



Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Onderwijsinspectie

Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 BRUSSEL

doorlichtingssecretariaat@ond.vlaanderen.be
www.onderwijsinspectie.be

Verslag over de doorlichting van CLB vh GO De Klaver te BRUGGE

Hoofdstructuur	centra voor leerlingenbegeleiding
Instellingsnummer	114471
Instelling	CLB vh GO De Klaver
Directeur	Fran GEEDTS
Adres	Klaverstraat 49 - 8000 BRUGGE
Telefoon	050-44.50.10
Fax	050-34.73.55
E-mail	clb.brugge@g-o.be
Website	www.clbdeklaver.be
Bestuur van de instelling	GO! scholengroep Brugge - Oostkust
Adres	Rijselstraat 3_B - 8200 SINT-MICHIELS
Dagen van het doorlichtingsbezoek	16/9/2013 t/m 20/9/2013
Einddatum van het doorlichtingsbezoek	20-09-2013
Datum bespreking verslag met de instelling	16-10-2013
Samenstelling inspectieteam	
Inspecteur-verslaggever	Marleen Dobbels
Teamleden	Guy De Paepe, Regine Vandervee, Pascale Van Camp
Deskundige(n) behorend tot de administratie	nihil
Externe deskundige(n)	nihil

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	3
1 SAMENVATTING.....	5
2 DOORLICHTINGSFOCUS	8
2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus.....	8
2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus.....	8
3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?	9
3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?.....	9
3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?.....	9
3.1.1.1 Infrastructuur: Infrastructuur: taken kwaliteitsvol uitvoeren en privacy garanderen	9
3.1.1.2 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen	10
3.1.1.3 Leerlinggebonden aanbod: Onderwijsloopbaan	11
3.1.1.4 Preventie gezondheidszorg: Bijzondere consulten	13
3.1.1.5 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten	14
3.1.1.6 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen.....	16
3.1.1.7 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen	17
3.1.1.8 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB	18
3.1.1.9 Buitengewoon onderwijs: Aanwijsbaar multidisciplinair team.....	19
3.1.1.10 Kinderrechten: Decreet rechtspositie minderjarigen respecteren	20
3.1.2 Voldoet het centrum aan de erkenningsvoorwaarde 'hygiëne, veiligheid en bewoonbaarheid'?	22
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	23
4.1 Personeelsorganisatie	23
4.2 Evaluatiesysteem.....	24
4.3 Deskundigheidsbevordering	25
4.4 Verwijspraktijk.....	27
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	29
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	31
6.1 Wat doet het centrum goed?	31
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	31
6.3 Wat moet het centrum verbeteren?	31
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN	32

INLEIDING

De decretale basis van het onderzoek

Tijdens een doorlichting gaat de onderwijsinspectie na of het centrum

1. de CLB-reglementering respecteert,
 2. op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt,
 3. haar tekorten al dan niet zelfstandig kan wegwerken
- (zie artikel 38 van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs, 8 mei 2009).

Een doorlichting is dus een onderzoek van

1. de CLB-reglementering,
2. de kwaliteitsbewaking door het centrum,
3. het algemeen beleid van het centrum.

Een onderzoek in drie fasen

Een doorlichting bestaat uit drie fasen: het vooronderzoek, het doorlichtingsbezoek en het doorlichtingsverslag.

- Tijdens het vooronderzoek bekijkt het inspectieteam de werking van het CLB aan de hand van het CIPPO-referentiekader en de erkenningsvoorwaarden. Het vooronderzoek wordt afgesloten met een doorlichtingsfocus: een selectie van te onderzoeken aspecten tijdens het doorlichtingsbezoek.
- Tijdens het doorlichtingsbezoek voert de onderwijsinspectie het onderzoek uit aan de hand van observaties, gesprekken en analyse van documenten.
- Het doorlichtingsverslag beschrijft het resultaat van de doorlichting, bevat een advies over de verdere erkenning en wordt gepubliceerd op www.doorlichtingsverslagen.be.

Een gedifferentieerd onderzoek

1. Omdat de onderwijsinspectie gedifferentieerd doorlicht, onderzoekt het inspectieteam in het centrum een selectie van de erkenningsvoorwaarden:
 - een selectie van andere erkenningsvoorwaarden, waaronder de erkenningsvoorwaarde hygiëne, veiligheid en woonbaarheid.
2. Om de kwaliteitsbewaking door het centrum na te gaan, selecteert het inspectieteam een aantal procesvariabelen. Het inspectieteam gaat met de kwaliteitswijzer na of het centrum voor deze procesvariabelen aandacht heeft voor
 - doelgerichtheid: welke doelen stelt het centrum voorop?
 - ondersteuning: welke ondersteunende initiatieven neemt het centrum om efficiënt en doelgericht te werken?
 - doeltreffendheid: bereikt het centrum de doelen en gaat het centrum dit na?
 - ontwikkeling: heeft het centrum aandacht voor nieuwe ontwikkelingen?
3. Het inspectieteam onderzoekt ten slotte het algemeen beleid van het centrum aan de hand van drie procesvariabelen: leiderschap, visieontwikkeling, besluitvorming.

Het advies

De adviezen die de onderwijsinspectie uitbrengt, hebben betrekking op de volledige organisatie. De onderwijsinspectie kan drie adviezen uitbrengen:

- een gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de verdere erkenning van het centrum.
- een beperkt gunstig advies: het inspectieteam adviseert gunstig over de erkenning van het centrum als het centrum binnen een bepaalde periode voldoet aan de voorwaarden vermeld in het advies.
- een ongunstig advies: het inspectieteam adviseert om de procedure tot intrekking van de erkenning van het centrum op te starten.

Bij een ongunstig advies beoordeelt de onderwijsinspectie bovendien of het centrum de vastgestelde tekorten zelfstandig kan wegwerken.

Tot slot

Binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het definitieve doorlichtingsverslag informeert de directeur alle personeelsleden over de mogelijkheid tot inzage.

Binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst moet de directeur van het centrum het verslag volledig bespreken tijdens een personeelsvergadering. Het bestuur van het centrum of zijn gemandateerde tekent het verslag voor gezien. Het bestuur stuurt het binnen dertig kalenderdagen na ontvangst terug naar de onderwijsinspectie en maakt eventueel melding van zijn opmerkingen.

Het centrum mag het verslag niet gebruiken voor publicitaire doeleinden.

Meer informatie?

www.onderwijsinspectie.be en www.doorlichtingsverslagen.be

1 SAMENVATTING

Het CLB GO! De Klaver is een klein gemiddeld centrum voor leerlingenbegeleiding. Het werkgebied is uitgestrekt (grootste afstand tussen twee scholen is 44 km) en omvat basis- en secundaire scholen voor gewoon, buitengewoon en deeltijds onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en een gemeentelijke basisschool gespreid over Lichtervelde, Torhout, Oostkamp, Zedelgem, Beernem, Jabbeke, Brugge, Blankenberge, de Haan en Knokke-Heist (scholengroep 25 Brugge-Oostkust). De hoofdzetel is gevestigd in Brugge, de vestigingsplaatsen in Assebroek, Sint-Michiels, De Haan en Blankenberge. Bepaalde regio's kenmerken zich door specifieke doelgroepen en veel anderstalige nieuwkomers. Het centrum staat met een omkaderingsgewicht van 29,42 in voor de begeleiding van ongeveer 8119 leerlingen.

Uit de analyse van de beschikbare gegevens van het werkgebied blijkt dat niet alle leerlingen het even goed doen op school. Dit leiden we o.a. af uit de opvallende cijfers over schoolse achterstand. Alle beschikbare leerlingengegevens wijzen op een betekenisvolle aanwezigheid van leerlingen met specifieke noden en behoeften.

Outputgegevens op basis van registratie door de centra zijn momenteel via het Departement Onderwijs niet beschikbaar voor de inspectie. Zij zullen in de toekomst moeten duidelijk maken op welke manier het CLB haar opdracht, om in samenwerking met de school ervoor te zorgen dat al deze leerlingen op de best mogelijke wijze hun schoolloopbaan kunnen doorlopen, rekening houdend met speciale noden en behoeften, waarmaakt. De huidige vaststellingen worden gemaakt op basis van gesprekken, documenten en een rondgang.

De bevraging van de CLB-medewerkers door de inspectie wijst op een hoog algemeen welbevinden, ondanks de hoge werkdruk. Volgens de cijfers worden de collegialiteit enerzijds en de ondersteuning en waardering door het beleid anderzijds als heel positief ervaren.

De organisatie voerde de voorbije jaren verbouwingswerken uit aan de **medische circuits** van de hoofdzetel en de vestigingsplaatsen te Assebroek en Blankenberge, om deze in te richten conform de regelgeving. De auditieve privacy is er nog onvoldoende gegarandeerd. Het inspectieteam heeft beslist hiervoor geen vervolgregeling op te leggen omdat de leiding getuigt van voldoende engagement om dit op een goede wijze af te werken.

De infrastructuur gebruikt voor consulten van het buitengewoon onderwijs kunnen verder benut worden. Het medisch circuit in de vestigingsplaats Sint-Michiels voldoet niet aan de regelgeving en kan dus niet meer gebruikt worden voor de uitvoering van consulten, zoals het beleid van het CLB zelf eerder besliste.

Het leerlinggebonden aanbod bij **afwezigheden** wordt uitgevoerd conform de regelgeving. Het gestructureerd overleg school-CLB wordt benut voor de aanmelding en de bespreking van afwezige leerlingen alsook voor het afspreken van het verdere begeleidingstraject. De individuele begeleiding van de afwezigheidsproblemen is goed uitgebouwd. De kleuterparticipatie wordt goed opgevolgd en dit wordt gestimuleerd vanuit de samenwerking met het LOP. Bij onduidelijkheid i.v.m. medische attesten neemt de CLB-arts contact op met de behandelende arts. Het kan zinvol zijn deze werkwijze toe te lichten aan de huisartsenkringen.

Voor alle **zorgvragen onderwijsloopbaanbegeleiding** (OLB) biedt het centrum de kernactiviteiten aan zoals vermeld in de regelgeving. Het centrum besteedt hierbij bijzondere aandacht aan de keuzeprocessen in de onderwijsloopbaan ter voorbereiding van de overgangen. Er is een actief aanbod voor anderstaligen. Het centrum werkt volgens de methodiek van HGW/HGD.

Het CLB biedt aan leerlingen uit het buo **geen bijzonder consult** aan voor ze starten of onmiddellijk daarna en vervolgens om de twee jaar, zoals de regelgeving voorziet.

