

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 Vrij CLB Kempen te TURNHOUT te TURNHOUT

Hoofdstructuur	centra voor leerlingenbegeleiding
Instellingsnummer	114975
Instelling	Vrij CLB Kempen te TURNHOUT
Directeur	Pierre GOOR
Adres	Korte Begijnenstraat 18 - 2300 TURNHOUT
Telefoon	014-40.33.10
Fax	014-40.33.19
E-mail	secretariaat@vclb-kempen.be
Website	www.clb-kempen.be
Bestuur van de instelling	Kristelijk Medico-sociaal leven
Adres	Korte Begijnenstraat 22 - 2300 TURNHOUT
Dagen van het doorlichtingsbezoek	25/11/2013 t/m 02/12/2013
Einddatum van het doorlichtingsbezoek	02-12-2013
Datum bespreking verslag met de instelling	17-12-2013
Samenstelling inspectieteam	
Inspecteur-verslaggever	Marleen Dobbels
Teamleden	Guy De Paepe, Pascale Van Camp, Regine Vandervee, Joeri Verfaillie
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: Leren en studeren	9
3.1.1.3 Leerlinggebonden aanbod: Onderwijsloopbaan	12
3.1.1.4 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen	13
3.1.1.5 Preventie gezondheidszorg: Algemene consulten	15
3.1.1.6 Preventie gezondheidszorg: Vaccinaties.....	18
3.1.1.7 Schoolondersteuning: Draaischijffunctie	19
3.1.1.8 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen	20
3.1.1.9 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen.....	22
3.1.1.10 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB	23
3.1.1.11 Buitengewoon onderwijs: Aanwijsbaar multidisciplinair team.....	25
3.1.1.12 Lokaal overlegplatform: Deelname aan en samenwerking met LOP	26
3.1.2 Voldoet het centrum aan de erkenningsvoorwaarde 'bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne'?.....	27
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?	28
4.1 Personeelsorganisatie	28
4.2 Deskundigheidsbevordering.....	30
4.3 Verwijsp praktijk.....	33
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM	36
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM	38
6.1 Wat doet het centrum goed?	38
6.2 Wat kan het centrum verbeteren?	39
6.3 Wat moet het centrum verbeteren?	39
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN	40

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 bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne.
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-Kempen is het grootste centrum van Vlaanderen. Sinds 2013 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen vzw KMSL (CLB-Kempen) en vzw De Wegwijzer (CLB Het Kompas Mechelen), waarbij besloten werd om voor de beide vzw's een gezamenlijk Bestuurscomité op te richten. De beide organisaties behouden hun eigen Algemene Vergadering, Raad van Bestuur en blijven twee afzonderlijk erkende CLB's.

Het uitgebreid werkgebied omvat vrije scholen voor basis, secundair en buitengewoon onderwijs, gemeentelijke scholen voor basisonderwijs en buitengewoon onderwijs, scholen voor deeltijds onderwijs, Syntra en OKAN-klassen.

De administratieve zetel is gevestigd in Turnhout. De vestigingen zijn gelegen in Turnhout, Hoogstraten, Herentals, Mol, Geel en Westerlo. Bepaalde regio's kenmerken zich door specifieke doelgroepen en veel anderstalige nieuwkomers.

Het centrum staat met een omkadering van 141,92 in voor de begeleiding van ongeveer 62.000 leerlingen in 186 scholen.

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 **medische infrastructuur** in de vestigingen en de lokalen die in de scholen gebruikt worden voor de uitvoering van de consulten voldoen niet aan de regelgeving. De auditieve en visuele privacy zijn onvoldoende gegarandeerd, waardoor inkijk en meeluisteren niet helemaal vermeden worden.

Voor het **leerlinggebonden aanbod** komen signalen langs meerdere kanalen bij het CLB terecht. Dit kan via de overlegmomenten in de school, maar ook rechtstreeks door ouders en/of leerlingen of via de medische consulten. Het gebruik van een meldingsfiche varieert naargelang de teams, de vestiging en het onderwijsniveau.

Het centrum werkt vanuit het zorgcontinuüm en volgens de methodiek van handelingsgericht werken/handelingsgerichte diagnostiek. De kernactiviteiten komen aan bod zoals voorzien in de regelgeving. CLB-Kempen heeft de principes van het Decreet Rechtspositie Minderjarigen geïntegreerd in de werking. Men betreft zoveel mogelijk alle actoren tijdens het hulpverleningstraject. Het luisteren naar en informeren van de leerling in het basisonderwijs blijft een aandachtspunt.

Bij individuele vragen aangaande **Leren en Studeren** wordt ook bijzondere aandacht besteed aan het kleuteronderwijs en de aanvang van de lagere school.

Bij **Onderwijsloopbaan** wordt de nadruk gelegd op de keuzeprocessen ter voorbereiding van de overgangen. Het peilen naar de interesses en talenten van de leerling staat centraal in de begeleiding van het keuzeprocess.

Als bij de **opvolging van afwezige leerlingen** de draagkracht van de school overschreden wordt neemt het CLB de individuele begeleiding op zich. Er wordt in dit kader samengewerkt met meerdere diensten zoals time-outprojecten, zorgboerderijen, ...

Om te vermijden dat de ontwikkeling en het leerproces bedreigd zouden worden heeft het centrum bijzondere aandacht voor de kleuterparticipatie.

Multidisciplinair handelen wordt gefaciliteerd door het teamoverleg op te nemen in de jaarplanning. Omdat niet afgesproken werd welke casussen op een team besproken moeten worden, is het meestal de individuele medewerker die dit bepaalt.

Het CLB-Kempen voert alle **algemene consulten** uit voor de leeftijdsgroepen zoals voorzien in het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de operationele doelstellingen van de Centra voor Leerlingenbegeleiding ('BVR operationele doelstellingen') en volgt hierbij de aanbevelingen van de standaarden in functie van een kwaliteitsvol onderzoek. De uitvoering van alle verplichte algemene consulten in het buitengewoon onderwijs is een aandachtspunt.

Het CLB houdt toezicht op de **vaccinatiestatus** van alle leerlingen op basis van het vaccinatieschema bepaald door de Vlaamse Minister voor het gezondheidsbeleid. Het centrum biedt vaccinaties aan volgens de vastgelegde leeftijdsgroepen alsook inhaalvaccinaties. Het centrum werkt aanklampend voor anderstalige leerlingen.

CLB-Kempen doet inspanningen om **definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel te voorkomen**. De medewerkers proberen zoveel mogelijk betrokken te worden bij procedures die leiden tot definitieve uitsluiting. Ze stimuleren de scholen om acties te ondernemen o.a. scholen te stimuleren een sanctioneringsbeleid uit te bouwen, ... en nemen individuele begeleidingen op bij grensoverschrijdend gedrag.

Het CLB neemt haar **draaischijffunctie** op en coördineert de samenwerking tussen de scholen en de externe diensten. De medewerkers hebben een goed zicht op het aanbod aan externe diensten o.a. via de verwijzingsd. Het centrum heeft meerdere samenwerkingsprotocollen en/of –overeenkomsten afgesloten. In het kader van de preventieve gezondheidszorg en de Vlaamse Gezondheidsdoelstellingen wordt nauw samengewerkt met de LOGO's.

Het centrum heeft een start genomen met de participatie aan **projecten op school gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen**. In bepaalde teams/vestigingen zijn projecten opgestart. Het schoolondersteunend aspect en de rol van het CLB hierbij komen momenteel te weinig tot uiting. Het centrum heeft vooral geïnvesteerd in het sensibiliseren en informeren van de medewerkers wat resulteerde in een goede basishouding. De betrokkenheid bij de GOK- en SES- werking in de scholen is laag. Schoolondersteunende activiteiten in functie van groepen leerlingen die leerbedreigd zijn door hun sociale achtergrond of hun leefsituatie worden onvoldoende opgenomen. Op basis van deze vaststellingen voldoet het centrum niet aan de regelgeving voor deze opdracht. Het inspectieteam heeft beslist geen vervolgregeling op te leggen omdat het gelooft in de beleidskracht van de directieraad om dit te evalueren en op te volgen. De teamrolgroep kansenbevordering, aangestuurd door de coördinator en beleidsondersteuner, getuigt van een dynamiek die de mogelijkheid inhoudt om de accentverschuiving van de individuele ondersteuning naar schoolondersteuning waar te maken. Daarbij kan de recente vorming voor alle personeelsleden rond schoolondersteuning een hulpmiddel zijn, naast de goede samenwerking met het LOP.

Het **kwaliteitsbeleid** is ingebed in de cultuur van CLB-Kempen. Betrokkenheid van alle medewerkers door middel van een kritische basishouding en een gedeelde verantwoordelijkheid wordt als essentieel benoemd. De structuur bestaande uit de kwaliteitsstuurgroep, voorgezeten door de kwaliteitscoördinator, de teamrolgroepen, de werkgroepen en de taakgroepen stimuleert het samenwerken aan een kwaliteitsvolle dienstverlening. De kwaliteitsdoelstellingen zijn duidelijk en de thema's waarop het kwaliteitsbeleid zich richt zijn opgenomen in het kwaliteitshandboek. De kwaliteitsplannen zijn opgesteld conform de regelgeving.

Het CLB heeft een **aanwijsbaar multidisciplinair team voor de begeleiding van leerlingen buo**. Het team is gehuisvest in Geel. De deskundigheid nodig voor het begeleiden van deze doelgroep is aanwezig. Het centrum heeft een goede samenwerking uitgebouwd met het **LOP** en benut de gegevens en afspraken in de werking. Voor scholen die niet onder een LOP- gebied ressorteren wordt beroep gedaan op collega's of de LOP-deskundige.

Het centrum zet bij de **personeelsorganisatie** de omkaderingsgewichten in conform de regelgeving. Na voorafname voor de aansturing van het centrum en de coaching van de medewerkers wordt de omkadering evenredig verdeeld over de vestigingen in functie van de leerlingenbegeleiding. De medewerkers begeleiden ofwel basisonderwijs, secundair onderwijs of buitengewoon onderwijs. Per school is een multidisciplinair team met contactpersoon voorzien. Daarnaast werkt het centrum met verruimde teams in het kader van multidisciplinair overleg en het bundelen van deskundigheid.

Het CLB wil de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren onder andere door de inzet van deskundige medewerkers en het **professionaliseringsbeleid**. Op geregelde tijdstippen worden de noden en behoeften van de personeelsleden en van de organisatie in kaart gebracht. Vormingsdoelstelling worden geformuleerd en uitgewerkt op lange en korte termijn. Er is een aanbod voor de individuele medewerker, voor teamrolgroepen/werkgroepen of voor het hele centrum. Het strategisch en operationeel vormingsplan worden opgesteld door de vormingscoördinator en gecommuniceerd met het personeel. Het bevat alle onderdelen zoals de regelgeving voorziet.

