLEIDING

Van 10 tot 15 maart 2008 bezocht de onderwijsinspectie van de Vlaamse Gemeenschap het Vrij Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB) te Halle. Zij deed dit in het kader van haar decretale opdracht om voor de overheid toezicht uit te oefenen op de kwaliteit en de kwaliteitszorg van onderwijsinstellingen.

Tijdens de doorlichting vraagt de inspectie zich af of een centrum in orde is met de voorwaarden die de overheid verbindt aan de financiële middelen die ze geeft. We stellen ons de vraag of het centrum bij het bepalen van wat men wil bereiken en doen, rekening hield met wat leerlingen nodig hebben om zich in de onderwijsomgeving te kunnen handhaven, om zich goed te voelen en met succes de onderwijsloopbaan te doorlopen. We hebben in dit verband oog voor de kracht die uitgaat van de samenwerking tussen school en CLB.

De inspectie gebruikt het CIPO-model als toezichtkader. Het model bestaat uit *vier grote onderdelen*:

"Context" verwijst naar factoren waarop de instelling (bvb. school, CLB) geen invloed heeft. Bijvoorbeeld omgevingskenmerken, wetgeving.

"Input" verwijst naar wat men beschikbaar heeft op vlak van middelen (personen, financieel).

"Proces" verwijst naar keuzes die de instelling maakt tijdens het voorbereiden en uitvoeren van haar opdrachten; het verwijst ook naar de manier waarop de instelling zorgt voor ontwikkeling en verbetering.

"Output" verwijst naar de mate waarin de instelling haar doelstellingen bereikt. Een school, CLB, ... hebben een bestaansreden en er leven verwachtingen ten aanzien van wat ze in dit verband bereikt.

Tijdens een doorlichting voert de inspectie volgende activiteiten uit: observaties, onderzoek en analyse van documenten en gegevens en gesprekken. Het doorlichtingsteam kwam in onderling overleg en op basis van de verzamelde gegevens tot een unaniem advies. We steunden hiervoor op meerdere *bronnen*.

Het doorlichtingsverslag resulteert in één van drie mogelijke adviezen:

- Gunstig
- Gunstig beperkt in de tijd
- Ongunstig

Een gunstig advies is noodzakelijk, wil het CLB verder kunnen gefinancierd of gesubsidieerd worden.

Dit rapport over de doorlichting moet binnen een termijn van 30 kalenderdagen op een personeelsvergadering integraal besproken worden.

Het verslag is openbaar en kan ongeveer drie maanden na de doorlichting geraadpleegd worden op de website van de onderwijsinspectie www.onderwijsinspectie.be of www.schooldoorlichting.be.

Het verslag mag niet gebruikt worden voor commerciële doeleinden.

III FOCUS VAN DE DOORLICHTING

De voorbereiding van het onderzoek ter plaatse bracht geen uitgesproken aandachtspunten op de voorgrond. Volgende onderwerpen werden grondig geëvalueerd tijdens de doorlichting:

- *Ontwikkeling sinds de vorige doorlichting.* Behield men wat sterk is en heeft men stappen vooruit gezet, ook m.b.t. de belangrijkste opmerkingen uit vorige doorlichting?
- *De keuze van doelstellingen en werkwijze.* Wordt er bij de ontwikkeling als CLB en de keuze van acties rekening gehouden met de noden en behoeften van de leerlingen in de verschillende scholen van het werkgebied?
- *De samenwerking met de scholen waarmee ze een overeenkomst hebben afgesloten.* Vullen school en CLB elkaar aan en wijzen hun afspraken op een doelgerichte, zorgzame en effectieve werkwijze? Versterken ze door hun manier van samenwerken bij elkaar de kwaliteit van de zorg voor en begeleiding van leerlingen?
- *Multidisciplinair handelen.* Het is een werkingsprincipe dat in belangrijke mate bijdraagt aan de kwaliteit van de dienstverlening. Heeft het centrum zorg voor multidisciplinair handelen en blijkt het effect van het multidisciplinair handelen uit de dienstverlening aan leerlingen en ouders en uit de schoolondersteuning?
- *Tevredenheid.* Leiden de inspanningen en bereikte resultaten tot tevredenheid van de klanten, de partners van het CLB en het personeel?

Het centrum gaf de inspectie informatie over de wijze waarop men aan zelfevaluatie doet. De inspectie houdt tijdens de doorlichting rekening met het verloop en met het onderwerp van de zelfevaluatie. Het voorleggen van een zelfevaluatierapport kan invloed hebben op de accenten die er tijdens de doorlichting worden gelegd. Het uitwerken van een zelfevaluatie is een recent gegeven in de ontwikkeling van het centrum. In de huidige ontwikkelingsfase koos het centrum er voor om nog geen zelfevaluatierapport voor te leggen.

IV WOORDENLIJST

Met deze woordenlijst willen we op de eerste plaats toelichting geven bij woorden die het centrum gebruikt en die wij in dit rapport hebben overgenomen.

Indien het ons nodig leek, hebben we ook bepaalde begrippen uit onderwijsregelgeving overgenomen. Het zou ons te ver leiden om alle begrippen in deze lijst op te nemen. We hebben ons beperkt tot wat essentieel leek om het rapport te kunnen begrijpen wanneer men niet professioneel met het CLB bezig is.

Schoolverantwoordelijke: is de naam die men geeft aan de CLB-medewerker die op vaste basis aan een school werd toegewezen. Deze medewerker werkt intensief met de school samen. Continuïteit van schoolmedewerkers wordt in het centrum in hoge mate nagestreefd.

Schoolteam: de CLB-medewerkers die de begeleiding in een school opnemen. Ze bestaan uit meerdere disciplines en één van de medewerkers is schoolverantwoordelijke.

Scholenteams: een verzameling van schoolteams op een bepaald onderwijsniveau (bvb. basisonderwijs).

Trekker: deze benaming wordt gehanteerd voor het personeelslid die de verantwoordelijkheid op zich heeft genomen om een bepaald onderwerp samen met andere collega's uit te werken en de ontwikkelingen verder opvolgt. Dat is bijvoorbeeld het geval voor kansenbevordering en loopbaanbegeleiding.

Stafmedewerker: verwijst naar een functie die werd voorzien ter ondersteuning van de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

BaSo-fiche: een document met een overzicht van gegevens die in de loop van het basisonderwijs verzameld werden en belangrijk zijn om te weten voor de secundaire school. De gegevens worden door de basisschool geselecteerd en met de leerling besproken. Het zijn de ouders die de gegevens krijgen en doorgeven aan de secundaire school waar hun kind inschrijft zodat men zo goed mogelijk de zorg verder zet.

Voortgangsgesprek: de inrichtende macht van de school en het CLB sluiten om de drie schooljaren een beleidscontract af. Een belangrijk onderdeel van dit contract zijn de concrete afspraken tussen school en CLB over de doelstellingen en werkwijze m.b.t. de leerlingenbegeleiding. Elk jaar moeten school en CLB hun samenwerking en de resultaten hiervan evalueren. Deze jaarlijkse evaluatie wordt in dit CLB "voortgangsgesprek" genoemd.

V KENMERKEN VAN HET CENTRUM EN HAAR WERKGEBIED

Vooraleer over de kwaliteit van het centrum te schrijven, geven we u aan de hand van enkele gegevens een beeld van de kenmerken van het centrum en van de omgeving waarbinnen ze haar werk moet doen. We nemen gegevens op die we relevant achten opdat u de informatie die hierna volgt, kan situeren.

1 Centrumkenmerken

Werkgebied

Onderwijsniveau	Aantal scholen
Buitengewoon kleuteronderwijs	1
Buitengewoon lager onderwijs	3
Gewoon kleuteronderwijs	32
Gewoon lager onderwijs	30
Buitengewoon secundair onderwijs	1
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	1
Secundair onderwijs 1 ^e graad	9
Secundair onderwijs ASO	5
Secundair onderwijs BSO	5
Secundair onderwijs TSO	5

We zien een gevarieerd beeld van verschillende onderwijsniveaus. Dat vereist een breed aanbod aan deskundigheid en specialisatie in het centrum. Het laat toe om aandacht te hebben voor het onderwijstraject dat leerlingen in het werkgebied afleggen.