Er worden, om praktische redenen, alleen algemene consulten uitgevoerd op leeftijd (per geboortjaar) om de twee jaar. Enkel na het laatste algemeen consult (leeftijd 3e secundair) wordt een bijzonder consult uitgevoerd om de twee jaar, tot de leerling de school verlaat. De consulten gaan door in het CLB of in de

school. Met deze werkwijze voert het CLB de opdracht niet uit zoals de regelgeving voorziet. Het is aangewezen centrumafspraken te maken o.a. over het aanbod van de bijzondere consulten, de informatie naar de ouders en de scholen en de weergave hiervan in de afsprakennota's (AN).

CLB De Klaver voert de **gerichte consulten** uit voor de leeftijdsgroepen van het gewoon onderwijs, zoals voorzien in de regelgeving. Gerichte consulten in het buitengewoon onderwijs zijn een aandachtspunt. Zowel de school als de leerlingen en de ouders worden geïnformeerd over de inhoud en de resultaten van het consult. De aanbevelingen van de standaarden worden gevolgd. Wanneer het CLB oordeelt dat de omstandigheden in de school een negatief effect hebben op de onderzoeksresultaten laat het de consulten doorgaan in een medisch circuit in een van de vestigingen.

Via de begeleiding van individuele leerlingen en schoolondersteuning voor een aantal aspecten, werkt het CLB samen met de school om **definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel** te voorkomen. Er worden weinig specifieke acties ondernomen door de scholen. De teams proberen toch zoveel mogelijk betrokken te worden bij procedures die kunnen leiden tot een definitieve uitsluiting en begeleidingen op te nemen bij grensoverschrijdend gedrag.

Het centrum heeft een visie en missie op kansenbevordering. De werkgroep voert een jaarplan uit dat vooral gericht is op het individueel aspect. Het is aan te bevelen ook het schoolondersteunend luik erin op te nemen. De medewerkers werken aanklappend op meerdere domeinen. In meerdere scholen wordt op basis van een schoolfoto een focus bepaald en worden gerichte acties opgezet gericht op het **beleid van de school rond prioritaire doelgroepen**. De medewerkers zijn betrokken bij de GOK/SES-werking in de scholen.

De aandacht en **zorg voor kwaliteit** is sterk aanwezig in het centrum. Er is een gedragen visie en er wordt gewerkt met het EFQM-model. Er zijn een structuur en strategie ontwikkeld voor het uitwerken van het kwaliteitsbeleid. Er wordt gewerkt met een strategisch plan, een jaarplan en een kwaliteitsplan. Het kwaliteitsplan omvat de items die de regelgeving voorschrijft. De thema's waarop het kwaliteitsbeleid zich richt zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. Uit de gesprekken blijkt een sterke betrokkenheid van de medewerkers bij het kwaliteitsbeleid. Op geregelde tijdstippen voert het centrum een zelfevaluatie uit waarvan de resultaten benut worden om de werking bij te sturen.

Het centrum begeleidt 6 scholen voor **buitengewoon onderwijs** en heeft voor al deze scholen een **aanwijsbaar multidisciplinair team**. Volgens de medewerkers is voldoende expertise aanwezig voor het begeleiden van de verschillende types en opleidingsvormen. De samenwerking tussen de teams en de school is een meerwaarde voor de begeleiding van deze leerlingen met specifieke noden. Het kan zinvol zijn één gestructureerd overleg voor de verschillende teams op te starten in het kader van uitwisseling en doorstroming van informatie en ervaringen.

Het centrum heeft meerdere acties ondernomen n.a.v. de werkpunten geformuleerd tijdens het onderzoek **Decreet Rechtspositie van de Minderjarige** in 2009-2010. Om een gelijkgerichte benadering na te streven is het aangewezen de gemaakte afspraken te formaliseren. Uit de doorlichting blijkt dat de cliënt meer systematisch betrokken wordt bij alle facetten van de hulpverlening. Dit heeft voor gevolg dat het gevolgde traject voor alle betrokkenen een transparanter verloop kent.

Het onderzoek naar Bewoonbaarheid, Veiligheid en Hygiëne (BVH) levert een gunstig advies op.

Het centrum heeft een visie op **multidisciplinair handelen** en voorziet multidisciplinair overleg. Er zijn momenteel weinig criteria voor het multidisciplinair teamoverleg. Deze dienen verder verfijnd te worden omdat uit de doorlichting blijkt dat het initiatief tot overleg nog te vaak afhangt van de contactpersoon.

Het centrum zet bij de **personeelsorganisatie** de omkaderingsgewichten in conform de regelgeving. De omkadering wordt maximaal benut voor de leerlingenbegeleiding. Voor alle scholen is er is een

multidisciplinair team (4 disciplines) voorzien met een contactpersoon. Alle medewerkers begeleiden zowel kleuter-, lager als secundair onderwijs. Er zijn omkaderingsgewichten voorzien voor personeelsleden die een coördinerende taak opnemen.

CLB De Klaver heeft geen visie uitgeschreven aangaande het **evaluatiesysteem voor het personeel**. Het eigen systeem van functioneringsgesprekken is goed overwogen en besproken met de medewerkers. Via gepersonaliseerde functiebeschrijvingen weten de medewerkers precies wat het beleid van hen verwacht. Tot op heden zijn geen evaluatiegesprekken gevoerd waardoor niet voldaan wordt aan de reglementaire bepalingen inzake personeelsevaluatie.

Het professionaliseringsbeleid is in ontwikkeling en het centrum heeft een visie op **deskundigheidsbevordering**. Er wordt gestreefd naar basiscompetenties voor iedereen en specialismen binnen de disciplines, in het kader van collegiale ondersteuning. De persoonlijke noden en de noden van de organisatie worden in kaart gebracht via bevraging, functioneringsgesprekken, ... en de vorming wordt hierop afgestemd, individueel of collectief, een basisvorming of een verdieping. Het CLB heeft een vormingsplan conform de regelgeving. Er is een overzicht van de gevolgde vormingen en per personeelslid wordt opgevolgd of die aansluiten bij de eigen werkpunten. Via de disciplinevergaderingen en de personeelsvergaderingen wordt de inhoud van de gevolgde vorming doorgegeven naar alle medewerkers.

Het centrum heeft geen uitgeschreven visie op **verwijspraktijk**, noch een stappenplan of procedure. Signalen komen meestal via de school, ook via de consulten en rechtstreeks van ouders/leerlingen. Vooraleer te verwijzen naar externe hulpverlening worden een aantal stappen gezet: onthaal, vraagverheldering en eventueel een kortdurende begeleiding. De beslissing om te verwijzen wordt in principe genomen in het team. De uitwisseling van gegevens met externe diensten wordt vooraf besproken met de cliënt. De betrokkenheid van de leerling, vooral in het basisonderwijs, is voor verbetering vatbaar.

Het centrum getuigt van een sterk beleidsvoerend vermogen gericht op ontwikkeling en innovatie. De centrumleiding kenmerkt zich door een laagdrempelige en participatieve leiderschapsstijl. Voor meerdere aspecten van de werking zijn een visie en een missie uitgewerkt, met betrokkenheid van alle personeelsleden.

In uitvoering van het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies voor de erkenning en subsidiëring **gunstig beperkt in de tijd**, omwille van het niet voldoen aan de regelgeving voor de bijzondere consulten.

2 DOORLICHTINGSFOCUS

Op basis van het vooronderzoek en in het kader van een gedifferentieerde doorlichting selecteerde de onderwijsinspectie onderstaande erkenningsvoorwaarden/prestaties en procesindicatoren/procesvariabelen voor verder onderzoek.

2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus

Infrastructuur

Infrastructuur: taken kwaliteitsvol uitvoeren en privacy garanderen

Leerlinggebonden aanbod

Afwezigheidsproblemen

Onderwijsloopbaan

Preventie gezondheidszorg

Bijzondere consulten

Gerichte consulten

Schoolondersteuning

Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Buitengewoon onderwijs

Aanwijsbaar multidisciplinair team

Kinderrechten

Decreet rechtspositie minderjarigen respecteren

2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus

Personeel - Personeelsbeheer

Personeelsorganisatie

Evaluatiesysteem

Personeel - Professionalisering

Deskundigheidsbevordering

Onderwijs - Evaluatie

Verwijspraktijk

3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?

3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?

3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?

Het onderzoek naar het voldoen aan de onderwijsdoelstellingen levert voor de geselecteerde erkenningsvoorwaarden/prestaties het volgende op.

3.1.1.1 Infrastructuur: taken kwaliteitsvol uitvoeren en privacy garanderen

Voldoet niet

De medische infrastructuur voldoet niet omdat aan de voorwaarden inzake auditieve privacy niet voldaan wordt zoals vermeld in het Besluit van de Vlaamse regering betreffende de inrichting en de uitrusting van de infrastructuur voor de uitvoering van de medische consulten door de centra voor leerlingenbegeleiding (2008)

*algemene hygiëne, comfort en
veiligheid
auditieve privacy
visuele privacy
functioneel circuit*

Het medisch circuit van de hoofdzetel te Brugge en de vestigingsplaatsen te Assebroek en Blankenberge werd gecontroleerd.

Volgende scholen en/of campussen waar consulten voor leerlingen van het buitengewoon onderwijs (buo) doorgaan werden eveneens bezocht:

- MPI De Bevertjes te Oedelem (buso T2 en T4)
- SBSO De Varens, hoofdgebouw te Brugge (buso OV1)
- Basisschool Manitoba, waar de consulten voor SBSO De Varens, campus Manitoba doorgaan (buso OV2).
- KA Knokke afd. Heist, waar de consulten voor SBSO de Varens afdeling Heist doorgaan

Het CLB deed de voorbije jaren verbouwingswerken aan de medische circuits van de hoofdzetel en de vestigingsplaatsen, om te voldoen aan de regelgeving. Er is aandacht besteed aan de algemene hygiëne, het comfort en de veiligheid alsook de privacy. De inspectie stelt vast dat de auditieve privacy nog onvoldoende gegarandeerd wordt.

In alle locaties zijn minimaal twee kleedhokjes voorzien. Het biometrielokaal en het dokterslokaal voldoen aan de voorwaarden voor een kwalitatief onderzoek. Er is een aparte ruimte voorzien voor leerlingen die onwel worden. Om de voorgeschreven temperatuur te waarborgen is meting voorzien.

Het medisch circuit van de vestigingsplaats te Sint-Michiels Brugge, werd op vraag van de school gecontroleerd, omdat de school er de consulten wil laten doorgaan. Het CLB besliste eerder de consulten te laten doorgaan in het medisch circuit van de vestigingsplaats te Assebroek. De inspectie stelt vast dat het medisch circuit te Sint-Michiels niet voldoet aan de regelgeving (cfr supra) en dat de consulten er niet kunnen doorgaan.