De samenwerking met het ROC die nauw aansluit bij de noden en behoeften op centrumniveau is een meerwaarde en moet in de toekomst zorgen voor meer gelijkgerichtheid binnen de provincie Antwerpen.

Het centrum heeft nog niet ingezet op de **verwijspraktijk** waardoor ondersteunend materiaal ontbreekt. De kernactiviteiten onthaal, vraagverheldering, diagnostiek, advies komen aan bod. Kortdurende begeleidingen worden opgenomen als de cliënt niet op korte termijn terecht kan bij een externe dienst door de lange wachtlijsten. Een verwijzing is meestal een teambeslissing.

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

Het centrum getuigt van een sterk beleidsvoerend vermogen gericht op ondersteuning en ontwikkeling. De directieraad kenmerkt zich door een laagdrempelige bereikbaarheid en participatieve leiderschapsstijl over de vestigingen heen. Daarvan getuigen ook de resultaten uit het tevredenheidsonderzoek.

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 medische infrastructuur.

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

Leren en studeren

Onderwijsloopbaan

Preventie gezondheidszorg

Algemene consulten

Vaccinaties

Schoolondersteuning

Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Draaischijffunctie

Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

Buitengewoon onderwijs

Aanwijsbaar multidisciplinair team

Lokaal overlegplatform

Deelname aan en samenwerking met LOP

2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus

Personeel - Personeelsbeheer

Personeelsorganisatie

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 van het CLB en de lokalen in de scholen gebruikt voor de uitvoering van algemene consulten voldoen niet aan de voorwaarden inzake auditieve en visuele privacy zoals voorzien in het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de inrichting en de uitrusting van de infrastructuur voor de uitvoering van medische consulten door de centra voor leerlingenbegeleiding dd 14.11.2008.

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

Tijdens de doorlichting werden volgende locaties bezocht:

- De medische circuits in de 6 vestigingen
- 6 scholen secundair onderwijs in Hoogstraten, Geel en Turnhout
- 1 basisschool in Geel

De medische circuits voldoen niet aan de regelgeving, zoals hierboven vermeld omdat inkijk en/of meeluisteren niet steeds vermeden wordt.

Ondanks het feit dat het CLB met de scholen een bespreking had, aangaande de inrichting van onderzoeksl lokalen in de school, blijkt dat nergens voldaan is aan de regelgeving.

Het is aangewezen:

- af te wegen waarom consulten niet in een circuit van het centrum doorgaan
- indien toch consulten doorgaan in de school het BVR 2008 (cfr supra) als basis te nemen en de nodige aanpassingen door te voeren
- een systematische rondgang te doen om ter plaatse de situatie te beoordelen
- de verantwoordelijkheid (ook bij delegatie) voor de opvolging van de medische infrastructuur in de scholen en de vestigingen kenbaar te maken aan alle personeelsleden

3.1.1.2 Leerlinggebonden aanbod: Leren en studeren

Voldoet

Langs meerdere kanalen komen signalen bij het CLB. Tijdens het hulpverleningsproces worden alle actoren zoveel mogelijk betrokken. Indien nodig of gewenst wordt een casus multidisciplinair opgenomen. De kernactiviteiten komen aan bod zoals voorzien in de regelgeving. Bijzondere aandacht wordt besteed aan het kleuteronderwijs en de aanvang van de lagere school.

*kernactiviteiten
multidisciplinair handelen
respecteren DRM
multidisciplinair dossier
registratie
bijzondere aandacht KO-LO*

Meerdere documenten bieden een kader en ondersteuning voor de medewerkers, o.a. "de visie op de benadering van leerproblemen", "de visie op de benadering van cognitieve ontwikkeling", de prodiaprotocolen. De teamrolgroepen dragen bij tot de verdere professionalisering (zie deskundigheidsbevordering) en geven inhoudelijke ondersteuning bij de aanpak van leer- en ontwikkelingsproblemen, bv. teamrolgroep 'leerproblemen', 'ontwikkelingsproblemen en -stoornissen', 'taalontwikkelingsproblemen', ...

De teamleden kennen de zorgstructuur van de school. De werking van het CLB is aanvullend aan die van de scholen en vertrekt vanuit de visie op het zorgcontinuüm.

Het centrum heeft meerdere mogelijkheden voorzien om signalen op te vangen. De meeste meldingen komen van de school via het MDO/zorgoverleg (bao) of de cel leerlingenbegeleiding (so). Directie en leerkrachten kunnen rechtstreeks de leden van het CLB-team contacteren. De vragenlijsten en de medische consulten vormen een middel om moeilijkheden te signaleren. Ouders en/of leerlingen nemen in mindere mate rechtstreeks contact met het centrum.

Het gebruik van een meldingsfiche/signaleringsfiche is wisselend. Sommige teams (in basisonderwijs meer dan in secundair onderwijs) gebruiken een document (MDO-fiche) om de meldingen van de scholen op een meer gestructureerde wijze te ontvangen. Andere teams benutten rechtstreeks de beschikbare gegevens van de school via toegang tot het elektronisch leerlingendossier en nog andere teams beperken zich tot het noteren van gegevens tijdens het overleg. Het is belangrijk dit te evalueren en hierover centrumafspraken te maken. Tijdens het overleg op school besteedt het CLB veel aandacht aan de schoolinterne verhoogde zorg die aan de leerling gegeven werd in het voortraject.

Het centrum streeft ernaar dat ouders en/of leerlingen zelf een hulpvraag formuleren. De teamleden geven aan dat de realisatie hiervan nog niet in alle scholen vlot verloopt. De medewerkers ondernemen, na probleemmelding door de school, in principe pas acties mits toestemming van de ouders/leerling.

Het centrum heeft gekozen voor handelingsgerichte diagnostiek (HGD) als basis voor de hulpverlening bij leer- en ontwikkelingsmoeilijkheden. De vraagverheldering is een belangrijke basis om het hulpverleningstraject goed uit te bouwen. De school, de ouders en de leerling komen aan bod in deze fase. Het is aan te bevelen om in de fase van vraagverheldering de leerling in het basisonderwijs beter aan bod te laten komen. Het overleg in de school wordt benut om (1) afspraken te maken voor het begeleidingstraject, (2) de verschillende mogelijkheden van hulpverlening af te toetsen, (3) de leerkracht(en) te coachen, (4) de opvolging te bespreken en (5) feedback te geven.

De tussenkomsten van het CLB en de diagnostiek zijn erop gericht een passend antwoord te bieden voor de gemelde problemen. Het aanreiken van extra hulp (compenserende, remediërende en dispenserende maatregelen) staat centraal in dit proces.

De informatie en het handelingsgericht advies worden in eerste instantie met de cliënt besproken. Het is aangewezen om de wijze waarop een diagnostisch verslag aan de ouders wordt bezorgd te evalueren, rekening houdend met doelstelling van het verslag en de draagkracht van de cliënt, en hierover centrumafspraken te maken. Het centrum verstrekt aan leerkrachten advies om hun draagkracht te versterken bij de opvang van leerlingen met zorgvragen. De inhoud van de feedback aan de school wordt met de cliënt besproken. De vraagverheldering en de bespreking van het advies laten doorgaan in en met de school vraagt bijzondere aandacht vanuit het oogpunt van privacy en beroepsgeheim.

De medewerkers geven aan over voldoende diagnostisch materiaal te beschikken voor het basisonderwijs. De mogelijkheden voor diagnostiek bij leerlingen in het secundair onderwijs zijn beperkter. De beschikbare testen werden op hun validiteit gescreend op basis van beschikbare gegevens, o.a. de prodiaprotocollen. Deze taak wordt vooral opgenomen door de werkgroep diagnostiek.

Er is in het centrum aandacht voor de toepassing van het decreet rechtspositie minderjarigen (DRM). Er wordt op gelet om de ouders en de leerling (vooral in het secundair onderwijs) te betrekken bij elke stap die ondernomen wordt. Bij kansarmen worden extra inspanningen geleverd om de ouders te contacteren, te ondersteunen en te begeleiden. Een aspect waaraan meer aandacht moet besteed worden is het betrekken van de leerling in het basisonderwijs bij het volledige hulpverleningstraject. De opvang van het kind omwille van de psychische impact van het falen wordt nog te vaak uit het oog verloren, vooral wanneer geen diagnostiek noodzakelijk is.

Het multidisciplinair overleg is structureel ingepland in de jaarkalender. Een casus op team brengen (schoolteam of verruimd team) is afhankelijk van de inschatting van de medewerker die de vraag opneemt (vaak de p-discipline). Het is aangewezen hierover centrumafspraken te maken en criteria vast te leggen ter ondersteuning van de teamleden zodat voor iedereen duidelijk is welke casussen wanneer aan bod moeten komen. Er is volgens de medewerkers heel veel informeel overleg.

Alle tussenkomsten worden genoteerd in het dossier via LARS. De medewerkers hebben aandacht voor de inhoud die in het dossier opgenomen wordt en zij betrekken hierbij zoveel mogelijk de cliënt. Proportionaliteit en finaliteit worden met wisselend succes gerealiseerd bij de weergave van het hulpverleningstraject in het multidisciplinair dossier.

In het kader van kwaliteitszorg en -verbetering is het aangewezen om (1) procesevaluatie meer systematisch in te bouwen, (2) het ondersteunend materiaal verder uit te werken en consequent toe te passen, (3) procedures/stappenplannen op te stellen en centrumafspraken te maken en (4) de geregistreerde gegevens (LARS) maximaal te benutten.

Het is in alle gesprekken opgevallen dat de teams meer activiteiten en acties ontplooiën in hun samenwerking met de scholen dan wat beschreven staat in de bijzondere bepalingen/afsprakennota's (BB/AN).

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 scharniermomenten
aandacht voor anderstalige
nieuwkomers
multidisciplinair handelen
respecteren DRM
multidisciplinair dossier
registratie*

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. Meestal worden de vragen van scholen gemeld en besproken op het zorgoverleg, het MDO en de cel leerlingenbegeleiding. In het basisonderwijs wordt bijna altijd met een meldingsfiche gewerkt waardoor het voortraject in de school geduid wordt. In het secundair onderwijs wordt de meldingsfiche minder consequent gebruikt. De medewerkers zijn zich hiervan bewust en werken aan sensibilisering. Ouders en leerlingen kunnen ook rechtstreeks bij het CLB terecht. Het centrum heeft sterk geïnvesteerd in bekendmaking (o.a. via folders en affiches met foto's van de CLB-medewerkers, zich voorstellen in de klas, op infoavonden). Naar aanleiding van de medische consulten en de vragenlijsten komen eveneens vragen.