Overzicht van de functies die in het CLB voorkomen en van de mate waarin ze beschikbaar zijn.

<i>Toegekende functies met hun omkaderingsgewicht</i>		
Ambt	aantal	omkaderingsgewicht
Directie	1	1,60
Administratief werker	0,6	0,60
Arts	2,7	4,32
Maatschappelijk werker	6,5	6,50
Medewerker	2,7	1,89
Paramedisch werker	6,2	6,20
Psycho-pedagogisch consulent	8,3	10,79
Psycho-pedagogisch werker	3	3,00
	Totaal	34,90

Met deze omkadering is het centrum een middelgroot centrum. Ter vergelijking: het grootste CLB heeft 143,75 omkadering en het kleinste 15, 72.

Sinds 01.09.2002 is er een nieuwe directie in het VCLB Halle.

Het centrum kreeg op basis van de aanwezigheid van GOK-leerlingen in haar werkgebied 1,10 omkadering extra. Met deze extra middelen heeft het centrum een personeelslid opdracht gegeven om ten aanzien van alle collega's en de hele werking initiatieven op vlak van kansenbevordering te stimuleren en ondersteunen (0,15 omkaderingsgewicht). De rest van deze extra omkadering wordt verdeeld over de scholen met GOK-leerlingen. Doel: meer tijd beschikbaar maken voor de werking in scholen met GOK-leerlingen.

Wat valt op m.b.t. de beschikbaarheid van het personeel en de functies die ze vertegenwoordigen:

- Er is een duidelijk overwicht van de psycho-pedagogische discipline.
- Andere deskundigheden dan de traditionele disciplines (zie tabel op pg. 6) komen niet voor.

Een overzicht van het aanbod van het centrum

Elk CLB heeft een aanbod aan activiteiten dat zich verdeelt over (a) verplichte opdrachten, (b) ingaan op vragen en (c) het verzekerd aanbod.

Het is belangrijk dat een centrum rekening houdt met de vragen die het krijgt. Het centrum moet echter ook bewaken dat het prioritair werkt voor de meest kwetsbare leerlingen en de overheid verwacht de uitvoering van een aantal verplichte taken. Het verzekerd aanbod laat een CLB toe om, ook al ligt er geen vraag, initiatief te nemen. Zo kan men aan de school voorstellen doen met als doel de basiszorg (o.a. signaaldetectie) te versterken, kansenbevordering te stimuleren en informatie over onderwijs en welzijn/gezondheid te verspreiden. Ook op vlak van gezondheidsbevordering liggen er mogelijkheden om initiatief te nemen en voorstellen te doen die men nodig acht. Wanneer een school het verzekerd aanbod weigert, moet ze dit motiveren.

Hulpverlening (ingaan op vragen naar hulp).

Er werden door de CLB-sector modelmodules opgemaakt die een centrum in het kader van Integrale Jeugdhulp kan aanbieden. VCLB Halle heeft deze modules overgenomen; er werden geen bijkomende elementen aan toegevoegd.

Alle hulpverlening in CLB is ambulant.

Modules:

- Informatie- en adviesverlening voor schoolgaande kinderen, jongeren, hun gezin en hun leefomgeving
- Onthaal voor schoolgaande kinderen, jongeren, hun gezin en anderen uit hun leefomgeving
- Vraagverheldering voor kinderen, jongeren, hun gezin en hun leefomgeving in het kader van leerplichtproblemen
- Vraagverheldering voor schoolgaande kinderen, jongeren, hun gezin en hun leefomgeving
- Korte begeleiding voor schoolgaande kinderen en jongeren
- Begeleiding voor gezinnen in het kader van de begeleiding van een leerling
- Diagnostiek en indicatiestelling voor schoolgaande kinderen en jongeren
- Diagnostiek voor schoolgaande kinderen, jongeren en hun gezin
- Ondersteuning voor leerkrachten in het kader van de begeleiding van een leerling
- Mobiele bemiddeling in conflicten in de onderwijsleersituatie tussen kinderen, jongeren, hun gezin en hun leefomgeving

Verplichte begeleiding

- Medische onderzoeken
- Vaccinaties aanbieden
- Maatregelen ter voorkoming van besmettelijke ziekten
- Voorkomen en opvolgen van leerplichtproblemen

Schoolondersteuning in het kader van het verzekerd aanbod.

Het verzekerd aanbod dat in de beleidscontracten is opgenomen, weerspiegelt in de huidige fase van uitwerking de resultaten van het overleg binnen de scholengemeenschappen. Het geeft nog geen inzicht in het initiatief dat het CLB-team ten aanzien van een bepaalde school neemt. Initiatief kan nodig zijn om de basiszorg te versterken of te verbeteren zodat de algemene afspraken kunnen uitgevoerd worden. Het zou kunnen leiden tot een gepaste afstemming tussen de eerste zorg op school en de aanvullende begeleiding vanuit CLB, rekening houdend met de meest dringende behoeften van leerlingen in de betrokken school. We nemen hier geen voorbeelden op omdat de huidige afspraken onvoldoende inzicht geven in schoolspecifieke keuzes en prioriteiten in dit verband.

2 Risicogevoeligheid van het werkgebied

Algemeen beeld van het werkgebied:

Halle is een 'gemiddelde' gemeente op vlak van kansarmoede; het aantal alleenstaande ouders en de werkloosheid is er relatief hoog. Het gedeelte van het werkgebied ten zuiden van Brussel kent een hoog aantal niet-Belgen van vooral Marokkaanse en Turkse nationaliteit. Het gedeelte van het werkgebied ten westen van Brussel is een meer landelijke regio met heel weinig allochtonen en een lage werkloosheid. Er is in het werkgebied ook sprake van verdoken armoede in gemeenten die op het eerste zicht meer welstellend zijn.

Risicofactoren die op systematische basis een gerichte vorm van preventief handelen vereisen.

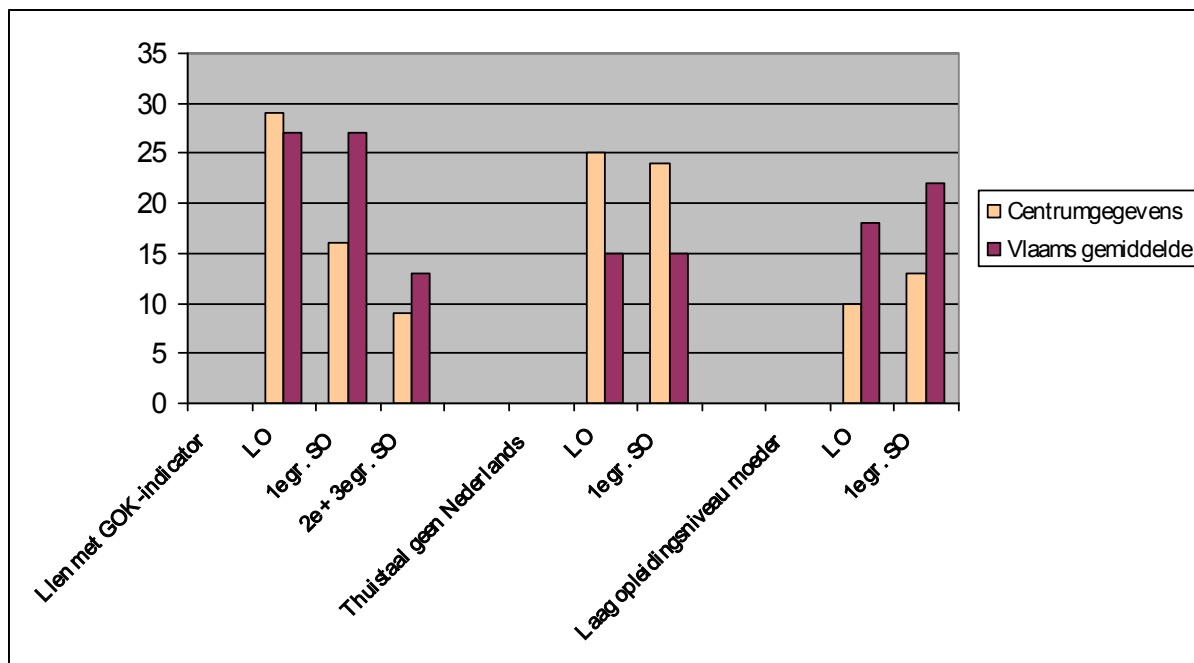
De extra GOK-omkadering wijst op de aanwezigheid van leerlingen die aan de GOK-criteria voldoen:

- 29% in LO
- 16% in 1^e graad SO
- 9% in 2^e en 3^e graad SO

Vooral de volgende indicatoren scoren hoog:

- thuistaal geen Nederlands: 25% in LO en 24% in 1^e graad SO
- laag opleidingsniveau van de moeder: 10% in LO en 13% in 1^e graad SO
- relatief hoge werkloosheid

Wanneer we de aanwezigheid van GOK-leerlingen in basis- en secundair onderwijs vergelijken, dan valt op dat de GOK-percentages in het basisonderwijs hoger liggen dan in het secundair onderwijs. Dat verklaart zich deels door een andere manier van werken bij het bepalen van wie al dan niet als GOK-leerling wordt beschouwd. Om ons enig beeld te vormen over de betekenis van deze cijfers, vergelijken we met de Vlaamse gemiddelden. Dat levert volgend beeld op:



Deze cijfers kunnen wijzen op een mogelijke uitstroom van GOK-leerlingen uit de secundaire scholen van het werkgebied en dus op de noodzaak van een meer bewuste opvang van specifieke zorgbehoeften i.s.m. de school.

Outputindicatoren wijzen op de noodzaak aandacht te hebben voor:

- zittenblijven
- schoolse vertraging

De informatie waarover we beschikken is minimaal en laat niet toe een meer gedetailleerde beschrijving van mogelijke risicofactoren te geven.

We onthouden dat de leerlingenpopulatie vereist rekening te houden met een aantal risicofactoren. De mate waarin leerlingen risicofactoren vertonen op basis van socio-economische kenmerken en opgelopen schoolse vertraging, verschilt al naargelang de school. Migratie leidt tot meertaligheid en Franstaligheid in het werkgebied. Dat leidt tot een aantal specifieke uitdagingen en knelpunten. Op basis van deze vaststelling werd verwacht dat de werking van CLB-medewerkers, binnen de krijtlijnen van hun opdracht en profiel, een variatie aan accenten en prioriteiten zou vertonen al naargelang de betrokken school.

3 Mogelijkheden tot samenwerking

Het centrum sloot een **samenwerkingsprotocol** af met het revalidatiecentrum en twee centra voor geestelijke gezondheidszorg. Dit protocol handelt vooral over de doorverwijzing, de follow-up en het overleg en geldt voor gans het werkgebied van het CLB.

Overlegplatforms met invloed op de werking: Platform problematische opvoedingssituaties, Stuurgroep preventie van risico-gedrag Zuid-West-Brabant, Netwerk Rechtstreeks Toegankelijke Jeugdhulpverlening, Scholenoverleg secundaire scholen Halle (met preventiedienst), LOGO, LOP (zie verder), Overleg huisartsen-CLB's, werkgroep complexe problemen bij jonge kinderen, Platform Kansarmoede Halle.

Belangrijke beperkingen op vlak van samenwerking met invloed op de taakbelasting en werking van de CLB-medewerkers:

Op basis van informatie die ons tijdens de doorlichting door het centrum werd aangereikt, schetsen we volgende beeld.

Probleem:

Er is onvoldoende aanbod/draagkracht van hulpverlening i.v.m. (a) doorverwijzing naar gespecialiseerde diagnostiek, (b) doorverwijzing voor socio- emotionele begeleiding, (c) doorverwijzing voor de begeleiding van ouders (opvoedingsondersteuning –opvoedingswinkel) en (d) begeleiding leer- en ontwikkelingsstoornissen.

Daardoor worden doorverwijzingen als problematisch ervaren voornamelijk op het vlak van diagnostiek ontwikkelingsstoornissen, begeleiding in revalidatiecentrum, psychologische begeleiding, opvoedingsondersteuning.

Voor het revalidatiecentrum gelden wachtlijsten van meer dan 2 jaar voor de kleuters en van meer dan 3 jaar voor de lagere schoolkinderen. Uit een nota aan het managementcomité Integrale Jeugdhulp blijkt dat voor Halle-Vilvoorde de bezetting van het Centrum Algemeen Welzijnswerk in totaal 47 voltijdse equivalenten bedraagt, terwijl er in het arrondissement Gent-Eeklo met een vergelijkbaar aantal inwoners 150 voltijdse equivalenten worden tewerkgesteld. Uit dezelfde nota blijkt ook dat andere sectoren uit Integrale Jeugdhulp onderbezet zijn in vergelijking met diensten in andere vergelijkbare regio's. Dit probleem stelt zich voor het hele werkgebied.

Er is bovendien sprake van problematische doorverwijzing of samenwerking als gevolg van anderstaligheid en /of woonplaats. Provinciegrenzen en grenzen van Gewest en Gemeenschap beperken de mogelijkheden tot samenwerking en zijn voor sommige diensten een reden voor het niet opnemen van een begeleidings- of onderzoeksvraag. Dat geldt vooral voor de werking in de gemeenten tegen Brussel en tegen de taalgrens. Niet alle Nederlandstalige diensten zijn bekwaam om Franstalige ouders te begeleiden en de Franstalige hulpverlening over de taalgrens kan de begeleiding van de Nederlandstalige ouders/kinderen/jongeren die daar wonen ook niet opnemen. Dit geldt op vlak van diagnostiek, ondersteuning van ouders, begeleiding van schoolgaande kinderen en jongeren en het laat zich voelen op vlak van doorverwijzingsmogelijkheden.

Gevolg voor het CLB:

Begeleidingstrajecten worden onder druk van lange wachttijden onderbroken of de druk op CLB-medewerkers neemt toe wanneer ze zelf de begeleiding over langere termijn op zich nemen. Dit verhoogt voor het CLB de werkdruk op vlak van ambulante ondersteuning van ouders, begeleiding van schoolgaande kinderen en jongeren en diagnostiek met het oog op doorverwijzing.

Ontwikkeling van het Lokaal Overlegplatform:

Er is momenteel geen LOP meer werkzaam in de regio. Er wordt gewacht op de definitieve goedkeuring voor de oprichting van een LOP Halle - Sint-Pieters-Leeuw - Beersel wat een zinnvoller werkingsgebied zal zijn dan voordien omdat er veel meer doelgroepleerlingen wonen in het nieuw op te richten LOP. Het ontbreken van een LOP wordt ervaren als een gemiste kans en het remt het indienen van subsidiëeringsaanvragen voor een time-outproject in het kader van het flankerend onderwijsbeleid en het Federaal Impulsfonds.

VI ALGEMEEN BEELD VAN DE KWALITEIT VAN HET CENTRUM

1 Ontwikkeling en kwaliteitszorg

In dit onderdeel van het rapport schetsen we de dynamiek die het centrum toont op vlak van groei en verbetering. We brengen het in verband met de wijze waarop het centrum zich organiseert, CLB-medewerkers aanstuurt in hun werk en hen ondersteuning geeft.

1.1 Verdere ontwikkeling als organisatie sinds de vorige doorlichting

Tijdens de eerste doorlichting van het CLB werd vastgesteld dat het centrum vlot de overgang van PMS-MST naar CLB doormaakte.

Sterke punten waren:

- de introductie van het principe dat de vraag (behoefte) het werk van het CLB moet aansturen;
- de inspanningen om alle CLB-medewerkers te laten werken vanuit eenzelfde visie en houding;
- de sterke interne dialoog en brede participatie aan de groei en ontwikkeling van het centrum als organisatie.

De noodzaak om samen met de school het behoeftenonderzoek te versterken, was een belangrijk *aandachtspunt voor het centrum*. Ingaan op vragen zou er moeten toe leiden dat de acties zich richten op noden en behoeften van de leerlingen waardoor zij er voordeel van ondervinden. Dat geldt in het bijzonder voor de meest kwetsbare leerlingen die zich moeilijk in de onderwijsomgeving kunnen handhaven. Met dit aandachtspunt wees de inspectie op de noodzaak om de werking voldoende af te stemmen op risicofactoren en naast persoonsgebonden benadering (vaak individuele begeleiding) ook voldoende oog te hebben voor preventie en schoolondersteuning. Op dat vlak werden tijdens de vorige doorlichting verschillen tussen de teams vastgesteld en tussen de werking in basis- en secundair onderwijs. In het secundair onderwijs bleef de vraag naar individuele begeleiding dominant aanwezig tijdens de startfase van het CLB.

De huidige doorlichting wees op een continu doorzetten van deze positieve start. Er mag gesproken worden over een stabiel proces van ontwikkeling met een extra impuls op vlak van vernieuwende initiatieven en een meer systematische zorg voor kwaliteit.

Het hierboven vermelde aandachtspunt uit de vorige doorlichting en de verwijzing naar verschillen tussen basis- en secundair onderwijs blijft behouden. Dit zal verder in dit rapport aan bod komen.

1.2 Zelf waken over de kwaliteit van de werking

Het centrum heeft een **kwaliteitssysteem** uitgewerkt. De kwaliteitscoördinator (directie) is samen met de kwaliteitswerkgroep de drijvende kracht achter de kwaliteitszorg. De groep deed ondertussen ervaring op met het uitwerken van kwaliteitsplannen en opzetten van verbeterinitiatieven. Het geheel van de kwaliteitszorg integreert zich in het grotere geheel van de organisatieontwikkeling.

Het centrum engageerde zich voor **zelfevaluatie** (protocol zelfevaluatie werd aan de inspectie overgemaakt) en bereidt zich voor op de uitvoering ervan. Het centrum heeft een eerste ervaring met zelfevaluatie opgedaan maar wil nog verder werken aan het versterken van de randvoorwaarden. De CLB-werking m.b.t. dyslexie is het onderwerp waarop men zelfevaluatie wil toepassen.

1.3 Ondersteunende processen

Personeelsbeleid

Er worden bewuste keuzes gemaakt voor het inzetten van het personeel. Vooral de consequent doorgedreven toepassing van het principe van "continuïteit" (zoveel mogelijk hetzelfde personeel in de scholen houden) valt op. Dat leidt tot tevredenheid bij de scholen en bij de CLB-medewerkers, maar het houdt ook enkele risico's in voor wat betreft multidisciplinair en doelgericht handelen.

Het centrum ontwikkelt een *evaluatiesysteem* binnen het door de overheid toegekende tijdspad. Functiebeschrijvingen worden in overleg met het personeel opgemaakt en voor advies voorgelegd.

Nieuwe medewerkers krijgen de ondersteuning van een ervaren personeelslid en kunnen terugvallen op de functiebeschrijvingen (met basiscompetenties) en informatieve documenten. Het systeem bevat al meerdere sterke punten maar kan nog versterkt worden door het leertraject persoonlijker te maken aan de hand van leerdoelen, rekening houdend met de beginsituatie van het nieuwe personeelslid, de vereiste basiscompetenties en de specifieke kenmerken van de werkomgeving.

Het personeel krijgt op vlak van *deskundigheidsbevordering* veel kansen; er worden aan de kansen die men geeft verwachtingen gekoppeld m.b.t. het delen van de verworven kennis en vaardigheden. Keuzes moeten gemaakt worden in het verlengde van de visie en moeten de vernieuwing en verbetering die het centrum nastreeft, versterken. Een meer transparant overzicht van beschikbare specialisaties zou intern maar ook in de samenwerking met de scholen een meerwaarde zijn en een gelegenheid om over het gericht inzetten van specialisaties te praten.

Logistiek beleid

De *uitrusting* van het centrum voldoet om uitvoering te geven aan de verschillende opdrachten van het CLB. De medewerkers werken in comfortabele omstandigheden, al kan het gebouw op bepaalde plaatsen een opfrisbeurt gebruiken. Het delen van het gebouw met andere gebruikers zorgt voor een aantal beperkingen in dit verband. Dat blijkt ondermeer uit de wegaanduiding naar het CLB - gebouw en het onthaal in het gebouw. Beide aspecten zijn vatbaar voor verbetering. Men voorzagt een aantal maatregelen om te vermijden dat klanten in het gebouw zelf de weg niet vinden, maar het blijft een weinig aantrekkelijk onthaal.

Het centrum respecteert het principe van de *gratis dienstverlening* en levert een financiële inspanning om de activiteiten volledig kosteloos te houden. Materiaal zoals werkboekjes betalen ze bijvoorbeeld zelf.

Welzijnsbeleid

Het centrum scoort goed op alle elementen van de *veiligheidsindex*. De vereiste interne en externe documenten zijn aanwezig. Er werden extra initiatieven genomen om stress op het werk te evalueren. Het model dat het centrum hiervoor gebruikte en hun ervaring geldt binnen de VCLB-koepel als goed voorbeeld en ze treden met deze ervaring naar buiten.

2 Opdrachten uitvoeren met aandacht voor zorg en effect

Het is belangrijk dat het CLB investeert in haar ontwikkeling en in zorg voor de kwaliteit van haar werking. De resultaten hiervan moeten vooral blijken uit de wijze waarop ze haar opdrachten uitvoert. Kwaliteit heeft vele gezichten. De inspectie hecht veel belang aan de zorg waarmee acties worden gekozen en uitgevoerd en aan de effecten die hierdoor worden bereikt. Hierover gaat het volgende onderdeel van dit verslag.

2.1 “De juiste dingen doen”

Ingaan op vragen.

De activiteiten van de CLB-medewerkers in VCLB Halle vertrekken in hoge mate vanuit de *vragen die scholen* hen stellen op basis van signalen i.v.m. leerlingen (zorgen, problemen). Permanentmomenten op de school en contacten met ouders verlagen voor leerlingen en ouders de drempel om rechtstreeks vragen aan het CLB te stellen. De vraag naar individuele begeleiding, bepaalt in belangrijke mate het werk van de schoolverantwoordelijke. De indruk dat dit zeker in het secundair onderwijs gebruikelijk is, blijft. De betrokkenheid van andere collega's varieert al naargelang het schoolteam.

Het betekent:

- dat de *schoolverantwoordelijke* doorgaans als eerste de vragen ontvangt en in hoge mate beroep doet op de *signaalgevoeligheid van de school*.
- dat het belangrijk is te waken over de *bereikbaarheid van de schoolverantwoordelijke en de kwaliteit van de vraagverheldering* die aansluitend op een vraag van de school, leerling of ouder ontstaat. De verantwoordelijkheid hiervoor komt meestal bij de schoolverantwoordelijke te liggen.

Zowel uit de analyse van de afspraken tussen school en CLB als uit gesprekken, blijkt dat de persoon van de schoolverantwoordelijke (opleiding, ervaring, specifieke deskundigheid, ...) invloed heeft op de aard van de activiteiten die door het CLB worden opgenomen.

Doen nadenken over vragen die ook moeten gesteld worden.

Het is goed dat het VCLB Halle rekening houdt met de vragen die scholen stellen en met de signalen die ze uit zorg voor leerlingen geven maar het is ook *nodig scholen te doen nadenken over vragen die ze niet stellen*. Dat laatste is belangrijk omdat uit gesprekken blijkt dat er soms redenen zijn om initiatief te nemen en de zorg te versterken. Initiatief nemen vereist een aantal *randvoorwaarden* die in het centrum (en scholen uit haar werkgebied) niet altijd in voldoende mate aanwezig zijn.

- Zicht hebben op de noden en behoeften van de leerlingen en op aspecten van kansenbevordering waarmee moet rekening worden gehouden.
- Beschikken over de deskundigheid en vaardigheid om te “schakelen” tussen individuele begeleiding en schoolondersteuning. “Leren” uit cases om vervolgens de onderwijsomgeving

nog beter af te stemmen op noden en behoeften van leerlingen; om preventief in te spelen op risicofactoren en om het potentieel van leerlingen beter aan te spreken.

- Openheid bij de school voor initiatieven vanuit het CLB op vlak van schoolondersteuning.
- Zorg voor zowel deskundigheid (iets te bieden hebben op vlak van schoolondersteuning) als voor het relationele (vertrouwen genieten/geven en toegang hebben/geven).

Situatie ten aanzien van deze randvoorwaarden

Er is potentieel.

CLB-medewerkers en directie hebben op basis van hun ervaring in de school zicht op risicofactoren, de schoolcultuur en de sterkte van de eerste zorg op school. Soms bleek expliciet de zorg voor het voldoende aanspreken van het potentieel bij leerlingen: niet enkel de problemen en risico's benoemen maar ook hun mogelijkheden blijven zien. Meermaals waren er indicaties van zorg voor de behoeften van kansengroepen.

De deskundigheid om te "schakelen"¹ is bij een aantal personeelsleden duidelijk aanwezig. Van elkaar leren behoort daardoor tot de mogelijkheden.

Er zijn scholen die zich openstellen voor het versterken van de eerste zorg waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Sommigen stellen in die zin ook vragen. Dat laat toe te leren uit goede voorbeelden.

Er zijn redenen om alert te reageren.

Er waren voorbeelden die er op wijzen dat CLB -medewerkers geconfronteerd worden met handelwijzen die omwille van het belang van de leerling onaanvaardbaar zijn. Er is terughoudendheid om hierover openlijk met de school te spreken uit vrees de werkrelatie onmogelijk te maken. Het is in dit verband nodig dergelijke situaties te benoemen en af te spreken op welke manier verantwoordelijkheid wordt opgenomen.

2.2 Uitvoeren wat de overheid verplicht heeft gemaakt.

Leerplichtopvolging

De verplichte begeleiding leerplichtopvolging werd tijdens de doorlichting niet uitgebreid geëvalueerd. In het leerplichtonderzoek (2 juni 2004) waren meerdere scholen uit het werkgebied van het VCLB Halle betrokken. Hieruit leerden we toen dat:

- het CLB-team vragende partij was om meer betrokken te worden bij het systematisch en gestructureerd overleg over afwezigheden (cf. regelgeving-verplichting);
- het nog geen gewoonte was om overleg over afwezigheden te onderbouwen met afwezigheidsgegevens, individueel maar ook meer algemeen zodat tendensen en evoluties kunnen opgevolgd worden;
- de artsen van het centrum betrokken worden bij twijfelachtige medische attesten en chronische ziektebeelden;
- het centrum vooral betrokken wordt bij de opvolging van problematische afwezigheden (B-codes, veel ongewettigde afwezigheden)

De signalen die tijdens de gesprekken i.v.m. de opvolging van afwezigheden werden opgevangen lijken dit beeld te bevestigen. Leerplichtopvolging is één van de onderwerpen waarvoor een werkbundel werd uitgewerkt. Dit geeft een kader waarbinnen elke CLB-medewerker de verplichte begeleiding kan uitvoeren, rekening houdend met het profiel van de afwezigheden in de school. De visie werd uitgeklaard en een begin van aansturing is aanwezig. Een volgende stap in de ontwikkeling kan het formuleren van duidelijker doelstellingen zijn.

Preventieve gezondheidszorg

De uitvoering van de verplichte begeleiding werd grondig geëvalueerd. De evaluatie leidt tot volgende conclusie voor wat de uitvoering van de consulten betreft.

Beleid en organisatie staan op punt.

- De personeelsorganisatie, werkorganisatie en infrastructuur maken het mogelijk de leeftijdsgebonden consulten uit te voeren. De elektronische jaarplanning is een handig hulpmiddel; mits het invoeren van geplande en uitgevoerde onderzoeken zou het een goed overzicht van de onderzoeksgraad kunnen geven.
- Er is een beperkte vrijstelling voor de coördinatie van de preventieve gezondheidszorg wat de onderlinge afstemming bevordert.
- De administratieve ondersteuning van de medische activiteiten ging er op vooruit in vergelijking met de vorige doorlichting.

De uitvoering verloopt met zorg voor de kwaliteitsvereisten zoals opgenomen in de onderzoeksstandaarden. Er zijn meerdere voorbeelden die wijzen op zorg voor de behoeften van de risicogroepen tijdens de voorbereiding, uitvoering en opvolging van de onderzoeken.

¹ uit individuele begeleiding leren welke initiatieven school en CLB kunnen nemen om de onderwijsomgeving nog beter af te stemmen op de noden van de leerlingen.

De onderzoeken worden voorbereid op basis van vooraf verzamelde gegevens. De communicatie over het consult met de ouders volgt snel op de uitvoering van het onderzoek. Er zijn procedures voor de opvolging en nazorg van verwijzingen.

Uit zorg de kwaliteit van de onderzoeken te vrijwaren, geven we volgende bedenking mee:

- Bewaak de grootte van de te onderzoeken groepen. Het kan wenselijk zijn de afspraken hierover met de school op te nemen in het beleidscontract.
- Het kan een gelegenheid zijn om ook afspraken te maken over de minimaal vereiste infrastructuur voor gerichte consulten op de school en initiatieven op vlak van gezondheidsbeleid.

Wat de vaccinaties betreft ontstaat volgend beeld:

Het centrum past de richtlijnen voor een goede praktijk toe. De standaard vaccinaties wordt uitgevoerd. Er is coördinatie en op geregelde basis evaluatie en zo nodig bijsturing. Ook naar aanleiding van de vaccinaties blijken er extra inspanningen te gebeuren om risicogroepen te bereiken.

Er worden inhaalvaccinaties aangeboden en de vaccinatiestatus van de leerling wordt systematisch bijgehouden.

Het opvolgen van de bereikte effecten kan beter. Vaccinaties nemen een flinke hap uit de tijdsbesteding maar er zijn geen gegevens over de bereikte vaccinatiegraad. De problemen met het informatiseringprogramma zijn hier mede verantwoordelijk voor maar het bewaken van de effectiviteit van de werking zou best deel uitmaken van de evaluatie.

Vaccins zijn duur en de overheid investeert hierin veel geld. Om een koude-keten-incident te voorkomen, is het raadzaam de adviezen in de standaard vaccinaties op te volgen en werk te maken van het beveiligen van de stopcontacten van koelkasten waarin vaccins worden bewaard.

De werking op vlak van de profylaxe van besmettelijke ziekten wijst op de toepassing van het draaiboek besmettelijke ziekten. Er wordt gewerkt met een centraal registratiesysteem dat meteen een overzicht van de meldingen geeft. Er zijn afspraken tussen school en CLB i.v.m. het beheersbaar maken van de luizenproblematiek.

2.3 Zorgzaam handelen door de opgelegde werkingsprincipes toe te passen.

Tijdens de doorlichting werd grondig ingegaan op het multidisciplinair handelen. We benaderen het thema vanuit verschillende invalshoeken. In dit onderdeel van het rapport zal u een aantal vaststellingen die ook elders aan bod kwamen in hun samenhang terugvinden.

Aandacht voor het multidisciplinair handelen op het centrum.

De principes voor multidisciplinair handelen zijn uitgeschreven in een *visiedocument* en via de *structuur* van de wekelijkse verplichte aanwezigheid van ieder personeelslid wordt het onderling overleg gefaciliteerd. De voorwaarden zijn aanwezig voor de organisatie van het overleg op niveau van het scholenteam (BaO wekelijks en SO 14-daags) en het schoolteam (tussendoor en aansluitend op scholenteam).

Vaststellingen:

- Het *scholenteam* dient voornamelijk voor collegiale consultatie rond complexe dossiers binnen een bepaald onderwijsniveau (basis- of secundair onderwijs of buitengewoon onderwijs). Het is niet gebruikelijk om ook over de onderwijsniveaus heen collegiale consultatie en informatie-uitwisseling te organiseren.
- Het *schoolteam* is meer gericht op het maken van afspraken over de disciplines heen m.b.t. CLB-interventies t.a.v. concrete dossiers. Hier wordt de samenwerking en de onderlinge afstemming van de disciplines gerealiseerd.
- Tijdens de doorlichting kon een duidelijke *overlegcultuur* worden vastgesteld. De personeelsleden waarderen heel sterk de onderlinge bereidheid tot samenwerken en samendenken rond concrete begeleidingsdossiers. Het overleg kenmerkt zich door voldoende veiligheid, helpende attitude en betrokkenheid. Er is onder collega's een gevoel van gelijkwaardigheid en respect.

Vanuit de *centrumleiding* werd tevens aangegeven dat het versterken van het multidisciplinair handelen een prioritair beleidsthema is. Dit wordt o.a. geconcretiseerd in *initiatieven gericht op het optimaliseren* van het casusoverleg binnen een scholenteam BaO o.l.v. de stafmedewerker.

Herhaaldelijk werd in de gesprekken aangegeven dat op het centrum *gereflecteerd* wordt op multidisciplinair handelen met het oog op het verbeteren van de gangbare praktijk.

De doorlichting toont een sterk engagement t.a.v. beleid, zorg, ontwikkeling en evaluatie van dit werkingsprincipe. Het is moeilijk om de effecten daarvan op niveau van de leerlingen zelf systematisch na te gaan. Wel blijkt uit de besprekingen dat nieuwe nuttige informatie en bruikbare adviezen van collega's de individuele begeleidingen vooruit helpen.

De uitgebouwde praktijk van multidisciplinair werk.

Het CLB-aanbod t.a.v de school is overwegend disciplineonafhankelijk als gevolg van het gekozen model om personeel in te zetten. De schoolverantwoordelijke speelt een sleutelrol in het model. Daarom is een sterk uitgebouwde praktijk van multidisciplinair handelen van vitaal belang. De initiatieven en activiteiten die door de schoolverantwoordelijke worden opgenomen, dreigen te verenigen tot wat de schoolverantwoordelijke toevallig (psycholoog of pedagoog, maatschappelijk werker, paramedisch werker) 'in huis' heeft als daarvoor niet wordt gecompenseerd.

- Een compensatie gebeurt nu al op niveau van de toewijzing van disciplines als schoolverantwoordelijken aan scholen. Bijvoorbeeld: maatschappelijke werkers - sociaal verpleegkundigen en een psycholoog krijgen samen een opdracht op niveau van basisonderwijs. De paramedisch werker of maatschappelijk werker zal vooral actief zijn bij de kleuters, de psycholoog op niveau lager onderwijs. Ook in secundair onderwijs zijn dergelijke compensaties structureel zichtbaar. Dat geeft gelegenheid tot een versterkte multidisciplinaire samenwerking in de school. Het blijft belangrijk om de mogelijkheden voor multidisciplinaire werking in de praktijk optimaal te benutten.
- Een tweede compensatie wordt mogelijk gemaakt via een goed georganiseerd multidisciplinair overleg dat de invalshoeken en bijdragen van de andere disciplines vlot (snel en gericht) op de concrete hulpvragen en noden van leerlingen betreft.

Verdere ontwikkeling van het multidisciplinair handelen.

De randvoorwaarden zijn aanwezig. Volgende punten kunnen richtinggevend zijn voor verdere ontwikkeling.

- Het centrum kan de doelgerichtheid en de effectiviteit van het *overleg binnen het scholenteam* versterken via het uitwerken van een *methodiek voor interne collegiale consultatie* die voor de verschillende groepen wordt geïmplementeerd. Er kan gereflecteerd worden over welke casussen op het overleg gebracht worden en hoe dit moet gebeuren (tussen de teams is een duidelijk verschil in casusselectie of aanmelding en casuspresentatie). Ook de vraagstelling (welke hulp heb ik van jullie nodig?), het verloop en de afronding van het overleg kan verder op punt gesteld worden.
- Tijdens de doorlichting kwam tevens de vraag naar voor of iedereen van het scholenteam voor alle casussen aan het overleg moet deelnemen. Moet de *samenstelling* altijd dezelfde zijn? Kan de specificiteit van een casus geen reden zijn voor differentiatie?
- Ook stelt zich de vraag of een zorg met betrekking tot de samenwerking met de school (casus schoolondersteuning?) op het scholenteam kan besproken worden. Het *hoofddaccent* lijkt te liggen op de *individuele hulpverlening*, althans bij de meeste scholenteams.
- Het centrum hecht veel waarde aan de samenwerking rond concrete casussen op *niveau van het schoolteam*. De complementariteit van de disciplines wordt duidelijk benut. Een aantal factoren lijken evenwel een vlotte *samenwerking* te bemoeilijken. De schoolverantwoordelijke voelt soms een drempel om beroep te doen op de collega die zelf onder hoge druk staat van de eigen begeleidingen. Het effectief betrekken wordt daardoor uitgesteld of vermeden.

2.4 Weten wat je wil bereiken en nagaan of het wordt bereikt.

Het centrum verzamelde gegevens over de kenmerken van het werkgebied. CLB-medewerkers benoemen vlot de kenmerken van hun scholen en leerlingenpopulatie en hebben er dus zicht op. Het is beschikbare en parate kennis. Tijdens de doorlichting werd echter onvoldoende duidelijk op welke manier deze gegevens *invloed hebben op de beleidsaccenten en op de organisatie van het centrum* en op welke manier ze een rol spelen bij het bepalen van de *doelstellingen en de werkwijze in een school*. De motivatie voor bepaalde keuzes benoemen en koppelen aan bepaalde gegevens kan wat nu impliciet gebeurt, meer zichtbaar maken.

De concrete afspraken tussen school en CLB worden geacht inzicht te geven in de doelstelling en in de werkwijze. De *doelgerichtheid van de samenwerking* tussen school en CLB blijkt nog onvoldoende uit de huidige afspraken.

Het *gebruik van gegevens over leerlingen* (prestaties, afwezigheden, loopbaankeuzes, dorp out, e.d.) als middel om meer doelgericht aan schoolondersteuning te werken en effecten op te volgen is nog niet gebruikelijk. Doelgerichtheid ontstaat vooral op niveau van de individuele begeleiding en sluit doorgaans aan op signalen die men krijgt vanuit de school. Het evenwicht tussen zorg voor de leerling en doelstellingen bepalen is in die context meer herkenbaar. Sterk collegiaal overleg kan bijdragen tot het versterken van doelbepaling en het vooropstellen van te bereiken effecten, desgevallend over de onderwijsniveaus heen wanneer de begeleiding zich voordoet op een sleutelmoment in de onderwijsloopbaan.

Het centrum heeft nog weinig ervaring met het *opvolgen van effecten van CLB-tussenkomen*.

De voorbije jaren werd er ondermeer geïnvesteerd in het expliciteren van de CLB-werking op vlak van dyslexie en dyscalculie. Deze inspanningen wil men nu door alle CLB-medewerkers toegepast zien (in basis- en in secundair onderwijs) om vervolgens na te gaan wat hiervan de effecten zijn en met welke efficiëntie en effectiviteit de visie en werkwijze worden toegepast. Het zou interessant zijn de effecten na te gaan op vlak van individuele prestaties en welbevinden van leerlingen maar ook op vlak van verbetering van zorg in de school (aspect schoolondersteuning) en de samenwerking tussen school en CLB.

3 Afstemming tussen de eerste zorg op school en de CLB-werking

School en CLB delen eenzelfde verantwoordelijkheid namelijk er voor zorgen dat de leerling zich kan ontwikkelen volgens zijn mogelijkheden, op een manier waarbij hij zich goed voelt. De taken die hiervoor moeten worden opgenomen, verschillen want een school en een CLB hebben elk een eigen opdracht. Op vlak van leerlingenbegeleiding moeten ze elkaar vinden en er voor zorgen dat ze elkaar aanvullen. Om die reden vraagt de overheid dat ze concrete afspraken maken die ze neerschrijven in een overeenkomst.

Geschreven afspraken

Er werden met elke school uit het werkgebied afspraken gemaakt naar aanleiding van het beleidscontract dat school en CLB moeten afsluiten. De jaarlijkse evaluatie wordt uitgevoerd.

De visie op wat men wil bereiken is aanwezig en er werden afspraken gemaakt en instrumenten aangereikt. Dat zou het uitwerken van de beleidscontracten moeten stroomlijnen. Uit de richtlijnen aan het personeel blijkt de poging om het uitwerken van het beleidscontract relevant te maken, rekening houdend met wat er op vlak van leerlingenbegeleiding leeft in de school en met actuele beleidsimpulsen. Zo zijn er verwijzingen naar de evaluatie van gelijke onderwijskansen op de school, het stimuleren van een sterkere toepassing van de visie op leerplichtopvolging, initiatieven op vlak van gezondheidsbeleid, e.d. Het ontwikkelingsproces is lopende. Verbetering wordt nagestreefd.

De uitgangspunten die het centrum vooropstelt worden nog onvoldoende bereikt (algemeen), maar er zijn enkele voorbeelden die aantonen dat het in de goede richting evolueert. De afspraken over tussenkomsten van het CLB naar aanleiding van vragen, geven over het algemeen een beter beeld van de dagelijkse werking.

Over het algemeen kan nog niet gezegd worden dat de verschillen op vlak van schoolkenmerken (kracht en ontwikkelingsfase van de eerste zorg op school) en van leerlingenkenmerken (behoeften, risicofactoren) aanleiding geven tot *schoolspecifieke afspraken*.

De *doelstellingen en afgesproken werkwijze* (DCLB, art. 39,2°) blijken nog onvoldoende en dat maakt het moeilijk om zicht te krijgen op de redenen die aanleiding geven tot een bepaalde aanpak en tot bepaalde afspraken tussen school en CLB, zowel op vlak van persoonsgebonden activiteiten als m.b.t. schoolondersteuning. Het is op die basis moeilijk de doelgerichtheid van de afspraken in te schatten.

De *jaarlijkse evaluatie* zou dat kunnen bijsturen maar men komt er nog niet toe dit overlegmoment hiervoor te gebruiken. Op dit ogenblik dient deze evaluatie vooral om op te lijsten wat men deed en nog wil doen.

Op termijn zullen de beleidsinspanningen en ondersteunende maatregelen misschien een ander beeld geven. Dan kan het beleidscontract het doel dienen waarvoor het in het leven werd geroepen en bijdragen aan het versterken van de kwaliteit van de leerlingenbegeleiding en de afstemming tussen school en CLB.

We adviseren:

- De verregaande uniformiteit voor de onderdelen verplichte begeleiding (leerplichtopvolging) en verzekerd aanbod weg te werken (meer schoolspecifieke afspraken).
- Doelstellingen en werkwijze voldoende duidelijk te maken.

De dagelijkse praktijk

Andere onderdelen in dit rapport gaven hierover al indicaties.

Algemeen mag gesproken worden over een goede samenwerking tussen school en CLB.

Het belang van een goede samenwerking met de zorgcoördinatoren en met de leerlingenbegeleider(s) of met de cel leerlingenbegeleiding wordt erkend, nagestreefd en op meerdere plaatsen bereikt. In sommige scholen loopt het moeilijker. Aan de basis van de problematische relatie en/of sterk afgeleide werking van het CLB liggen éénzijdig door de school opgelegde procedures m.b.t. leerlingenbegeleiding en een te strikte interpretatie van het principe van de vraaggestuurde werking (individuele begeleiding als enige verwachting van de school).

We onthouden uit wat hoger in dit rapport werd vermeld:

- De keuze van het centrum (en de vraag van scholen) om te werken met een *schoolverantwoordelijke* en de noodzaak na te denken over compenserende maatregelen om de nadelen van het model op te vangen.
- De zorg over een voldoende *kwaliteitsvolle signaaldetectie* op niveau van de school en een aanzet tot vraagverheldering in combinatie met *behoefte detectie bij de kansarme en meest kwetsbare leerlingen*. Evaluatie kan duidelijk maken of er in die zin schoolondersteunende initiatieven nodig zijn.
- De werkdruk die grotendeels wordt bepaald door de vraag naar *individuele begeleiding*.
- Enkele voorbeelden van een sterk geïntegreerde samenwerking tussen de CLB-medewerkers (het schoolteam) en de zorg op school. Doorgaans echter *weinig expliciete voorbeelden van schoolondersteuning*.
- Het belang goede afspraken te maken over de *kwaliteitsvoorwaarden m.b.t. medisch onderzoek*.
- De noodzaak *doelstellingen en werkwijze* samen voldoende uit te werken tijdens het maken van afspraken, inspeland op de schoolspecifieke kenmerken op vlak van zorgbeleid en leerlingenprofiel.

Het centrum bouwde rond verschillende onderwerpen deskundigheid op. Via nascholing heeft men hier zicht op. Voor de scholen blijkt het specifieke van een bepaalde discipline niet duidelijk. Men heeft er weinig uitgesproken verwachtingen over. Het is de vraag of dat anders zou zijn, mochten de specifieke deskundigheden waarover het centrum beschikt meer transparant zijn.

VII BELEIDSKRACHT

Door de ontwikkeling van het centrum sinds de vorige doorlichting op te volgen en door na te gaan hoe het centrum haar opdracht uitvoert, krijgen we tijdens de doorlichting inzicht in de kracht waarmee het centrum beleid voert. Hierover geven we in dit onderdeel meer informatie.

We menen te kunnen stellen dat in dit centrum sprake is van een sterk beleidsvoerend vermogen. Dit laat toe vertrouwen te hebben in de verdere ontwikkeling van de organisatie en in het vermogen om verbeteringen aan te brengen en op te volgen.

Het centrum werkt en ontwikkelt zich op basis van een duidelijke visie. De doorgedreven participatie van de medewerkers zorgt voor een hoge graad van acceptatie en een breed draagvlak. De organisatiestructuur met een sterk en dynamisch directieteam bevordert het uitwerken van de visie in concrete doelen en acties.

De beleidsvoorbereiding en de concretisering van deze visie wordt mee ondersteund en gedragen door de "trekkers", die op hun beurt kunnen terugvallen op de medewerking van meerdere personeelsleden in werkgroepen. Dit heeft voor gevolg dat een duidelijke invloed merkbaar is op het besluitvormingsproces waardoor beslissingen soms iets langer op zich laten wachten. Hierbij dient erover te worden gewaakt dat dit geen aanleiding geeft tot onzekerheid bij de medewerkers.

De leiding van het centrum doet ernstige inspanningen om alle personeelsleden te motiveren, te ondersteunen en aan te moedigen om de hoge verwachtingen waar te maken. Vanuit deze dynamiek ontstaat reflectie op het handelen, waardoor het centrum zelf een aantal verbeterpunten en groeimogelijkheden aan het licht brengt. We treffen hier een combinatie aan van doelgerichtheid in de ontwikkeling en een grote zorg voor het personeel.

De implementatiestrategie en het implementatieproces kunnen nog versterkt worden, vooral wat betreft het opvolgen van bereikte effecten bij de verschillende schoolteams. De bereidheid en het potentieel om hier werk van te maken, zijn aanwezig.

Er is een grote openheid voor externe impulsen en suggesties, zowel op vlak van ontwikkeling als m.b.t. concrete verbeterdoelen. Hierbij wordt de beleidsruimte optimaal benut om te komen tot vernieuwing en het benutten van de ontwikkelingskansen.

Op basis van deze indicaties van beleidskracht heeft het doorlichtingsteam vertrouwen in de verdere ontwikkeling van het centrum en in haar inspanningen om de werking te versterken.

We kijken met interesse uit naar de vorderingen die het centrum de volgende jaren nog zal maken en wensen het team succes in het behouden van de sterke samenhang en betrokkenheid.

VIII OUTPUT

1 Tevredenheid

Twee soorten bronnen werden benut tijdens het onderzoek naar tevredenheid: de gegevens die het centrum in dit verband zelf heeft verzameld en informatie uit gesprekken met leerlingen, ouders, de scholen en andere partners van het centrum.

Het centrum begon met het peilen naar tevredenheid. Dat gebeurde voorlopig op een beperkte schaal, maar de gegevens hieruit kunnen wel een indicatie geven voor de werking in bepaalde scholen en de mening van leerlingen, ouders, scholen en personeel.

Hieruit leiden we af dat er tevredenheid is bij de leerlingen, ouders en scholen over:

- de werking van het centrum, zij vinden de aanwezigheid van het CLB noodzakelijk omdat men er terecht kan voor bepaalde problemen
- de informatie m.b.t. studiekeuze die het centrum aanreikt en de verschillende projecten die in samenwerking met de school worden georganiseerd
- de bereikbaarheid evenals over de bejegening
- het behaalde resultaat van de begeleiding en de wijze waarop er opvolging aan wordt gegeven
- de deskundigheid van de CLB-medewerker en men heeft ook vertrouwen in deze medewerker
- de onafhankelijke positionering van het centrum en het niet "beoordelend" optreden van de medewerkers
- de werking van het CLB, men ervaart de inbreng van het CLB als een echte meerwaarde binnen de scholen
- de samenwerking met de scholen ondanks het feit dat zij niet altijd exact weten welke discipline de CLB-medewerker nu juist heeft
- de meerwaarde van het CLB als externe partner aan de school bij het gezamenlijk beleidsmatig nadenken en handelen
- de inbreng van het CLB in de scholen ter ondersteuning van de loopbaanbegeleiding
- bij de medewerkers zelf:
 - meerdere aspecten van de werking
 - de hoge mate van participatie, de openheid en de interne communicatie in het centrum
 - de hoge mate van bereikbaarheid en beschikbaarheid van de directie
 - de organisatie en inhoudelijke werking van de verschillende werkgroepen (o.a. LS, BO, Kleuters, Preventieve gezondheidszorg, Spijbelen, PSF en SOKA) binnen het centrum
 - de opvang van nieuwe medewerkers, zij waarderen deze zorgzaamheid ten zeerste

Er worden ook enkele suggesties voor verbetering gedaan.

- de leerlingen vinden dat er verbetermogelijkheden zijn op het vlak van bekendmaking en bereikbaarheid;
- de leerlingen zijn van mening dat het CLB nog te veel geassocieerd wordt met "problemen hebben";
- de ouders onderkennen de werkdruk, maar vinden wel dat hierdoor soms een te lange wachttijd ontstaat;
- de scholen vragen zich af of er iets kan gedaan worden aan het feit dat de medewerkers soms overbelast, overvraagd worden

Dit onderzoek naar tevredenheid werd voor het eerst op deze manier toegepast. De reikwijdte van de bevraging is nog beperkt en de methodiek zal verder op punt worden gezet. Tijdens deze doorlichting werd er bijvoorbeeld nog geen gebruik gemaakt van anonieme vragenlijsten. We moeten daarom voorzichtig zijn met het veralgemenen van de resultaten van gesprekken met leerlingen, ouders en scholen.

De wijze waarop respondenten reageerden stemt echter overeen met de indruk die we opdeden tijdens andere doorlichtingactiviteiten namelijk: er wordt met zorg en betrokkenheid gewerkt. De waardering die tijdens deze gesprekken over tevredenheid geuit werden, bevestigen dat beeld.

2 Andere outputgegevens

We hebben op dit ogenblik geen andere outputgegevens beschikbaar.

IX ADVIES AAN HET CENTRUM

Te behouden want sterk:

- Dynamische ontwikkeling met een breed draagvlak en hoge betrokkenheid van het personeel.
- Motiverend en ondersteunend leiderschap. Participatieve besluitvorming als kenmerk van de centrumcultuur.
- Openheid en collegialiteit in de verschillende scholenteams.
- Ruimte voor ontwikkeling en deskundigheidsbevordering met duidelijke afspraken over het belang en de meerwaarde ervan voor de dienstverlening.
- Visie en handelingsgerichte ondersteuning vanuit de werkgroepen, onder impuls van de "trekkers", versterken het professioneel handelen.
- Een welzijnsbeleid dat naast veiligheid ook zorg draagt voor het welbevinden.
- Grote bekommernis voor de goede verstandhouding met de scholen en voor een samenwerking in vertrouwen. Aandacht voor de vragen die scholen stellen.
- Deskundigheid en ervaring op vlak van kansenbevordering is in de organisatie aanwezig en beschikbaar.
- Ervaringen op vlak van schoolondersteuning en een sterk geïntegreerde werking in sommige schoolteams leveren voorbeelden van goede praktijk.

Suggesties voor interne evaluatie of verdere ontwikkeling op langere termijn

Beleid en organisatie:

- Implementatiestrategie en effecten van implementatie bewaken.
- Nagaan wat de gevolgen zijn van de wijze waarop er nu personeel wordt ingezet. Elk model zal voor- en nadelen hebben. Essentieel is zich bewust te zijn van de tekorten en valkuilen van het gekozen model en daarvoor zoeken naar compenserende maatregelen, bijvoorbeeld door voldoende flexibiliteit in de samenwerking te voorzien.
- Jongeren meer betrekken bij het centrumbeleid en bij de verdere ontwikkeling van het centrum.
Dat kan bijdragen aan het versterken van het imago van het CLB. De signalen m.b.t. het verbeteren van bekendheid en bereikbaarheid kunnen in dit verband aanleiding voor een zinvol project zijn. Het centrum staat voor de implementatie van het decreet rechtspositie Minderjarigen. Een dergelijk project kan zich hierin integreren.

Uitvoering van de kerntaken:

- "Leren schakelen": uit individuele begeleiding leren welke initiatieven school en CLB kunnen nemen om de onderwijsomgeving nog beter af te stemmen op de noden van de leerlingen. Zodoende systematisch aandacht voor risicofactoren in de werking inbouwen en zichtbaar maken in de afspraken.
- De effectiviteit van de begeleiding van leerlingen bevorderen door het multidisciplinair handelen te versterken.
- Breuklijnen in het doorgeven van de zorg voorkomen. De BaSO -fiche die het centrum introduceerde via de centrumraad kan hiervoor een oplossing bieden op voorwaarde dat de doelstellingen voor alle partijen duidelijk zijn en de werkwijze continuïteit van de zorg tijdig voorziet. Dit doet veronderstellen dat basis- en secundair in dit verband een visie op zorg delen. Ook naar aanleiding van de overgang naar buitengewoon onderwijs is het nodig te voorkomen dat het lang duurt vooraleer de zorg die op een ander onderwijsniveau aanwezig was, wordt opgenomen.

Aandachtspunt op basis van de regelgeving

- De concrete afspraken tussen school en CLB beter uitwerken conform art. 39, 2° DCLB. De doelstelling en de werkwijze moeten voldoende duidelijk zijn. Dat zal de evaluatie ervan en het opvolgen van effecten bevorderen. Deze verbetering kan voortvloeien uit de lopende verbeterinitiatieven.

X ADVIES AAN DE OVERHEID

ADVIES

Het doorlichtingteam dat belast werd met de doorlichting van het Vrij CLB te Halle brengt een GUNSTIG ADVIES uit.

De voorwaarden voor erkenning en financiering of subsidiëring zijn voldoende bereikt.

Opmerking: voor wat de toepassing van het decreet Rechtspositie Minderjarigen betreft en het uitwerken van beleidscontracten of -plannen, houden we momenteel rekening met de lopende implementatie- en verbeterprocessen.

NIVEAU VAN TOEZICHT

De vaststellingen geven geen aanleiding tot een verscherpt toezicht.

Het VCLB Halle komt volgens het normale ritme van toezicht opnieuw aan bod voor een doorlichting.

Handtekening inspecteurverslaggever
namens het inspectieteam,

Handtekening Inrichtende Macht / Directie

Guy De Paepe

XI BIJLAGE

Dit doorlichtingverslag werd door de coördinerend inspecteur-generaal naar de inrichtende macht en naar de directie van het centrum verzonden op

De directeur van het centrum is verplicht dit verslag binnen een termijn van 30 kalenderdagen na ontvangst op de agenda te plaatsen van een personeelsvergadering. Zij/hij is verplicht dit verslag integraal met het personeel te bespreken.

Alle belangstellenden hebben inzagerecht en kunnen een kopie van dit verslag krijgen mits betaling van de door het departement van Onderwijs vastgestelde vergoeding.

Het is niet toegelaten een vergelijking van centra uit te werken op basis van een vergelijking van gegevens uit doorlichtingverslagen. Dit zou een negatie betekenen van het eigene van een centrumdoorlichting waarbij getracht wordt de eigenheid van het centrum maximaal te respecteren.

Peter Michielsens
Coördinerend inspecteur-generaal,