Het CLB besliste om de consulten voor leerlingen buo te laten doorgaan in een medisch circuit van het centrum of in de school, naargelang het type of de opleidingsvorm. De inspectie kan hierbij aansluiting vinden omdat het voor bepaalde leerlingen aangewezen is het consult te laten doorgaan in hun vertrouwde omgeving. De bezochte locaties kunnen vanuit deze visie en omdat er aandacht is gegeven aan de privacy verder benut worden. Het is aangewezen verder afspraken te maken met de scholen om de aanbevelingen voor de kwaliteitsvolle toepassing van de standaarden goed op te volgen, bv. voldoende verlichting voorzien.

Inbreuk(en) op regelgeving

Besluit van de Vlaamse regering betreffende de inrichting en de uitrusting van de infrastructuur voor de uitvoering van de medische consulten door de centra voor leerlingenbegeleiding (2008)

3.1.1.2 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen

Voldoet

Na melding door en in overleg met de school start het centrum een traject op voor de verschillende soorten signalen die opgenomen zijn in de regelgeving. Indien de achterliggende problematiek de draagkracht van de school overstijgt neemt het CLB zelf de individuele begeleiding op zich.

Bijzondere aandacht wordt besteed aan de kleuterparticipatie om te vermijden dat de ontwikkeling en het leerproces bedreigd zouden worden

*registratie in de school
gestructureerd overleg
hulpverleningstraject
multidisciplinair handelen
aandacht kleuterparticipatie
multidisciplinair dossier
registratie*

Overzicht van de meldingen (zodra een leerling 30 codes B heeft) aan het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming op niveau van het werkgebied:

- schooljaar 2008-2009: 330
- schooljaar 2009-2010: 412
- schooljaar 2010-2011: 409
- schooljaar 2011-2012: 431
- schooljaar 2012-2013: 191 (op datum van 03/08/2013)

De medewerkers zijn goed op de hoogte van de wijze waarop de registratie verloopt in de scholen: wie kent de codes toe, wie is verantwoordelijk voor de registratie, wie kijkt de doktersattesten na, ... De verantwoordelijke voor het aanbrengen van signalen is gekend.

In alle scholen is een of andere vorm van gestructureerd overleg aanwezig waarbij de signalen rond afwezigheden aan bod komen. Dit is mogelijk tijdens het zorgoverleg of de cel leerlingenbegeleiding maar het kan ook apart georganiseerd worden. Dergelijk overlegmoment wordt ook benut voor vraagverheldering, het maken van afspraken en voor follow-up.

Leerlingen met 10 B-codes, leerlingen die frequent afwezig zijn (=zorgwekkende afwezigheid) en leerlingen die vallen onder tuchtmaatregelen (schorsing, tijdelijke en definitieve uitsluiting) worden door de school gesignaleerd. Dit is in overeenstemming met de regelgeving. Het systematisch bespreken van leerlingen die vallen onder tuchtmaatregelen lukt nog niet in alle scholen (zie ook definitieve uitsluiting voorkomen 3.1.1.6). Bij de bespreking wordt in sommige scholen een overzicht van alle toegekende codes ter beschikking gesteld, in andere scholen heeft het team toegang tot het elektronisch platform waardoor alle gegevens automatisch beschikbaar zijn.

Meestal heeft de school reeds een aantal initiatieven genomen vooraleer de leerling aangemeld wordt op het overleg: bv. ouders contacteren, een brief sturen, gesprek met leerling, ... Indien blijkt dat de (achterliggende) problematiek te complex is, waardoor de draagkracht van de school overschreden wordt, neemt het CLB de begeleiding van de leerlingen op zich. Steeds wordt een gesprek gepland met de ouders en/of de leerling als start van dit hulpverleningstraject.

In het centrum zijn weinig concrete afspraken aangaande het multidisciplinair handelen (MDH). De CLB-medewerker die binnen het team de begeleidingen op zich neemt kan op eigen initiatief beroep doen op de andere teamleden voor multidisciplinair overleg. Heel vaak komt informeel overleg en/of collegiale

consultatie voor tijdens begeleidingen. Het overleg is wel structureel voorzien in de jaarkalender.

De kleuterparticipatie wordt in bijna alle scholen goed opgevolgd. De medewerkers geven aan dat de registratie en de opvolging systematisch gebeuren voor alle kleuterklassen. De wijze waarop de aan- of afwezige kinderen in het kleuteronderwijs worden opgevolgd verloopt parallel met de opvolging van de leerplichtige leerlingen. Het opvolgen van de kleuterparticipatie wordt gestimuleerd door het Lokaal Overlegplatform (LOP).

De scholen betrekken het CLB indien een medisch attest vragen oproept (bv vervalsing, een opeenstapeling van attesten van dezelfde arts of van verschillende artsen). De CLB-medewerker meldt dit aan de CLB-arts die dan eventueel contact neemt met de behandelende geneesheer meestal na gesprek met de cliënt. Het is aan te bevelen om de CLB-werking (vooral rond de begeleiding van afwezigen) te bespreken met de huisartsenkringen. Dit zal de contacten met de behandelende geneesheer faciliteren.

Voor de opvolging en begeleiding van afwezige leerlingen wordt samengewerkt met meerdere diensten en organisaties, o.a. time-out projecten, bijzondere jeugdzorg, zorgboerderijen, de maatschappelijke cel van de politie, de sociale dienst van de jeugdrechtbank, gezinsbegeleiding, ...

Ter ondersteuning van de medewerkers werd een procedure "begeleiding leerplicht" uitgewerkt. Op basis hiervan werd in een aantal scholen een aangepaste versie ontwikkeld in overleg met de school.

De begeleidingen in het kader van de leerplichtopvolging worden geregistreerd in LARS zoals voorgeschreven door de overheid.

De wijze waarop de samenwerking school-CLB verloopt wordt in de afsprakennota's (AN) opgenomen. De teams hebben in dit verband reeds goede stappen gezet maar een aantal acties kunnen nog concreter en meer schoolspecifiek uitgeschreven worden.

Het is aangewezen om de geregistreeerde gegevens op centrumniveau te verzamelen en te analyseren om een beeld te krijgen van de omvang van de problematiek binnen het werkgebied.

3.1.1.3 Leerlinggebonden aanbod: Onderwijsloopbaan

Voldoet

Voor alle zorgvragen onderwijsloopbaanbegeleiding (OLB) biedt het centrum de kernactiviteiten aan zoals vermeld in de regelgeving. Het centrum besteedt hierbij bijzondere aandacht aan de keuzeprocessen in de onderwijsloopbaan ter voorbereiding van de overgangen.

*kernactiviteiten
aandacht voor de overgangen
tijdens schakelmomenten
aandacht voor anderstalige
nieuwkomers
multidisciplinair handelen
respecteren DRM
multidisciplinair dossier
registratie*

Het centrum heeft een visie en missie op OLB waarbij zowel de individuele begeleiding als de schoolondersteunende opdracht (informatieverstrekking) wordt gekaderd.

De individuele ondersteuning van leerlingen met zorgvragen in functie van het maken van keuzes in de onderwijsloopbaan is goed uitgebouwd.

Voor elke school is er een begeleidend CLB-team met een contactpersoon. De

contactpersoon fungeert als aanspreekpunt en doet het onthaal. Vragen van scholen worden gemeld en besproken op het zorgoverleg, het MDO en de cel leerlingenbegeleiding. Er wordt meestal met een meldingsfiche gewerkt waardoor het voortraject en de vraag van de school geduid worden.

Ouders en leerlingen kunnen ook rechtstreeks bij het CLB terecht. Er is een sterke aanwezigheid van de medewerkers op de scholen (o.a. via de consultatiekabinetten op dezelfde campus en/of permanenties in de scholen).

De overlegmomenten in de school worden opgenomen door de contactpersoon. Tijdens het proces van de vraagverheldering worden alle actoren betrokken en de verschillende mogelijkheden afgetoetst.

Na het overleg op school wordt er meestal een multidisciplinair teamoverleg gepland. Deze overlegmomenten liggen vast, verlopen (recent) via een procedure en worden geregistreerd in het leerlingendossier en op de teamfiche. Alle teamleden kunnen casussen ter bespreking aanbrengen. Uit de gesprekken met de teams blijkt dat de contactpersoon vooral de casussen aanbrengt. De criteria voor welke casussen op team dienen gebracht te worden, kunnen duidelijker geformaliseerd worden.

De medewerkers stimuleren de scholen om ouders en leerlingen zoveel mogelijk zelf de hulpvraag aan het CLB te laten stellen. Deze werkwijze kadert binnen het handelingsgericht werken (HGW) dat in de werking geïntegreerd is en door de medewerkers gehanteerd wordt. Het HGW/HGD alsook het zorgcontinuüm werd aan alle scholen (directies, zorgcoördinatoren en leerlingenbegeleiders) toegelicht en vormt de basis voor het maken van samenwerkingsafspraken tussen school en CLB.

Bij de individuele ondersteuning van leerlingen wordt na het onthaal en de vraagverheldering vooral de kernactiviteit informatie- en adviesverstrekking opgenomen. In sommige gevallen wordt er ook, bij problematische keuzes, een kortdurende begeleiding opgestart, dit meestal in functie van de voorbereiding van de overgangen of het veranderen van onderwijsniveau/studierichting.

Voor de anderstalige leerlingen investeert men in sommige scholen actief in een aanbod. In eerste fase wordt de school ondersteund bij het traject dat ze voor deze leerlingen hebben ontwikkeld, de volgende stap is een individuele informatiesessie/begeleiding door het CLB.

De rechten van de minderjarigen (DRM) worden gerespecteerd (zie DRM 3.1.1.10).

De begeleidingen worden systematisch geregistreerd in het elektronisch dossier via LARS.

De zorg voor de kwaliteit van het begeleidingstraject wordt gegarandeerd door het gebruik van de verschillende procedures en de methodiek HGW/HGD. Daarnaast wordt teamondersteuning voorzien, opgenomen door de coördinatoren, waarbij knelpunten, moeilijke casussen, ... besproken worden.

3.1.1.4 Preventie gezondheidszorg: Bijzondere consulten

Voldoet niet

Het CLB biedt aan leerlingen uit het buo geen bijzonder consult aan voor ze starten of onmiddellijk daarna en vervolgens om de twee jaar.

Er worden, om praktische redenen, alleen algemene consulten uitgevoerd op leeftijd (per geboortjaar) om de twee jaar.

Enkel na het laatste algemeen consult (leeftijd 3e secundair) wordt een bijzonder consult uitgevoerd om de twee jaar, tot de leerling de school verlaat.