De medewerkers hebben zicht op de zorgstructuur van de school. De werking van het CLB is aanvullend aan die van de scholen en vertrekt vanuit de visie op het zorgcontinuüm. Het zorgcontinuüm alsook het HGW/HGD vormt de basis voor het maken van samenwerkingsafspraken tussen school en CLB.

De overlegmomenten in de school worden opgenomen door de contactpersoon, soms aangevuld met een ander teamlid. Tijdens het proces van de vraagverheldering worden alle actoren betrokken en de verschillende mogelijkheden afgetoetst. De medewerkers stimuleren de scholen om ouders en leerlingen zoveel mogelijk zelf de hulpvraag aan het CLB te laten stellen. Men streeft er ook naar de ouders op het CLB te ontvangen, los van de school. Dit is positief om de objectiviteit van het CLB te vrijwaren.

Na het overleg op school wordt er meestal een multidisciplinair teamoverleg (schoolteams en/of verruimde teams) gepland. Alle teamleden kunnen casussen ter bespreking aanbrengen. Criteria voor welke casussen op welk teamoverleg dienen gebracht te worden, moeten (duidelijker) geformuleerd worden. Er is veel informeel overleg.

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. Men streeft ernaar de leerling te betrekken tijdens het begeleidingstraject.

In het kader van diagnostiek wordt o.a. met belangstellingsvragenlijsten gewerkt. Het peilen naar de interesses en de talenten van de leerling wordt centraal gesteld. Het is aan te bevelen om bij individuele trajecten de gegevens van de keuzewerkboeken te benutten.

De rechten van de minderjarigen (DRM) worden gerespecteerd. Men voorziet verduidelijking over DRM aan de hand van een kaart met pictogrammen voor de leerling basisonderwijs.

Voor de anderstalige nieuwkomers investeert men in sommige scholen actief in een aanbod (o.a. Kies voor je talent, Kies raak, ...). In een 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. Gelet op de regelgeving is het aangewezen dat het centrum acties opneemt voor alle anderstalige nieuwkomers.

De begeleidingen worden systematisch geregistreerd in het elektronisch dossier via LARS. De medewerkers geven aan dat OLB vaak voortvloeit uit een andere initiële vraag zoals L&S of PSF en als dusdanig niet altijd geregistreerd wordt onder OLB. Dit kan een vertekend beeld geven en moet bewaakt worden.

De zorg voor de kwaliteit van het begeleidingstraject wordt gegarandeerd door het gebruik van de methodiek HGW/HGD. Procesevaluatie wordt niet opgenomen.

3.1.1.4 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 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 2007-2008: 124
- schooljaar 2008-2009: 258
- schooljaar 2009-2010: 389
- schooljaar 2010-2011: 503
- schooljaar 2011-2012: 558
- schooljaar 2012-2013: 634

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

In alle scholen wordt gestructureerd overleg georganiseerd waarbij de signalen rond afwezigheden aan bod komen. Dit is mogelijk tijdens het MDO/zorgoverleg of de cel leerlingenbegeleiding maar het kan ook apart georganiseerd worden (bv. spijbelcel). Dergelijk overlegmoment wordt ook benut voor vraagverheldering, het maken van afspraken en voor feedback aan de school.

Leerlingen met 10 B-codes, leerlingen die frequent afwezig zijn waardoor hun loopbaan in het gedrang komt (=zorgwekkende afwezigheid) en leerlingen die vallen onder tuchtmaatregelen (schorsing, tijdelijke en/of definitieve uitsluiting) worden door de school gesignaleerd. Dit is in overeenstemming met de regelgeving. Het systematisch bespreken van leerlingen die vallen onder tuchtmaatregelen, vooral de schorsing of tijdelijke uitsluiting, lukt nog niet in alle scholen. Bij het overleg 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 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 de afspraken aangaande het multidisciplinair overleg (MDH) niet geconcretiseerd. Dit heeft voor gevolg dat teamoverleg afhankelijk is van het initiatief van de CLB-medewerker die binnen het team de begeleiding op zich neemt. Heel vaak komt informeel overleg en/of collegiale consultatie voor tijdens begeleidingen.

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. De betrokkenheid van de medewerkers bij de opvolging van de kleuters wordt sterk bevorderd door de wijze waarop alle actoren betrokken worden bij de uitvoering van de consulten in de tweede kleuterklas (zie algemene consulten). De kleuterparticipatie wordt eveneens opgevolgd en gestimuleerd door het Lokaal Overlegplatform (LOP), waar het centrum actief bij betrokken is.

De scholen betrekken het CLB indien een medisch attest vragen oproept (bv vervalsing, dixit-attesten, 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. Op verschillende tijdstippen en voor meerdere vestigingsplaatsen werd de CLB-werking (o.a. rond de begeleiding van afwezigen) toegelicht aan de huisartsenkringen waardoor de contacten met de behandelende geneesheer vlotter verlopen.

Voor de opvolging en begeleiding van afwezige leerlingen wordt samengewerkt met meerdere diensten en organisaties, o.a. time-out projecten, bijzondere jeugdzorg, zorgboerderijen, thuisbegeleidingsdienst, ... De samenwerking van de school met de sociale dienst van de politie en de betrokkenheid van het CLB hierbij werd besproken en vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

De kwaliteitsbevordering, de gelijkgerichtheid en de ondersteuning van de medewerkers wordt o.a. opgenomen door de teamrolgroep 'Leerplichtbegeleiding en Alternatieve trajecten'. De doelstellingen en de werkwijze van deze teamrolgroep worden vastgelegd in een kwaliteitsplan (zie 3.1.1.10 kwaliteitsbeleid). Dit heeft voor gevolg dat voor de ondersteuning van de medewerkers een aantal documenten ontwikkeld werden: (1) het "stappenplan leerplicht", uitgewerkt per vestigingsplaats en per niveau, (2) een "fiche begeleiding problematische afwezigheid", ...

De wijze waarop de samenwerking school-CLB verloopt wordt in BB/AN opgenomen. Sommige teams hebben in dit verband goede voorbeelden uitgewerkt maar bij andere teams kan de samenwerking met de school concreter en schoolspecifieker uitgeschreven worden. Het aanreiken van de goede voorbeelden kan de medewerkers helpen om tot goede resultaten te komen.

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

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 in het werkgebied. Dit laat toe om via een aanbod van schoolondersteuning samen met de school te komen tot meer gerichte preventie.

3.1.1.5 Preventie gezondheidszorg: Algemene consulten

Voldoet

Het CLB-Kempen voert alle algemene consulten uit voor de leeftijdsgroepen zoals voorzien in het 'BVR operationele doelstellingen' en volgt hierbij de aanbevelingen van de standaarden in functie van een kwaliteitsvol onderzoek. De uitvoering van alle verplichte algemene consulten in het buitengewoon onderwijs is een aandachtspunt.

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

Het CLB-Kempen kan een planning voorleggen waaruit blijkt dat alle algemene consulten voor de leeftijdsgroepen zoals voorzien in het 'BVR operationele doelstellingen' gepland worden. De correcte uitvoering van algemene consulten in het buitengewoon onderwijs is een aandachtspunt.

In alle vestigingen houdt men bij het plannen rekening met bepaalde criteria (bv. grootte van de groepen, tijdstip van het jaar, ...). We merken verschillen in de wijze waarop de planning wordt opgemaakt maar dit heeft geen invloed op de uitvoering ervan. De planning wordt tijdig gecommuniceerd naar de scholen.

Gezien maximaal inspanning geleverd wordt om alle afwezige leerlingen een tweede keer uit te nodigen, ligt de onderzoeksgraad volgens de medewerkers hoog. Zij kunnen dit niet aantonen met cijfergegevens. Een analyse op basis van een overzicht op centrumniveau kan hierbij een hulpmiddel zijn.

Het centrum streeft naar een uniforme werking en maakt hiervoor afspraken. Er is een taakverdeling tussen de administratief personeel, artsen en paramedisch werkers voor de voorbereiding, de uitvoering en de nazorg van een consult. De grootte van de groepen is medebepalend voor de kwaliteit van een onderzoek. Het is goed dat het centrum in functie hiervan de keuze maakt grote klassen te splitsen.

De regelgeving vormt de basis voor de inhoud van een consult. In meerdere onderzoeksjaren worden meer items onderzocht (bv. systematisch visusonderzoek in het 3e SO). Het centrum kan de zinvolheid hiervan niet staven aan de hand van cijfergegevens. Door meer items uit te voeren dan de regelgeving voorziet is de kans reëel dat er te weinig tijd overblijft voor de vraaggestuurde begeleiding.

De scholen worden geïnformeerd via een presentatie op de website en de BB/AN. In bepaalde vestigingen krijgt de leerkracht een brief met duiding van de inhoud van het onderzoek en de voorbereiding in de klas.

Ouders en leerlingen worden geïnformeerd over de inhoud van het onderzoek via de oudervragenlijsten, de website, een infosessie in de klas, informatie in de wachtzaal, waardoor de weerstand bij de leerlingen tot een minimum herleid wordt.

De oudervragenlijsten worden door de 'werkgroep brieven' jaarlijks gescreend. Het centrum maakt vanuit de visie op schriftelijke communicatie gebruik van een GOK-label. Daarmee toont het CLB aan dat documenten aangepast worden aan actuele tendensen en laagdrempelig vertaald worden. De brieven voor het buo zijn hierdoor toegankelijker. Door het ter beschikking hebben van oudervragenlijsten in meerdere talen kan het CLB anderstaligen bevragen in functie van een kwaliteitsvol onderzoek.

Het is een positief gegeven dat alle disciplines betrokken worden bij het geven van informatie over de CLB-werking, inclusief preventieve gezondheidszorg, in het secundair onderwijs omdat dit de multidisciplinaire werking ten goede komt.

De medische equipe doet inspanningen om anamnesegegevens te verzamelen zodat zij een brede kijk heeft op de leerling bij de aanvang van het onderzoek. Dit gebeurt via het dossier van K&G, het MDO, oudervragenlijsten, persoonlijke vragenlijsten, informatieve gegevens van leerkrachten, ...

Het fysiek samen zitten van de schoolteams bevordert de uitwisseling van gegevens. Het is een voordeel dat sommige paramedisch werkers het MDO in de 2e kleuterklas opvolgen. Op die manier worden alle gegevens gebundeld en kan rechtsreeks gecommuniceerd worden met de ouders.

De ouders/leerlingen ontvangen na het consult een resultaatsbrief/verwijsbrief en eventueel rappelbrief. De termijn waarbinnen deze gegevens worden doorgegeven verschilt omdat er geen centrumafpraak is. Analyse van de antwoorden op de verwijzingen wordt nog te weinig benut om de werking te evalueren.