*organisatie
afspraken met de actoren
informatie aan de betrokkenen
registratie*

Artikel 37 van het besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de operationele doelstellingen van de centra voor leerlingenbegeleiding ('BVR operationele doelstellingen') vermeldt dat:

- het centrum een bijzonder consult (BC) aanbiedt aan leerlingen uit het buitengewoon onderwijs voor ze starten in het buo of onmiddellijk daarna en vervolgens om de twee jaar.
- het BC minstens dezelfde aandachtsgebieden omvat als die welke zijn vastgelegd voor het algemeen consult.

Het centrum voert bij leerlingen die instappen in het buo een algemeen consult uit als uit de dossierstudie blijkt dat er geen recent onderzoek plaats vond. Vervolgens voert het algemene consulten uit voor alle leeftijdsgroepen, voorzien in het 'BVR operationele doelstellingen'. Hieruit leiden we af dat een leerling in het buo niet op systematische wijze een BC aangeboden krijgt bij instap en vervolgens om de twee jaar. Een BC wordt enkel aangeboden na het laatste algemeen consult vanaf de leeftijd van 17 jaar. Dit consult omvat minstens wat voorzien is door de regelgeving. Deze werkwijze is volgens de medewerkers historisch gegroeid en werd niet bijgestuurd op basis van het 'BVR operationele doelstellingen' in 2009.

In LARS worden bijgevolg voor het buitengewoon lager en secundair onderwijs enkel algemene consulten geregistreerd en treffen we de BC pas vanaf de leeftijd van 17 jaar aan. Dit maakt een evaluatie van de werking via het gebruik van data moeilijk.

Voor het Zeelyceum is in de afsprakennota een gemotiveerde weigering van consulten, 'om deze leerlingen niet verder te belasten met een extra medisch onderzoek' opgenomen, voor leerlingen die opgenomen zijn in het Zeepreventorium. Dit kan enkel voor de BC gezien de algemene en gerichte consulten verplicht zijn.

Voor de andere leerlingen zijn algemene en bijzondere consulten voorzien, zoals eerder beschreven.

Op basis van bovenstaande gegevens voldoet de uitvoering van deze opdracht niet.

De paramedisch werker maakt de planning voor de consulten op, vaak i.s.m. de verpleegkundige van de school.

De grootte van de groepen hangt af van het type en de opleidingsvorm.

Ouders worden ingelicht over de consulten via een informatieve brief. Het is aangewezen de inhoud van deze brieven aan te passen aan de regelgeving. De school wordt geïnformeerd via de paramedisch werker van de school.

Het centrum verzamelt en analyseert gegevens van belang voor de kwaliteitsvolle uitvoering van een onderzoek.

Follow-up en nazorg worden voor deze specifieke doelgroep extra verzorgd.

Naast de registratie in LARS heeft het team hiervoor een eigen registratie. De paramedisch werker gaat de kwaliteit van de infrastructuur in de school na. Het is voor de inspectie niet duidelijk welke afspraken het centrum hierover maakte.

De procedure voor de bijzondere consulten moet de gelijkgerichte werking bevorderen en een leidraad zijn voor nieuwe medewerkers. Het is goed deze bij te werken op basis van de huidige regelgeving.

De aanbevelingen van de standaarden worden gevolgd. Maatschappelijke en medische ontwikkelingen dienaangaande worden opgevolgd. Het centrum voorziet geen coördinatie voor de medische opdracht. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat bepaalde items onvoldoende geïmplementeerd of opgevolgd worden.

Voor de medewerkers zijn nodig voor een kwaliteitsvol onderzoek: privacy, tijd voor gesprek, consult op maat van de leerling en op wetenschappelijke basis.

Het is aangewezen om afspraken te maken op centrumniveau over o.a.:

- het aanbod van een BC.
- de toegevoegde waarde die een BC kan hebben specifiek voor de leerlingen en de school.
- de bespreking van de werking rond de BC met de scholen en de schoolspecifieke weergave ervan in de AN. Indien de school niet op het aanbod wenst in te gaan moet dit gemotiveerd worden.
- de informatie naar ouders.

3.1.1.5 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten

Voldoet

Het CLB voert voor het gewoon onderwijs de gerichte consulten uit voor de verschillende leeftijdsgroepen zoals vermeld in het 'BVR operationele doelstellingen'. De uitvoering van gerichte consulten in het buo is een aandachtspunt. De aanbevelingen van de standaarden worden opgevolgd. De consulten gaan naargelang de vestigingsplaats door in het CLB of in de school. Deze optie wordt genomen op basis van ervaringen en evaluatie van de werking.

*organisatie
afspraken met de actoren
informatie aan de betrokkenen
registratie*

Uit het gesprek met de medewerkers en de planning blijkt dat gerichte consulten voor de eerste kleuterklas, het eerste leerjaar en het derde leerjaar gepland en uitgevoerd worden. Het centrum streeft naar een maximale onderzoeksgraad.

Per vestigingsplaats plant de paramedisch werker de onderzoeken en informeert de school, de leerkracht en de arts hierover. In de hoofdzetel wordt de planning voor de verschillende teams centraal bijgehouden. Er is geen globaal overzicht over de vestigingen heen. Bij het opmaken van de planning wordt rekening gehouden met o.a. busvervoer, tijdstip van het jaar, grootte van de groepen, ...

De consulten van de eerste kleuterklas worden dit jaar voor het eerst uitgevoerd door de paramedisch werkers alleen, om de artsen toe te laten minstens één maal per maand deel te nemen aan een multidisciplinair teamoverleg. Het derde leerjaar werd reeds door de paramedisch werker alleen uitgevoerd, terwijl het eerste leerjaar door de verpleegkundige en de arts wordt uitgevoerd omwille van de vaccinatie.

De verpleegkundige wordt verantwoordelijk gesteld voor de consulten die zij uitvoert maar kan bij twijfel overleg plegen met de arts.

Sommige teams laten de gerichte consulten doorgaan in het medisch circuit van het CLB omwille van het feit dat zij veel selectieve onderzoeken vaststelden en die in verband brachten met de omstandigheden waarin het onderzoek gebeurde (bv. verlichting). Anderen laten de consulten doorgaan in de school omwille van o.a. de afstand of de bereikbaarheid van anderstalige leerlingen, in het bijzonder wanneer de ouders uitgenodigd worden naar het gericht consult van de eerste kleuterklas.

De lokalen die de school ter beschikking stelt voldoen niet steeds aan de minimale kwaliteitseisen ondanks het feit dat in de afsprakennota's verwezen wordt naar het BVR medische infrastructuur en er bij de jaarlijkse evaluatie aandacht voor gevraagd wordt. Het CLB-team doet inspanningen om in de best mogelijke omstandigheden een kwaliteitsvol onderzoek uit te voeren door bv. luxmeting, extra verwarming, Eén basisschool heeft een permanent circuit ingericht dat eveneens gebruikt wordt voor onderzoeken buso en waar de andere teamleden gesprekken kunnen voeren of testen afnemen.

De regelgeving vormt de basis voor de inhoud van een consult en dit wordt zo vermeld op de informatieve brieven, terwijl in de praktijk meer uitgevoerd wordt (schedelomtrek, tandcontrole, ...).

Om het onderzoek kwaliteitsvol uit te voeren verzamelt het centrum anamnesegegevens o.a. via oudervragenlijsten, een vragenlijst/signalenlijst voor de leerkracht, het MDO, het team, ...

Het CLB stimuleert de voorbereiding van de kleuters in de klas, wat de betrouwbaarheid van de resultaten verhoogt. In bepaalde teams worden de ouders expliciet uitgenodigd om het consult bij te wonen (KOOS-project). Dit gebeurt vooral in scholen met veel anderstalige leerlingen met als doel de drempel te verlagen. Dit project kent volgens de teams een goede opkomst maar werd nog niet geëvalueerd.

De ouders, leerlingen en leerkrachten worden geïnformeerd over de inhoud van het consult via diverse kanalen (bv. oudervragenlijsten, een informatieve brief of een info-moment in de klas).

De resultaten na het consult worden 'zo snel mogelijk' bezorgd, maar hierover is geen centrumafspraken.

Het CLB volgt de aanbevelingen van alle standaarden. Per standaard zijn een arts en verpleegkundige verantwoordelijk. Vormingen dienaangaande worden zoveel mogelijk door de volledige (para-)medische equipe gevolgd. De implementatie vindt plaats via de disciplinevergaderingen. Op dit overleg wordt ook informatie uitgewisseld, worden materialen besproken en procedures uit- en bijgewerkt. De procedure 'gerichte consulten' bevat richtlijnen voor de uitvoering ervan, ook in het buitengewoon onderwijs. Dit is een belangrijk middel in het kader van een gelijkgerichte werking over de teams en vestigingen heen en als leidraad voor nieuwe medewerkers. Momenteel is er geen coördinerende functie voor de medisch equipe voorzien, wat soms leidt tot verschillende werkwijzen en weinig opvolging van de afspraken. Het is voor de medewerkers niet duidelijk wie de eindverantwoordelijke is voor de gezondheidsgegevens.

Voor anderstalige leerlingen en hun ouders worden infonamiddagen of -avonden ingericht om de oudervragenlijsten in te vullen en toe te lichten. Er worden soms huisbezoeken gedaan en er wordt samengewerkt met het Rode Kruis, het asielcentrum en tolken.

Alle gegevens worden geregistreerd in LARS. De cijfergegevens werden benut

voor de werkverdeling.

De informatie over de gerichte consulten is opgenomen in het beleidsplan en de concrete afspraken per school in de afsprakennota's.

De PGZ-werking is volgens de medewerkers opgenomen in de totale CLB-werking. De werking werd aan iedereen toegelicht.

Voor de artsen blijft de verplichte opdracht een beperking inhouden voor het multidisciplinair teamoverleg, begeleidingen en de vraaggestuurde werking.

Wat draagt volgens de medewerkers bij tot een kwaliteitsvol consult?

Infrastructuur, goed materiaal, tijd, medewerking van de scholen, nabijheid en een degelijke infrastructuur.

3.1.1.6 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Voldoet

Via schoolondersteuning voor een aantal aspecten en de begeleiding van individuele leerlingen werkt het CLB samen met de school om definitieve uitsluitingen als tuchtmaatregel te voorkomen.

*betrokkenheid bij orde- en
tuchtmaatregelen
preventieve acties*

Overzicht van de gegevens van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming op niveau van het werkgebied:

- schooljaar 2007-2008: 29
- schooljaar 2008-2009: 25
- schooljaar 2009-2010: 64
- schooljaar 2010-2011: 40
- schooljaar 2011-2012: 54
- schooljaar 2012-2013: 46 (op datum van 03/08/2013)

Het 'BVR operationele doelstellingen' geeft aan dat het centrum de school moet ondersteunen in acties die definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel kunnen voorkomen. Uit de beschikbare gegevens blijkt dat uitsluitingen zich vooral voordoen in het secundair onderwijs.

In het beleidsplan is opgenomen dat de school werkt aan een positief schoolklimaat en dat het CLB de school zal sensibiliseren en ondersteunen.

Aangezien momenteel door de scholen geen specifieke acties ondernomen worden trachten de medewerkers definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel te voorkomen door (a) zoveel mogelijk betrokken te worden bij de procedures die kunnen leiden tot een definitieve uitsluiting en (b) zoveel mogelijk begeleidingen op te nemen bij grensoverschrijdend gedrag.

In overleg met de scholen wordt gebruik gemaakt van een beter uitgebouwd onthaalbeleid, gedrags- en/of volgkaarten en contracten worden afgesloten met leerlingen.

Bij de begeleiding van leerlingen, die in aanmerking komen voor een tuchtmaatregel, wordt o.a. samengewerkt met Time-out projecten, zorgboerderijen, het comité bijzondere jeugdzorg en de andere partners binnen het netwerk.

Elk team streeft naar maximale betrokkenheid bij een procedure die aanleiding kan geven tot orde- en tuchtmaatregelen om de begeleidingsmogelijkheden te duiden. Deze betrokkenheid lukt nog niet in alle scholen.

De wijze waarop de samenwerking en de ondersteuning van de scholen gerealiseerd kan worden dient beter uitgewerkt te worden in de AN.

Indien een leerling uitgesloten wordt, dan doet het centrum heel wat inspanning om de leerling en/of de ouders te helpen bij het zoeken naar een andere school.

Het is belangrijk om binnen het centrum op een systematische wijze gegevens te blijven verzamelen en te analyseren. Dit zal toelaten om na te gaan waar de problematiek zich situeert waardoor de medewerkers een aanbod tot schoolondersteuning kunnen formuleren in het kader van preventieve acties.

3.1.1.7 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Voldoet

Het centrum participeert aan projecten op school gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen. Het centrum ondersteunt de school bij deze projecten die tot doel hebben groepen van leerlingen die leerbedreigd zijn door hun sociale achtergrond of hun leefsituatie maximaal kansen te bieden binnen onderwijs.

*participatie aan projecten
aanbod door CLB
afspraken
samenwerking netwerk
ondersteuning GOK/SES
materialen
registratie*

Het centrum heeft een missie en een visie kansenbevordering. Gelijkwaardigheid en laagdrempeligheid zijn de uitgangspunten.

Er is een werkgroep kansenbevordering die met het actieplan 'werken aan een verhoogde toegankelijkheid en een goede dienstverlening voor maatschappelijk kwetsbare gezinnen', gestart is. De doelstellingen zijn gericht op de communicatie met de doelgroep, de bereikbaarheid, het onthaal en het informeren en vormen van de medewerkers om kansenbevorderend te werken. Het is aangewezen het schoolondersteunend aspect op te nemen in het actieplan.

De individuele ondersteuning van leerlingen en ouders is goed uitgebouwd. Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat er een sterke basishouding aanwezig is bij het omgaan met kansarmen. Er wordt aanklappend gewerkt en er worden initiatieven genomen om de communicatie met de doelgroep toegankelijker te maken. Op de verschillende domeinen worden voor kansarmen en anderstaligen extra inspanningen gedaan (o.a. inhaalvaccins, huisbezoeken).

Materialen en methodieken worden aangepast in functie van kansarmen. Voor de anderstaligen zijn de documenten in meerdere talen beschikbaar en wordt veel samengewerkt met de tolkdienst (SOM).

Voor alle scholen wordt een uitgebreide schoolfoto opgemaakt. De medewerkers hebben een zicht op de gegevens, gaan in overleg met de scholen en leggen op basis van deze gegevens een focus vast waar prioritair aan gewerkt zal worden. Hierdoor worden de schoolspecifieke gegevens benut en gerichte acties opgezet in functie van het ondersteunen van het beleid van de school.

Schoolondersteunende activiteiten in het kader van art. 22 DCLB en de ondersteuning van het beleid van de school bij projecten rond prioritaire doelgroepen ontstaan meestal vanuit noden/vragen van de scholen. Zowel in het basis-, secundair als in het buitengewoon onderwijs lopen er projecten die door

het CLB geïmplementeerd en ondersteund worden (o.a. ondersteuning van de ouderparticipatie en communicatie met zwakkere oudergroepen, taligheid bij anderstaligen, brugfigurenproject, relationele en sociale vaardigheden bij kansarme leerlingen).

Op basis van de analyse van documenten en de gesprekken met de medewerkers merken we dat de meeste teams de schoolondersteunende taak opnemen, hoewel meerdere medewerkers zich minder sterk voelen in de uitoefening van deze opdracht. Om hieraan tegemoet te komen, investeert het centrum o.a. in vorming rond projectmatig werken (voor alle medewerkers).

De medewerkers zijn betrokken bij de GOK/SES-werking in de scholen. Ze hebben een goed zicht op de thema's en de doelstellingen waarrond de scholen werken. Er is een sterke participatie aan GOK- werkgroepen op schoolniveau.

Er is een betrokkenheid bij de begeleiding van de anderstalige nieuwkomers, dit zowel op individueel niveau als op schoolniveau.

Het centrum heeft een netwerk uitgebouwd en werkt met meerdere diensten samen. Er wordt samengewerkt met o.a. de leerwinkel, 't Scharnier, LOP, SOM.

3.1.1.8 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Voldoet

Het centrum heeft een kwaliteitsbeleid ontwikkeld. De thema's waarop het kwaliteitsbeleid zich richt zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek. Het kwaliteitsplan omvat de items die de regelgeving voorschrijft. Alle activiteiten m.b.t. de zorg voor kwaliteit worden gekaderd in het totale kwaliteitsbeleid en de kwaliteitszorg is een cyclisch proces.

*kwaliteitscoördinator
kwaliteitsplan
kwaliteitshandboek
kwaliteitsbeleid
zorg voor kwaliteit*

We stellen vast dat de aandacht en zorg voor kwaliteit sterk aanwezig is. De uitbouw van het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op een gedragen visie en wordt uitgewerkt volgen het EFQM-model.

Het centrum heeft een structuur en strategie uitgebouwd voor de uitwerking van het kwaliteitsbeleid:

- het coördinatieoverleg (CO3) bestaat uit de directie en de coördinatoren. Het CO3 overlegt wekelijks en kwaliteitszorg is een vast agendapunt. De kwaliteitscoördinator heeft voor deze opdracht en de algemene coördinatie samen een vrijstelling van 40%.
- de cel beleid bestaat uit een vertegenwoordiging van de verschillende disciplines en vestigingen. Deze cel fungeert als denktank, werkt het kwaliteitsbeleid verder uit en neemt de coördinatie van de werkgroepen op.
- de werkgroepen ontwikkelen procedures en/of stappenplannen voor specifieke thema's en doelgroepen.

De terugkoppeling van informatie en de participatie door de andere medewerkers gebeurt via de cel beleid die de doorstroming verzorgt naar de teams die ze vertegenwoordigen. Daarna is er informatieoverdracht via de personeelsvergadering en de nieuwsflash.

Het strategisch plan (5 jaar), kwaliteitsplan en jaarplan vormen het kader van waaruit het centrum de kwaliteitszorg uitbouwt. De thema's zijn gebaseerd op de gegevens uit de zelfevaluaties, registratiegegevens, maatschappelijke

ontwikkelingen, noden van de medewerkers, evaluatie van het vorig strategisch plan, tevredenheidsbevragingen, functioneringsgesprekken, teamondersteuning, ... In het jaarplan wordt met vaste en flexibele rubrieken gewerkt waardoor bepaalde zaken blijvend worden opgenomen en bijgestuurd. De kwaliteitsdoelstellingen zijn vervat in de strategische doelstellingen.

Voor meerdere items zijn verbeterplannen/maatregelen opgestart die via een vaste structuur worden opgemaakt.

Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat de gekozen structuur en strategie gedragen en toegepast wordt. Zij voelen zich betrokken bij het kwaliteitsbeleid en ervaren de aanwezige structuren als positief in functie van het geïnformeerd worden, de gelijkgerichte werking en de kwaliteitsborging.

Het centrum heeft meermaals een traject van zelfevaluatie doorlopen (op de verschillende domeinen). De resultaten werden benut en opgenomen in het strategisch- en jaarplan.

Er is een systeem opgestart voor het peilen naar de waardering van de cliënten (leerlingen en ouders) en de partners (scholen). Het centrum ontwikkelde zelf een bevraging voor de leerlingen die vorig schooljaar werd afgenomen. De resultaten zijn verwerkt en opgenomen in het huidig jaarplan. Dit schooljaar start de ontwikkeling van de vragenlijst en de bevraging van de ouders.

Via het actieplan Input-Output wordt een aanzet gedaan tot het verzamelen en benutten van gegevens in functie van kwaliteitsverbetering.

Het centrum heeft een kwaliteitshandboek dat onderdeel uitmaakt van de server. Het handboek is conform de regelgeving. De server is opgebouwd volgens het EFQM model en uit de gesprekken met de medewerkers blijkt dat zij vooral gebruik maken van de andere mappen op de server.

3.1.1.9 Buitengewoon onderwijs: Aanwijsbaar multidisciplinair team

Voldoet

CLB de Klaver heeft per school een aanwijsbaar multidisciplinair team voor de begeleiding van leerlingen buo. De omkadering bestemd voor deze doelgroep wordt toegekend.

Het centrum begeleidt vier scholen bubao en 2 scholen buso.

- MPI De Bevertjes, bubao, T2 en T4
- basisschool aan Zee, T5
- buo La Ruche, T5
- MPI De Kaproenen, T1,3,8
- SBSO De Varens, buso, OV1-T2 en T4, OV2 – T2, T3 en T4, OV3 – T1, T3 T4
- buso Zeelyceum, OV4 - T5

Het CLB De Klaver heeft voor elke school buo een aanwijsbaar multidisciplinair team. Deze teams worden gebundeld tot drie teams nl. bubao, buso en Type 5.

Het omkaderingsgewicht bestemd voor de begeleiding van deze leerlingen wordt toegekend. Er wordt een gewicht van 7 gehanteerd voor alle disciplines, met uitzondering van de arts. Naast de gewogen leerlingen wordt rekening gehouden met o.a. de densiteit en het aantal scholen (zie ook Personeelsorganisatie 4.1).