Bij het onderzoek van de tweede kleuterklas worden de ouders systematisch uitgenodigd waardoor aan dit facet van de regelgeving voldaan is. De medewerkers kunnen de hoge opkomst niet aantonen aan de hand van data.

De consulten gaan door in het CLB waardoor de ouders kennis maken met de medewerkers en hun werking, los van problemen, wat drempelverlagend werkt. Gezien ouders de resultaten van hun kind zelf observeren is de respons op verwijzingen hoger. Indien een onderzoek van gehoor of gezichtsscherpte onbetrouwbaar is wordt het overgedaan op een later tijdstip in de school waardoor men toch over een volledig dossier beschikt. Er is bijzondere aandacht voor taal en motoriek wat de multidisciplinaire werking ten goede komt.

Enkele jaren terug werd de tevredenheid van de ouders bevraagd en positief geëvalueerd. Hierdoor en door de spontane medewerking van de meeste scholen blijven de medewerkers gemotiveerd extra inspanningen te leveren voor deze consulten op afspraak.

De aanbevelingen van alle standaarden worden opgevolgd waardoor kwaliteit bij toepassing nagestreefd wordt. Er is een verantwoordelijke per standaard die via mail en overleg alle vernieuwingen en ontwikkelingen laat doorstromen. Hij/zij heeft voorrang bij vormingen. De structuur van de overlegmomenten (o.a. medisch technische werkgroep, overleg via twee gekoppelde vestigingen, artsenoverleg, verpleegkundigenoverleg, ...) maakt terugkoppeling op korte termijn mogelijk en zorgt voor kanalen voor implementatie, ook van thema's die via de provinciale intervisie bij het team terecht komen.

Alle paramedisch werkers en artsen beschikken over eigen materiaal aansluitend bij de standaarden. De ijking van toestellen (bv. audiometers, ...) wordt centraal bijgehouden.

De verantwoordelijkheid voor het verwerken van persoonsgegevens die de gezondheid betreffen valt onder bevoegdheid van een beroepsbeoefenaar van de gezondheidszorg, werkzaam in het CLB. Om de eenheid van het MDD te vrijwaren, moet in ieder centrum duidelijk zijn welke de taakverdeling is inzake de principiële verantwoordelijkheid voor het dossier en voor de verantwoordelijkheid voor de gezondheidsgegevens. (omzendbrief MDD). Uit het gesprek met de medewerkers blijkt dat dit niet duidelijk is en/of niet gecommuniceerd werd naar alle personeelsleden waardoor zij bij eventuele vragen niet weten tot wie zij zich moeten richten.

De teams registreren in het elektronisch dossier via LARS, zoals door de overheid bepaald. Sommige artsen maken een korte samenvatting in LARS in het kader van opvolging. Dit individueel initiatief is in het kader van nazorg zinvol. Daarnaast is er een papieren dossier voor het bijhouden van oudervragenlijsten, toestemmingen voor vaccinaties, ...

3.1.1.6 Preventie gezondheidszorg: Vaccinaties

Voldoet

Het CLB houdt toezicht op de vaccinatiestatus van alle begeleide leerlingen op basis van het vaccinatieschema bepaald door de Vlaamse Minister voor het gezondheidsbeleid. Het centrum biedt vaccinaties aan volgens de vastgelegde leeftijdsgroepen alsook inhaalvaccinaties. Het centrum besteedt extra aandacht aan de OKAN-leerlingen.

*vaccinatiebeleid
uitvoering
informatie aan de betrokkenen
registratie*

Het centrum houdt toezicht op de vaccinatiestatus van alle begeleide leerlingen. Vaccinaties worden aangeboden ter gelegenheid van een consult met uitzondering van HPV in het eerste so. In het buo worden de vaccinaties buiten de consulten toegediend omdat dit rustiger is voor de leerlingen. De toestemmingsbrieven werden voor deze doelgroep aangepast met pictogrammen waardoor ze duidelijker zijn. Om het CLB toe te laten een overzicht te hebben van de vaccinatiestatus van alle leerlingen is het nodig dat alle vaccinatoren, ook in de scholen voor buo, eenduidig registreren in vaccinnet en/of de gegevens bezorgen aan het CLB.

Uit het gesprek blijkt dat het centrum aandacht heeft zowel voor de vaccinaties van de leeftijdsgroepen als voor inhaalvaccinaties, zoals bepaald in de regelgeving.

Door de werking inzake preventieve gezondheidszorg geregeld toe te lichten aan de huisartsenkringen wordt een betere afstemming tussen de actoren, betrokken bij de gezondheidszorg, bekomen en kan eenduidiger gecommuniceerd worden naar de cliënt.

De scholen worden geïnformeerd via de BB/AN en een informatieve brief voor de leerkrachten. Ondanks het feit dat de voorwaarden waaraan de lokalen voor vaccinatie moeten voldoen worden opgenomen in de BB/AN, laat de infrastructuur in sommige scholen te wensen over, waardoor de omstandigheden niet steeds optimaal zijn noch voor de medewerkers, noch voor de leerlingen.

Ouders en leerlingen worden vooraf schriftelijk geïnformeerd over de aard en de bedoeling van de aangeboden vaccinatie, o.a. via de toestemmingsbrieven, de website, een folder, het schoolreglement en infomomenten in de school. Na een vaccinatie worden een vaccinatiebewijs en een overzicht van mogelijke nevenwerkingen meegegeven. Het volledig vaccinatieschema wordt bezorgd op vraag of na het laatste algemeen consult.

Er is 'bij voorkeur' een schriftelijke toestemming van de ouders. Bij het ontbreken hiervan wordt telefonisch contact opgenomen of een extra brief bezorgd. Leerlingen kunnen toestemming geven vanaf een 'bepaalde leeftijd', aldus de medewerkers. Bij tegenstrijdigheid tussen de ouders en de leerling wordt in overleg gegaan met beide partijen. Het is aangewezen de gemaakte afspraken op te frissen.

Er wordt aanklappend gewerkt voor het opvolgen van de vaccinatiestatus bij kansarme groepen. Dit blijkt uit: (1) in de OKAN-klassen wordt extra informatie gegeven over de vragenlijst en het toestemmingsformulier en (2) alle anderstalige nieuwkomers krijgen een consult inclusief vaccinatie. Men bouwt verder op het schema van hun land van herkomst. Voor Nederlandse jongeren krijgt de hepatitis B vaccinatie in het eerste so bijzondere aandacht.

Het centrum maakt werk van de recente campagne om mazelen te elimineren die het Vlaamse Agentschap Zorg en Gezondheid lanceerde. In het eerste trimester is de vaccinatiestatus van alle leerlingen uit het 5e lj in kaart gebracht waardoor het centrum voor deze doelgroep beschikt over cijfergegevens aangaande de vaccinatiegraad.

Het CLB-Kempen registreert vaccinaties in LARS en Vaccinnet. Gezien LARS de opvolging van vaccinaties na het laatste algemeen consult niet toelaat, heeft het centrum een eigen systeem ontwikkeld.

Voor het opvolgen van de standaard vaccinaties is er een verantwoordelijke per vestiging of per twee vestigingen. Nieuwe ontwikkelingen (bv. nieuwsbrieven VWVJ, Valentijnsymposium) worden overlegd op de medisch technische werkgroep of het disciplineoverleg van artsen en/of verpleegkundigen.

Vaccins worden op een correcte wijze bewaard en verhandeld. De temperatuurregistratie van de (medische) koelkasten wordt dagelijks bijgehouden. Medisch afval wordt opgehaald door een erkende firma. Het centrum anticipeert op prikaccidenten door middel van een uitgewerkte procedure

3.1.1.7 Schoolondersteuning: Draaischijffunctie

Voldoet

Het centrum coördineert de samenwerking tussen de school, het centrum en het aanwijsbaar netwerk. Het centrum ondersteunt de school bij de implementatie van het schoolexterne aanbod. Het centrum werkt samen met externe partners in functie van de uitvoering van zijn opdrachten in het kader van de PGZ.

*coördinatie van de
samenwerking
aftoetsen van het aanbod
samenwerking in het kader van
PGZ
afspraken
materialen
registratie*

Het centrum heeft, in samenwerking met het regionale ondersteuningscel (PVOC), een elektronische verwijsgids opgesteld. Hierin worden voor de verschillende regio's van het werkgebied enkel die diensten vermeld die zinvol zijn om cliënten deskundig en handelingsgericht te verwijzen. Door deze werkwijze heeft het centrum een zicht op het aanbod aan externe diensten, de medewerkers hebben een ondersteunend instrument en het kwaliteitsvol doorverwijzen wordt gestimuleerd. De gegevens in de verwijsgids worden geactualiseerd, hiervoor zijn per vestiging een administratieve medewerker en een veldwerker verantwoordelijk. Om de werking van nieuwe en/of bestaande diensten beter te leren kennen, worden ze uitgenodigd tijdens de personeelsvergadering, intervisiemomenten of worden ze bezocht.

Het beleid is van oordeel dat het maken van concrete afspraken in functie van samenwerking met externe diensten essentieel is. Daarom zijn met meerdere diensten samenwerkingsprotocollen afgesloten (o.a. consultatiebureau, CAR). Daarnaast zijn ook samenwerkingsovereenkomsten met verschillende diensten opgemaakt. Uit de gesprekken met de medewerkers kunnen we afleiden dat zij met meerdere externe diensten samenwerken (o.a. revalidatiecentra, OCMW, CKG, CGG, ...). De samenwerking is vooral in functie van de doorverwijzing van leerlingen en ouders. Het centrum heeft voor bepaalde items (IQ-bepaling, doorverwijzing logo, ...) standpunten en/of visies geformuleerd waardoor de medewerkers op de hoogte zijn van hoe ze hiermee dienen om te gaan. Ook met specifieke beroepsgroepen, zoals psychiaters, zijn afspraken gemaakt.

Voor preventieve acties wordt met andere diensten samengewerkt (o.a. Arktos, Cirkant, Centrum basiseducatie, ...).

Het centrum werkt in functie van de opdrachten in het kader van de preventieve gezondheidszorg en het realiseren van de Vlaamse gezondheidsdoelstellingen samen met de LOGO's, de huisartsenvereniging, ... Er is een actieve participatie aan de overlegorganen van de LOGO's, zowel op provinciaal als op lokaal niveau. Sommige medewerkers werken mee aan projecten rond gezonde voeding, luizen, ...

Het aanbod aan externe diensten die relevant kunnen zijn voor de leerlingenbegeleiding worden soms samen met de scholen afgetoetst, vooral in functie of naar aanleiding van individuele casussen. Voor preventieve acties wordt dit met het zorgteam van de school besproken.