De meeste medewerkers komen in het team buo terecht als interimaris of

nieuwe medewerker, zodat zij hiervoor geen persoonlijke keuze kunnen maken. Enkele personeelsleden hadden bij de start van het CLB wel de keuze. De meesten onder hen werken enkel in het buo, veelal deeltijds. Sommige medewerkers begeleiden ook leerlingen in het gewoon onderwijs. Zij vinden dit een meerwaarde omdat ze 'voeling' blijven houden met een 'normale ontwikkeling' en het gewoon onderwijs.

De vereiste deskundigheid is volgens de medewerkers in voldoende mate aanwezig, ondanks meerdere opleidingsvormen en types. Zij bouwen hun expertise op via o.a. (1) opleiding, (2) vroegere ervaring in de begeleiding van buo, (3) collegiale consultatie van collega's, (4) vorming (eventueel samen met de school).

Nascholing kan gevolgd worden o.b.v. eigen interesse, aansluitend bij het werkveld. Er is een informele specialisatie binnen het team op basis van het niveau waarin gewerkt wordt en het type onderwijs. Dit is niet geformaliseerd en opgenomen in het overzicht van specialismen. Het aanbod gerichte nascholing buo is eerder gering.

De medewerkers zijn van mening dat zij een meerwaarde betekenen ten aanzien van de interne leerlingenbegeleiding in de scholen mits er goede afspraken gemaakt worden bv. oriëntering is CLB-opdracht, De draaischijffunctie is soms moeilijker waar te maken.

De collega's werkzaam in het gewoon onderwijs doen geregeld beroep op het team buo, vooral voor de attesteringspraktijk. Soms wordt een uitwisseling van good practices tussen gewoon en buo ondersteund.

De drie teams buo hebben om de twee weken teamoverleg. Hier wordt informatie uitgewisseld, kunnen casussen besproken worden, ... Daarnaast is er veel informeel overleg. De drie teams buo hebben geen gezamenlijk gestructureerd overleg. De organisatie gaat er van uit dat kennis over maatschappelijke evoluties i.v.m. buitengewoon onderwijs voor alle medewerkers interessant is. Nochtans kan het zinvol zijn om doorstroming van het interprovinciaal overleg en vormingen en informatie van scholen te voorzien specifiek voor het team buo.

Eén medewerker neemt drie maal per jaar deel aan het interprovinciaal overleg buo. De doorstroming gebeurt via de drie teams, gezamenlijk overleg kan hier een meerwaarde betekenen.

De organisatie wil de buo-werking versterken en heeft daarvoor een werkpunt opgenomen in het jaarplan: 'verder ontwikkelen en implementeren van een visie op leerlingenbegeleiding vanuit HGW, aangepast aan de buo-setting'.

3.1.1.10 Kinderrechten: Decreet rechtspositie minderjarigen respecteren

Voldoet

Het centrum respecteert de rechten van de minderjarigen en de ouders. Het centrum neemt meerdere initiatieven om de minderjarigen/ouders te informeren over hun rechten en hen actief te betrekken.

<i>recht op informatie</i>	Het centrum heeft meerdere acties ondernomen naar aanleiding van de werkpunten die geformuleerd werden tijdens het onderzoek Decreet Rechtspositie van de Minderjarige (DRM) door de inspectie in het schooljaar 2009-2010.
<i>recht op inspraak en participatie</i>	
<i>recht op privacy</i>	
<i>dossier</i>	
<i>bekwaamheid</i>	

<i>toegangsbeleid</i>	Alle medewerkers werden geïnformeerd over het DRM via vormingen op
-----------------------	--

recht op bijstand centrumniveau. Er zijn afspraken gemaakt in functie van de toepassing van DRM in de dagelijkse werking. Het centrum organiseerde ook informatiesessies voor de scholen waarbij het DRM en het beroepsgeheim versus ambtsgeheim werden toegelicht.

Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat zij het DRM toepassen. Voor hen gaat het om een basishouding die al langer aanwezig is. Het DRM zorgt er wel voor dat de leerling meer betrokken wordt bij het hulpverleningsproces, er op een transparantere manier omgegaan wordt met de wijze van noteren van gegevens in het dossier en het doorgeven van informatie aan scholen en externe diensten.

In functie van het recht op informatie kiest het centrum om tijdens de intake de klemtoon te leggen op het informeren van de leerling en/of ouders over de werking van het CLB om op deze manier het vertrouwen van de cliënt centraal te stellen. Het informeren over de rechten in de hulpverlening gebeurt in de loop van het hulpverleningstraject en vooral mondeling. Het centrum beschikt over verschillende folders die meegegeven kunnen worden met de leerling/ouders. Het informeren van de cliënt (over de rechten in de hulpverlening en over de CLB-werking) wordt meestal geregistreerd in het dossier. De medewerkers kunnen gebruik maken van een checklist waarin vermeld staat welke informatie dient gegeven te worden.

Inspraak en participatie van de cliënt tijdens het hulpverleningsproces wordt gegarandeerd door de toepassing van de methodiek van HGW/HGD. Tijdens de sleutelmomenten in het hulpverleningstraject worden de leerling en/of de ouders zoveel mogelijk betrokken. De betrokkenheid van de leerling in het basisonderwijs kan nog beter.

Voor het bepalen van de bekwaamheid van de minderjarige in functie van de uitoefening van het recht op instemming met buitengerechtelijke jeugdhulp en het recht op toegang tot het dossier volgt het centrum de visie van de netoverstijgende werkgroep. De medewerkers zijn hiervan op de hoogte. Het bepalen van de bekwaamheid is altijd een teambeslissing en bij afwijking wordt het geregistreerd in het dossier.

De minderjarige en de ouders worden geïnformeerd over het recht tot toegang tot het dossier, mondeling of via de folder. Het centrum heeft een procedure opgesteld voor inzagerecht. Het valt op dat de meeste medewerkers op een transparante manier omgaan met de wijze waarop de gegevens genoteerd worden in het dossier.

Voor elke leerling met een hulpvraag wordt er één multidisciplinair dossier opgemaakt via LARS. In het kader van de proportionaliteit en de finaliteit zijn er enkele mondelinge afspraken gemaakt. Op basis van de bespreking van de cases en de analyse van de dossiers stellen we vast dat er verschillen zijn in de wijze waarop medewerkers het dossier invulling geven en welke documenten er al dan niet in opgenomen worden. Ook het gebruik van de excepties blijft voor meerdere medewerkers moeilijk. Het organiseren van vorming rond dit item blijft aangewezen.

Er zijn mondelinge afspraken over het doorgeven van informatie over leerlingen. Deze afspraken zijn er onder CLB collega's, met de scholen en externe diensten.

Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt dat deze afspraken gekend zijn en meestal worden toegepast.

Via het actieplan 'Werken aan een verhoogde toegankelijkheid en goede dienstverlening voor maatschappelijk kwetsbare gezinnen' wordt het toegangsbeleid verder uitgewerkt.

Om tegemoet te komen aan een gelijkgerichte toepassing van het DRM is het aangewezen de gemaakte afspraken te formaliseren en op te volgen.

3.1.2 Voldoet het centrum aan de erkenningsvoorwaarde 'hygiëne, veiligheid en bewoonbaarheid'?

Op basis van het onderzoek ter plaatse en de analyse van de documenten is er voldoende indicatie dat de instelling voldoet aan de erkenningsvoorwaarden bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne.

4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?

Het onderzoek naar de kwaliteit en de kwaliteitsbewaking van de geselecteerde procesindicatoren of procesvariabelen levert het volgende op.

4.1 Personeelsorganisatie

Doelgerichtheid Het centrum heeft een visie en een missie "CLB De Klaver" en "leerlingenbegeleiding" uitgeschreven. Beide teksten zijn gebaseerd op de decretale opdrachten van het CLB.

Om de doelstellingen van een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te realiseren werd volgend omkaderingsgewicht aan het centrum toegewezen: lineair = 21,94, extra GOK-omkadering = 1,16, densiteit = 7. Na afstand aan het POC en ontvangst van gewicht van een ander centrum beschikt het CLB over 29,42 omkadering. Het beleid heeft deze omkadering maximaal benut voor de leerlingenbegeleiding.

Een deel van het omkaderingsgewicht wordt gebruikt voor de aanstelling van coördinatoren, zij zorgen mee voor de aansturing van de organisatie en bieden ondersteuning aan de medewerkers.

De extra GOK-omkadering wordt toegevoegd aan de totaliteit van het omkaderingsgewicht en mee verdeeld over alle teams. Het beleid geeft als verklaring dat bijna alle scholen doelgroepleerlingen hebben. De wijze waarop de omkaderingsgewichten ingezet worden werd besproken en goedgekeurd in de cel beleid, het basiscomité en op de personeelsvergadering.

Ondersteuning Het personeel is gelokaliseerd op 5 vestigingsplaatsen: Brugge (hoofdzetel) – Assebroek, Sint-Michiels, De Haan en Blankenberge. In principe zijn alle personeelsleden werkzaam in het basis- en het secundair onderwijs. Sommige personeelsleden begeleiden gewoon en buitengewoon onderwijs. Een aantal principes zijn bepalend voor de inzet van het personeel:

- voor elke school een multidisciplinair samengesteld team (4 disciplines) voorzien
- verplaatsingen beperken door rekening te houden met de woonplaats van de medewerker
- de verhouding basisonderwijs – secundair onderwijs
- zorgen voor de continuïteit van de begeleiding
- zo weinig mogelijk deel uitmaken van verschillende teams

Teamconcept: het centrum heeft gekozen voor een multidisciplinair team per school. Voor elke school is er een contactpersoon. De taken van deze contactpersoon werden niet opgenomen in een functiebeschrijving. Alle disciplines, uitgezonderd de arts, kunnen contactpersoon zijn.

Om de taakbelasting te berekenen wordt voor de maatschappelijke, de psychologische en de paramedische discipline rekening gehouden met de gewogen leerlingen. Voor de arts wordt een berekening (gebaseerd op het aantal consulten) gemaakt die het multidisciplinair samenwerken moet bevorderen.

Multidisciplinair overleg (MDH) betekent voor het beleid dat 3 disciplines betrokken zijn. Multidisciplinair overleg is structureel voorzien in de jaarkalender, minimaal 1/maand is ook de arts betrokken bij het overleg. Door de beperkte

implementatie van centrumafspraken beslist de persoon die een hulpvraag opneemt wanneer een casus multidisciplinair besproken wordt. Uit de gesprekken blijkt dat daarnaast heel veel informeel overleg en/of collegiale consultatie plaats vindt, alsook telefonisch overleg of via mail.

Ter ondersteuning van de medewerkers nemen sommige personeelsleden een bijkomende centrumtaak op. Enkele voorbeelden: leerplichtopvolging, preventieve gezondheidszorg, kansenbevordering, schoolondersteuning, kwaliteitszorg, ...

Meerdere werkgroepen zijn actief: o.a. crisisinterventie, toegang dossier, gezondheidsbeleid, algemeen consult, kansenbevordering, buitengewoon onderwijs en HGW/MDO.

De aanwerving van nieuwe personeelsleden verloopt volgens de procedure "rekruteren en selecteren": kandidaatstelling bij GO! Centraal of spontaan naar het centrum, sollicitatiegesprekken met betrokkenheid van het personeel en aanstelling. De directie geeft aan over voldoende mogelijkheden te beschikken om een degelijk personeelsbeleid te voeren.

Doeltreffendheid Het beleid reflecteert frequent over de wijze waarop het personeel kan ingezet worden in het werkgebied en op welke wijze het CLB de decretale doelstellingen kan realiseren.

Personeelsleden kunnen met bedenkingen steeds bij de directie en/of de coördinatoren terecht. Ook de functioneringsgesprekken bieden hiertoe voldoende mogelijkheid. Elk jaar wordt de personeelsorganisatie besproken in het BC en de cel beleid.

Personeelsleden en groepen kunnen aankloppen bij het project "zorg voor jezelf".

Een systematische bevraging bij alle personeelsleden maakt deel uit van de zelfevaluatie die op geregelde tijdstippen wordt uitgevoerd.

Ontwikkeling Er zijn in het decreet CLB slechts beperkte mogelijkheden voorzien om de personeelsorganisatie bij te sturen. Het beleid probeert via creatieve aanwerving maximaal de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen.

4.2 Evaluatiesysteem

Doelgerichtheid Er is geen uitgeschreven visie op evaluatie van het personeel. De wijze waarop de professionele ontwikkeling van het personeel opgevolgd wordt via functioneringsgesprekken is goed overwogen en besproken met alle personeelsleden.

De procedure "functioneren en evalueren" van CLB De Klaver geeft een duidelijk overzicht van de wijze waarop het personeel door de leidinggevendenden ondersteund wordt in hun dagelijks functioneren, waardoor het bereiken van de doelstellingen beter kan gerealiseerd worden.

Via gepersonaliseerde functiebeschrijvingen is het voor de personeelsleden duidelijk wat het beleid van hen verwacht. Het juridisch en administratief uitbouwen van de procedure van personeelsevaluatie was in de voorbije jaren geen prioriteit. De reglementaire bepalingen zijn niet ten volle nageleefd.

Formele evaluatiegesprekken met alle personeelsleden gingen nog niet door. De betrokkenheid van het bevoegde inspraakorgaan bij het tot stand komen van de procedure is in overeenstemming met de regelgeving.

Ondersteuning Om de personeelsleden maximaal te ondersteunen werd gekozen voor het werken met twee fasen. De procedure "functioneren en evalueren", die door het centrum werd ontwikkeld voor fase 1, beoogt enkel de functioneringsgesprekken op een kwaliteitsvolle manier te realiseren. Meerdere formulieren werden ontwikkeld: het functieprofiel kernprocessen, het functieprofiel logistieke & beleidsprocessen en het formulier teamfunctioneren.

De procedure "functioneren en evalueren" die werd goedgekeurd door het tussencomité van het centrale niveau met de basiscomités van de CLB op 12/11/2007, omvat alle procedurele elementen zoals voorzien in de regelgeving.

Het beleid heeft bijzonder veel aandacht voor de toepassing van fase 1 omdat dit de beste ondersteuning biedt voor de ontwikkeling en verdere professionalisering van de personeelsleden. Na de bespreking en het individualiseren van het functieprofiel volgen in de loop van de eerste jaren meerdere functioneringsgesprekken met de beginnende medewerker. Voor de meer ervaren personeelsleden is een functioneringsgesprek voorzien om de drie jaar.

De directeur heeft zich een tweetal keer ingeschreven voor een nascholing om hiervoor meer deskundigheid te verwerven, maar deze nascholing is door omstandigheden nog niet kunnen doorgaan.

Tot op heden werden nog geen evaluatiegesprekken gehouden. Dit is enkel voorzien indien een vermoeden ontstaat dat kan leiden tot een negatieve evaluatie. Op dat moment zal fase 2 opgestart worden.

Doeltreffendheid De aandacht voor de doeltreffendheid van dit proces komt tot uiting in de wijze waarop fase 1 werd ontwikkeld. Niet enkel de coördinatoren maar ook de cel beleid werden intens betrokken bij deze ontwikkeling, ook op de personeelsvergadering werd dit evaluatiesysteem besproken. Bij meerdere gelegenheden werd nagegaan of de vooropgestelde doelstellingen gehaald werden.

Ontwikkeling Er is slechts een beperkte aandacht voor de verdere ontwikkeling van het evaluatiesysteem. Er bestaat nog geen concrete planning om ten volle tegemoet te komen aan de reglementaire bepalingen inzake de personeelsevaluatie. De responsiviteit ten opzichte van de verwachtingen van de overheid is eerder laag.

Inbreuk(en) op regelgeving Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, dd. 27/03/1991

4.3 Deskundigheidsbevordering

Doelgerichtheid Het CLB heeft een visie op professionalisering uitgeschreven. Het beleid kadert binnen het personeelsbeleid en het algemeen beleid. Men richt zich op drie niveaus: de persoonlijke ontwikkeling, de collegiale ondersteuning en het organisatorische niveau. Reeds bij de selectie en de aanwerving wil men hier rekening mee houden en gaat de aandacht naar 'het juiste profiel op de juiste plaats'.
Alle personeelsleden moeten basiscompetenties hebben of verwerven: '... dit is

een minimumvoorwaarde om te functioneren binnen ons CLB'.... Tussen de disciplines streeft men naar generalisten, maar van iedereen wordt verwacht begrip te hebben van de eigenheid van de andere disciplines, in functie van het multidisciplinair samenwerken.

Binnen de disciplines streeft men naar specialisten die ondersteunend werken. Professionaliseren kan op diverse manieren, van het volgen van een studiedag tot een observatiestage of het lezen van een boek.

Professionaliseren maakt het mogelijk de visie van het CLB De Klaver te realiseren: mensen ontwikkelen en een betere leerlingenbegeleiding uitbouwen. Bovenstaande visie kwam tot stand via de Cel Beleid, wat betrokkenheid van alle personeelsleden inhoudt.

Het professionaliseringsbeleid werd geoptimaliseerd na een vorming gevolgd door de directie en kwaliteitscoördinator.

Het centrum heeft een jaarlijks vormingsplan dat alle onderdelen bevat zoals voorzien in de regelgeving.

Ondersteuning

Tweejaarlijks worden de medewerkers bevraagd naar hun sterkten en werkpunten (leertraject). Men kan maximaal drie werkpunten opgeven waaraan prioritair gewerkt zal worden. De vorming wordt op deze keuzes afgestemd. Alle vormingsgegevens (bv. specialismen, gevolgde vormingen, deelname aan werkgroepen) worden bijgehouden in een databank. Op basis hiervan volgt de directie op of de aangevraagde vorming aansluit bij de gemaakte keuzes. Het luik persoonlijke ontwikkeling komt aan bod in de functioneringsgesprekken. Via de sessie 'zorg voor jezelf' kunnen noden en behoeften vastgesteld worden. Een vorming volgen kan uit interesse, maar moet effect ressorteren op de eigen praktijk.

De werkpunten en specialismen (competentiepool) worden gebundeld als basis voor het bepalen van leemten in de organisatie. De specialismen worden ingekleurd op de CLB-spin. Op die manier wil het CLB voor vrijwel elk thema een deskundige in huis hebben. Het is aangewezen een back-up te voorzien voor als een specialist vertrekt uit de dienst.

Er wordt één gezamenlijke nascholing per jaar opgestart voor alle medewerkers. Er is een basis voorzien voor iedereen en daarna een verdieping voor enkele personeelsleden op basis van interesse. Bv. 2013-2014 Oplossingsgericht werken, morele dilemma-training en projectmatig werken. Sommige thema's vloeien voort uit de vragen van de medewerkers, andere vanuit nieuwe regelgeving en/of externe evoluties (bv. IJH).

CLB De Klaver streeft naar een spreiding van de kennis en kunde over alle teams, vestigingsplaatsen en disciplines.

De helpdesk wordt beschouwd als een middel tot het verhogen van de eigen deskundigheid of die van een team. Via cases en gesprekken werkt dit ondersteunend en versterkend.

De doorstroming vindt overwegend plaats via de disciplinevergaderingen, soms via de personeelsvergadering. Van iedereen wordt feedback, minstens mondeling, verwacht.

Indien een implementatietraject moet opgezet worden na een vorming, is het de CO3 of de Cel Beleid die beslist.

Er is een procedure voor de aanvraag van vormingen. De directie oordeelt of de gevraagde vorming aansluit bij de werkpunten. Is dit niet het geval dan kan een gemotiveerde weigering volgen.

Volgens het beleid kunnen werkgroepen de organisatie ondersteunen bij de deskundigheidsbevordering.

Het POC betekent een meerwaarde voor de deskundigheidsbevordering in CLB

De Klaver door het organiseren van vormingen (bv. projectmatig werken) of werkgroepen (bv. beroepsgeheim) voor o.a. de ondersteuning van nieuwe ontwikkelingen en/of case gebonden ondersteuning.

Materialen en documentatie worden bewaard in de informatheek.

Doeltreffendheid Van de personeelsleden wordt verwacht de gevolgde vorming te evalueren. Dit wordt mondeling meegedeeld op de disciplinevergaderingen.
Op de server worden 'Bronnen voor nascholing' bijgehouden.

Het professionaliseringsbeleid werd nog niet geëvalueerd gezien de werking met specialismen vrij nieuw is en een aantal elementen nog verder uitgewerkt zullen worden (bv. procedure toewijzingscriteria).

Dit zal opgenomen worden via de Cel Beleid en een volgende zelfevaluatie.

Het huidige beleid krijgt een positieve score in de tevredenheidsbevraging van de inspectie.

Ontwikkeling Op basis van een bevraging van de scholen en de collega's organiseert het CLB jaarlijks een vorming voor de scholen over een actueel thema, bv. DRM, moeilijke gesprekken met ouders, ...
Het professionaliseringsbeleid is vrij recent en in ontwikkeling. Het kreeg gestalte na een vorming (Kop Schuif) die de directie en de kwaliteitscoördinator volgden. Er is een duidelijke ontwikkelingsdynamiek aanwezig in de organisatie.