Uit de gesprekken met de medewerkers kunnen we afleiden dat zij hun rol van draaischijffunctie opnemen en de samenwerking tussen de school en externe diensten zoveel mogelijk coördineren. Het CLB zorgt voor de toeleiding naar het juiste netwerk en voor opvolging, feedback en afstemming met het zorgaanbod van de school. In sommige scholen blijft dit een aandachtspunt, soms neemt de school zelf de doorverwijzing op en wordt het CLB niet betrokken.

Hoewel de medewerkers aangeven afspraken te hebben gemaakt met de scholen in functie van het contacteren van externe diensten, worden deze afspraken vrij algemeen of soms niet vermeld in de BB/AN. Het is aangewezen ze concreter en meer schoolspecifiek te omschrijven.

Meerdere medewerkers participeren aan verschillende samenwerkingsverbanden en overlegstructuren (bv. jeugdwelzijnsoverleg, drughulpoverleg, opvoedingsondersteuning, gezondheidsraad, ...). De keuze en de participatie van de medewerkers aan dergelijke overlegorganen wordt besproken en afgetoetst met de coördinator waardoor de betrokken personeelsleden hun taak kennen. De terugkoppeling van de informatie uit de verschillende samenwerkingsverbanden naar de andere medewerkers gebeurt op de teamvergaderingen.

3.1.1.8 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

Voldoet niet

Het centrum participeert te weinig aan projecten op school gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen. De betrokkenheid bij de GOK- en SES- werking in de scholen is laag. Schoolondersteunende activiteiten in functie van groepen van leerlingen die leerbedreigd zijn door hun sociale achtergrond of hun leefsituatie dienen nog meer opgenomen te worden.

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

Kansenbevordering is een prioriteit in het beleidsplan van het centrum. Er staat dat door middel van sensibilisering en vorming van alle medewerkers men de personeelsleden wil blijven stimuleren om de gezinnen in maatschappelijk kwetsbare situaties kwaliteitsvol te ondersteunen. Door vorming leren de medewerkers welke benadering/aanpak het meest efficiënt is ten aanzien van de specifieke doelgroepen. Het opnemen van acties in het kader van het ondersteunen van het beleid van de school rond prioritaire doelgroepen wordt niet vermeld als prioriteit. We stellen vast dat dit aspect onvoldoende wordt opgenomen vanuit de verschillende vestigingen.

De voorbije jaren is vooral geïnvesteerd in activiteiten die zich richten naar het individuele niveau: een goede basishouding, aanpassen van de schriftelijke communicatie, samenwerking met het netwerk om specifieke doelgroepen te bereiken, ...

Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat de voorbije acties effect hebben op de ondersteuning van leerlingen en ouders. 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) en aangepaste materialen en methodieken gebruikt.

Voor de coördinatie is op centrumniveau een eindverantwoordelijke en een medewerker met een vrijstelling van 30% voor deze opdracht. Er werken enkele teamrolgroepen rond dit item. Het is aangewezen om van bij aanvang bij de uitwerking van actieplannen ook het schoolondersteunende aspect mee op te nemen.

Het centrum heeft gekozen om het huidige schooljaar de klemtoon te leggen op kansenbevordering en OLB samen. Via het kwaliteitsplan 'een operationele visie op OLB vanuit kansenbevordering' wordt dit verder uitgewerkt. Gezien dit een recent (september 2013) initiatief is, merken we hiervan tijdens de doorlichting nog weinig concrete acties. Ook het instrument "schoolfoto" wordt in de loop van dit schooljaar verder ontwikkeld en draait proef in enkele scholen waardoor een eerste aanzet gegeven is om de populatie in kaart te brengen en op basis daarvan gerichte acties op te nemen. Verdere implementatie in alle vestigingen en voor alle scholen is aangewezen.

Zowel in het basis-, secundair als in het buitengewoon onderwijs lopen een aantal projecten die door het CLB geïmplementeerd en ondersteund worden (o.a. laagdrempelig onthaal voor kwetsbare ouders, communicatie met zwakkere oudergroepen, brugfigurenproject, ...). Deze schoolondersteunende activiteiten ontstaan meestal vanuit noden/vragen van de scholen. We zien verschillen in aantal en aanpak tussen de vestigingen en de scholen. Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat voor de implementatie van de projecten vaak wordt samengewerkt met externe diensten (bv: projecten in samenwerking met het centrum voor basiseducatie, Arktos, ...). We merken dat de medewerkers niet altijd op de hoogte zijn van good practices die in andere vestigingen lopen. Daarom is het aangewezen om (1) een overzicht op centrumniveau van alle projecten bij te houden en (2) de good practices te laten doorstromen.

De betrokkenheid van de medewerkers bij de GOK-werking in de secundaire scholen is laag. De medewerkers hebben niet altijd een zicht op de thema's en de doelstellingen waarrond de scholen werken. Sommige teams worden onvoldoende betrokken bij de GOK-werking. De participatie is gedaald ten aanzien van enkele jaren geleden omdat de scholen op dit vlak zelf meer deskundigheid ontwikkelen. Het is aangewezen dit item te blijven opnemen met de school. De betrokkenheid bij de SES-werking in de basisscholen ligt iets hoger maar ook hier stellen we vast dat niet overal de participatie van het CLB gegarandeerd wordt.

Het centrum is erg begaan met de doelgroepen van anderstalige leerlingen waardoor we een sterke betrokkenheid bij de begeleiding vaststellen, zowel op individueel- als op schoolniveau. Het centrum ontwikkelde meerdere materialen, werkt mee en samen met externe diensten om nieuwe materialen en een aangepaste aanpak voor deze leerlingen te implementeren.

3.1.1.9 Schoolondersteuning: Definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel voorkomen

Voldoet

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.

*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: 28
- schooljaar 2008-2009: 33
- schooljaar 2009-2010: 60
- schooljaar 2010-2011: 54
- schooljaar 2011-2012: 65
- schooljaar 2012-2013: 62

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.

Aangezien momenteel door de scholen geen specifieke acties ondernomen worden trachten de medewerkers op individueel niveau de 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.

Tijdens de gesprekken stellen we vast dat de medewerkers op schoolniveau acties ondernemen:

- meewerken aan de uitbouw van een sanctioneringsbeleid;
- overleggen over de wijze waarop het algemeen welbevinden kan verhoogd worden;
- op punt stellen van een goed onthaalbeleid;
- de introductie van gedrags- en/of volgkaarten;
- het gebruik van attituderapporten;
- contractwerking voor leerlingen.
- Introductie van HERGO

Bij de begeleiding van leerlingen, die in aanmerking komen voor een tuchtmaatregel, wordt o.a. samengewerkt met Time-out projecten, Cirkant, 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. 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.

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

Het is belangrijk om binnen het centrum op een systematische wijze gegevens te verzamelen en te analyseren. Dit zal toelaten om deze problematiek in kaart te brengen en bespreekbaar te stellen in de scholen.

3.1.1.10 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. De kwaliteitsplannen omvatten 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*

De visie van het centrum is dat kwaliteitszorg dient ingebed te zijn in de cultuur van het centrum. De uitgangspunten zijn een kritische basishouding en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Het centrum heeft haar organisatiestructuur grondig aangepast waardoor elk overlegorgaan een duidelijke opdracht heeft. Hierdoor is voor de uitwerking van het kwaliteitsbeleid een weloverwogen strategie en structuur aanwezig:

- De kwaliteitsstuurgroep bestaat uit de directie en de coördinatoren. Deze stuurgroep bewaakt de werking en de kwaliteit van de organisatie en overlegt maandelijks. De kwaliteitscoördinator heeft voor deze opdracht 50% vrijstelling en neemt deel aan de vergaderingen van de kwaliteitsgroep op provinciaal- en koepelniveau. Elk lid van de stuurgroep is verantwoordelijk voor één of meerdere inhoudelijke thema's. Alle leden volgen vorming rond kwaliteitszorg.
- De teamrolgroepen, vertegenwoordigd in de grote teams, bestaan uit medewerkers van de verschillende vestigingen. Zij concentreren zich op een welomschreven inhoudelijk aspect van de werking. Elke medewerker dient zeker in één teamrolgroep te functioneren. Voor elke teamrolgroep wordt een functiekaart opgemaakt.
- De werkgroepen bestaan uit een vertegenwoordiging van alle vestigingen. Ze zijn productgericht, ontwikkelen materialen en zijn ook een forum voor debat.
- De taakgroepen zijn uitvoeringsgericht en de samenstelling is afhankelijk van de taak. Een representatieve vertegenwoordiging van de personeelsgroep is geen prioriteit.

Door deze structuur kiest het beleid er voor om door middel van attitude- en deskundigheidsbevordering alle medewerkers deskundig en verantwoordelijk te maken om kwaliteitsvol te werken. Het centrum werkt themagericht, in deelaspecten, concrete doelstellingen en acties uit. Dit resulteert in doelmatig werken met de betrokkenheid van de medewerkers waardoor de materialen/producten gedragen zijn.

Uit de gesprekken met de medewerkers stellen we vast dat deze structuur en strategie duidelijk is 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.

De participatie van de medewerkers binnen het kwaliteitsbeleid gebeurt vooral via de teamrolgroepen. De terugkoppeling van de informatie vindt plaats op één of meerdere van de aanwezige overlegorganen, afhankelijk van het thema. Sommige zaken worden gemeld op de teams, andere op de personeelsvergadering, ...

Het meerjarig beleidsplan vormt het kader van waaruit het centrum de kwaliteitszorg uitbouwt. Prioriteiten worden vastgelegd in een jaarlijks beleidsplan. De thema's zijn gebaseerd op de gegevens uit de zelfevaluaties, registratiegegevens, maatschappelijke ontwikkelingen, noden van de medewerkers, evaluatie van het vorige beleidsplan, tevredenheidsbevragingen, functioneringsgesprekken, ... Door middel van de jaarlijkse startdag worden alle medewerkers geïnformeerd over de prioriteiten en de strategische doelstellingen. De kwaliteitsdoelstellingen zijn vervat in de strategische doelstellingen.

Voor veel items zijn kwaliteitsplannen opgemaakt. Ze worden opgesteld door de coördinatoren, daarbij ondersteund door de kwaliteitscoördinator. Om de medewerkers te betrekken bij de opmaak van de kwaliteitsplannen, worden deze met hen besproken. Ook verbeterprojecten worden soms op deze wijze aangepakt.

Het centrum heeft een traject van zelfevaluatie doorlopen op de verschillende domeinen. De resultaten werden benut en opgenomen in beleidsplan. Het centrum peilt naar de tevredenheid van de cliënten (leerlingen en ouders) door middel van bevragingen. Deze zijn meestal gericht naar specifieke thema's en in functie van de items die opgenomen worden in werkgroepen en/of teamrolgroepen. Systematische bevragingen met betrekking tot de tevredenheid over de algemene werking, worden niet opgenomen. Er wordt een aanzet gedaan tot het verzamelen van gegevens. Dit resulteert nog te weinig in analyses en het benutten ervan in functie van kwaliteitsverbetering. Het centrum heeft een kwaliteitshandboek dat onderdeel uitmaakt van het intranet. Het handboek is conform de regelgeving. Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt dat ze het handboek raadplegen, ook de andere mappen op het intranet bieden ondersteuning in de werking.

3.1.1.11 Buitengewoon onderwijs: Aanwijsbaar multidisciplinair team

Voldoet

Het CLB heeft een aanwijsbaar multidisciplinair team voor de begeleiding van leerlingen buo. Het team doet geregeld aan intervisie en wisselt gevolgde vormingen uit om de expertise verder uit te breiden.

Het centrum begeleidt dertien scholen voor buitengewoon onderwijs:

- VIBO De Ring blo, type 1, 4, 8
- VIBO De Ring buso, OV3, type 1 en 4
- BKLO Oosterlo, type 2
- Buso Mariadal Oosterlo, OV1 type 2 en OV2 type 2
- BKLO VIBO De Brem, type 2, 4
- Buso VIBO De Brem, OV1 type 2, 4 en OV2 type 2, 4
- VIBO Buso Het Kasteelpark, OV1 type 4, OV4 type 4
- GIBLO Beerse, type 1, 3, 8
- SAIGO Mol, blo, type 1, 8
- GIBBO Galbergen Mol, secundair, OV3, type 1
- SAIO Geel, blo, type 3, 8
- BLO Tongelsbos, type 1, 8
- Buso Tongelsbos, type 1, 3

Het CLB-Kempen heeft voor de begeleiding van de leerlingen buitengewoon onderwijs een aanwijsbaar multidisciplinair team, gehuisvest in de vestiging te Geel.

Uit het feit dat aan alle disciplines een leerlingengewicht van 7 wordt toegekend is duidelijk dat het centrum het omkaderingsgewicht, bestemd voor de begeleiding van deze leerlingen, effectief benut voor deze doelgroep.

Omdat in het tweewekelijks team buo alle schoolteams worden samengebracht, kunnen de medewerkers schooloverstijgend reflecteren over bepaalde thema's, casussen bespreken en informatie uitwisselen vanuit de teamrolgroepen. De wekelijkse schoolteams kunnen zich op die manier focussen op schoolgerelateerde inhoud, zowel vragen uit de klassenraad als cases.

De wijze waarop medewerkers in het team buo terecht komen (bv. op vraag van een coördinator, op basis van eigen interesse, aansluitend bij hun opleiding of regionaal ingezet in Geel) heeft geen invloed op de kwaliteit waarmee de begeleiding wordt opgenomen en de schoolondersteuning wordt uitgebouwd. De meeste teamleden werken enkel in het buo wat een voordeel is in het kader van specialisatie. De (nieuwe) teamleden die ook leerlingen uit het gewoon onderwijs begeleiden houden ook voeling met de ontwikkeling van die leerlingen.

De vereiste deskundigheid is in voldoende mate aanwezig waardoor een kwaliteitsvolle begeleiding van de leerlingen verzekerd is. De expertise nodig voor de begeleiding van de variëteit aan types wordt opgebouwd en up-to-date gehouden via o.a. (1) opleiding, (2) zelfstudie, (3) vormingen al dan niet samen met de school, (4) collegiale consultatie, (5) werkbezoeken aan scholen voor buo, (6) teamwerking en (7) de inbreng van de verschillende teamrollen. Mede door dit laatste groeit een informele specialisatie binnen het team. De medewerkers betreuren dat het aanbod aan specifieke vorming voor buo erg beperkt is, maar gaan zelf op zoek naar passende bijscholingen, die via het professionaliseringsbeleid opgenomen worden.

Eén teamlid neemt samen met de coördinator buo deel aan het provinciaal overleg. De doorstroming van informatie van de contactgroep naar het centrum en omgekeerd zorgt ervoor dat het team op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen en dat noden provinciaal opgenomen worden.

De inschaling van leerlingen uit het buitenland gebeurt door het team buo gezien meer vertrouwdheid met deze materie. Collega's uit het gewoon onderwijs doen soms beroep op hen o.a. voor attesteringspraktijk, vragen naar diagnose of het interpreteren van gegevens. Een geformaliseerde terugkoppeling naar de 'attesterende' collega's kan de kwaliteit van deze dienstverlening ten goede komen.

Gezien de deskundigheid van de interne zorg in de scholen uitbreidt is het niet eenvoudig voor CLB-Kempen een meerwaarde te betekenen. Ondanks dit gegeven is het positief dat de medewerkers vanuit een neutrale positie en objectieve kijk het kind centraal blijven stellen en daarnaast hun draaischijffunctie bewaken.

3.1.1.12 Lokaal overlegplatform: Deelname aan en samenwerking met LOP

Voldoet

Het centrum werkt actief samen met het LOP en respecteert de afspraken die in het LOP gemaakt zijn.

*samenwerking met het LOP
effect op de werking van het
centrum*

Het centrum participeert aan het LOP Turnhout (basis- en secundair onderwijs). De algemene vergaderingen en de vergaderingen van de stuurgroepen basis- en secundair onderwijs worden gevolgd. Daarnaast neemt het centrum deel aan meerdere werkgroepen (schoolplatform OKAN, schoolverzuim, ondersteuningsinitiatieven, buo, ouderbetrokkenheid en interculturele zorg).

Het centrum ervaart de participatie aan het LOP als een meerwaarde in functie van het maken van afspraken, het ontwikkelen van materialen en het beter leren kennen van de verschillende partners.

De doorstroming van informatie uit het LOP gebeurt via de teamrolgroep kansenbevordering en de verruimde teams. Blijvende aandacht voor systematische informatiedoorstroming is aangewezen omdat we uit de gesprekken met de medewerkers kunnen afleiden dat zij niet steeds op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in het LOP en vooral omdat meerdere vestigingen van het werkgebied niet onder het LOP gebied ressorteren.

Het centrum is in het bezit van de gegevens van de omgevingsanalyse van het LOP. De gegevens worden soms gebruikt op centrumniveau.

Voor de scholen die niet in een LOP-gebied gevestigd zijn kan beroep gedaan worden op collega's en de LOP-deskundige.

In verschillende steden (Turnhout, Geel, Mol, ...) wordt er vanuit het centrum geparticipeerd aan het flankerend onderwijsbeleid. Meerdere medewerkers nemen deel aan de overlegorganen en sommige projecten starten vanuit deze samenwerking.

Alle medewerkers kregen informatie en vorming over het inschrijvingsrecht waardoor ze op de hoogte zijn van de regelgeving en hun taken kennen. In enkele scholen is er betrokkenheid vanuit het CLB bij de inschrijvingsprocedure.

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

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 In het beleidsplan 2012-2013 omschrijft de organisatie volgende doelstellingen: innoveren in functie van vernieuwde (onderwijs)ontwikkelingen, inspelen op noden en behoeften van de maatschappij en cliënten met nadruk op de realisatie van een aantal processen die de groei naar zelfsturende teams stimuleren en ondersteunen.

Dit wordt verder geconcretiseerd in verschillende kwaliteitsplannen die kaderen binnen het kwaliteitsbeleid van het centrum.

Om de doelstellingen van een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te realiseren (decretaale opdracht) kreeg het centrum volgend omkaderingsgewicht: lineair = 138,06, extra GOK-omkadering = 4,68, densiteit = 0. Na afstand aan het ROC (0,75) en andere CLB's, na ontvangst van omkaderingsgewicht van andere centra beschikt het CLB over 141,92 omkadering.

Een deel van het omkaderingsgewicht wordt gebruikt voor de aanstelling van (vestigings)coördinatoren. Zij zorgen mee voor de aansturing van de organisatie en bieden ondersteuning aan de medewerkers. Sinds 2006 hebben de coördinatoren een volledige vrijstelling voor hun coachende en sturende opdracht en de netwerking. De coördinatoren hebben een 0,2 extra. In het directieteam is geen paramedisch werker opgenomen.

In het kader van een gelijke behandeling van de cliënten werd bepaald waar elke vestiging recht op heeft op basis van de gewogen leerlingen. Dit voorstel werd besproken en goedgekeurd in het Lokaal Overlegcomité (LOC) en toegelicht op de personeelsvergadering.

De extra GOK-omkadering wordt benut voor een vrijstelling van veldwerk (30%) voor de beleidsondersteuner kansenbevordering. De rest werd verdeeld over de vestigingsplaatsen en de teams in verhouding tot het aantal GOK-leerlingen.

Ondersteuning Het personeel is in het werkgebied verspreid over meerdere locaties: Turnhout, Geel, Herentals, Hoogstraten, Mol en Westerlo. Het beleid heeft ervoor gekozen om de begeleiding van de leerlingen te splitsen in het basisonderwijs en het secundair onderwijs. Het team dat verantwoordelijk is voor de begeleiding van het buitengewoon onderwijs is samengebracht in de vestigingsplaats Geel (zie 3.1.1.11. aanwijsbaar multidisciplinair team buo).

Enkele principes op basis waarvan het personeel wordt ingezet in het werkgebied:

- opsplitsing van de begeleiding basisonderwijs en secundair onderwijs
- zoveel mogelijk op één vestiging werken
- stabiliteit en continuïteit waarborgen
- regiogebonden tewerkstelling
- de vorming van coherente equipes
- een evenwichtige taakbelasting nastreven

Voor elke school is een multidisciplinair schoolteam aangeduid. Omdat de multidisciplinaire werking te garanderen en te optimaliseren werd gestart met verruimde teams (met specialisatie). Deze grote teams zijn samengesteld op basis van regio's en scholengemeenschappen met als doel casuïstiek op te nemen en methodisch werken te introduceren. De grote teams worden aangestuurd door de teamleiders en er is een bewaker van het methodisch werken.

In alle teams zijn de teamrolgroepen vertegenwoordigd (zie 3.1.1.10 kwaliteitsbeleid). Dit heeft voor gevolg dat heel wat deskundigheid aanwezig is en het faciliteert de doorstroming van vorming. Iedere medewerker is verplicht deel te nemen aan een teamrolgroep.

Om de taakbelasting te berekenen wordt voor de p-discipline, de maatschappelijke en de paramedische discipline rekening gehouden met de gewogen leerlingen. Voor de artsen is een aparte berekening gemaakt waarbij rekening gehouden wordt met de verplichte én de vraaggestuurde werking. In het buitengewoon onderwijs wordt voor alle disciplines de gewogen leerlingen gehanteerd (3.1.1.11 zie aanwijsbaar multidisciplinair team buo).

Multidisciplinair overleg (MDH) betekent voor het beleid dat vier verschillende disciplines betrokken zijn en is structureel voorzien in de jaarkalender. Er zijn weinig formele criteria voor MDH. Dit heeft voor gevolg dat de persoon die een hulpvraag opneemt beslist wanneer een casus multidisciplinair besproken wordt. Uit de gesprekken blijkt dat veel informeel overleg en/of collegiale consultatie plaats vindt, alsook telefonisch overleg of via mail. De schoolteams bespreken heel frequent casussen om tot oplossingen te komen.

Ter ondersteuning van de medewerkers nemen de coördinatoren een centrumtaak op. Enkele voorbeelden: leerplichtopvolging, preventieve gezondheidszorg, kansenbevordering, kwaliteitszorg, ... Voor kansenbevordering is er een beleidsondersteuner (zie 3.1.1.9 projecten prioritaire doelgroepen). Schoolondersteuning is de verantwoordelijkheid van alle coördinatoren.

De aanwerving van nieuwe personeelsleden verloopt volgens de procedure "vacatures en vervangingsopdrachten": bekendmaken vacature, preselectie, selectiegesprekken, gevolgd door eventuele indiensttreding. Bij de aanwerving wordt voorrang gegeven aan stagiairs waardoor de continuïteit deels gewaarborgd wordt.

Voor de werving van mensen met verantwoordelijkheden is er een procedure die gekend is bij de medewerkers. Voor alle functies is een functiebeschrijving.

De directie geeft aan over voldoende autonomie te beschikken inzake personeelsbeleid. Het inrichtend bestuur geeft ondersteuning aan het directieteam en functioneert als back-up vanuit een vertrouwde relatie met de materie en affiniteit met de scholen.

Doeltreffendheid	Op het niveau van de processen wordt frequent geëvalueerd: directieraad, teamrolgroepen, ... Klachten, voorstellen, ... kunnen gemeld worden via LOC, vestigingscoördinator en directie. De directieraad reflecteert geregeld over de wijze waarop het personeel wordt ingezet in het werkgebied. De tevredenheid over het personeelsbeleid wordt bevraagd via het LOC en zelfevaluatie. Als bepaalde zaken opgemerkt worden (bv. veel deeltijdsen in bepaalde vestiging) dan zal het beleid zoeken naar oplossingen.
Ontwikkeling	Er zijn in het decreet slechts beperkte mogelijkheden voorzien om de personeelsorganisatie bij te sturen. Het beleid probeert via creatieve aanwerving maximaal de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen. De evolutie van de leerlingenaantallen en de gewijzigde toekenning van de omkaderingsgewichten zorgen voor verschuivingen van personeelsleden tussen de vestigingsplaatsen. De recente evoluties, zoals het decreet Integrale Jeugdhulp, geven aanleiding tot overleg binnen de directieraad om na te gaan welke impact dergelijke evoluties zullen hebben op de wijze waarop het personeel ingezet wordt.

4.2 Deskundigheidsbevordering

Doelgerichtheid	CLB-Kempen heeft een visie op deskundigheidsbevordering uitgeschreven. Het wil via deskundige CLB-medewerkers en professionalisering de kwaliteit van de dienstverlening verhogen. Gezien de grootte van het centrum wil men de aanwezige structuren benutten bij de professionalisering van de medewerkers, nl. de teamrolgroepen laten fungeren als structurele dwarsverbindingen. Het CLB wil als organisatie op een hoger ontwikkelingsniveau komen en vorming 'doelbewust gebruiken ter ondersteuning van veranderingsprocessen'. CLB-K wil een lerende organisatie zijn waar iedereen méér moet zijn dan enkel generalist. Uit de functiebeschrijvingen blijkt dat iedereen over basiscompetenties moet beschikken, uitgebreid met verwachtingen naar de eigen discipline (disciplinecompetenties). Daarnaast kunnen mensen zich verdiepen in bepaalde thema's op basis van interesse of vragen van de scholen en is iedereen verplicht deel uit te maken van een teamrolgroep waarbinnen men zich specialiseert in bepaalde onderwerpen (instellingsspecifieke competenties). Via de zestien teamrolgroepen wil CLB-Kempen zoveel mogelijk de volledige CLB-opdracht dekken, vestigingsoverstijgend en ruimer dan de domeinen. Men tracht op die manier de deskundigheid van de teams te verhogen (alle teamrollen zijn vertegenwoordigd in een verruimd team) en de werkdruk voor de collega's te verminderen door specialisaties te verdelen in functie van interesse en competentie.
------------------------	--

De visie en doelen vinden we terug in het vormingsplan. We onderscheiden een strategisch, operationeel en individueel vormingsplan.

- Het strategisch vormingsplan bevat de beslissingen en visies van de beleidsmakers, de grote keuzen i.v.m. vorming op lange termijn (3 à 5 jaar) en wat daartoe de beweegredenen zijn. Het wordt opgemaakt door de verantwoordelijke coördinator voor vorming. Hiermee wil het beleid de medewerkers vooral sensibiliseren en informeren. De gekozen opties worden éénmaal per jaar voorgelegd aan de voltallige personeelsgroep.
- In het operationeel vormingsplan worden de vormingsactiviteiten op korte termijn, voor één jaar, opgenomen. De prioriteiten voor dit jaar zijn: (1) de vorming voor de teamrollen realiseren, (2) een vorming schoolondersteuning voor iedereen, (3) het leren kennen van de protocollen Prodia, (4) de implicaties van het nieuw decreet op integrale jeugdhulp en tenslotte de implementatie van Office 365 als online communicatiemedium en dataserver.
- Het individueel vormingsplan heeft tot doel de medewerker aan te zetten tot reflectie over de eigen vorming. Het maakt deel uit van de persoonlijke portfolio. Voor de beoordeling onderscheid het centrum vier competentieniveaus: starter, junior, senior, expert.

Het vormingsplan sluit aan bij het beleidsplan en het communicatieplan. In het beleidsplan worden de doelen van het CLB als organisatie vermeld die in de loop van een schooljaar nagestreefd worden, bv. de groei naar zelfsturende teams stimuleren, ... Uit de dwarsverbindingen tussen het beleidsplan en het vormingsplan blijkt dat de vorming effectief afgestemd wordt op de werking van het centrum.

Het CLB-Kempen probeert voor het vormingsplan de kwaliteitscirkel te realiseren.

- Ondersteuning** Om de actuele situatie vast te stellen (noden en behoeften) onderneemt het CLB volgende acties:
- De vormingscoördinator bespreekt éénmaal per jaar de gevolgde vorming en de noden per vestiging of organiseert een bevraging.
 - De coördinatoren overleggen met de leden van de teamrolgroepen welke taken in de functiekaart beter ingevuld moeten worden.
 - De directieraad bundelt de noden op CLB-niveau op basis van externe ontwikkelingen, vragen van de scholen, ...
 - De individuele medewerker rapporteert over zichzelf in de portfolio
 - In het kader van het individueel vormingsplan doet elke medewerker om de drie jaar een zelfevaluatie om zicht te krijgen zijn persoonlijke ontwikkeling.
 - De individuele noden worden via functionerings- en evaluatiegesprekken in kaart gebracht.

De vormingscoördinator evalueert de actuele situatie op basis van volledigheid, relevantie, betrokkenheid, rendement, ... gaat na waar de personeelsleden en het centrum nood aan hebben en op welke wijze het centrum hier gevolg aan kan geven.

Om het leren effectief te maken worden vormingsdoelstellingen geformuleerd. De vormingscoördinator communiceert het aanbod en bewaakt het proces. Een vormingsaanbod is mogelijk via de teamrolgroepen, de werkgroepen, de taakgroepen (zie ook kwaliteitszorg), maar ook via een aanbod voor de individuele medewerker of een vorming op maat binnen CLB-Kempen al dan niet verplicht voor iedereen of voor bepaalde groepen/disciplines.

Er is een procedure nascholing door middel van een vormingsstaat. De medewerker vraagt (gemotiveerd) de gewenste vorming aan bij de coördinator die (gemotiveerd) al dan niet toestemming geeft. De bediende, verantwoordelijk voor de vorming, schrijft de medewerker in. Na de vorming moet een evaluatie ingevuld worden. De volledig ingevulde vormingsstaten wordt bewaard in de portfolio van de medewerker.

Via de portfolio's en de teamrollen beschikt het centrum over een overzicht van deskundigen. Op basis hiervan wordt collegiale consultatie gestimuleerd. De overlegstructuur waarvoor het centrum koos leent zich voor de doorstroming van gevolgde vormingen. Indien nodig worden implementatietrajecten opgezet om nieuwe kennis in te bedden in de werking en effect te laten opleveren. Door het werken met verruimde teams waarin alle deskundigheden vertegenwoordigd zijn wordt deskundigheidsverlies binnen schoolteams vermeden.

Het centrum maakt deel uit van een regionale ondersteuningscel.
"Bij de doorlichting van een centrum wordt ook de regionale ondersteuningscel die het mee heeft opgericht betrokken" (DCLB art. 87)

Het CLB-Kempen maakt deel uit van het ROC/PVOC Antwerpen. Het ROC wil de centra ondersteunen in hun professionaliseringsbeleid via het organiseren van praktijkgerichte vorming rond actuele thema's en methodieken. Hiervoor is een multidisciplinair team samengesteld onder leiding van een coördinator. De leden worden aangeworven op basis van een specifieke deskundigheid en moeten bereid zijn zich op relatief korte termijn bij te scholen voor bepaalde thema's (bv. korte oplossingsgerichte therapie) om daarna provinciaal medewerkers te vormen.

De werking wordt gestuurd vanuit de Codiva (het overleg van directies van de CLB's van de provincie Antwerpen). Men streeft naar meer eenduidigheid in de provincie, bv. de implementatie van HGW werd begeleid vanuit het ROC. Er wordt aanvullend gewerkt op de VCLB-Koepel. Het ROC wil informeren en sensibiliseren, theoretische kaders aanbieden maar vooral de vertaalslag maken naar de praktijk van de CLB-medewerker, dit via intervisie en verdieping.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het provinciaal aanbod (voor iedere medewerker – instapbegeleiding, Prodia, ...) en het vraaggestuurd aanbod voor alle centrummedewerkers met verplicht karakter (schoolondersteuning, Prodia, CHC intervisie, ...). Omdat elke vorming geëvalueerd wordt en bijgestuurd blijft men nauw aansluiten bij de noden en vragen van de deelnemers.

VCLB-Kempen neemt dit jaar deel aan het centrumgestuurd aanbod voor:

- schoolondersteuning
- Prodia – verstandelijke beperking en zwakbegaafdheid
- handelingsgericht werken met CHC
- Oplossingsgericht werken in CLB

Ondanks het feit dat CLB-Kempen een groot centrum is biedt het ROC een meerwaarde in de professionaliseringsbeleid.

- Doeltreffendheid** Uit de gesprekken blijkt dat de nascholing aansluit bij de uitdagingen waar het CLB voor staat. Volgens het CLB is er transfer als de leereffecten van de vorming overgebracht worden en toegepast in de werksituatie. De teamleiders worden gevraagd hierop toe te zien. Gezien evaluatie zich op vandaag beperkt tot tevredenheidsreacties van medewerkers o.a. op de vormingsstaat, is evaluatie en effectmeting een werkpunt voor de volgende jaren. Het proces van professionalisering wordt continu bewaakt door de vormingscoördinator en geëvalueerd via de directieraad.
- Ontwikkeling** Er is een duidelijke dynamiek aanwezig: het centrum wijzigt de methodiek van bevragingen, speelt in op externe ontwikkelingen, ... De directieraad volgt ook vormingen, soms gezamenlijk, soms specifiek naargelang de verantwoordelijkheid die men opneemt.

4.3 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.

We stelden vast dat er tot op heden geen specifieke visietekst beschikbaar is betreffende de verwijspraktijk als proces. Er is wel een visie uitgeschreven m.b.t. het gebruik van de provinciale verwijsgids (zie 3.1.1.7 draaischijffunctie). 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 is aan te bevelen dat het beleid deze gelijkgerichtheid borgt.

Het proces dat aanleiding kan geven tot een verwijzing wordt meestal geïnitieerd door een melding/hulpvraag door de school, leerling en/of ouders. Soms zijn de vragenlijsten en de gesprekken ter gelegenheid van de medische consulten een bron van signalen. In sommige teams gebruikt men een 'meldingsfiche' of een elektronisch communicatieplatform maar dit wordt niet vooropgesteld als een centrumafpraak (zie leerlinggebonden aanbod OLB). Indien de melding/vraag via de school komt vraagt het CLB dat de school de ouders motiveert om zelf de hulpvraag te stellen aan het CLB. Dit is ook geen centrumafpraak, formaliseren strekt tot aanbeveling.

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. diagnostiek, 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 wordt door alle teams die wij spraken als een belangrijk element in het verwijzingsproces aangehaald. 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. Het is aan te bevelen hierover een duidelijke centrumafspraken te maken.

Tijdens de gesprekken geven de medewerkers aan dat eerder zelden, op individueel initiatief van de clb-medewerker, 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 verwijsp praktijk 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.

Uit de gesprekken blijkt dat de medewerkers op nagenoeg dezelfde wijze het verwijsp proces doorlopen. Het is aan te bevelen centrumafspraken te maken om een werkwijze te formaliseren en zo transparant te maken als steun voor de medewerkers.

5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

Leiderschap Het CLB-Kempen wordt aangestuurd door een directieraad, samengesteld uit de directeur en de vestigingscoördinatoren, waardoor sprake is van een gedeeld leiderschap, stabiel sinds 2006. Het bestuur fungeert als back-up, volgt op en ondersteunt. De organisatiestructuur is transparant en de communicatielijnen duidelijk.

De vestigingscoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het dagelijks beleid in een vestiging en voor de opvolging van een inhoudelijk thema over de vestigingen heen.

Inspraak in het beleid wordt gerealiseerd via de werkgroepen, de taakgroepen en de teamrolgroepen. 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. We stellen een dynamisch, organiserend en motiverend leiderschap vast. Er is in het beleid aandacht voor zowel de kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van de werking. Er wordt gestuurd waar het moet en ondersteund waar nodig. Het beleid heeft aandacht voor het welbevinden van de medewerkers. Het leiderschap werd eerder geëvalueerd via de zelfevaluatie, nu wordt dit bevraagd via de teamrolgroepen, de teamleiders, het LOC en het PBW.

Visieontwikkeling Een algemene centrumvisie is opgenomen in het beleidsplan.

Er zijn weinig visieteksten uitgeschreven aangaande de deelaspecten van de werking. Het centrum geeft de voorkeur aan acties en doelen die aansluiten bij de praktijk van de medewerkers.

Het is binnen een grote organisatie aangewezen krijtlijnen te bepalen en kaders aan te reiken om mensen houvast te geven.

Voor de medewerkers is nochtans duidelijk waar het beleid met CLB-Kempen heen wil, zo blijkt uit de gesprekken.

Besluitvorming Het besluitvormingsproces is volgens het beleid transparant en wordt gecommuniceerd. Een gelaagdheid is nodig binnen een grote organisatie. De structuur van het CLB zorgt voor overlegmogelijkheden top-down en bottom-up. Indien beslissingen van bovenaf worden genomen dan wordt dit gekaderd en toegelicht.

Uit de gesprekken blijkt dat het personeel zich betrokken voelt bij de besluitvorming. Medewerkers voelen zich beluisterd en hebben het gevoel dat iets gedaan wordt met hun voorstellen.

Administratieve ondersteuning	Het beleid en het personeel worden in hun werking ondersteund door administratief en logistiek personeel. • het centrum telt 22 administratieve medewerkers, met verschillende tewerkstellingstijden, verspreid over de vestigingen • er is een duidelijke taakverdeling: personeelsadministratie, boekhouding, aankopen/bestellingen, dossierbeheer, mail/post verdelen, website actualiseren, ... • zij verzorgen het onthaal en beantwoorden telefonische oproepen. In het centrum registreren alle medewerkers hun activiteiten in een elektronische agenda en duiden hun aan- of afwezigheid aan op een centraal bord, wat er voor zorgt dat oproepen maximaal doorgeschakeld of verdere afspraken gemaakt kunnen worden • zij verzorgen de verslaggeving van vergaderingen, bv. personeelsvergadering, LOC, ... • er gaan jaarlijks meerdere disciplinevergaderingen door met de directie en/of coördinatoren, per vestiging én vestigingsoverstijgend. Deze vergaderingen zijn deels vorming en deels praktische informatie en werkafspraken. De vorming sluit aan bij hun opdracht, bv. DRM-minibad, de 4 CLB-domeinen, omgaan met agressie, ... • de medewerkers nemen deel aan werkgroepen zoals website, vademecum, computercoveranten • de uitrusting voldoet, ze beschikken over een goede ICT-uitrusting en kantoormeubilair • de medewerkers zijn over het algemeen tevreden, ervaren veel collegialiteit en voelen zich in hun werk gesteund door de directie en de medewerkers.
Deliberatie	Het inspectieteam heeft beslist geen vervolgregeling op te leggen voor het luik schoolondersteuning betreffende de participatie aan projecten op school gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen. Het team gelooft in de beleidskracht van de directieraad om dit te evalueren en op te volgen. De teamrolgroep kansenbevordering, aangestuurd door de coördinator en beleidsondersteuner, getuigt van een dynamiek die de mogelijkheid inhoudt om de accentverschuiving van de individuele ondersteuning en zorg voor alle leerlingen naar schoolondersteuning voor specifieke doelgroepen waar te maken. Daarbij kan de recente vorming voor alle personeelsleden rond schoolondersteuning een hulpmiddel zijn. De samenwerking met het LOP én de participatie aan projecten van het LOP kan een katalysator zijn om het beleid in de school bij te sturen.

6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

6.1 Wat doet het centrum goed?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De systematische screening van de validiteit van het diagnostisch materiaal o.a. op basis van de Prodia-protocollen
- Het betrekken van de cliënt bij het hulpverleningstraject
- Het actief uitnodigen van de ouders bij het consult van de tweede kleuterklas met een positief effect op andere activiteiten waarbij ouders betrokken zijn
- De samenwerking met de huisartsenkringen voor meerdere aspecten van de werking
- Het bewaken van de kwaliteit van de diensten waarmee samengewerkt wordt in het kader van verwijzingen naar externe hulpverlening
- De positieve basishouding t.a.v. prioritaire doelgroepen
- BVH:
 - De systematiek waarmee alle documenten worden verzameld en bijgehouden.
 - De samenwerking tussen de lokale contactpersoon, de preventieadviseur en het beleid van het CLB.
 - Vorming voor administratief medewerkers in het werken met brandblusapparaten

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De duidelijke samenhang tussen het algemeen beleid, het kwaliteitsbeleid en het vormingsbeleid
- Het benutten van de aanwezige organisatiestructuren (bv. teamrolgroepen) in functie van professionalisering
- De externe deskundigheid van het ROC maximaal aanwenden

Wat betreft het algemeen beleid

- De uitbouw van overlegstructuren binnen de organisatie die de participatie aan het kwaliteitsbeleid faciliteren
- De wijze waarop het centrum de interne communicatie binnen deze grote instelling bewaakt
- Het ondernemen van meerdere acties om de gelijkgerichtheid van de registratie in LARS te bevorderen
- Het vinden van een evenwicht tussen management en (inhoudelijke) ondersteuning van de medewerkers

6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Alert blijven om de leerling in het basisonderwijs te betrekken in het volledige hulpverleningstraject, bij het leerlinggebonden aanbod leren en studeren
- Individuele acties ondernemen voor alle anderstalige nieuwkomers, bij het leerlinggebonden aanbod onderwijsloopbaanbegeleiding
- De inhoud van de algemene consulten beperken tot de regelgeving zodat de mogelijkheid voor vraaggestuurde begeleiding toeneemt
- De BB/AN meer schoolspecifiek invullen zodat ze werkinstrumenten worden in de samenwerking school-CLB.
- Procesevaluatie benutten als instrument voor kwaliteitsbevordering.

Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- nihil

Wat betreft het algemeen beleid

- Meer formele centrumafspraken maken en de toepassing ervan opvolgen (bv. meldingsfiche, criteria voor multidisciplinair handelen, ...)
- De beschikbare gegevens in het centrum en van de school meer benutten om de werking beter af te stemmen en eventueel bij te sturen.

6.3 Wat moet het centrum verbeteren?

Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De medische infrastructuur (cfr. BVR betreffende de inrichting en de uitrusting van de infrastructuur voor de uitvoering van de medische consulten door de centra voor leerlingenbegeleiding 14/11/2008).
- De participatie aan projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen (art. 18 en art. 23 'BVR operationele doelstellingen')

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 'bewoonbaarheid, veiligheid en hygiëne'.

BEPERKT GUNSTIG

- voor de erkenningsvoorwaarde

Infrastructuur

Infrastructuur: taken kwaliteitsvol uitvoeren en privacy garanderen

Om deze tekorten op te volgen voert de onderwijsinspectie vanaf **02-12-2014** opnieuw een controle uit.

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