4.4 Verwijspraktijk

Tijdens de doorlichting gaat de inspectie de kwaliteit van het verwijstraject na waarbij extra aandacht besteed wordt aan de betrokkenheid van alle actoren, het multidisciplinair overleg en de nazorg.

Tot op heden is nog geen specifieke visietekst beschikbaar betreffende het verwijsproces. Het uitschrijven van een flow-chart/procedure/stappenplan kan een basis vormen voor de medewerkers en tegelijkertijd de gelijkgerichtheid en de kwaliteit bevorderen. Ook een minimum aan formele centrumafspraken ontbreekt. Tijdens gesprekken met meerdere teams heeft de inspectie vastgesteld dat verwijstrajecten gelijkgericht en kwaliteitsvol verlopen.

Het proces dat aanleiding kan geven tot een verwijzing wordt meestal geïnitieerd door een melding van moeilijkheden door de school. Sommige teams (contactpersonen) maken gebruik van een 'meldingsfiche' maar dit wordt niet vooropgesteld als een centrumafpraak. Minder frequent stellen ouders/leerlingen een hulpvraag. Soms zijn de vragenlijsten en de gesprekken ter gelegenheid van de consulten een bron van signalen.

Onmiddellijk bij de signalering of zo vlug mogelijk daarna wordt aandacht besteed aan de vraagverheldering om een duidelijk zicht te krijgen op de aard en de omvang van het probleem. Hierbij worden gesprekken gevoerd met de ouders, de leerling en de school.

Rekening houdend met de ernst, de intensiteit en de complexiteit van de problematiek kan beslist worden tot een onmiddellijke (door)verwijzing. In de andere gevallen wordt de verwijzing pas voorgesteld na een aantal acties door het CLB (bv. een kortdurende begeleiding). Het is aan te bevelen om op

centrumniveau een aantal criteria/handvaten op te stellen die de teams ondersteunen bij dit beslissingsproces.

Tijdens de gesprekken met de medewerkers komen bij de verwijspraktijk volgende elementen naar voor:

- de beslissing tot een verwijzing wordt in principe via teamoverleg genomen.
- nadat de beslissing tot verwijzing is genomen is er een gesprek met de ouders en/of de leerling om hen te informeren, te motiveren en te duiden waarom de stap naar externe hulpverlening noodzakelijk is.
- het centrum streeft ernaar om de cliënt (ouders/leerling) zelf de eerste contacten te laten leggen met de externe dienst maar bij “kansarmen” werken de medewerkers meer ondersteunend en aanklappend.
- met de cliënt worden afspraken gemaakt over de uitwisseling van gegevens (zie verder).

De systematische betrokkenheid van de leerling (vooral in het basisonderwijs) tijdens de verschillende fasen van het verwijzingstraject is nog voor verbetering vatbaar.

De uitwisseling van gegevens met externe diensten is een belangrijke aangelegenheid. Om dit vlot te laten verlopen werden met een aantal diensten samenwerkingsprotocollen afgesloten. Tijdens het overleg met de ouders/leerling worden volgende elementen besproken: (1) het akkoord van de cliënt met het overmaken van gegevens, (2) de inhoud van de gegevens die zullen overgemaakt worden en (3) wie de gegevens aan de externe dienst zal bezorgen.

In bepaalde omstandigheden wordt de toelating om gegevens over te maken aan andere diensten formeel vastgelegd maar hierover is geen duidelijke afspraak binnen de organisatie.

Tijdens de gesprekken geven de medewerkers aan dat, op individueel initiatief, na de verwijzing contact genomen wordt met de cliënt om na te gaan (1) of de stap effectief werd gezet, (2) hoe de eerste contacten zijn verlopen en (3) om de tevredenheid van de cliënt te bevragen. Het is aangewezen om deze follow-up op te nemen in de centrumafspraken betreffende de verwijspraktijk.

Indien de verwijzing niet meteen mogelijk is door te lange wachtlijsten zoeken de medewerkers, samen met de cliënt en de school, naar tussentijdse oplossingen.

De wijze waarop school en CLB samenwerken in het kader van de verwijspraktijk kan meer schoolspecifiek in beeld worden gebracht in de afspraken tussen school en CLB.

De evaluatie van verwijstrajecten met de medewerkers (procesevaluatie) en het in kaart brengen van waarom door wie en naar waar verwezen wordt, kunnen een belangrijke bron zijn voor mogelijke bijstellingen en kwaliteitsverbetering.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

Het onderzoek naar het algemeen beleid van het centrum levert volgende vaststellingen op.

- Leiderschap** Het beleid wordt waargenomen door de directie in samenwerking met twee coördinatoren (CO3). De CO3 is beperkt multidisciplinair samengesteld, de (para-)medische discipline is niet vertegenwoordigd.
Maandelijks is er overleg met een kritische vriend, oud directie (CO3+1).
Het beleid stelt zich tot doel ervoor te zorgen dat medewerkers hun werk goed kunnen doen, in functie van de leerlingenbegeleiding.
Inspraak in het beleid wordt gerealiseerd via de Cel Beleid, met een vertegenwoordiging van alle disciplines, die tevens alle werkgroepen aanstuurt.
Uit het gesprek met het beleid en de medewerkers blijkt dat de wijze van communiceren en overleggen getuigt van een participatief leiderschap. Dit wordt bevestigd in de tevredenheidsbevraging door de inspectie.
De inspectie stelt een organiserend maar ook motiverend leiderschap vast met een sterk innovatief vermogen.
De directie houdt jaarlijks teamgesprekken.
Er wordt aandacht besteed aan het welbevinden van de medewerkers.
Evaluatie van het leiderschap wordt voorzien via de zelfevaluatie. Op basis hiervan werden verschillende initiatieven naar interne communicatie genomen.
- Visieontwikkeling** Het CLB combineert een kernachtige visie (het ideaalbeeld) met een missie (de weg er naar toe) in een visieboom. Er wordt een hiërarchie toegekend aan de visies, de hoogste beïnvloedt de lagere.
Het geheel wordt door het beleid samen met de medewerkers ontwikkeld, waardoor de visies gedragen zijn.
- Besluitvorming** Er is een participatiestructuur uitgewerkt met een dialoog tussen directie en CO3+1 en alle medewerkers, gaande over disciplinevergaderingen, de Cel Beleid, het basiscomité, de werkgroepen en de personeelsvergadering.
Vanuit het participatief beleid worden verschillende beleidsdocumenten (procedures, ...) opgesteld. Het is van belang de centrumafspraken op te volgen.
- Deliberatie** De organisatie voerde de voorbije jaren verbouwingswerken uit aan de medische circuits van de hoofdzetel en de vestigingsplaatsen te Assebroek en Blankenberge, om deze in te richten conform de regelgeving. De auditieve privacy is er nog onvoldoende gegarandeerd. Het inspectieteam heeft beslist hiervoor geen vervolgregeling op te leggen omdat de leiding getuigt van voldoende engagement om dit op een goede wijze af te werken.
- Administratieve ondersteuning** Het beleid en het personeel worden in hun werking ondersteund door het administratief en logistiek personeel.
- het centrum telt 5 administratief medewerkers gevestigd in de hoofdzetel te Brugge. De tewerkstellingstijd varieert van 30 % tot fulltime.
 - zij vervullen een belangrijke rol bij het onthaal en de administratie en verzorgen de permanentie in de vakantieperiodes.
 - de weekplanner vinden deze medewerkers essentieel om een degelijk onthaal te garanderen.
 - er is een duidelijke taakafbakening per personeelslid, o.a. personeelsadministratie, boekhouding, beleidsondersteuning, onthaal, veiligheid en welzijn, ... die gekend is bij alle medewerkers.
 - één administratief medewerker is voorzitter van de maatschappelijke discipline

vanuit een vroegere tewerkstelling.

- ze worden door het beleid aanzien als een 'eigen discipline' en hebben een afvaardiging in de cel beleid.
- de vorming die zij volgen sluit aan bij hun opdracht en zij nemen deel aan personeelsvergaderingen, waardoor ze ook geïnformeerd zijn over de algemene werking.
- de uitrusting voldoet.
- er is een grote collegialiteit onderling en naar de andere medewerkers.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De verantwoordelijkheid die aan de paramedisch werkers wordt toegekend bij de uitvoering van de gerichte consulten, met als doel de artsen de mogelijkheid te bieden systematischer aan het multidisciplinair overleg deel te nemen.
- Het gebruik van een schoolfoto bij het ondersteunen van projecten gericht op het beleid naar prioritaire doelgroepen.
- De wijze waarop de projecten rond prioritaire doelgroepen ondersteund worden in de scholen.
- Het cyclisch proces van kwaliteitszorg gebaseerd op o.a. gegevens uit de zelfevaluatie.
- Het systematisch bevragen van de tevredenheid van leerlingen, ouders en scholen.
- BVH:
 - De systematiek waarmee documenten worden verzameld en bijgehouden
 - De samenwerking van de lokale contactpersoon en de preventieadviseur van de scholengroep.
 - De wijze waarop de lokale contactpersoon alle elementen van BVH opvolgt.
 - De samenwerking tussen de lokale contactpersoon en het beleid van het CLB.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De wijze waarop de deskundigheidsbevordering wordt uitgebouwd.
- De aanklappende benadering van kansarmen en anderstaligen bij alle aspecten van de werking.

Wat betreft het algemeen beleid

- De implementatie van HGW/HGD in de werking.
- De betrokkenheid van alle medewerkers bij de kwaliteitszorg.

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Gezamenlijk overleg voorzien voor de teams buitengewoon onderwijs.
- In het kader van BVH de asbestinventaris laten ondertekenen door de arbeidsgeneesheer.

Wat betreft het algemeen beleid

- Centrumafspraken implementeren voor multidisciplinair overleg gebaseerd op de fases binnen HGD en/of thema's.
- De afsprakennota's schoolspecifieker invullen en alle elementen van de hulpverlening erin opnemen.
- Centrumafspraken expliciteren, formaliseren en opvolgen.
- Data gegevens uit LARS benutten.
- Een eindverantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens die de gezondheid betreffen voorzien.
- Good practices laten doorstromen.

6.3 Wat moet het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De uitvoering van de bijzondere consulten conform de regelgeving.

7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN

In uitvoering van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies:

GUNSTIG

- voor de erkenningsvoorwaarde 'hygiëne, veiligheid en bewoonbaarheid'.

BEPERKT GUNSTIG

- voor de erkenningsvoorwaarde

Preventie gezondheidszorg

Bijzondere consulten

Om deze tekorten op te volgen voert de onderwijsinspectie vanaf **20-09-2016** opnieuw een controle uit.

Namens het inspectieteam	Voor kennisname namens het bestuur
Marleen Dobbels de inspecteur-verslaggever	Fran GEEDTS de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum	