



Jaarverslag POC+ 2023-2024





Het jaar van de POC+ in één oogopslag

In de startblokken naar een nieuw begeleidingsplan

We gingen van start met het proces richting een nieuw BP 2025-2030, waarbij we reeds input verzamelden en prioriteiten naar voor hebben geschoven.

Meer weten? Zie [Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)

EDBI? Check!

In dit jaarverslag rapporteren we de eerste EDBI-resultaten!



Nieuwsgierig?

[Opleiding en vorming en professionele leergemeenschappen](#)
[Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)

De POC-a-tizer

We zijn gestart met thematische nieuwsbrieven waarbij CLB-medewerkers een overzicht krijgen van alle beschikbare informatie en begeleidingsstrategieën rond specifieke thema's.

Meer info onder [Materialenbank](#)

Samen realiseren we ons 5BP

Hiervoor zetten we verder in op de uitbouw van de thema's die voorheen ook al op de agenda stonden. Dit deden we onder andere door:

- Intensievere samenwerking met de collega's van de PBD die zichtbaar resultaat krijgt.
- Het aanwenden van wetenschappelijke inzichten rond aanvangsbegeleiding.
- Het updaten van visieteksten die inspirerend zijn voor kwaliteitsvollere leerlingenbegeleiding in de centra.

Ook intern groeien we

We bouwden verder aan onze organisatie door:

- In te zetten op teamontwikkeling.
- Het HR-GROW-model en 'my mind scan' te implementeren.
- Nieuwe functiebeschrijvingen op te maken.
- Een nieuwe website uit te rollen.

Lees meer: [Leiderschap, personeels- en professionaliseringsbeleid \(mensen en cultuur\)](#)

Nieuwe visie op leerlingenbegeleiding

- Een geïntegreerde manier van kijken naar kernactiviteiten.
- Ontwikkeld in co-creatie met (de directeurs van) de GO! CLB.
- Afgestemd met de pedagogische begeleidingsdienst.

Bereik van en direct contact met onze doelgroep

We geven [hier](#) weer hoe we alle 19 GO! CLB bereiken.

We zetten de zoektocht naar de monitoring van het [direct contact](#) met onze doelgroep verder. We bespreken de wijze waarop we tijdregistratie deden, geven een voorlopige weergave en beschrijven welke inzichten we opdeden.

Bereik:

Alle 19 GO! CLB



Inhoud

1	Lijst van afkortingen	6
2	Inhoudelijke doelen	7
2.1	Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering	7
2.1.1	Begeleidingsstrategieën en effecten	7
2.1.1.1	Materialenbank	8
2.1.1.2	Helpdesk	12
2.1.1.3	Opleiding en vorming en professionele leergemeenschappen	15
2.1.1.4	Opleiding en vorming	21
2.1.1.5	Professionele leergemeenschap	23
2.1.1.6	Verandertraject	26
2.1.2	Prioriteiten	27
2.1.2.1	Begeleiding	29
2.1.2.2	Signaalfunctie	30
2.1.2.3	Consultatieve leerlingenbegeleiding	31
2.1.2.4	Handelingsgerichte diagnostiek	32
2.1.2.5	Centrumontwikkeling: beleid – kwaliteit en leiderschap	33
2.1.2.6	Thema's preventie, gelijke onderwijskansen en gepersonaliseerd samen leren	34
2.1.3	Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's	35
2.2	Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging	36
2.2.1	Het Samenwerkingsverband GO! CLB in het hart van het beleid	36
	Intern GO! CLB-beleid creëren via co-creatie	37
2.2.2	Informereren over en vertalen van beleid	39
2.2.3	Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren	41
2.2.3.1	Afstemming binnen het eigen onderwijsnet	41
2.2.3.2	Afstemming buiten het eigen onderwijsnet	42
2.2.4	Belangenbehartiging en vertegenwoordiging	43
2.3	Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten	44
2.3.1	PRIO	44

2.3.2	Ondersteuning bij IT- en personeelsbeleid van de GO! CLB	46
2.3.3	Netoverstijgende projecten zoals Onderwijskiezer, Prodia, CLBch@t, CLB Online	47
2.4	Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep	47
2.4.1	Bereik	48
2.4.1.1	Bereik doelgroep pijler Professionalisering	48
2.4.1.2	Bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging	51
2.4.2	Tijdsbesteding en direct contact	52
2.4.2.1	Wie zijn GO! CLB met prioritaire noden? Hoe ondersteunen we deze?	56
3	Doelen op organisatieniveau (organisatie-ontwikkeling)	57
3.1	Visie, missie en strategie	57
3.2	Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling	57
3.3	Leiderschap, personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur)	60
3.3.1	Algemeen kader	60
3.3.2	Finalisering functiebeschrijvingen	60
3.3.3	Welzijnsbeleid	60
3.3.3.1	Risicoanalyse via 'MyMindScan'	60
3.3.4	Afrondingsgesprekken	61
3.3.5	Aanvangsbegeleiding	61
3.3.6	Een gedragen visie en beleid m.b.t. HR en professionalisering	62
3.3.7	GROW-gesprekken	62
3.4	Systemen en structuren	63
3.5	Samenwerking en netwerking	64
3.6	Ingezette middelen op personeels- en financieel vlak	66
4	Lessons learned	68
4.1	Lessons learned voor onze doelgroep: de GO! CLB	68
4.2	Lessons learned voor de eigen organisatie	68
4.2.1	Lessons learned m.b.t. de begeleidingsstrategieën	68

4.2.2	Lessons learned m.b.t. monitoring van ons bereik en ons effect	69
4.2.3	Lessons learned m.b.t. de interne organisatie	69
4.2.4	Lessons learned m.b.t. de ondersteuning van de centra bij het vormgeven van de NROC's	70
4.3	Lessons learned voor het onderwijsbeleid	70
4.4	Tot slot	71
5	Bronnen	72
6	Bijlage 1: overzicht van overleg in functie van belangenbehartiging van de GO! CLB	73
7	Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten	75
7.1	Netoverstijgende ondersteunende IT-organisatie	75
7.1.1	Blinkers	76
7.1.2	Onderwijskiezer	76
7.1.3	CLB-chat	77
7.2	Ondersteuning bij uitwerking NROC	77
7.3	Stuurgroep Onderwijs-Welzijn (bijschakelen B2)	78
7.4	Prodia	78
7.5	Professionalisering Leersteun	79
7.6	Samenwerkingsdossier	80
7.7	Project Oekraïne/anderstalige nieuwkomers	81
7.8	Samen tegen schooluitval	81
7.9	Preventieve gezondheidszorg	82
7.10	Specifieke noden	83

1 Lijst van afkortingen

- 5 BP: 5-jarig begeleidingsplan
- ADP: algemeen diagnostisch protocol
- AM: arbeidsmarkt
- BuO: buitengewoon onderwijs
- Dir/Coo: directies en coördinatoren
- DRM: decreet rechtspositie minderjarige
- EDBI: Effectiviteitsmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies
- HGD: handelingsgerichte diagnostiek
- HR: human resources
- HO: hoger onderwijs
- ISC: internetten samenwerkingscel
- JGZ: jeugdgezondheidszorg
- MDT: multidisciplinair team
- OBPWO: onderwijskundig beleids- en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek
- OLB: onderwijsloopbaanbegeleiding
- PBD: pedagogische begeleidingsdienst
- PGZ: preventieve gezondheidszorg
- PLG: professionele leergemeenschap
- SBO: strategisch basisonderzoek
- SOB: specifieke onderwijsbehoeften
- SPARK: Signaleren van Problemen en Analyseren van Risico bij (opvoeden en ontwikkeling van) Kinderen (instrument tijdens systematische contacten bij kleuters en hun ouders)
- SPOC: single point of contact
- SWV: samenwerkingsverband
- VVVJ: Vlaams Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg



2 Inhoudelijke doelen

In dit luik bespreken we de realisatie van vooropgestelde inhoudelijke doelen uit het begeleidingsplan bis 2022-2025. De POC+ ondersteunt de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging.

2.1 Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Professionalisering

2.1.1 Begeleidingsstrategieën en effecten

De POC+ ondersteunt de professionalisering van de GO! CLB aan de hand van diverse begeleidingsstrategieën. Hieronder is de afbeelding met onze begeleidingsstrategieën zichtbaar.



Figuur 1 – overzicht begeleidingsstrategieën

- In het jaarverslag 2022-2023 concludeerden we dat de begeleidingsstrategieën sterk verweven zijn met elkaar en een continuüm vormen waarbij de nabijheid en interactie toeneemt naarmate we ons meer rechts situeren. Deze conclusie namen we mee in de planning en de realisatie van ons aanbod tijdens schooljaar 2023-2024. We stellen vast dat we steeds minder 'losstaande' opleidingen en vormingen organiseren. Uit een recente bevraging van de GO! CLB-directeuren en beleidsteams leren we echter dat er een nood is aan opleiding en vorming. Om aan onze principes (70:20:10 leermodel en capaciteiten PLG) trouw te blijven, voorzien we in de toekomst – daar waar mogelijk – een inhoudelijk luik 'vorming' bij aanvang van de PLG. Hierop zullen de capaciteiten van een PLG worden geënt. Bij enkele van de PLG's hebben we dit intussen reeds toegepast en dit werd als kwalitatief ervaren door de CLB-medewerkers en de POC+ collega's.
- Door opleiding en vorming te combineren met andere begeleidingsstrategieën vergroten we de **transfer** van het geleerde naar de dagdagelijkse praktijk en het **borgen** in de centrumwerking. Verder is er een continue **wisselwerking tussen de begeleidingsstrategieën** en worden inzichten uit de ene meegenomen naar andere begeleidingsstrategieën.
- We werken binnen de begeleidingsstrategieën **kwaliteitsvol** door te vertrekken vanuit de noden van de GO! CLB-medewerkers en nadien met de feedback van de GO! CLB-medewerkers te reflecteren en eventueel bij te sturen.
- We werken steeds meer geïntegreerd door expertises van POC+ medewerkers in te zetten overheen het aanbod (o.a. tijdens PLG's) alsook onze makelaarsrol op te nemen in alle begeleidingsstrategieën.

- We **groeien** steeds verder naar professionele leergemeenschappen (PLG's) met een focus op toegankelijkheid van onze ondersteuning en emancipatorisch werken.

Per begeleidingsstrategie reflecteren we over resultaten en effecten tijdens het schooljaar 2023-2024.

2.1.1.1 Materialenbank



Hoe werkten we verder aan de bekendheid van de materialenbank?

- Er werd een **nieuwe website** ontwikkeld voor de GO! professional. Al naargelang de rol van de professional binnen het GO! worden bepaalde (delen) van de website zichtbaar gemaakt. Alle materialen en ons aanbod ter ondersteuning van de GO! CLB werden daarbij overgezet naar de nieuwe website en geactualiseerd waar nodig.
- Via de **wekelijkse nieuwsbrief** attendeerden we op nieuw ontwikkelde materialen. Dit schooljaar werd onze wekelijkse nieuwsbrief ingekanteld in de gepersonaliseerde GO! nieuwsbrief voor elke GO! Onderwijsprofessional. Via dit systeem worden de nieuwsberichten ook geborgen op de vernieuwde GO! pro website.
- Maandelijks sturen we een thematische nieuwsbrief (POC-a-tizer) om een thema of kernproces, met bijhorende ontwikkelde materialen in de kijker te zetten. Ook deze wordt via het nieuwe systeem verankerd op de GO! pro website. De thema's die aan bod kwamen dit schooljaar zijn gebaseerd op de prioritaire thema's uit het begeleidingsplan.
- POC+ medewerkers verwezen naar de materialenbank bij het beantwoorden van **helpdeskvragen**; daar waar nodig werd de input van de medewerkers gebruikt om de materialen aan te vullen of te verfijnen. De medewerkers worden ook in dit verband gestimuleerd om hun noden kenbaar te maken.
- Bij **vormingen** (o.a. leertraject, uitwisselingsmomenten, infosessies...) nam de POC+ medewerker de tijd om met de deelnemers te navigeren naar het nieuwe platform 'GO pro' met als doel de weg naar de materialenbank kenbaar te maken. Tijdens PLG-ontmoetingsmomenten, helpdesksessies... werden bovendien digitale rondleidingen voorzien.
- In alle PLG's wordt er met de deelnemers samen (co-creatie) gewerkt aan relevante documenten/materialen die we vanuit POC+ finaliseren. Deze worden vervolgens binnen de GO! CLB geïmplementeerd.
- De POC+ medewerkers voorzagen **linken** tussen de 'lerende community GO! CLB' in onze MS Teams-omgeving en de materialenbank ('GO Pro') waardoor GO! CLB-medewerkers makkelijk kunnen doorklikken.
- Het aanspreekpunt IT brengt de toegang tot de materialenbank en tot de Lerende community GO CLB in Teams in orde. Bij toegangsproblemen worden de medewerkers ondersteund en wegwijs gemaakt.



Hoe evalueerden we of de materialenbank gekend en geraadpleegd wordt, of de nodige informatie gevonden wordt, of de materialen tegemoet komen aan de noden en of GO! CLB-medewerkers verder geholpen zijn?

De POC+ medewerkers **evalueerden** al sinds enkele jaren **kwalitatief**:

- of de GO! CLB-medewerkers de materialenbank kennen en raadplegen;
- of de GO! CLB-medewerkers de nodige informatie vinden;
- of de materialen tegemoet komen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers;
- of de GO! CLB-medewerkers verder geholpen zijn.

Via **helpdesk** polsten de POC+ medewerkers of de GO! CLB-medewerkers de materialenbank kennen, raadplegen en nuttig vinden. Ook via andere begeleidingsstrategieën zoals een **professionele leergemeenschap** (PLG) detecteerden POC+ medewerkers dergelijke signalen. Ze gebruikten ook dit schooljaar deze input om aanpassingen te doen om informatie **toegankelijker** te maken; zo hebben we ondertussen FAQ-lijsten rond het decreet leersteun, onderwijsregelgeving en chronisch of langdurig zieke kinderen. Deze worden waar nodig aangepast aan nieuwe regelgeving en ontwikkelingen. POC+ medewerkers merkten op dat door het opmaken van FAQ-lijsten er **minder terugkerende vragen** gesteld werden via de helpdesk. GO! CLB-medewerkers gaven dan ook regelmatig aan de FAQ-lijst geconsulteerd te hebben voor ze de **helpdesk** contacteerden. Dit toont aan dat de CLB-medewerkers hun weg vinden naar de materialenbank. We namen tevens de **makelaarsrol** op door te verwijzen naar interessante materialen die ter beschikking gesteld worden door andere organisaties.

Enkele voorbeelden:

- De standaarden van de VVWJ binnen het begeleidingsdomein Preventieve gezondheidszorg (PGZ).
- De materialenbank en de helpdesk van de PBD (GO! Navigator). Er werd getoond hoe scholen ook zelf vragen kunnen stellen aan de PBD of de vaak gestelde vragen kunnen terugvinden.

We vervulden ook onze makelaarsrol door afstemming met partners over hun materiaalenaanbod. Zo werd bijvoorbeeld afgestemd tijdens de werkgroep Gezondheid GO! tussen de afdeling Beleid en belangenbehartiging, de PBD en de POC+ van de CLB over de ontwikkeling van hun materialendatabank.

Uit de bevraging van GO! CLB-directeurs en beleidsteams en de daaraan gekoppelde dialoog (focusgroep, tijdens de PLG DIR/COO) leren we dat bij de lancering van de vernieuwde GO! pro website er werd aangegeven dat het vinden van de materialen op de materialenbank geen evidentie bleek. We zetten volgend schooljaar verder in op de bekendmaking van de nieuwe materialenbank, de bijhorende materialen en de gebruiksvriendelijkheid van de nieuwe website.

Hoewel de nieuwe website pas in mei 2024 gelanceerd werd, stellen we graag al een aantal cijfers voor:



VERNIEUWDE GO! PRO WEBSITE

Populairste downloads

- **Regelgeving 167x**
- **Decreet-leersteun 106x**
- **Gezondheid-groei-ontwikkeling 55 x**
- **standpunten-en-visieteksten 44x**
- **signaalfunctie 32x**



**11 007
views**



**LANCERING
MEI 2024**



GO! pro CLB
pagina's
**610
downloads**

Meest bekeken e-modules

- **Introductie voor nieuwe CLB-medewerkers**
- **ICF-CY**
- **Onthaal en vraagverheldering**



Hoe investeerden we blijvend in de begeleidingsstrategie materialenbank?

De POC+ medewerkers **bouwen** de materialenbank **systematisch** en **doelgericht** verder **uit**. Ze capteren de noden van de GO! CLB-medewerkers tijdens vormingen, infosessies, helpdeskvragen, helpdesk sessies, professionele leergemeenschappen. Deze noden geven regelmatig aanleiding tot het ontwikkelen en/of updaten van materialen. Zo maakten we dit jaar visieteksten, draaiboeken, toelichtingsdocumenten, een leermodule, inspirerende kwaliteitsplannen, FAQ-lijsten.... Door **systematisch feedback** te vragen aan het eigen team en de lerende community (samenwerkingsverband, PLG) zetten we in op **emancipatorisch werken** en garanderen we een **kwaliteitsvolle ontwikkeling**. Zo worden materialen verrijkt met voorbeelden uit het werkveld en is er aandacht voor **bruikbaarheid** in de praktijk en de **leesbaarheid** van de teksten. De

materialen worden ook getoetst aan de CLB-opdracht en visie. Hierbij hebben we telkens bijzondere aandacht voor inclusief taalgebruik en representatie van onze diverse samenleving. Waar relevant werkten we ook **netoverstijgend** of **met partnerorganisaties** samen.

Voor verschillende thema's wordt telkens ook een verantwoordelijke medewerker aangeduid die de opdracht heeft de materialenbank up-to-date te houden.

Hoe monitorden we de structuur en de inhoud van de materialenbank?

De POC+ hield het helikopteroverzicht en bewaakte zo de **structuur** en de **uniformiteit** van de materialenbank. Dit schooljaar ontwikkelden we een **GO! CLB-visie op leerlingenbegeleiding**. Hierin wordt de **geïntegreerde visie** op de kernactiviteiten weergegeven, met specifieke aandacht voor de verwevenheid van onze aanbodgestuurde werking met onze vraaggestuurde werking en de versterking van het schoolteam¹. De tekst werd meermaals bijgestuurd naar aanleiding van feedback van GO! CLB-directies en -medewerkers. Het doel is om hier volgende jaren op verder te bouwen bij het uitwerken van specifieke materialen en om bij te dragen aan de structuur en integratie van de materialenbank. De POC+ monitorde ook de inhoud van de materialenbank door materialen voortdurend te updaten naar aanleiding van:

- feedback van GO! CLB-medewerkers;
- gewijzigde regelgeving;
- nieuwe wetenschappelijke bevindingen.

Wat willen we in de toekomst nog realiseren? Waar liggen groeikansen?

Binnen de POC+ + zien we een aantal groeikansen m.b.t. onze materialenbank.

Zo willen we bijvoorbeeld blijven **inzetten op de toegankelijkheid en bekendheid** hiervan. Dit willen we doen door explicietere linken te leggen naar en binnen de materialenbank, door ondersteunende materialen (poster, instructiefilmpje...) te ontwikkelen die tonen hoe medewerkers op de vernieuwde GO! pro website kunnen navigeren en door materialen in de kijker te zetten via nieuwsbrieven.

Daarnaast zien we ook **inhoudelijk groeikansen** voor onze materialenbank. De ontwikkeling van materialen die tegemoetkomen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers blijft belangrijk. Daarbij merken we dat er nood is aan themaspecifieke materialen overheen de kernactiviteiten (bijvoorbeeld materialen rond chronische zieke leerlingen of leerlingen met een ontwikkelingsachterstand). We zien ook kansen in de uitbreiding of ontwikkeling van materialen die gericht zijn op onze partners (waaronder scholen, LSC...) om onze opdrachten en onze GO! CLB-visie te verduidelijken. Deze materialen kunnen verder aangevuld worden per CLB met centrumspecifieke afspraken of een verduidelijking van de lokale werking.

Tot slot willen we nog meer **samenwerken** met PBD, LSC... om bestaande materialen te updaten en nieuwe materialen te ontwikkelen. Door het samen ontwikkelen van materialen spreken alle partners meteen dezelfde taal en wijzen de neuzen meer in dezelfde richting.

¹ Verwevenheid begeleidingsstrategieën, kernprocessen en thema's



2.1.1.2 Helpdesk



De vragen die tijdens het schooljaar 2023-2024 bij de POC+ medewerkers terecht kwamen via de helpdesk waren vaak zeer complexe casussen en vragen over alle prioriteiten en thema's heen. De helpdesk is **subsidiair aan de materialenbank**; GO! CLB-medewerkers hadden in de meeste gevallen materialen geconsulteerd voor ze aanklopten bij de helpdesk.

De complexiteit van de casuïstiek vroeg vaak om een multidisciplinaire benadering en om diverse en diepgaande expertise om correct te handelen. De juridische laag in casuïstiek, in combinatie met vaak complexe regelgeving en de toepassing van achterliggende visies, vragen om degelijke ondersteuning bij de vertaalslag van regelgeving naar de praktijk. Om hieraan tegemoet te komen, werkten de POC+ medewerkers zowel onderling intensief samen, alsook met andere diensten binnen en buiten het GO!.

Bovendien houden POC+ medewerkers zo ook de vinger aan de pols en kunnen deze casussen anoniem worden gebruikt tijdens diverse begeleidingsstrategieën om ook andere CLB-medewerkers expertise bij te brengen. De POC+ medewerkers hadden bij de helpdesk bewust aandacht voor de link naar de kernprocessen **signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding**. Waar nodig, zetten POC+ medewerkers de **makelaarsfunctie** in om GO! CLB-medewerkers te verwijzen naar andere diensten, binnen en buiten het GO!, die hen verder kunnen helpen.

Hoe wisten de GO! CLB-interne deskundigen wie het POC+ aanspreekpunt is?

We waren zichtbaar en dit werkte drempelverlagend!

- Via het **leertraject** maakte elke nieuwe CLB-medewerker kennis met de POC+ aanspreekpunten.
- Via de **professionele leergemeenschappen** (PLG's) leerden de GO! CLB-interne deskundigen de POC+ aanspreekpunten kennen.
- Via **vormingen, infosessies, helpdesk sessies, uitwisselingsmomenten** en dergelijke waarbij GO! CLB-medewerkers in contact kwamen met de POC+ aanspreekpunten.
- Via **verandertrajecten** waren de centra vertrouwd met de SPOC+ (single point of contact) met wie ze een heel nauw en direct contact hadden via telefoon, mail of WhatsApp. De SPOC's dispatchten of werkten waar nodig samen met andere POC+ medewerkers met complementaire of diepgaandere expertise.
- Via de thematische CLB-nieuwsbrief die maandelijks naar alle GO! CLB-medewerkers werd verstuurd werd ook steeds het aanspreekpunt voor het desbetreffende thema of kernproces 'in de kijker' gezet. Er wordt geduid wat de POC+ medewerker doet en waarvoor men specifiek kan worden aangesproken.
- Op de **materialenbank (GO! pro)** staan telkens onderaan de contactgegevens van de POC+ medewerker(s) die inhoudelijk aanspreekpunt is.



- De samenstelling van de teams en de contactgegevens van alle POC+ medewerkers zijn terug te vinden op de **website van het GO! (GO! pro)**. Deze werden geactualiseerd om nog duidelijker te maken voor welke thema's de POC+-medewerkers de helpdesk opnemen.
- De thema's waarvoor een POC+ medewerker aanspreekpunt is, worden opgenomen in de **handtekening van de e-mail**.
- Jaarlijks attenderen we ons **aanbod** via een online presentatie, in deze presentatie worden alle POC+ medewerkers met foto en omschrijving van hun expertise opgenomen.
- Via de **wekelijkse nieuwsbrief** maakten we nieuwe POC+ medewerkers bekend.
- In de **maandelijks thematische nieuwsbrief** leggen we de brug naar de POC+ aanspreekpunten. We zetten bepaalde thema's in de verf met hierbij de vermelding van de contactpersoon. POC+ medewerkers merkten op dat hierdoor meer beroep gedaan werd op de helpdesk. De zichtbaarheid en **bereikbaarheid** van de helpdesk nam toe op deze manier.
- **Tijdens het aanbod** (leertraject, opleiding en vorming, PLG ontmoetingsmomenten) benoemen we, daar waar relevant, welke POC+ medewerker aanspreekpunt is voor een bepaald thema.

De POC+ aanspreekpunten zijn doorgaans goed zichtbaar; we zien namelijk rond bepaalde topics dat er zeer sterk beroep wordt gedaan op de POC+. Voorbeelden hiervan zijn thema's waar nieuwe regelgeving van toepassing is, complexe casussen... zoals de toepassing van beroepsgeheim, (v)chtscheiding, rechten van plus- en pleegouders, rechten met betrekking tot toegang dossier, verontrusting, huisonderwijs, klachten van ouders, minderjarigen, vragen naar informatie-uitwisseling vanuit verschillende actoren (politie, justitie, advocaten, gemeenschapsinstellingen...).

Hoe hebben we geëvalueerd of de GO! CLB-interne deskundigen verder kunnen na een helpdeskondersteuning?

De POC+ medewerkers polsten naar de tevredenheid en bruikbaarheid van de ondersteuning, ze gaven aan dat ze steeds bereikbaar zijn voor verdere vragen. Uit telefonische reacties of reacties via mail blijkt dat de helpdesk gewaardeerd wordt. De GO! CLB-medewerkers geven aan tevreden te zijn over de korte tijdspanne tussen vraag en antwoord en met het antwoord verder te kunnen.

Hoe hebben we het aantal gestelde helpdeskvragen, het thema en de vraagsteller gemonitord?

Sinds het schooljaar 2022-2023 startten we met het bijhouden van hoeveel tijd de POC+ medewerkers besteedden aan de begeleidingsstrategie helpdesk. Dit is niet evident want helpdesk neemt verschillende vormen aan: een telefoon, een mail, een helpdesksessie, een vraag tijdens een informeel moment op een vorming of PLG.... Om nabij en bereikbaar te zijn, wordt ook WhatsApp gebruikt. Deze diversiteit en flexibiliteit maakten nauwkeurige tijdregistratie erg moeilijk. De huidige registratie zal dan ook een onderschatting zijn van de feitelijke tijdsbesteding (zie [tijdsbesteding en direct contact](#)).

We zitten wat de registratie van de helpdesk betreft nog in de experimenteer- en piloteerfase. Enkele POC+ medewerkers hebben tijdens het schooljaar 2023-2024 **geëxperimenteerd** met methodieken om bij te houden hoeveel vragen er gesteld werden, welke thema's, wie de vraagsteller is e.d. Zo heeft de professionaliseringsmedewerker PGZ **geëxperimenteerd** met een korte digitale bevraging na elke helpdeskvraag. De resultaten zijn te vinden in de afbeelding hieronder.

De interne werkgroep kwaliteit zal inzetten op 'Uniforme registratie van de helpdesk' als actiepoint in schooljaar 2024-2025.



IN DE KIJKER testmonitoring helpdesk PGZ

**80 vragen
in '23-'24**

**17 van 19 GO!
CLB's bereikt**

Hoe komen de vragen binnen?

- Meestal via mail
- In tweede instantie via de PLG's

De prioriteiten die het meest aan bod kwamen:

- centrumontwikkeling
- preventieve gezondheidszorg
- bewaken, beschermen en bevorderen van gezondheid, groei en ontwikkeling
- zieke kinderen
- gelijke onderwijskansen

Linken naar:

- 48 x een koppeling gemaakt naar de PLG's
- 30 x ingezet op de materialenbank
 - verwijzen naar
 - nieuwe materialen te ontwikkelen n.a.v. een helpdeskvraag
- 17 x verwezen naar een helpdesksessie
- 14 keer afstemming met het POC+ team of GO! interne diensten

Hoe hebben we frequent gestelde vragen en antwoorden geborgen binnen de materialenbank, behandeld binnen een thematische sessie of geïntegreerd in de pijler Beleid en Belangenbehartiging?

POC+ medewerkers analyseerden kwalitatief de onderwerpen waarover ze vragen kregen en ontwikkelden materialen die tegemoetkwamen aan de vragen. De POC+ medewerkers attendeerden deze vervolgens in de nieuwsbrief. Enkele voorbeelden zijn het borgen van de PowerPointpresentaties van helpdesksessies op de **materialenbank** en het aanvullen van het document FAQ decreet leersteun, FAQ onderwijsregelgeving, FAQ signaalfunctie en samenwerkingsafspraken.... Bij vragen naar specifieke materialen verwijst de POC+ medewerker door naar de materialenbank of naar inspirerende materialen van andere centra in de Lerende Community (vb. draaiboek voor CLB-medewerkers BuO).

Hoe gingen we verder aan de slag met online helpdesksessies na de introductie hiervan in '22-'23. Hoe evalueerden we en stuurden we bij?

Tijdens het schooljaar 2023-2024 hebben we verder geëxperimenteerd met helpdesksessies en werd dit aanbod naar thema's en frequentie uitgebreid. GO! CLB-medewerkers stelden concrete vragen, bespraken **casussen**, wisselden **ervaringen uit**. Een online sessie duurde +/- één uur en ging telkens door over de middag.

De helpdesksessies gingen over:

- Begeleiding en koffie rond oplossingsgericht werken
- HGD en koffie rond het gebruik en de interpretatie van diagnostische instrumenten
- Beroepsgeheim en koffie:
 - Ambtsgeheim & beroepsgeheim
 - Gedeeld en gezamenlijk beroepsgeheim
 - Beroepsgeheim en ouderlijk gezag
 - Schuldig verzuim
 - Meldingsrecht
 - Getuigenis in rechte
 - Vragenuurtje
- Kwaliteitszorg en koffie rond datagebruik en LARS Datawarehouse
- Bekwame helper en koffie
- Tijdsinvestering PGZ en koffie (driemaal) rond de ontwikkeling van een tool om de tijdsinvestering van preventieve gezondheidszorg in kaart te brengen

We geven graag nog volgende zaken mee m.b.t. de helpdesksessies:

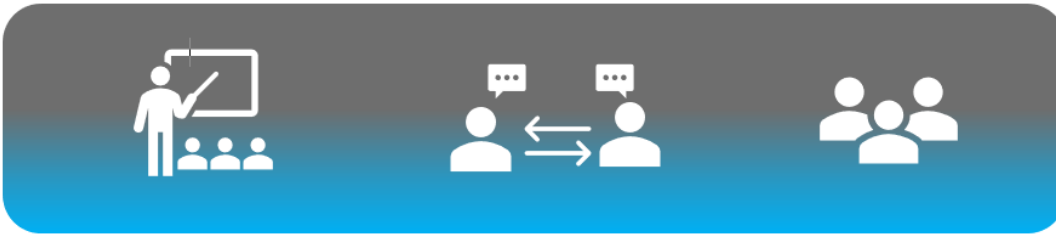
- Helpdesksessies worden gemaakt. POC+ zal hier de komende periode verder op inzetten.
- POC+ medewerkers sloegen de handen in elkaar om rond bepaalde onderwerpen gezamenlijke helpdesksessies te organiseren.
- Deelname werd **laagdrempelig** gemaakt voor de GO! CLB-medewerkers door de link met de nieuwsbrief mee te geven en geen inschrijving vooraf te vragen.
- De GO! CLB-medewerkers die de helpdesksessies volgden, gaven suggesties voor volgende helpdesksessies.
- De gebruikte materialen tijdens de helpdesksessies (vb. een PowerPoint) werden nadien ook toegevoegd aan de **materialenbank** en geattendeerd in de **nieuwsbrief**.

De grootste **groei**kans binnen de begeleidingsstrategie 'helpdesk' is **monitoring**. We willen graag een beeld van:

- hoe vaak we deze strategie inzetten;
- wie hiermee bereikt wordt;
- hoeveel effect we hiermee hebben;
- welke onderwerpen of vragen steeds terugkeren en mogelijk ook via andere begeleidingsstrategieën aan bod moeten komen.

2.1.1.3 Opleiding en vorming en professionele leergemeenschappen





In het begeleidingsplan werden doelen geformuleerd voor de begeleidingsstrategieën **Opleiding en vorming** en **Professionele leergemeenschappen**. Daar beide begeleidingsstrategieën een aantal gelijkaardige doelen hebben, bespreken we de realisatie ervan samen.

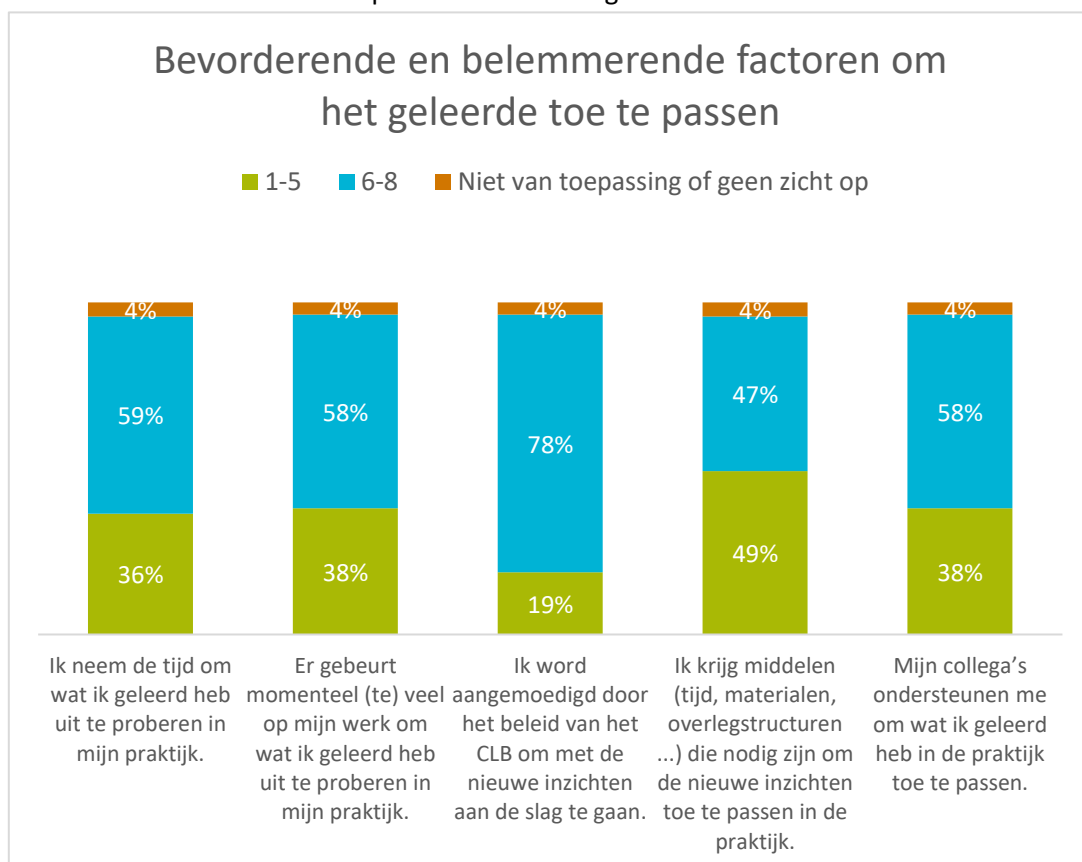
Om na te gaan in welke mate we doelen bereiken door het leertraject, vormingen en PLG's neemt de POC+ al jaren een bevraging af bij de deelnemers. Deze bevraging werd in 2022-2023 herwerkt en vanaf 2023-2024 werd de herwerkte bevraging afgenomen. Meer info over de herwerkte bevraging an sich is te vinden onder [Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#).

Hieronder wordt gefocust op de resultaten en conclusies van deze bevraging.

Bevragingen na sessies: de resultaten

In 2023-2024 werd voor het eerst de nieuwe bevraging afgenomen, waarin o.a. EDBI geïntegreerd werd.

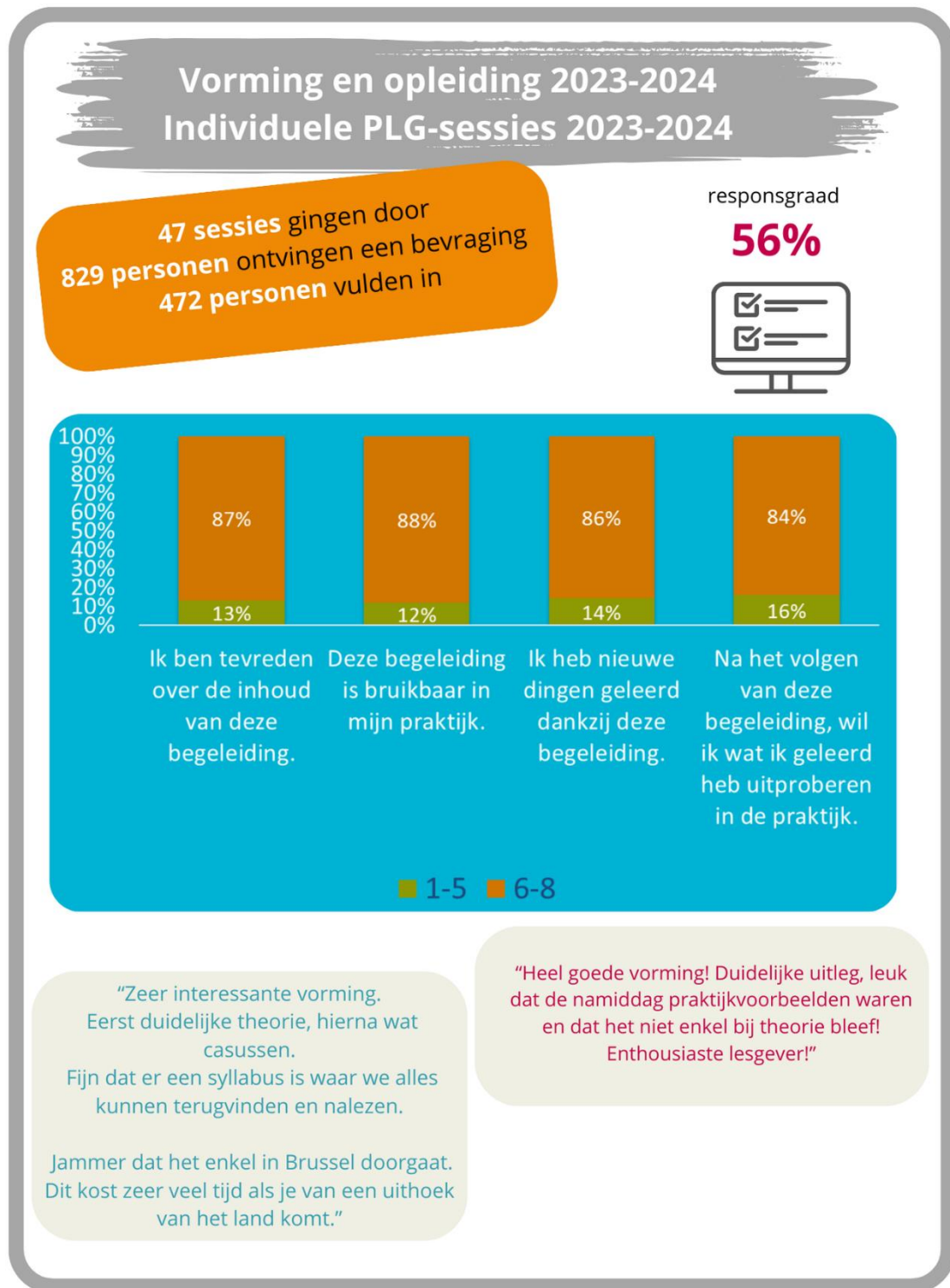
Deze bevraging geeft ons onder andere zicht op welke factoren belemmerend en bevorderend zijn voor het toepassen van wat aangeleerd werd:



In bovenstaande grafiek wordt in verschillende kleuren weergegeven welk percentage van de deelnemers de stellingen hieromtrent positief beoordeelt (score 6-8) en welk percentage negatief tot neutraal (score 1-5). De meeste factoren worden over het algemeen als bevorderend ervaren. Vooral de aanmoediging van het

beleid wordt als sterk bevorderend gezien. Echter, bij de middelen die beschikbaar worden gesteld, lijkt de verdeling meer gelijk verdeeld tussen "enigszins" en "sterk" bevorderend. We vermoeden dat CLB-medewerkers met een gebrek aan 'middelen' vooral een gebrek aan tijd bedoelen. Deze info is relevant voor de CLB om mee te nemen in hun eigen centrumbeleid.

Daarnaast deden we ook een evaluatie van de individuele sessies leertraject, vorming en PLG's aan de hand van vier verschillende stellingen, waarbij deelnemers hun mate van tevredenheid konden aangeven.

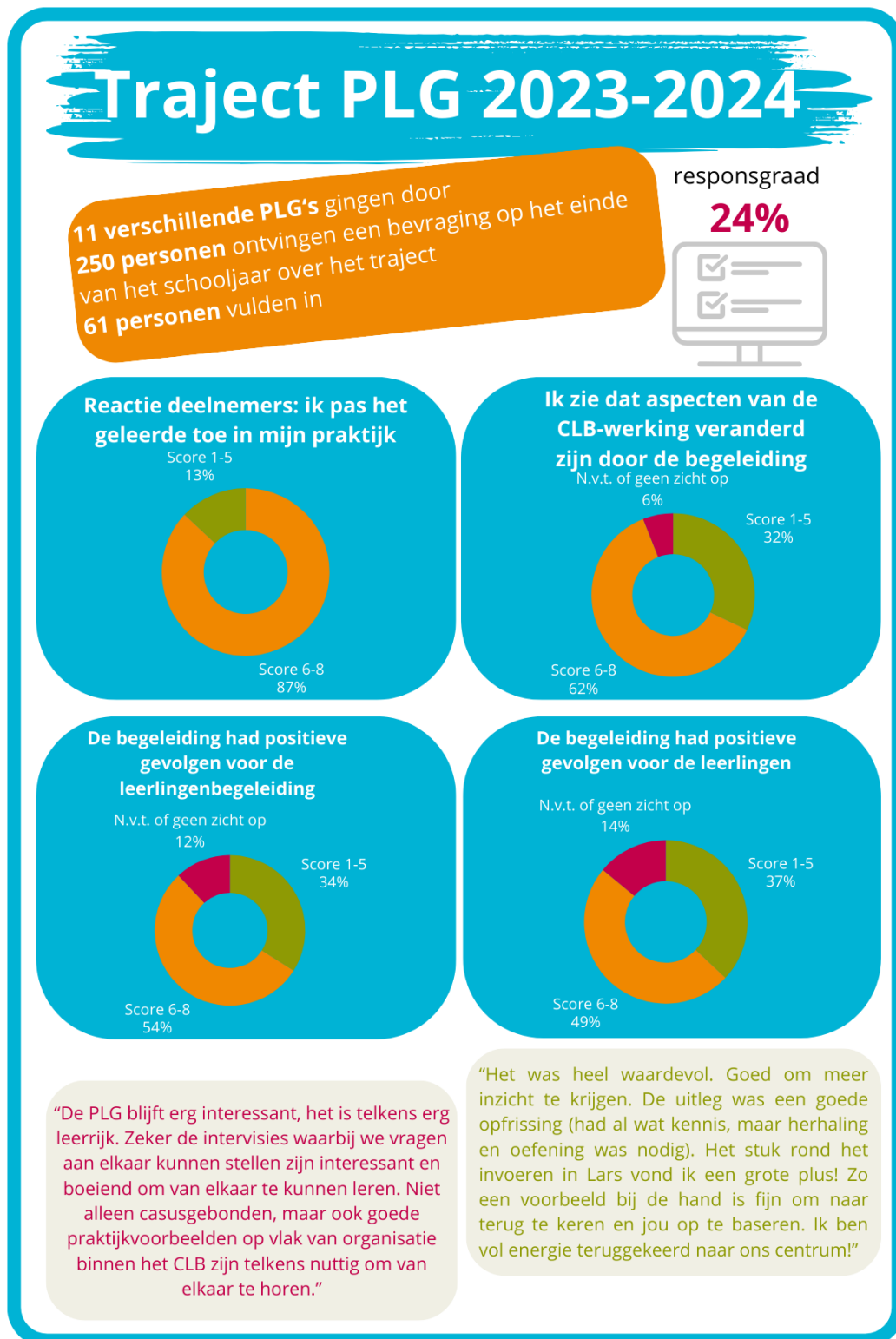


Figuur 2 – overzicht bevragingen individuele sessies vorming en opleiding en professionele leergemeenschappen



De grafieken hierboven tonen het percentage van de deelnemers dat de stellingen positief beoordeelt (score 6-8) versus negatief tot neutraal (score 1-5). Over het algemeen is de begeleiding positief beoordeeld, met tussen de 84% en 88% van de deelnemers die de stellingen met 6-8 beoordelen, wat een zeer goede mate van tevredenheid en bruikbaarheid impliceert.

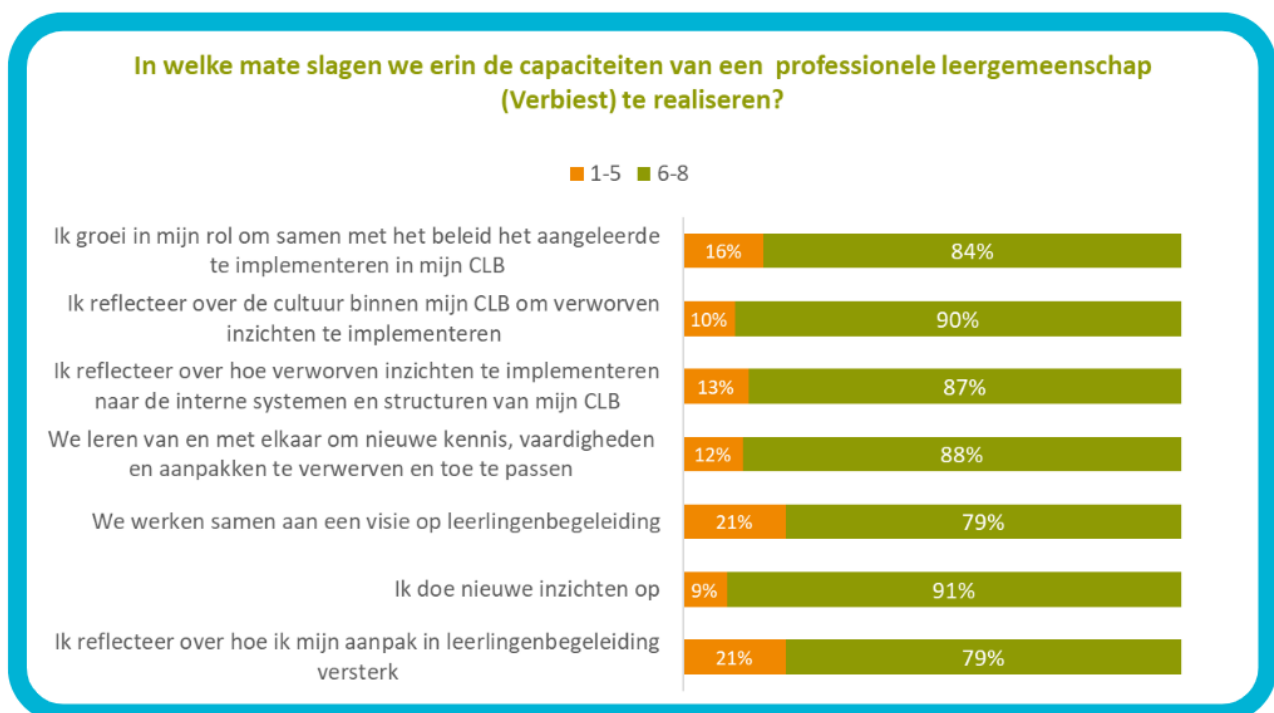
Omdat PLG's bestaan uit verschillende sessies gedurende een schooljaar werd besloten ook een bevraging van de PLG's te doen op het einde van het schooljaar nadat alle sessies gegeven werden. Op die manier kunnen we nagaan of de PLG's effect hebben op een langere termijn.



De grafieken in de afbeelding tonen vier stellingen die werden beoordeeld door de deelnemers. Het percentage van de deelnemers dat de stellingen positief beoordeelt (score 6-8) versus negatief tot neutraal (score 1-5) is in verschillende kleuren weergegeven.

De begeleiding lijkt zeer praktisch bruikbaar te zijn voor de deelnemers, aangezien 87% aangeeft de opgedane kennis in de praktijk toe te passen. Ongeveer 62% ziet veranderingen binnen de CLB-werking door de begeleiding, en respectievelijke 49% en 54% ziet positieve gevolgen voor de leerlingen en de leerlingenbegeleiding.

Tot slot gingen we via deelnemersbevragingen ook na in welke mate we erin geslaagd zijn de de capaciteiten van een professionele leergemeenschap (Verbiest) te realiseren:

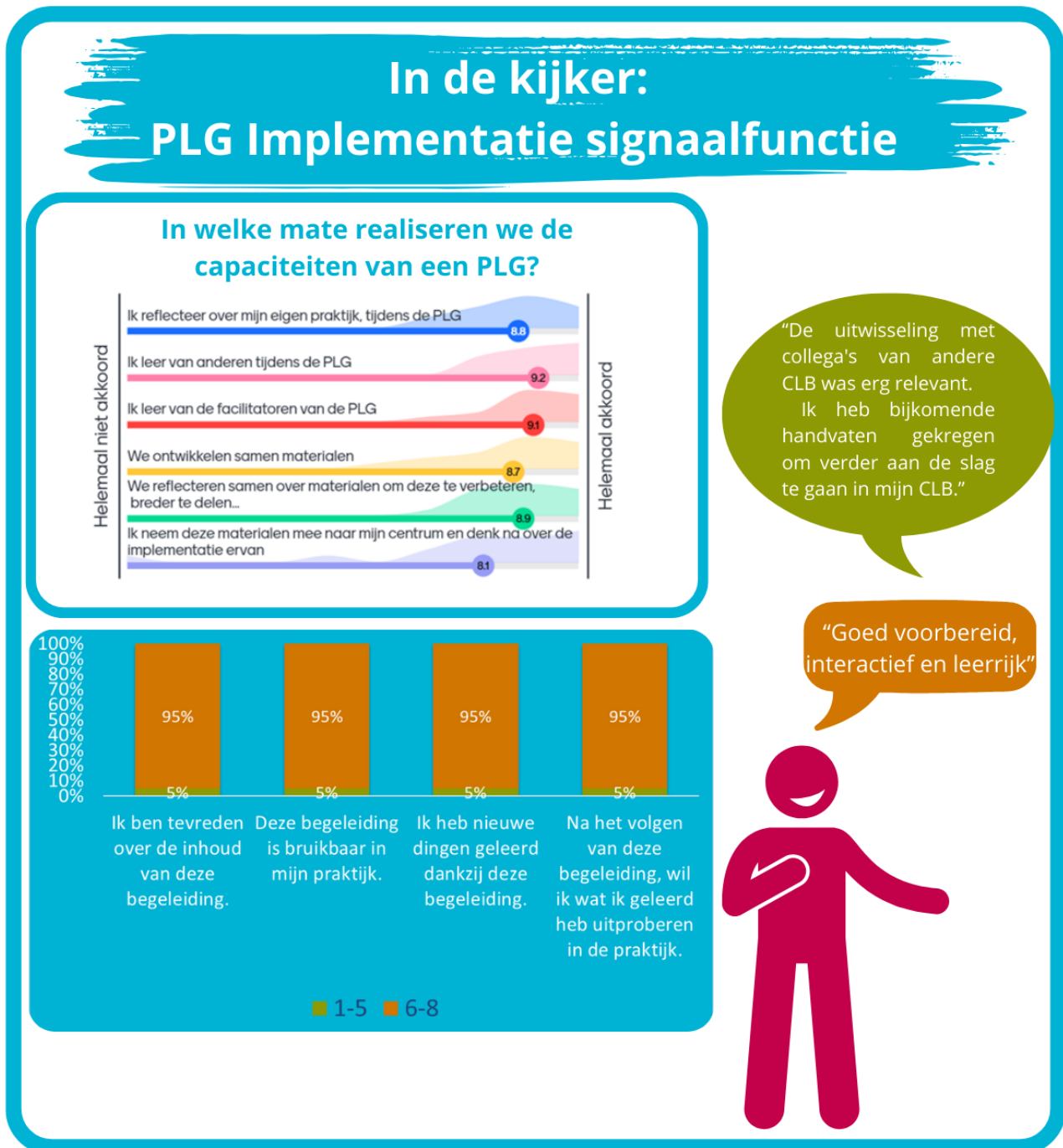


Figuur 3a, 3b en 3c – overzicht bevragingen einde schooljaar professionele leergemeenschappen

Bovenstaande grafiek toont de mate waarin we er volgens de deelnemers in slagen om de capaciteiten van een professionele leergemeenschap (Verbiest) te realiseren. De respondenten geven hun beoordeling op een schaal van 1-5 (oranje) en 6-8 (groen). Samenvattend kunnen we stellen op basis van de perceptie van deelnemers dat we er goed in slagen de capaciteiten van een PLG te realiseren.



Hieronder zetten we de PLG Implementatie Signaalfunctie in de kijker:



Figuur 3c – overzicht resultaten PLG Implementatie Signaalfunctie

Bevragingen na sessies: hoe gingen we aan de slag met data?

De bevragingen die afgenomen werden, gaven telkens naast kwantitatieve data ook kwalitatieve feedback. Individuele POC+ medewerkers van het professionaliseringsteam bekeken deze informatie en in het team Professionalisering bespraken ze individuele **bijsturingen** of bijsturingen op teamniveau. Een voorbeeld is een bijsturing nadat deelnemers van de PLG Artsen en Verpleegkundigen aangaven nood te hebben aan overleg en samenwerking met directies en coördinatoren rond de implementatie van PGZ. Naar aanleiding hiervan werd een PLG georganiseerd waarop zowel artsen en verpleegkundigen als directies en



coördinatoren konden aansluiten. Voor de vormgeving van de PLG werd telkens input gevraagd van artsen en verpleegkundigen.

Wat willen we in de toekomst nog realiseren? Waar liggen groeikansen?

Momenteel zien we voor opleiding en vorming en de PLG's nog een aantal groeikansen op vlak van monitoring en evaluatie:

- We onderzoeken verder hoe e-modules (zowel ingebed als los van een andere begeleidingsstrategie) kunnen geëvalueerd worden.
- **De beperkte invulgraad** die zichtbaar is in de bevragingen is een element dat we mee opnemen in de verdere zoektocht met het Samenwerkingsverband GO! CLB (samenwerking van alle GO! CLB-directeurs) naar co-creatie en co-evaluatie.

Daarnaast halen we uit bevragingen die we afnamen nog een aantal werkpunten:

- Uit de bevraging van CLB-medewerkers na opleiding, vorming of een PLG kwam de bemerking dat de verplaatsing naar Brussel voor sommige medewerkers een grote drempel is om vorming te volgen. Daarom willen we naar de toekomst toe bekijken of we voor bepaalde vormingen een regionaal aanbod kunnen organiseren.
- Uit de bevraging van deelnemers aan onze professionaliseringsinitiatieven bleek dat een aantal keer niet duidelijk was welke voorkennis verwacht werd voor een sessie. Zo waren er deelnemers die aangaven dat ze al te veel voorkennis hadden (vb. als ze het leertraject pas volgden na enkele maanden in dienst) en deelnemers die aangaven het gevoel te hebben niet genoeg voorkennis te hebben. Dit is een concreet werkpunt waarop we naar de toekomst toe willen inzetten.
- In het begeleidingsplan 2022-2025 werd de ambitie vooropgesteld dat het vormingsaanbod van de POC+ inclusief de PLG's tegemoet zou komen aan de noden van de GO! CLB-medewerkers. Om hier een beeld van te krijgen werden in schooljaar 2023-2024 twee bevragingen afgenomen; één bij de CLB-directeurs en beleidsteams en één bij de CLB-medewerkers. Bij de evaluatie van het begeleidingsplan 2022-2025 en bij de aanloop naar het begeleidingsplan 2025-2030 zullen deze bevragingen meegenomen worden. Er zal in co-evaluatie met de GO! CLB bepalen of het ontwikkelde aanbod voor de vooropgestelde prioriteiten tegemoet kwam aan de noden. Indien er andere bijkomende noden zijn, nemen we deze mee in de beeldvorming in voorbereiding van ons begeleidingsplan 2025-2030.

2.1.1.4 Opleiding en vorming



Naast de gemeenschappelijke doelen werden in het begeleidingsplan ook doelen opgenomen enkel voor de begeleidingsstrategie **Opleiding en vorming**.

Hoe geven we samen met onze GO! CLB aanvangsbegeleiding vorm en hoe monitoren we dit?



Het leertraject aangeboden door de POC+ is een onderdeel van de aanvangsbegeleiding die een GO! CLB-medewerker krijgt en is complementair aan de aanvangsbegeleiding geboden in het eigen CLB. Indien we in kaart willen brengen welk effect het leertraject heeft op de ontwikkeling van de GO! CLB-medewerker als professional, dan is het vanzelfsprekend dat we de evaluatie van de aanvangsbegeleiding via **co-evaluatie** met de GO! CLB opnemen. In het schooljaar 2022-2023 hebben we de eerste stappen gezet in die richting. In het schooljaar 2023-2024 onderzocht een werkgroep 'aanvangsbegeleiding' bestaande uit POC+ medewerkers en GO! CLB-directies hoe we dit gezamenlijk kunnen monitoren. Door vanaf schooljaar 2023-2024 **de anonimiteit van de bevestigingen** te doorbreken, zijn we in staat zijn om in de toekomstgerichte **beeldvorming** naar de GO! CLB te realiseren. Dit zal op zijn beurt bijdragen tot de co-evaluatie van de aanvangsbegeleiding van nieuwe CLB-medewerkers (zie [kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)).

De werkgroep aanvangsbegeleiding ontwikkelde in het schooljaar 2023-2024 een tijdslijn waarin belangrijke ankerpunten (mijlpunten) binnen aanvangsbegeleiding werden opgenomen. Deze waren in de verschillende centra gelijkaardig en werden gepresenteerd tijdens het derde ontmoetingsmoment van de PLG voor directeurs en coördinatoren. We voegden aan deze tijdslijn voor aanvangsbegeleiding nog wetenschappelijke inzichten toe rond personeels- en professionaliseringsbeleid. Deze werden onderzocht in twee verschillende doctoraatsonderzoeken binnen het basisonderwijs (Thomas, 2019; Vekeman, 2018).

Hoe hebben we onze makelaarsrol in opleiding en vorming vervuld (bij een specifieke nood de weg gewezen naar externen voor vorming die niet door de POC+ zelf kan opgenomen worden)?

Wanneer er zich noden voordeden bij de GO! CLB die de POC+ niet zelf kon opnemen, verwezen we door naar externen. De noden werden gedetecteerd via de verschillende begeleidingsstrategieën alsook via het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie [Samenwerkingsverband GO! CLB](#)).

We namen onze **makelaarsrol** actief op en faciliteerden de vormingen door:

- data te zoeken;
- lokalen te reserveren;
- de noden te verzamelen en de externe vorming hier op af te stemmen;
- inhoudelijk bij te dragen aan de vorming door bv. casussen aan te leveren;
- bij sommige vormingen ook de deelnames te registreren en een bevestiging te doen achteraf.

Een greep uit de voorbeelden waarbij we in 2023-2024 onze makelaarsrol vervulden:

- Het mee organiseren van een netoverstijgende vorming met CLB Online voor artsen en verpleegkundigen rond onlinehulp apps (zal doorgaan in 2024-2025).
- Het mee organiseren van een vorming rond vrouwelijke genitale verminking in samenwerking met GAMS (zal doorgaan in 2024-2025).
- Ontwikkelwerk met de PBD van een opleiding gezondheidsvaardigheden (vanuit GELO+ opleiding) (zal doorgaan in 2024-2025).
- Het meewerken aan een gemeenschappelijke helpdesk sessie rond inschrijving onder ontbindende voorwaarde voor CLB, scholen en leersteuncentra.
- Op vraag van de POC+ werd de webinar 'Aanvangsbegeleiding voor trajectbegeleiders en leerkrachten duaal leren' binnen de aanvangsbegeleiding van de PBD opengesteld voor CLB-medewerkers. Het grootste gedeelte van de deelnemers bleken uiteindelijk CLB-medewerkers te zijn. De webinar werd herhaald wegens succes.

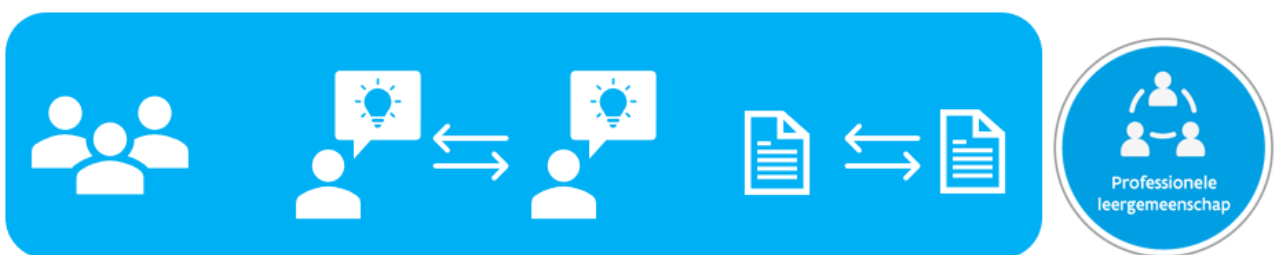


- Het mee organiseren van een netoverstijgende studiedag samen met AHOVOKS met toelichting over de inhoud van gemoderniseerde studierichtingen in het SO. Heel concreet stelden wij de vraag aan AHOVOKS, bespraken samen de inhoud, verzorgden wij het administratieve luik (inschrijvingslink, communicatie naar CLB-medewerkers van eigen net), stelden nadien de webinar en de PPT's ter beschikking via de eigen materialenbank. Specifieke vragen vanuit CLB werden op voorhand opgevraagd en konden zo meegenomen worden in de vorming.
- Het mee organiseren van de studiedag 'Evaluatiepraktijk-en beleid in het SO en HO' waarbij we door het SOHO-overlegplatform van de VLOR betrokken werden. Vanuit de opdracht OLB, vertegenwoordigden we de GO! CLB in dit platform en werden dus mee betrokken bij de inhoud en praktische organisatie van deze studiedag.
- Deelname aan een inspiratiedag OLB, georganiseerd door de PBD, op 17/06/2024.
- Het faciliteren van 6 vormingen 'Deep democracy' voor CLB-directeurs en -coördinatoren, via Hummus BV. De opleidingsdag voor directeurs werd centraal georganiseerd in het Huis van het GO!. Voor de coördinatoren voorzagen we 5 regionale sessies (Brugge, Gent, Mechelen, Antwerpen, Diest).
- Het faciliteren van een netoverstijgende studiedag 'Cognitief sterk functioneren' in samenwerking met het Expertisecentrum Talent en het Project Voorbeeldscholen Cognitief Sterk Functioneren
- Tijdens de helpdesksessie 'Begeleiding: focus oplossingsgericht werken' werd een oplijsting gemaakt van kwaliteitsvolle opleiders en opleidingscentra en werd een geactualiseerde lijst van literatuur opgesteld. Vaak hebben CLB-medewerkers wel boeken in de kast maar zijn ze niet op de hoogte van herwerkte uitgaves.

Waar willen we verder in groeien

De werkpunten voor opleiding en vorming werden al benoemd in het voorgaande puntje [Opleiding en vorming en professionele leergemeenschappen](#).

2.1.1.5 Professionele leergemeenschap



Naast de overkoepelende doelen werden in het begeleidingsplan ook specifieke doelen opgenomen voor de begeleidingsstrategie **Professionele leergemeenschap (PLG)**.

Als POC+ zijn we een PLG en de GO! CLB zijn individueel ook PLG's. De begeleidingsstrategie PLG bestaat uit GO! CLB-medewerkers met expertise die samenkomen, gezamenlijk prioriteiten bepalen, leren van elkaar en versterkt terug naar het GO! CLB keren. De GO! CLB-medewerkers proberen op hun beurt om de opgedane kennis en vaardigheden in te brengen, te implementeren en te verankeren in het GO! CLB en zo de PLG op hun centrum te versterken. Het doel van de begeleidingsstrategie PLG is aldus verschillend van het doel van een vorming.

Hoe probeerden we GO! CLB-medewerkers te versterken om de opgedane inzichten in hun eigen centrum te implementeren?

Tijdens de PLG Consultatieve Leerlingenbegeleiding werden kaders aangereikt rond hoe je zaken implementeert en borgt in het eigen centrum. Ook in andere PLG's kwam dit aan bod waar nodig.

Verder willen we vooral behouden wat werkt. Hierbij gaat het dan om:

- Het gebruik van methodieken om centra en medewerkers te laten stilstaan bij de implementatie van inzichten en materialen in hun eigen centrum. We blijven ook inzetten op methodieken om eigen casussen voor te leggen of goede praktijken voor te stellen.
Dit doen we onder andere door startende professionaliseringsmedewerkers hier bij hun aanvangsbegeleiding uitleg rond te geven en hen de eerste keren mee te begeleiden in het vormgeven van hun vormingen.
- De MS Teams-omgeving 'Lerende community GO!' waarmee vlotte communicatie en uitwisseling van inspirerende materialen en inspirerende praktijken mogelijk gemaakt wordt.
Door op deze manier te werken, groeit er op organische wijze een 'databank' aan **inspirerende materialen** waar andere GO! CLB-medewerkers in kunnen snuisteren en van leren.

Hoe hebben we binnen de PLG's ondersteunende materialen ontwikkeld en gedeeld die tegemoetkomen aan een bestaande nood van de leden van de PLG?

De PLG is een waardevolle begeleidingsvorm om via persoonlijk contact en verschillende werkvormen met GO! CLB-medewerkers noden te capteren, samen materialen te ontwikkelen, te evalueren en bij te sturen waar nodig. Door samen te ontwikkelen dragen we bij aan de kwaliteit van het werk en de gepercipieerde zinvolheid ervan. Wanneer de materialen afgewerkt zijn, worden deze materialen geborgen op de materialenbank (GO! pro website) waar elke GO! CLB-medewerker ze kan raadplegen. De zoektocht naar materialen voor deelnemers van de PLG faciliteerden we door linken in verslaggeving toe te voegen en snelkoppelingen te maken in de MS Teams-omgevingen.

Enkele voorbeelden van materialen die tijdens de PLG's ontwikkeld werden:

- Een nieuw model voor de samenwerkingsafspraken tussen school, CLB, leersteuncentrum, PBD en andere partners met ruimte voor beeldvorming en het gezamenlijk formuleren van doelen.
- Twee schrijfwijzers (één voor de CLB en één voor de leersteuncentra) als bijlage bij de samenwerkingsafspraken met alle nodige informatie om deze kwaliteitsvol in te vullen.
- Een inspiratielijst voor de CLB met data en richtvragen die relevant kunnen zijn voor de beeldvorming van scholen.
- Een beslisboom voor toestemming om info onder beroepsgeheim te delen
- Een dossier over jeugddelinquentierecht
- Een tekst en PowerPointpresentatie over het onderscheid beroepsgeheim-ambtsgeheim

Hoe hebben we ingezet op samenwerking en multidisciplinariteit?

De POC+ medewerkers gaven ook in het schooljaar 2023-2024 aan binnen de PLG's **steeds vaker samengewerkt te hebben met andere POC+ medewerkers** om expertise over verschillende domeinen heen te bundelen. We sommen enkele voorbeelden op:



- de expertise rond consultatieve leerlingenbegeleiding binnen de PLG Specifieke Onderwijsbehoeften;
- de focus op beleid, kwaliteit en leiderschap binnen de PLG Consultatieve Leerlingenbegeleiding;
- de ontwikkeling van een nieuw sjabloon voor samenwerkingsafspraken school-CLB-LSC, met bijhorende schrijfwijzers en bijlagen, binnen de POC+;
- toelichting bij de vernieuwde visie begeleiding op de PLG OLB + feedback vanuit de PLG OLB;
- ondersteuning en expertisedeling door collega's met expertise centrumontwikkeling in kader van de vraag vanuit de PLG OLB 'Hoe kan je OLB op de kaart zetten in je centrum? Hoe een PLG OLB uitbouwen in je centrum?'.

We namen ook onze **makelaarsrol** op binnen de begeleidingsstrategie PLG door externen met een bepaalde expertise aan te spreken. Zo kwamen er bijvoorbeeld gastsprekers van het mobiel vaccinatieteam en Blinks info geven op de PLG Artsen en Verpleegkundigen en werd het project Keuzebegeleiding SO-HO arbeidsmarkt door projectcoördinator Pascale Van Camp voorgesteld tijdens de PLG OLB.

Groeikansen voor het volgende schooljaar

Groeien naar een PLG als CLB vraagt tijd. Daarnaast vraagt het ook competenties van de individuele medewerker en een cultuur binnen het centrum om een PLG te kunnen zijn. Via de begeleidingsstrategie PLG trachten we hier, samen met de deelnemers, aan te werken. Het afgelopen schooljaar leerde ons dat deelnemers in deze fase nog nood hebben aan inhoud (een inhoudelijke vorming) om hier vervolgens individueel en samen over te reflecteren en na te denken over hoe de brug naar het eigen centrum gemaakt kan worden. **Meer aandacht hebben voor het inhoudelijke luik vanuit een expertenrol** (inspirerende en innoverende referentie) **om vervolgens de rol van facilitator op te nemen**. Bijkomend weten we dat – net zoals bij vele andere (veranderings)processen – het leiderschap in het CLB een facilitator is om te groeien naar en als een PLG². We staan hier op regelmatige tijdstippen bij stil samen met de CLB-directeuren en -beleidsteams en zullen dit blijven doen.

Een andere groeikans blijft het **realiseren van duurzame deelnames aan de PLG's**. Om de begeleidingsstrategie PLG te kunnen inzetten, is het van belang dat er een engagement aangegaan wordt vanuit een GO! CLB voor deelname van een specifieke medewerker voor minimaal één schooljaar. We willen nadenken over hoe we toch duurzame deelnames kunnen realiseren. Hierbij willen we ook nagaan hoe we minder ervaren CLB-medewerkers aan boord houden en op hetzelfde niveau krijgen als medewerkers met meer ervaring.

Hiernaast zijn er nog opportuniteiten in het verder groeien naar een PLG door partnerschappen rond bepaalde thema's uit te bouwen (vb. met de Pedagogische Begeleidingsdienst of leersteuncentra) en zo, vanuit gelijkwaardigheid en structurele samenwerking, gezamenlijke initiatieven op te richten.

Tot slot kunnen we nog verder inzetten op effectenmeting. Bij de opmaak van de nieuwe bevraging voor het schooljaar 2023-2024 werd rekening gehouden met de inzichten van OBPWO-onderzoek (Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022), de inzichten van Verbiest (2016) en het verschil tussen het concept en

²Verbiest, E. (z.d.). *Facetten van professionele leergemeenschappen*. Samen-Wijs. Geraadpleegd op 26 september 2024 van <http://samen-wijs.nl/docs/Verbiest%20-%20Facetten%20professionele%20leergemeenschappen.pdf>



de begeleidingsstrategie 'PLG'. Diepgaandere uitleg over de nieuwe bevraging 2023-2024 is te vinden onder '[kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling](#)'. Als we het effect willen aantonen op de CLB, dienen we in de toekomst te meten hoever de CLB staan in de ontwikkeling naar een PLG. Ook dit is een samen-verhaal dat in co-creatie en co-evaluatie met het Samenwerkingsverband GO! CLB dient te gebeuren.

2.1.1.6 Verandertraject



Ook tijdens het schooljaar 2023-2024 registreerden de SPOC's hun tijdsregistratie rond de intensiteit en het bereik van verandertrajecten (zie [bereik](#)). Deze manier van registreren zal blijvend geborgen worden om in verdere beeldvorming ten aanzien van centra te kunnen opnemen.

Voor een overzicht van de thema's van de verandertrajecten, verwijzen we naar de [prioriteiten](#).

Het begeleiden en voorbereiden van verandertrajecten is **tijdsintensief**. Dit heeft echter ook tijdens schooljaar 2023-2024 geleid tot ontwikkeling van nieuwe inzichten en **materialen** waarmee andere GO! CLB verder aan de slag kunnen ofwel benut kunnen worden binnen andere verandertrajecten.

Daarnaast reflecteerden we ook over de efficiënte inzet van begeleidingsstrategieën. Daar waar mogelijk werden frequent gestelde vragen ter ondersteuning ook geagendeerd als thema binnen de PLG voor GO! CLB-directeuren en GO! CLB-coördinatoren. De bijzondere focus op centrumontwikkeling (beleid, kwaliteit en leiderschap) tijdens deze PLG maakte dat de deelnemers nadenken over wat vanuit hun praktijk volgende stappen zijn in het verandertraject van hun GO! CLB. Daarnaast werd er ook voor het eerst een helpdesksessie 'Kwaliteitszorg en koffie' georganiseerd rond het gebruik van de nieuwe LARS Datawarehouse-tool.

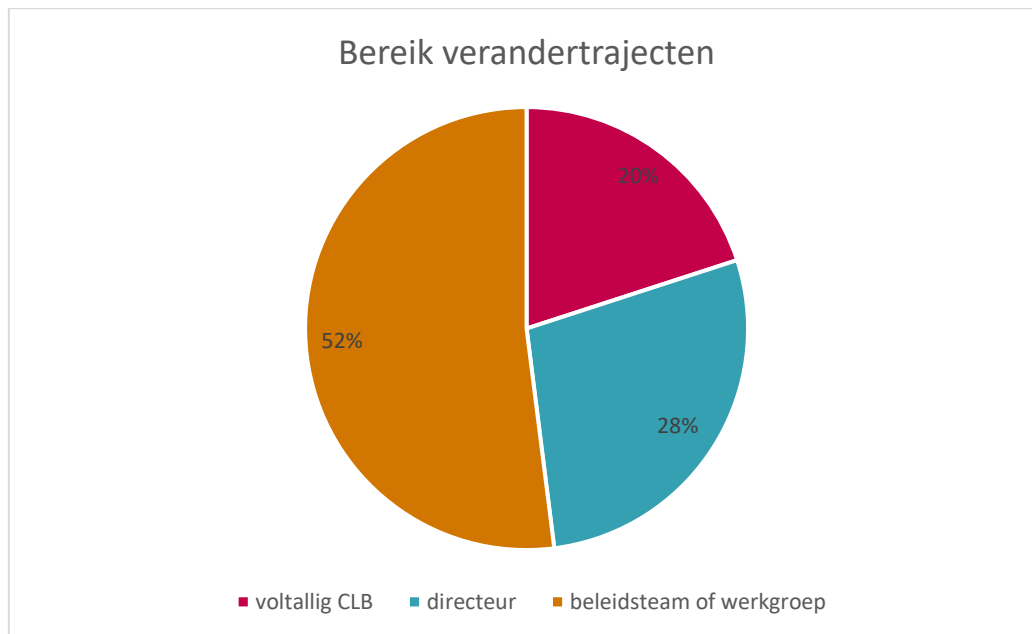
Het aantal verandertrajecten en bijhorende directe contacten ligt in lijn met schooljaar 2022-2023.

De meest frequente ondersteunde thema's zijn ondersteuning bij of na doorlichting, op de thema's signaalfunctie, consultatieve leerlingenbegeleiding en handelingsgerichte diagnostiek, gekoppeld aan beleid, kwaliteit en leiderschap. Daarnaast werden GO! CLB ook ondersteund bij de opmaak en totstandkoming van visieontwikkeling en beleidsplanning. Met twee GO! CLB werden begeleidingsovereenkomsten afgesloten met de CLB en de scholengroepen omdat meer intensieve ondersteuning aangewezen was.

In totaal werden 134 begeleidingsinterventies geregistreerd in 13 GO! CLB. De andere centra werden indirect bereikt via de andere begeleidingsstrategieën (waaronder de PLG DIR/CO, vormingen...). Deze centra gaven aan zelf voldoende aan de slag te kunnen met de door de POC+ ontwikkelde materialen en via het delen van inspirerende praktijken met elkaar.



De interventies variëren naargelang intensiteit en bereik: we onderscheiden jobtrainings voor startende directies en coördinatoren, werkgroepen of beleidsteams die ondersteund worden alsook sessies met het voltallige personeel (vb. reflectiedagen na doorlichting, visieontwikkeling...).



2.1.2 Prioriteiten

Binnen de ondersteuning die we bieden, stelden we bepaalde prioriteiten waarrond we professionalisering organiseren:

- Signaalfunctie
- Begeleiding
- Consultatieve leerlingenbegeleiding
- Handelingsgerichte diagnostiek
- Centrumontwikkeling: beleid, kwaliteit en leiderschap
- Thema's preventie, gelijke onderwijskansen en gepersonaliseerd samen leren

Wat geven we graag mee i.v.m. onze prioriteiten?

- Vanaf het schooljaar 2022-2023 was er een bijkomende nieuwe prioriteit: begeleiding.
- Tijdens het schooljaar 2022-2023 werd een CLB-visie op leerlingenbegeleiding geschreven die de geïntegreerde benadering van de kernprocessen en thema's beschrijft. Deze tekst is procesmatig tot stand gekomen met participatie van alle leden van het team Professionaliseren van de POC+. Inzichten van CLB-directies uit het Samenwerkingsverband GO! CLB (SWV) hebben mee vorm gegeven aan de tekst. Tijdens het schooljaar 2023-2024 werd deze visietekst verder aangevuld en kreeg de koppeling van de aanbodgestuurde werking aan de vraaggestuurde werking en het versterken van het schoolteam een explicietere plaats. Op basis van de inzichten en reflecties tijdens de driedaagse van het Samenwerkingsverband GO! CLB zal deze tekst volgend schooljaar verder verfijnd worden om het proactieve/preventieve nog sterker op de voorgrond te plaatsen.
- Er zijn zeer sterke linken naar netoverstijgende initiatieven of samenwerkingen met partnerorganisaties en mogelijkheden om de samenwerking verder te versterken (bijvoorbeeld samenwerking met de Pedagogische Begeleidingsdienst rond uitrol decreet leersteun).



Hieronder gaan we per prioriteit in op de wijze waarop de POC+ ondersteuning bood tijdens schooljaar 2023-2024 om een kwaliteitsvolle implementatie van de kernprocessen en thema's te realiseren.



2.1.2.1 Begeleiding

Bij de opmaak van het begeleidingsplan BIS (2022-2025) werd er een bijsturing gedaan van de prioriteiten en werd het kernproces 'begeleiding' mee opgenomen.

Ontwikkelde materialen

- Feedback vragen en finaliseren visietekst begeleiding
- Poster begeleiding
- Routepaden
- POC-a-tizer Begeleiding

Helpdesk

- Sessie rond oplossingsgericht werken
- Ondersteuning bij casusspecifieke vragen van CLB-medewerkers. Hierbij wordt dan casus per casus bekeken welk(e) kernproces(sen) best worden ingezet en op welke manier. Hieruit blijkt wederom de integratie en verwevenheid van de ondersteuning die POC+ biedt.

Verandertrajecten

Vorming aan 1 GO! CLB rond handelingsgerichte diagnostiek versus het kernproces begeleiding

Opleiding en vorming

- Leertraject dag 'handelingsgericht samenwerken vanuit de kernprocessen'

PLG Trajectbegeleiders

- Focus op het verschil tussen HGD en begeleiding
- Verzameling noden centra m.b.t. begeleiding
- Uitwisseling ondersteunende materialen
- Gaf aanleiding tot helpdesksessie oplossingsgericht werken

PLG Onderwijsloopbaanbegeleiding

- De visie op begeleiding werd afgetoetst in deze PLG

2.1.2.2 Signaalfunctie

Project professionalisering leersteun en project samenwerkings- dossier

Ontwikkelde materialen

- POC-a-tizer 'signaalfunctie'
- Richtvragen voor beeldvorming school – CLB – LSC
- Tijdslijn micro- en macro-overleg
- Update GO! sjabloon samenwerkingsafspraken school – CLB – LSC
- Schrijfwijzer samenwerkingsafspraken voor de CLB
- FAQ-document
- Inspiratielijst data voor schoolfoto CLB
- Automatisch LARS-portret waarbij centra zich makkelijker kunnen afzetten tegen het Vlaamse gemiddelde

Verandertrajecten

In 9 GO! CLB was er ondersteuning via een verandertraject bij de implementatie van signaalfunctie en/of de bijhorende samenwerkingsafspraken via werkgroep, ontmoetingsmoment, thematische sessies...

Opleiding en vorming

- Aandacht voor signaalfunctie tijdens het leertraject
- Opleiding signaalfunctie: basiskennis en vaardigheden versterken: gepland maar niet doorgegaan wegens beperkt aantal inschrijvingen

Helpdesk

- Verschillende vragen rond data genereren, selecteren en analyseren alsook rond de implementatie van de samenwerkingsafspraken
- Elke POC+ medewerkers legt bij helpdeskvragen de link naar signaalfunctie
- Naar aanleiding van de vele vragen omtrent data organiseerden we een online helpdesk sessie 'kwaliteitszorg & koffie' over data en LARS DWH

Professionele leergemeenschap Implementatie Signaalfunctie

- De doelgroep is CLB-medewerkers met een beleidsfunctie en/of een coachende en ondersteunende opdracht aangaande signaalfunctie
- De ontwikkelde materialen werden steeds toegelicht tijdens de PLG en kregen na reflectie en feedback verder vorm in co-creatie met de deelnemers
- Delen van inspirerende praktijken (oa. schoolfoto's, samenwerkingsafspraken)
- Demo GO! datadashboard en de mogelijkheden in kader van signaalfunctie
- Rol van het CLB op de leersteunraad
- Demo samenwerkingsdossier en de mogelijkheden met betrekking tot signaalfunctie

2.1.2.3 Consultatieve leerlingenbegeleiding

Ontwikkelde materialen

- Visietekst consultatieve leerlingenbegeleiding
- Poster
- Visualisatie sterktes consultatieve leerlingenbegeleiding
- Goede praktijken: gespreksleidraden rond consultatieve leerlingenbegeleiding vanuit verschillende methodieken

Opleiding en vorming

- Actualisering leermodule consultatieve leerlingenbegeleiding op basis van nieuwe visietekst en feedback PLG
- Masterclass voor directies: Preventief werken als CLB, hoe benutten we onze sterktes?

PLG Consultatieve Leerlingenbegeleiding

- Doelgroep: CLB-medewerkers met een beleidsfunctie en/of een coachende en ondersteunende opdracht rond consultatieve leerlingenbegeleiding
- Sterktes van consultatieve leerlingenbegeleiding toegelicht en samen met de deelnemers gereflecteerd op de inhoud.
- Afstemming tussen lerende netwerken Professionalisering Leersteun en PLG Consultatieve Leerlingenbegeleiding
- Transfer gemaakt tijdens eerste PLG naar beleid, kwaliteit en leiderschap. Verschillende kaders aangereikt die implementatie kunnen helpen faciliteren.
- Inhoud:
 - Reflectieoefening: hoe kunnen we opgedane inzichten meenemen naar interne PLG's binnen het eigen centrum of eigen scholengroep?
 - Concretisering in actiepunten om in eigen centrum aan de slag te gaan.
 - Focus op materialen die hierbij kunnen helpen (poster, leermodule).
- De deelnemers zijn erg blij met deze concretisering en gemotiveerd om hiermee aan de slag te gaan maar vragen tijd om alles te kunnen implementeren.

Helpdesk

Vanuit themagerichte vragen wordt de transfer gelegd naar consultatieve leerlingenbegeleiding: versterken scholen tot kennis van schoolspecifieke regelgeving, meewerken aan helpdesk rond inschrijving onder ontbindende voorwaarden

Verandertrajecten

In 7 GO! CLB was er ondersteuning via een verandertraject bij de implementatie van consultatieve leerlingenbegeleiding via werkgroep, ontmoetingsmoment, thematische sessies...

Makelaarsfunctie

Netoverstijgende studiedag 'Cognitief sterk functioneren' i.s.m. Expertisecentrum Talent en Project 'Voorbeeldscholen cognitief sterk functioneren': uitwisseling rond goede praktijken binnen scholen basisonderwijs en secundair onderwijs

2.1.2.4 Handelingsgerichte diagnostiek

Ontwikkelde materialen

- Eerste aanzet vernieuwde visietekst vanuit visie op leerlingenbegeleiding
- Herwerking Toetsstenen Faire Diagnostiek (netoverstijgende werkgroep faire diagnostiek)
- POC-a-tizer HGD
- Update folders voor HGD-adviesfase over verslaggeving leersteun
- Schrijfwijzer GC-, IAC- en OV4-verslag

Opleiding en vorming

- Leertraject HGD werd dit jaar aangepast aan nieuw ADP Prodia (3 keer gegeven)
- Netoverstijgende supervisie faire diagnostiek
- Vormingsdeel rond HGD versus begeleiding (binnen PLG)

Helpdesk

- Helpdesk sessie gebruik en interpretatie van diagnostische instrumenten (op vraag van centra)
- Helpdesk specifieke onderwijsbehoeften houdt vaak ook versterking in van HGD
- Samenwerking met Prodia i.k.v. diagnostische criteria

Verandertrajecten

In 9 GO! CLB was er ondersteuning via een verandertraject bij de implementatie van handelingsgerichte diagnostiek via werkgroep, ontmoetingsmoment, thematische sessies...

Professionele leergemeenschap Trajectbegeleiders

- Doelgroep: CLB-medewerkers met een beleidsfunctie en/of een coachende en ondersteunende opdracht aangaande trajectbegeleiding (HGD, Begeleiding, Draaischijf)
- Trajectbegeleiding: focus op het verschil tussen HGD en begeleiding, verzameling noden ter versterking van HGD binnen de centra en uitwisselingen ondersteunende materialen. Van hieruit werden twee helpdesk sessies georganiseerd.

Makelaarsfunctie

- Netoverstijgende studiedag Cognitief sterk functioneren i.s.m. Expertisecentrum Talent en Project 'Voorbeeldscholen cognitief sterk functioneren': focus onderpresteren en dubbel bijzondere leerlingen
- Toeleiding naar het aanbod van Prodia rond de lancering van het vernieuwd algemeen diagnostisch protocol

2.1.2.5 Centrumontwikkeling: beleid – kwaliteit en leiderschap

Ontwikkelde materialen

- Verschillende schema's en visualisaties werden dit schooljaar ontwikkeld of herwerkt ter ondersteuning van beleid omtrent:
 - Versterken praktijk
 - Geïntegreerde benadering van de kernprocessen
 - Koppeling aanbod- aan vraaggestuurde werking
 - Relatie rol CLB leersteunraad tot CLB-interne processen
- CLB visie op leerlingenbegeleiding
- Excel-tool, handleiding en opname over de tijdsinvestering PGZ
- Noodplan afwezigheden arts
- In ontwikkeling 'netoverstijgende visie op bijkomend aanbod' (koppeling aanbod aan vraaggestuurde werking)

Helpdesk

- Ondersteuning bij complexe casussen en klachten
- Ondersteuning commissie leerlingenrechten, leersteunraad, werkdruk en ABC
- Drie sessies over de tijdsinvestering PGZ
- Ondersteuning bij het trekken van data m.b.t. de werking van het eigen centrum

Opleiding en vorming

- Basisopleiding k-zorg
- Directieopleiding: deelname van 6 CLB-cursisten.

Professionele leergemeenschap Directies en Coördinatoren

- Personeels- en professionaliseringsbeleid (HR GROW POC, 360°...)
- Workload en subsidiariteit PGZ, PGZ binnen het ruimere beleid van het GO! CLB en de relatie tussen de vraag- en aanbodgestuurde werking van het GO! CLB
- Aanvangsbegeleiding, begeleidingsplan en effecten

Makelaarsfunctie

- Doelgericht en efficiënt vaccineren (nieuwe vaccinatiedoelstelling),
- Spreker Mobiel Vaccinatieteam
- Ondersteuning organisatie netoverstijgende basisopleiding dataverzameling via LARS DWH

Verandertrajecten

- Jobtraining voor 3 directeurs of coördinatoren
- Ondersteuning in 13 GO! CLB bij
 - Individuele coaching rond aspecten beleid, leiderschap
 - Visieontwikkeling en totstandkoming beleidsplan
 - Doorlichting (flankerend op maat voor, tijdens en na doorlichting door inbedding binnen centrumwerking)
 - Cultuur en leiderschap
 - Kwaliteitszorg en -ontwikkeling
 - Koppeling beleid aan personeels- en professionaliseringsbeleid

2.1.2.6 Thema's preventie, gelijke onderwijskansen en gepersonaliseerd samen leren

Ontwikkelde materialen

- Checklist en draaiboek 'chronisch of langdurig zieke kinderen'
- FAQ 'chronisch of langdurig zieke kinderen'
- FAQ 'welbevinden' samen met PBD
- Draaiboek 'bekwame helper' en e-module
- Netoverstijgende nota 'chronisch zieke kinderen'
- Vertaling van RIZIV-zorgtraject bij vroegdetectie van obesitas in het draaiboek

Opleiding en vorming

- Masterclass voor CLB-directies: Preventief werken als CLB's. Hoe benutten we onze sterktes?
- Ontwikkeling van dag 7 'Multidisciplinair team in JGZ'
- Ontwikkeling met de PBD van een opleiding gezondheidsvaardigheden versterken van ouders en leerlingen (doelgroepen: Zoco, LLB, CLB's,...)

Helpdesk

- Ondersteuning helpdesk anderstalige nieuwkomers vanuit faire diagnostiek
- Verschillende sessies bekwame helper (scholengroepen, CLB's, MFC's...)
- Infosessies voor CLB-medewerkers (2 sessies) over bekwame helper en chronisch/langdurig zieke kinderen
- Infosessie 'preventie en bescherming' (2sessies) over leerlingen met medische noden
- Infosessie over bekwame helper tijdens het algemeen overleg van de GO! preventieadviseurs

Professionele leergemeenschap

- PLG Artsen en Verpleegkundigen: bekwame helper en werkgroep 'chronisch zieke kinderen'
 - Werkgroep over de organisatie PGZ-opdracht in BuO
- PLG OLB: systematisch aandacht voor GOK en preventie
- PLG Specifieke Onderwijsbehoeften in gewoon en buitengewoon onderwijs
- LN 'K-co's voorzieningen': 2 sessies over bekwame helper en kwaliteitsvol medicatiebeleid



2.1.3 Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's

Het werk van de GO! CLB omvat meer dan enkel de prioriteiten. De POC+ biedt ook ondersteuning van de professionalisering van de GO! CLB-medewerker op vlak van alle kernprocessen en thema's. Deze geborgen kernprocessen en thema's leggen linken naar de prioritaire kernprocessen en thema's.

Ontwikkelde materialen

- Stappenplan 'hoe een document beveiligen' i.f.v. het delen van medische info met derden
- Checklist 'medicatiebeleid'
- Werkinstructie 'bewaren van medicatie'
- Evaluatie en bijsturing van de uitnodigingsmail en planningstool van LARS
- Netoverstijgende documenten:
 - Afspraken over de inhaalvaccinaties
 - Domeinspecifieke leerresultaten en gedragsindicatoren voor student verpleegkundigen
 - Oudervragenlijsten i.f.v. Blinkers
 - Samenwerkingsafspraken met de mutualiteiten
 - Afspraken rond onafhankelijke bemiddeling bij leersteun op voorzet van het SWV GO! CLB
 - Memorandum van de CLB-sector
- Aanzet tot folders voor kinderen en ouders over DRM en beroepsgeheim
- ...

Helpdesk

- Infosessie CLB: Basisverpleegkundige

Opleiding en vorming

- Leertraject voor nieuwe medewerkers over verschillende onderwerpen
- **Makelaar:** Netoverstijgende uitwisselingsmomenten anderstalige nieuwkomers rond project Oekraïne met linken naar kernproces onthaal en vraagverheldering en thema 'OLB'

Professionele leergemeenschappen

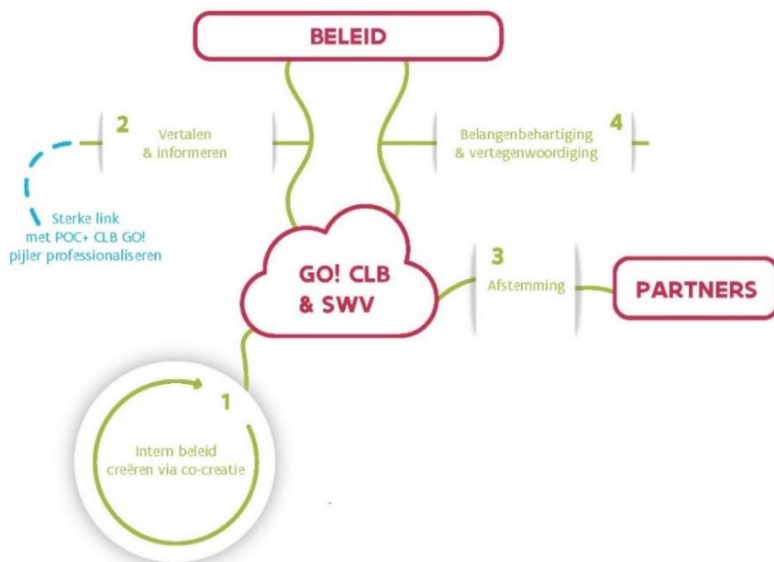
- PLG Artsen en Verpleegkundigen
- PLG Beroepsgeheim-DRM-Deontologische Code
 - Ontwikkeling documenten
 - Uitbreiden e-module beroepsgeheim: met wie mogen we info delen?
 - Casusbespreking
 - Hoe aan de slag met gewijzigd decreet rechtspositie minderjarige
 - Toelichting jeugddelinquentierecht
- PLG Stagebegeleiding Verpleegkundigen
- PLG Maatschappelijk Werker in een CLB
- PLG ICT-coördinatoren
- PLG Onderwijsloopbaanbegeleiding

Verandertrajecten

Ondersteuning aan 2 GO! CLB rond het thema verontrusting

2.2 Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging

De POC+ ondersteunt de GO! CLB via de pijler Beleid en Belangenbehartiging. Deze ondersteuning kan geconcretiseerd worden door middel van vier processen (zie figuur 4). Centraal in deze processen staat het Samenwerkingsverband GO! CLB. Per proces reflecteren we over resultaten en effecten tijdens het schooljaar 2023-2024.



Figuur 4 – overzicht processen pijler Beleid en Belangenbehartiging

2.2.1 Het Samenwerkingsverband GO! CLB in het hart van het beleid

De GO! CLB (directeurs) en POC+ werken reeds jarenlang samen. De gedeelde visie en missie is geënt op de poolstervisie 2030 van het GO!. Waarden zoals gelijkwaardigheid, engagement, positieve energie en doelgerichte samenwerking staan centraal.

In de afgelopen jaren werd er sterk ingezet op het verder uitbouwen van professionalisering vanuit een beleidsmatig oogpunt binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB. Een illustratie daarvan is de evolutie van 'lerende netwerken' naar 'PLG's' (Jaarverslag POC+ 2021-2022, pag. 22-23).

Tijdens het schooljaar 2023-2024 hebben we hier gezamenlijk (POC+ en de GO! CLB-directies) verder stappen in gezet (zie [Professionele leergemeenschap](#)). Binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB als PLG wordt ruimte gecreëerd om samen beleid te maken vanuit onze poolstervisie. We leren van en met elkaar, versterken de leiderschapscompetenties en maken gezamenlijk beleid.

Vanuit doelgericht samenwerken werden de verschillende doelstellingen (kernprocessen) en ontmoetingsmomenten van het Samenwerkingsverband GO! CLB ontrafeld en weergegeven in een overzichtelijke tabel (zie [figuur 5](#)). Ruwweg kunnen we stellen dat het Samenwerkingsverband GO! CLB (SWV) zich focust op beleid en beleidsvoorbereiding, en de PLG Directeurs/Coördinatoren op de eigen professionalisering van leidinggevendenden in het CLB. Verder bieden de korte tweewekelijkse online



ontmoetingsmomenten (2WO) en het gebruik van een Whatsapp-groep bijkomende mogelijkheden om kort op de bal te spelen met informatie, vragen te stellen of inspirerende praktijken met elkaar te delen.

WE DELEN & INSPIREREN

VIA DE VOLGENDE STRUCTUREN EN SYSTEMEN

	Doel?	Inhoud?	Engagement?
SWV BELEID	★ beleid maken vanuit poolster	beleidskalender SWV	coalition of the willing
SWV AD HOC	beleidsruimte creëren	ad hoc te bepalen 	coalition of the willing
2WO	uitwisselen, inspireren, input verzamelen	doelgericht, rond 1 concreet thema	vrijblijvend 
PLG DIR/COOR	versterken competenties leiderschap	noden deelnemers	vrijblijvend
WHATSAPP	helpdesk 	korte vragen met snel/kort antwoord	vrijblijvend

HOE BORGEN?

 TEAMS-OMGEVING Materialen van/voor SWV Inspirerende praktijken centra	MIJN CLB - GO! PRO  Materialen POC+ Materialen PLG en professionalisering
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Figuur 5 – overzicht structuren en systemen contact GO! CLB-directies

Ter versterking van de doelgerichte samenwerking wordt jaarlijks **in co-creatie de beleidsagenda** van het Samenwerkingsverband GO! CLB opgemaakt. De frequentie van een maandelijkse samenkomst werd ook dit jaar behouden. De werking van het Samenwerkingsverband GO! CLB wordt gefaciliteerd door een team Boundary Spanner dat zowel instaat voor de inhoudelijke als praktische organisatie van de maandelijkse bijeenkomsten en het leiden van de vergaderingen. Het team Boundary Spanner was samengesteld uit 3 CLB-directeurs en één medewerker van de POC. De tweewekelijkse online ontmoetingsmomenten opgezet tijdens de COVID-19 pandemie, werden verankerd en gecontinueerd. Als gevolg van de wendbare samenwerking ontstonden er tijdens het schooljaar 2023-2024 verschillende ad hoc werkgroepen die een antwoord probeerden te bieden op een concrete problematiek waar we gezamenlijk op botsten.

Intern GO! CLB-beleid creëren via co-creatie

Hoe hebben we de GO! CLB-directeurs betrokken bij het opstellen van visie en beleid?

De beleidsagenda van het Samenwerkingsverband GO! CLB 2023-2024 kwam tot stand na een intensieve gezamenlijke brainstorm binnen het Samenwerkingsverband GO! CLB waar vier grote beleidsthema's werden gecapteerd met daarbij specificering van wat we binnen deze beleidsthema's wensten vast te nemen.

- **Proactief en preventief werken**



Dit vormde de rode draad doorheen de voorbije schooljaren en staat ook in de toekomst nog hoog op de beleidsagenda. Tijdens het schooljaar 2023-2024 werd gefocust op verschillende deelaspecten van de preventieve werking:

- **Expertise in fasen 0 en 1:** hoe kunnen we onze medewerkers versterken op vlak van didactiek, sticordi en planmatig en systematisch handelen? Hiervoor werd beroep gedaan op Prodia voor het inrichten van een masterclass voor de CLB-directeurs.
- **Leerrecht en leerplicht:** hoe kunnen we het leerrecht van alle leerlingen bewaken en garanderen? Welke leerlingen glippen er door de mazen van het net en wat is er dan nodig om de relatie tussen de leerling en de school te versterken?

Deze vragen gaven aanleiding tot volgende initiatieven:

- Het “project Ruimtevaarder”: dit project zal verder uitgewerkt en bijgestuurd worden gedurende schooljaar 2024-2025. Het project wordt getrokken door een POC+ medewerker, maar krijgt vorm middels co-creatie binnen het samenwerkingsverband.
- Een link leggen naar de netwerken samen tegen schooluitval.
- **Teamconcept:** hoe kunnen we onderzoeken of de manier waarop we ons teamconcept opbouwen preventie faciliteert dan wel belemmert? Hoe garanderen/realiseren we onze werkingsprincipes? Hoe zorgen we voor maximale continuïteit in de dienstverlening naar leerlingen, ouders en scholen en vermijden we breuklijnen?
- **Samenwerking partners en welzijn**
Samenwerking en partnerschap vormt een continue uitdaging voor de GO! CLB. In het schooljaar 2023-2024 werd tijdens de 3-daagse aan de slag gegaan rond deze uitdaging. We vertrokken vanuit knelpunten, uitdagingen en opportuniteiten om zo te komen tot een gezamenlijke strategie. We hadden niet enkel oog voor de lokale en centrale samenwerking tussen CLB en Welzijn, maar eveneens voor de transitie van de IPO naar MFC, de samenwerking met onderwijsinternaten en 1G1P (één gezin één plan). Ook de organisatie van de MDT-werking (MDT in het kader van jeugdhulp/VAPH) werd besproken.
- **Leersteundecreet:** vanuit de verdere uitrol van het leersteundecreet en de leersteuncentra werd de link gelegd met de visie op leerlingenbegeleiding met concrete aandacht voor de kernprocessen HGA en HGD (zie eerder). Het SWV maakte werk van een visie op bemiddeling door het CLB, een nieuwe opdracht die expliciet werd ingeschreven in het leersteundecreet. De voorzet van het SWV werd in een latere fase ook meegenomen en besproken op het netoverstijgend ISC-overleg, waar deze bijzonder werd gesmaakt. Na enkele minimale aanpassingen vormde deze tekst dan ook de basis voor de netoverstijgende visie m.b.t. de opdracht rond bemiddeling.
- **Samenwerking binnen SWV**
Als Samenwerkingsverband GO! CLB zijn we een PLG die wil blijven groeien en leren. Tijdens het schooljaar hadden we expliciet oog voor hoe we als lerende organisatie (George, 2021) verder kunnen groeien. Er werd in dialoog getreden over de werkingsprincipes van het SWV, uitdagingen en doelstellingen en engagementen.

Doorheen het schooljaar kwam de vormgeving van het NROC regelmatig op de agenda te staan. Rekening houdend met netoverstijgende afspraken die gemaakt werden binnen de ISC werd nagedacht over hoe het NROC-verhaal vorm kan krijgen en werden inspirerende ideeën en praktijken gedeeld. Dit kwam niet alleen aan bod tijdens het Samenwerkingsverband, maar ook tijdens de PLG Directies en Coördinatoren.



Tijdens het Samenwerkingsverband GO! CLB streefde het team Boundary Spanner de betrokkenheid van elk lid na door het consent model en de principes van Deep Democracy (Matheusen, 2018) toe te passen.

Tot slot komen ook **ad hoc thema's** aan bod op de vergaderingen van het Samenwerkingsverband GO! CLB waarbij de GO! CLB-directeurs ruimte krijgen om bezorgdheden te delen en ervaringen uit te wisselen. Wanneer er een gezamenlijke nood ervaren werd om hier verdiepend te werken, ontstonden ad hoc werkgroepjes of werd een tweewekelijks online ontmoetingsmoment georganiseerd. Zo werd er concreet door 2 CLB-directeurs i.s.m. de POC+ een tool uitgewerkt om de taakbelasting van de PGZ-opdracht te objectiveren. Deze tool werd vrijblijvend ter beschikking gesteld van alle centra ter ondersteuning van het vormgeven van het PGZ-beleid. Een ander ad hoc thema dat op regelmatige tijdstippen ter sprake kwam op het SWV is de audit naar de evaluatie van de omkadering CLB die tijdens het schooljaar 2023-2024 verder werd uitgevoerd en afgerond. Via focusgroepen kregen alle CLB-directeurs de kans om hun perspectief bij de onderzoekers binnen te brengen.

De wijze waarop het Samenwerkingsverband GO! CLB vorm krijgt maakt dat gezamenlijk GO! CLB beleid creëren structureel ingebed zit.

2.2.2 Informeren over en vertalen van beleid

Hoe worden GO! CLB-medewerkers voldoende en helder geïnformeerd over wijzigende regelgeving en actuele thema's?

De POC+ zette op verschillende manieren en door middel van gelaagde en doelgerichte communicatie in op het informeren van medewerkers over wijzigende regelgeving en actuele thema's.

Systeem	Doelgroep	Frequentie	Doel
Samenwerkingsverband GO! CLB	GO! CLB-directeurs	Maandelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren over beleid • Co-creëren van standpunten • Detecteren van noden en capteren van signalen
Wekelijkse nieuwsbrief "Smarties" (vanaf mei 'GO! nieuwsbrief voor de onderwijsprofessional)	GO! CLB-medewerkers	Wekelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren over beleid • Informeren over professionaliseringsaanbod • Delen van inspirerende praktijken
POC-a-tizer	GO! CLB-medewerkers	Maandelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Informeren over specifieke thema's • Breed aanbod op vlak van alle begeleidingsstrategieën • ...
ISC nieuwsbrief	CLB-directeurs en beleidsmedewerkers van alle centra/netten	Maandelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Netoverstijgend informeren over beleid



Begeleidingsstrategie vorming en opleiding – Infosessie CLB	GO! CLB-medewerkers	2x per jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren over beleid met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker • Detecteren van noden en capteren van signalen
Begeleidingsstrategie PLG's	GO! CLB-medewerkers	Gemiddeld 3 sessies per jaar per PLG	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker • Detecteren van noden en capteren van signalen
Begeleidingsstrategie materialenbank	GO! CLB-medewerkers	Continu beschikbaar	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend informeren met een vertaalslag naar de praktijk van de individuele CLB-medewerker

Tabel 1 – systemen waarlangs GO! CLB-medewerkers geïnformeerd worden over beleidsontwikkelingen

Het **Samenwerkingsverband GO! CLB** is de **centrale figuur** waar alle beleidsmatige topics besproken worden met de GO! CLB-directies. Er werd afgestemd en standpunten werden ingenomen. De maandelijkse vergaderingen gaven ook de mogelijkheid om noden te detecteren die leven bij de directies. De signalen die op deze manier gecapteerd worden, worden meegenomen naar beleidsoverleg met andere partijen. Tijdens het schooljaar 2023-2024 kwamen onder andere volgende onderwerpen aan bod:

- Decreet leersteun: opdracht rond bemiddeling, samenwerking binnen leersteun (leersteunraad)
- Transitie onderwijsinternaten naar beleidsdomein welzijn en het project inschaling
- Audit naar de evaluatie van de omkadering van de CLB
- Initiatief Kinderrechtencommissariaat m.b.t. leerlingen die niet op school raken (onder de radar blijven)
- Samenwerking binnen de RIZIV-conventie ELP (eerstelijns psychologische hulp)
- Samenwerking onderwijs-welzijn
- 25 jaar CLB: netoverstijgend event
- Leerrecht: leerlingen waarvoor de schoolloopbaan en participatie aan onderwijs in het gedrang komt
- Afname SPIN-test
- Opvolging doorlichtingen

Het proces 'informeren en vertalen van beleid' schetste daarnaast een **duidelijke verwevenheid van de pijlers Professionalisering en Beleid en Belangenbehartiging**. Om de GO! CLB-medewerker verdiepend te informeren werden verschillende begeleidingsstrategieën vanuit de pijler Professionalisering ingezet. De infosessies bundelen tweemaal per jaar alle relevante nieuwe gewijzigde regelgeving en mogelijks aankomende wijzigingen in regelgeving evenals relevante beleidsontwikkelingen en bespreken deze inhoudend diepgaand. Hierbij is ook ruimte voor vragen van GO! CLB-medewerkers. Op aangeven van de deelnemers zal er volgend jaar gekeken worden of drie infosessies niet meer aangewezen zijn, om zo de informatie behapbaar te houden. Dit is mogelijk wanneer er zich voldoende relevante onderwerpen aanbieden.



Ook binnen de begeleidingsstrategie PLG zien we een vertaling van beleid en regelgeving. Zo werd de nieuwe regelgeving rond het decreet 'Rechtspositie van de minderjarige' toegelicht op de PLG Beroepsgeheim, DRM en Deontologie. Ook de vernieuwingen rond het leersteundecreet werden in meerdere PLG's toegelicht.

Ook dit is de aangewezen plek om vragen en knelpunten uitgebreid te bespreken. De vragen die we via de verschillende begeleidingsstrategieën binnenkrijgen, faciliteren het detecteren van noden en het capteren van signalen (zie [belangenbehartiging en vertegenwoordiging](#)). In de materialenbank zijn er verschillende informatieve documenten ter beschikking over nieuwe regelgeving die telkens geüpdatet worden. Deze documenten werden gevoed met de vragen die gesteld worden binnen de helpdesk, in een infosessie of in een sessie van een PLG.

Hoe monitort de POC+ het bereik van de nieuwsbrieven?

We monitoren al enkele jaren het [bereik](#) van de nieuwsbrief. Tijdens het schooljaar 2022-2023 ontstond het idee van meer gerichte thematische nieuwsbrieven als aanvulling op de reguliere wekelijkse nieuwsbrieven. Tijdens het schooljaar 2023-2024 zijn we hiermee van start gegaan. Volgende thema's kwamen daarbij aan bod:

- Begeleiding
- Signaalfunctie
- Handelingsgerichte diagnostiek
- Preventieve gezondheidszorg
- Onderwijsloopbaanbegeleiding
- Integrale jeugdhulp en welzijn
- Beroepsgeheim en DRM
- Dossier verkiezingen 2024: overzicht van memoranda en standpunten m.b.t. CLB en onderwijs

We gaven hierbij prioriteit aan de thema's die we in het begeleidingsplan ook prioritair naar voor schoven.

In schooljaar 2023-2024 gingen we van start met een nieuw systeem om onze nieuwsbrieven te versturen via GO! Centraal. Momenteel is het nog niet mogelijk om ons bereik te monitoren. We streven ernaar dit in de toekomst te realiseren. De cijfers m.b.t. nieuwsbrieven die te vinden zijn onder [Bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging](#) zijn gebaseerd op data uit het oude systeem om nieuwsbrieven te versturen dat tot eind april werd gebruikt.

2.2.3 Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren

2.2.3.1 Afstemming binnen het eigen onderwijsnet

De POC+ stemt af met allerlei partners via extern overleg en/of samenwerkingsovereenkomsten.

Rond verschillende beleidsthema's stemden we af **binnen het eigen onderwijsnet**:

- Naast het Samenwerkingsverband GO! CLB als centrale figuur waar alle beleidsmatige topics besproken en afgestemd werden, was ook het maandelijks beleidsteamoverleg een belangrijke schakel. Het beleidsteamoverleg is een structureel ingebouwd overleg met de beleidsmedewerkers



van de POC+ en afgevaardigde beleidsmedewerkers van de dienst Beleid en Belangenbehartiging binnen het GO!, wat samen de POC+ vormt. Dit is een kruispunt waar informatie rond gezamenlijke beleidsthema's samenvloeit, linken besproken worden tussen POC+ en GO! centraal, inhoudelijke dossiers gezamenlijk voorbereid worden en communicatie gezamenlijk afgestemd wordt. Tijdens het schooljaar kwamen dezelfde onderwerpen aan bod als op het Samenwerkingsverband GO! CLB (zie lijst hierboven). Input voor het beleidsteam komt onder andere voort uit de input rondom ontwikkelingen inzake wetgeving, maar ook vanuit de input van de bevoegde parlementaire commissies en de plenaire vergadering van de Vlaamse Regering.

- We stemden af met de Pedagogische Begeleidingsdienst van het GO! (PBD GO!) om het decreet leersteun samen met de GO! CLB, de GO! PBD en de GO! leersteuncentra vanuit de noden van de leerling vorm te geven. Daartoe werd een nieuw 'strategisch overleg leerlingenbegeleiding' opgestart.
- Via de werkgroep PBD GO! Iedereen inclusief, bouwden we binnen ons net aan materialen en strategieën die hun uitwerking kennen in het onderdeel 'Iedereen inclusief' in de GO! Navigator en het aanbod van volgend schooljaar (PLG plus samen met BuO). Daarnaast is er een GO!-interne werkgroep 'Inclusief Samenwerken' met alle afdelingen om het GO! Onderwijs meer inclusief te maken. Ook daar sluit de POC+ op aan.
- Er werd met de PBD afgestemd rond
 - wijzigingen in regelgeving met betrekking tot buitengewoon onderwijs;
 - de vernieuwde regelgeving rond bekwame helper;
 - het nieuwe sjabloon voor de samenwerkingsafspraken tussen school, CLB en andere partners.
- Er werd binnen het GO! een stuurgroep gezondheid opgericht waar de POC+ ook deel van uit maakt. Deze stuurgroep organiseerde ontmoetingsmomenten met partnerorganisaties en maakte samenwerkingsafspraken die gezamenlijk ondertekend werden.
- We werkten vanuit het GO! samen met andere beleidsdomeinen. Dit was specifiek het geval in het kader van de transitie van de onderwijsinternaten (MPI's, IPO's...) naar het beleidsdomein welzijn. De samenwerking tussen POC+ en de afdeling Beleid en Belangenbehartiging van het GO! rond de transitie was intensief. Het project inschaling werd opgezet en vormgegeven door de POC+ ter ondersteuning van de transitie. De GO! CLB werden ook intensief ondersteund in het kader van deze transitie.

2.2.3.2 Afstemming buiten het eigen onderwijsnet

Ook **buiten het eigen onderwijsnet** hebben we als POC+ contacten met partnerorganisaties. Deze samenwerking wordt vaak **netoverstijgend** vormgegeven via de internettensamenwerkingscel (ISC). Tijdens het schooljaar 2023-2024 lag het voorzitterschap van de ISC bij de POC+ POV.

- Het **ISC-overleg** besprak verschillende projecten en de onderlinge linken. Een overzicht van de netoverstijgende projecten is te vinden in [Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten](#).
- Er werden veel samenwerkingspartners uitgenodigd op de vergaderingen van de ISC: we gingen o.a. in overleg met de Kinderrechtencommissaris, Bednet, Warm Vlaanderen (Fonds Ga voor Geluk), VWWJ (SPARK), expORL (luisterproblemen), de mutualiteiten, interuniversitaire Manama Jeugdgezondheidszorg en de CAR.
- Er werd een netoverstijgende directiedag ingericht door het team CLB Online m.b.t. de toekomstige uitdagingen op vlak van I&T en AI.

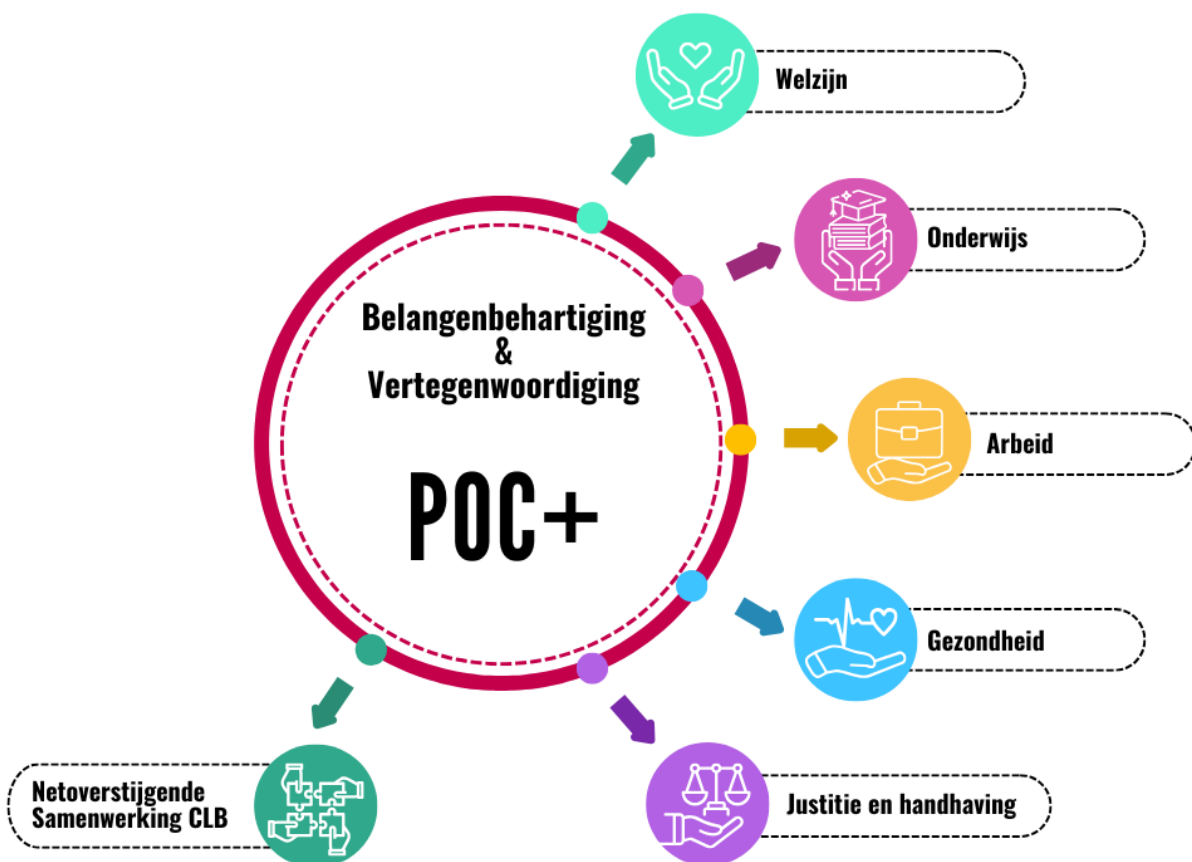


- Verder werd de dialoog gecontinueerd met aangrenzende beleidsdomeinen. Zo werd bijvoorbeeld een tijdelijke werkgroep opgestart waarin de samenwerking onderwijs-welzijn versterkt werd. Betrokken partners waren de ISC, onderwijs- (PBD, nethoofden) en welzijnspartners (Opgroeien, VAPH, Vlaams Welzijnsverbond).
- De eerste contacten werden gelegd met de VDAB om netoverstijgend de samenwerking CLB-VDAB te versterken. Dit wordt verder opgenomen vanaf september 2024.
- De ISC volgde beleidsontwikkelingen binnen het eigen beleidsdomein op, zoals de evolutie van de SPIN-testen. Via de ISC signaleerden we als sector onze bezorgdheid rond de (tijdelijke) stopzetting hiervan ten gevolge van ontoereikende middelen.
- Tot slot werkten we opnieuw aan een gezamenlijk sectoraal jaarverslag en werd het gezamenlijk memorandum voor de CLB-sector gepubliceerd na een uitgebreid participatief traject.

De ISC-PGZ heeft ook omtrent heel wat topics samengewerkt, waaronder:

- Netoverstijgende nota 'Chronisch of langdurige ziekten'.
- Netoverstijgende afspraken Inhaalvaccinaties Anderstalige Nieuwkomers.
- Netoverstijgende oudervragenlijsten.

2.2.4 Belangenbehartiging en vertegenwoordiging



Als POC+ vertegenwoordigen we op verschillende fora, werkgroepen en overlegstructuren de stem van de GO! CLB. We behartigen hun belangen en gaan in overleg met stakeholders. Hierbij gaan we op zoek naar



waar onze aanwezigheid een meerwaarde is, wat we netoverstijgend kunnen opnemen, waar we impact hebben en waar onze aanwezigheid de taakbelasting in lokale CLB vermindert.

In Bijlage 1: overzicht van overleg in functie van belangenbehartiging van de GO! CLB is een opsomming te vinden van de verschillende overlegmomenten waarop de POC+ aan belangenbehartiging en vertegenwoordiging doet.

Hoe zorgden we ervoor dat de GO! CLB-directeurs zich goed vertegenwoordigd voelen door de POC+?

De wijze waarop de pijler Beleid en Belangenbehartiging vorm kreeg met het Samenwerkingsverband GO! CLB centraal, faciliteert de sterke vertegenwoordiging. Noden werden niet enkel op het Samenwerkingsverband GO! CLB gedetecteerd, maar ook via verschillende begeleidingsstrategieën binnen de pijler Professionalisering (vorming en PLG) capteerden we signalen. Deze noden en signalen werden telkens gebundeld en passeerden via het Samenwerkingsverband GO! CLB. Een voorbeeld was de wijzigende regelgeving (tijdelijk verslag en attestwijziging doorheen het schooljaar niet mogelijk) die zorgt dat leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften uit de boot vallen. Dit signaal werd besproken op het Samenwerkingsverband GO! CLB en werd vervolgens aangekaart met het kabinet en departement Onderwijs en Vorming.

Hoe hebben we ervoor gezorgd dat de GO! CLB-directeurs de standpunten kenden waarmee de POC+ de GO! CLB vertegenwoordigt in belangrijke dossiers en dat ze de onderliggende rationale begrepen?

Het Samenwerkingsverband GO! CLB en de tweewekelijkse ontmoetingsmomenten werden gebruikt om belangrijke beleidsthema's in de diepte te bespreken en standpunten gezamenlijk in te nemen. Belangrijke principes daarbij zijn het tijdig agenderen en signaleren van beleidsinitiatieven en transparantie. Verder werd er ook sterk ingezet op het communiceren van standpunten door de ISC-nieuwsbrief of via mailverkeer. Er werd systematisch ruimte voorzien in de agenda van het Samenwerkingsverband GO! CLB voor terugkoppeling vanuit het overleg met de overheid.

2.3 Ondersteuning aan de GO! CLB vanuit centrum- en netoverstijgende projecten

De POC+ ondersteunt de GO! CLB via centrum- en netoverstijgende projecten. Hieronder reflecteren we over deze ondersteuning tijdens het schooljaar 2023-2024.

2.3.1 PRIO

Het PRIO-team biedt ICT-ondersteuning voor de GO! CLB en de POC+. Het gaat hierbij om een vrijblijvend aanbod: de GO! CLB beslissen of ze gebruik willen maken van de ondersteuning, hetzij volledig, hetzij deels, hetzij niet. De ondersteuning is aanbod- en vraaggestuurd. Deze combinatie zorgt ervoor dat er op maat van elk GO! CLB kan gewerkt worden.

Hoe heeft het PRIO-team voorzien in aanbodgestuurde ondersteuning?

Het PRIO-team biedt een scala aan aanbodgestuurde ondersteuning. Een eerste is het aanbieden van het 'DirectAccess'-systeem. Dit systeem biedt een **gezamenlijk beheer** aan vanuit het PRIO-team waarbij computers vanop afstand gekoppeld worden aan een centrale netwerkinfrastructuur, beveiligd worden,



accounts veilig opgesteld en geïnstalleerd worden en de nodige software updates worden uitgevoerd. Momenteel maken 10 van de 19 GO! CLB gebruik van dit systeem. Dit zijn 568 laptops die beheerd worden door het PRIO-team.

Verder bieden ze ook een **systeem van gegevensbeheer** aan dat gelinkt is aan DirectAccess maar er ook los van kan staan. Ze bieden binnen DirectAccess een file server aan; dit betekent dat elk GO! CLB een eigen map op de server heeft om gegevens op te slaan en dat er ook supra mappen bestaan waarin er door meerdere CLB binnen DirectAccess kan gewerkt worden. De GO! CLB zijn vrij om te kiezen voor een eigen mappenstructuur of ze kunnen gebruik maken van een uitgewerkte 'standaard mappenstructuur'. In die standaard mappenstructuur zijn mogelijkheden gekoppeld om groepen te maken, rechten te koppelen aan bepaalde groepen en restricties in te bouwen. Ter ondersteuning is er een werkdocument (Excel) gemaakt dat beheerd kan worden door de lokale ICT-verantwoordelijke en dat de basis vormt voor de uitrol van de rechten op de standaard mappenstructuur en kan het PRIO-team ondersteuning bieden. Van de 10 GO! CLB die DirectAccess gebruiken, gebruiken er 7 de standaard mappenstructuur. Die standaard mappenstructuur kan ook gebruikt worden buiten het systeem van DirectAccess, al betekent dit dat het GO! CLB zelf volledig instaat voor het beheer van die mappenstructuur (veiligheid, rechten, restricties...).

Vervolgens organiseert het PRIO-team ook **twee PLG's**; een PLG met de LARS-coaches van de GO! CLB en een PLG met de ICT-coördinatoren/aanspreekpunten op de centra. LARS is een netoverstijgend registratiesysteem voor de CLB-medewerkers. Elk centrum heeft een LARS-coach om knelpunten en verbetermogelijkheden te detecteren. Tijdens de PLG LARS-coaches brengt men dit samen. Gemiddeld genomen ziet men een deelname van 3/4^{de} van alle GO! CLB in deze PLG's. Tot en met het schooljaar 2023-2024 werd dit niet geregistreerd in de interne systemen. We hebben aldus geen zicht op deelnames, op tevredenheid en effect. Vanaf het schooljaar 2024-2025 zetten we ook bij dit aanbod in op het registreren van de deelnames en het monitoren van het effect.

Bovendien biedt het PRIO-team reeds sinds jaren **websitebeheer** voor de GO! CLB aan. Er is één uniforme website opgemaakt waar 17 GO! CLB-specifieke websites van gemaakt werden, 90% van de content op de uniforme website komt terug op de GO! CLB-specifieke website. Enkele pagina's worden aangepast per CLB (contactgegevens, medewerkers en scholen waarmee de specifieke GO! CLB werken). CLB kunnen ook centrumspecifieke nieuwsberichten tonen. 17 van de 19 CLB maken hiervan gebruik. In schooljaar 2024-2025 zal hier nog één CLB aan toegevoegd worden. Het lokaal beheer is echter beperkt om de uniformiteit te garanderen. Voor de periode 1/09/2023 t.e.m. 1/09/2024 zien we 46644 bezoekers over alle 18 websites heen. Dit is echter een onderschatting van het werkelijke aantal gezien dit enkel de bezoekers traceert die via cookies een akkoord geven om getraceerd te worden.

Ook beheert het PRIO-team een centrale Microsoft 365-tenant. Binnen dit beheer worden mailboxen opgezet, accounts aangemaakt (grotendeels gesynchroniseerd vanuit de lokale Active Directory), MS Teams-omgevingen en licentiegebruik beheerd. Er zijn 6 GO! CLB die gebruik maken van dit aanbod vanuit het PRIO-team. De andere GO! CLB beheren dit zelf of het beheer ligt bij hun scholengroep.

Tevens werden er in het verleden ook door het PRIO-team logo's gemaakt van elk GO! CLB (in verschillende formaten) en **huisstijlproducten**. Tot slot faciliteert het PRIO-team groepsaankopen die voor alle GO! CLB interessant zijn.

Hoe heeft het PRIO-team voorzien in vraaggestuurde ondersteuning?



Daarnaast zet het PRIO-team in op een vraaggestuurde werking. Hiervoor gebruiken ze de **IT-helpdesk** om deze werking te stroomlijnen. Het doel van de IT-helpdesk is de '2^{de} lijn' te zijn. Dit betekent dat er op elk centrum een ICT-verantwoordelijke/aanspreekpunt dient te zijn die de eerste vragen capteert en oplost. Wanneer dit onvoldoende is, kan het PRIO-team geconsulteerd worden. Het PRIO-team maakt gebruik van een **ticketsysteem** waarbij de vragen geregistreerd worden. Tijdens het schooljaar 2023-2024 werden er 666 vragen geregistreerd. Dit is een onderschatting van het aantal vragen waar het PRIO-team mee aan de slag is gegaan omdat GO! CLB-medewerkers de vragen soms via mail of telefonisch stellen. Daarnaast zijn 2 medewerkers uit het PRIO-team ook halftijds aan de slag binnen een specifiek GO! CLB, wat maakt dat zij op dat specifieke centrum zowel 1^{ste} lijn als 2^{de} lijn zijn.

Enkele voorbeelden van de verschillende onderwerpen waarover vragen gesteld worden aan de IT-helpdesk:

- Lokale implementatie (bijvoorbeeld bij aankoop nieuwe laptops), management en ondersteuning van het DirectAccess-systeem
- Ondersteuning gegevensbeheer (mappenstructuur, bestandenbeheer, toegangsbeheer, archiefbeheer, automatisering)
- Websitebeheer van de individuele GO! CLB-website (bijvoorbeeld indienstreding nieuwe medewerker gegevens aanpassen)
- Advies en evaluatie ICT-beleid
- Productadvies bij aankopen (bijvoorbeeld aankoop gsm's of laptops)
- Inventarisatie en topologie
- Informatieveiligheid/GDPR
- Tenant beheer van mailboxen en Teams-omgevingen op go-clb.be tenant
- Ondersteuning bij toepassing van geleerde vaardigheden in vorming Excel en Word (zie professionaliseringsaanbod POC)
- Ondersteuning beheer van M365-tenants
- Ondersteuning bij publicaties van folders en brochures door deze te ontwikkelen in de huisstijl
- Ondersteuning bij documentontwikkeling (bv. Excel met macro's)

2.3.2 Ondersteuning bij IT- en personeelsbeleid van de GO! CLB

Samen met het Samenwerkingsverband GO! CLB deden we tijdens het schooljaar 2022-2023 een **IT-behoeftepeiling** bij de GO! CLB. Daar kwam de nood naar een **gezamenlijke visie op IT-beleid** uit. De POC+ IT-medewerker nam naar aanleiding hiervan deel aan een werkgroep visieontwikkeling IT. Dit proces liep verder tijdens het schooljaar 2023-2024, een visie op IT-beleid werd gefinaliseerd binnen de werkgroep en goedgekeurd tijdens de PLG ICT-coördinatoren. De visie wordt in schooljaar 2024-2025 voorgelegd aan het Samenwerkingsverband CLB.

In de algemene mailbox van onze organisatie verschijnen regelmatig spontane sollicitaties om bij een GO! CLB te werken. Een POC+ medewerker beantwoordde de vragen, stuurde de mails door, volgde de vacatures op via de VDAB en de website en signaleerde vacatures aan geschikte kandidaten en vice versa. In de toekomst wordt deze werkwijze bijgestuurd en zullen alle spontane sollicitaties via de elektronische sollicitatietool van het GO! worden verwerkt.



Tenslotte wordt ook de generieke 'GO! CLB info'-mailbox, verbonden aan de generieke GO! CLB-website, beheerd door de POC. Hierop ontvangen we algemene vragen van leerlingen, ouders en externen m.b.t. de CLB-werking. Deze worden vervolgens toegeleid naar het begeleidende CLB.

2.3.3 Netoverstijgende projecten zoals Onderwijskiezer, Prodia, CLBch@t, CLB Online

We verwijzen voor meer toelichting naar [Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten](#) en eventuele eigen rapporteringen en jaarverslagen van de netoverstijgende projecten. Hierbij geven we ter info nog mee dat het PRIO-team dat werkt voor de GO! CLB ook het beheer doet van de CLB Online M365-tenant. Deze tenant faciliteert het CLB Online-project alsook de netoverstijgende samenwerking als POC+ met de ondersteuningscellen van de andere netten en koepels.

Een structureel IT-budget voor de CLB-sector: opportuniteiten voor de toekomst

De CLB-sector is een voorstander van structurele financiering voor hun digitaliseringsprojecten. Structurele financiering maakt mogelijk dat de sector op het vlak van digitalisering op langere termijn doelstellingen kan vastleggen, prioriteiten kan stellen, en dit met enige zekerheid van middelen.

Ter vervanging van de bestaande projectsubsidies voor LARS (digitaal leerlingendossier), CLBch@t en CLB Online kende de Vlaamse Regering een werkingsbudget van €1 miljoen toe aan de Permanente Ondersteuningscellen (POC's) voor netoverstijgende digitaliseringsprojecten. Het gaat over recurrente gekleurde werkingsmiddelen met als doel netoverstijgende innovatieve digitaliseringsprojecten te ontwikkelen, onderhouden en implementeren gericht op het kwaliteitsvol begeleiden van leerlingen.

Tijdens het schooljaar 2023-2024 werd volop ingezet op continuering van de lopende projecten (LARS, Onderwijskiezer, CLBch@t en blended hulpverlening, IRIS-CLB platform en Blinkers/CLB Online). Tegelijkertijd werd een nieuwe doorstart gemaakt richting een professioneel en duurzaam IT-beleid voor de sector. Als vertrekpunt werd hiervoor een gezamenlijke visie uitgeschreven die de krijtlijnen voor de komende jaren helder schetst. Aan het einde van het schooljaar werd een traject 'digitale transformatie' opgestart waarbij o.m. de strategie, governance, data-architectuur en juridische en veiligheidsaspecten een grondige doorlichting ondergaan.

Meer info m.b.t. de netoverstijgende IT-projecten is te vinden in [Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten](#).

2.4 Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep

In dit hoofdstuk rapporteren we over het bereik, tijdsbesteding en direct contact bij de vooropgestelde doelgroepen. De opdrachten van de POC+ krijgen vorm aan de hand van twee pijlers; de pijler Professionalisering en de pijler Beleid en Belangenbehartiging. We reflecteren over het bereik, de tijdsbesteding en het direct contact voor beide pijlers tijdens het schooljaar 2023-2024.

Het meer gedetailleerd in kaart brengen van het bereik, de tijdsbesteding en het direct contact bekijken we veeleer vanuit een 'tellen en vertellen'-perspectief (Dehertogh, Cools en Berkvens, 2021). Het gaat hierbij eerder over een standpunt van interne kwaliteitszorg, kansen tot leren en afstemming met onze doelgroep,



dan vanuit een verantwoordingsperspectief. Dit is voor ons geen nieuw verhaal, we zetten reeds jaren in op een onderzoekende houding ten aanzien van onze dienstverlening.

Afgelopen schooljaar hebben we – mede op vraag van de overheid – netoverstijgend gezocht naar mogelijkheden om gegevens in verband met bereik en direct contact meer gelijkgericht bij te houden. We hebben de netgebonden werkwijzen en afspraken met elkaar uitgewisseld en elkaar daarbij tegelijk geïnspireerd, maar de netoverstijgende werkgroep kwaliteit kwam tot de slotsom dat we ons bereik en direct contact niet netoverstijgend kunnen afstemmen, gegeven onze verschillende begeleidingsplannen (visie), pijlers, en systemen en structuren. We onderzoeken volgend schooljaar de mogelijkheden om hierover alsnog netoverstijgend afspraken te maken met het oog op het begeleidingsplan 2025-2030.

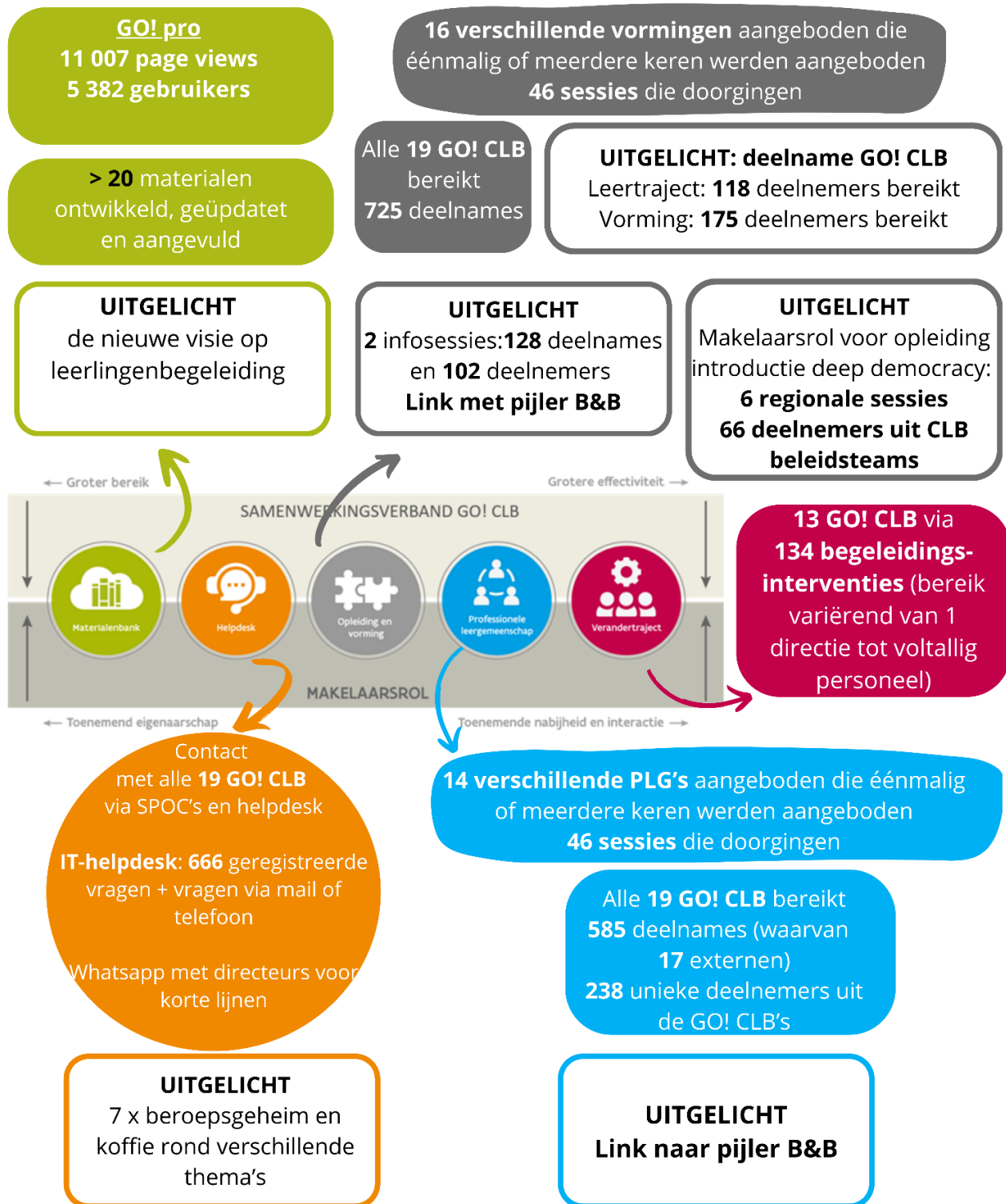
2.4.1 Bereik

We rapporteren over ons bereik aan de hand van de pijler Professionalisering, de pijler Beleid en Belangenbehartiging en de ondersteuning vanuit het centrumoverstijgend project PRIO. Er zit een sterke verwevenheid van de twee pijlers in onze werking en dit belichten we ook in onderstaande figuren.

2.4.1.1 Bereik doelgroep pijler Professionalisering

In [figuur 7](#) is een overzicht terug te vinden van het bereik binnen de pijler Professionalisering.





Figuur 7 – overzicht bereik van de doelgroep pijler Professionalisering

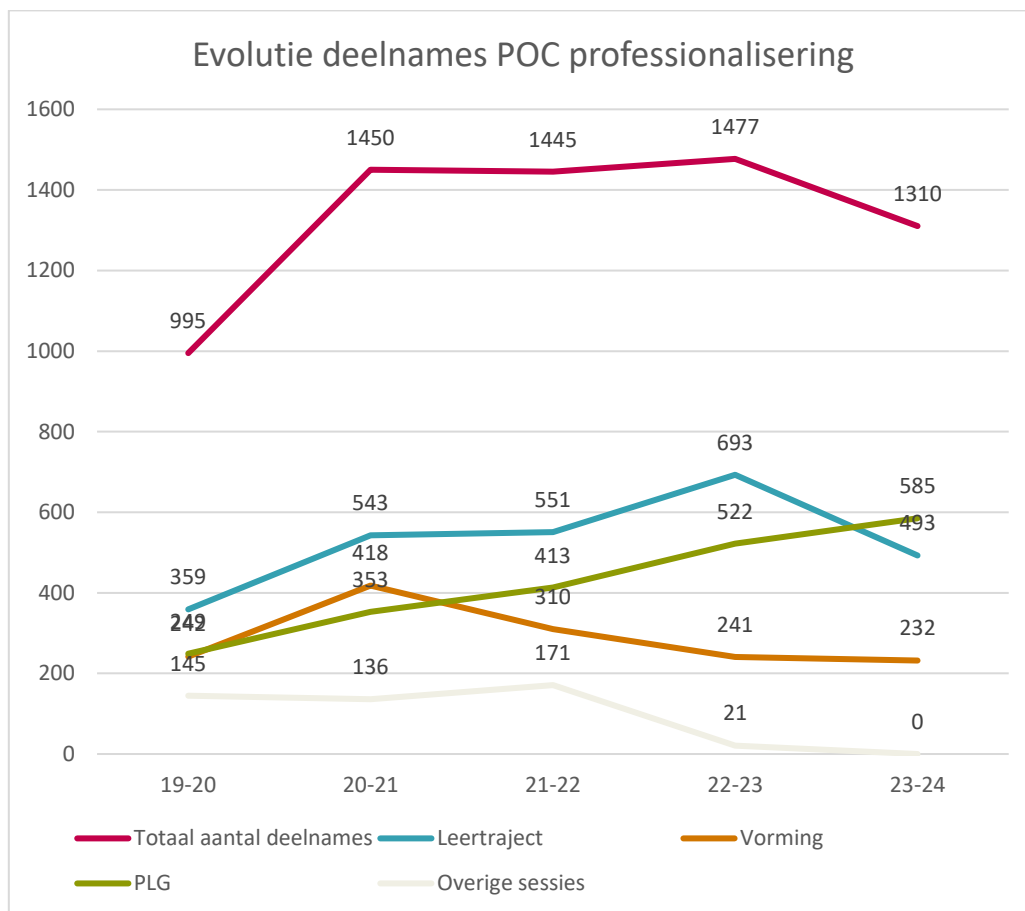
Graag bieden we bij de figuur voldoende nuancering. Het bereik dat in deze figuur weergegeven wordt, betreft een onderschatting en heeft geleid tot volgende reflecties:

- De data rond de materialenbank geven weer hoe vaak GO! CLB-medewerkers de materialenbank inkeken. We gaven al aan dat GO! CLB-medewerkers de mogelijkheid hebben om documenten op onze materialenbank te downloaden en te bewaren op de interne systemen. We hebben als POC+ als gevolg onvoldoende zicht op hoe vaak bepaalde materialen daadwerkelijk in de praktijk geconsulteerd en gehanteerd worden.



- Met de reguliere helpdeskwerking bereikten we alle GO! CLB. Het blijft een zoektocht naar een verdere objectivering van dit bereik.
- Het feitelijke bereik (aantal deelnemers en deelnames) van een PLG is zichtbaar maar betreft een onderschatting. Een PLG heeft immers als opzet en doel om de opgedane inzichten mee te nemen naar het individuele centrum. Door deelname van een of meerdere individuen van een specifiek centrum, bereiken we door aandacht te hebben voor de 'organisatorische capaciteit' in deze begeleidingsstrategie onrechtstreeks meer CLB-medewerkers dan enkel de deelnemers aan de PLG.
- We faciliteerden verschillende netoverstijgende vormingen en vormingen met andere partners waarbij we geen exacte cijfergegevens hebben over het bereik, wat wijst op een onderschatting.

Hieronder zien we een grafiek met de evolutie van het aantal deelnemers aan professionaliseringsinitiatieven van de POC+ tussen 2019-2020 en 2023-2024:



Globaal genomen zien we in 2023-2024 een daling van het aantal deelnames. Deze is vooral te verklaren vanuit een daling in het aantal deelnames aan het leertraject tegenover het schooljaar ervoor.

De PLG's vertonen een constante stijging van het aantal deelnames. Vorming en andere professionaliseringsinitiatieven vertonen een dalende trend. Dit is niet onverwacht, omdat ervoor gekozen werd meer in te zetten op PLG's dan losstaande vormingen en andere professionaliseringsinitiatieven.

Als organisatie willen we in 2024-2025 onderzoeken wat mogelijke verklaringen en antwoorden kunnen zijn voor de daling van het aantal deelnames in 2023-2024.



Als kantlijn vermelden we hierbij graag dat er in schooljaar 2023-2024 voor een aantal professionaliseringsmomenten niet geregistreerd werd hoeveel deelnemers er waren:

- 11 helpdeskmomenten rond verschillende onderwerpen (de 'koffiemomenten').
- 2 infosessies voor CLB-medewerkers
- Verandertrajecten in centra waarbij alle technische medewerkers van een centrum bereikt werden.

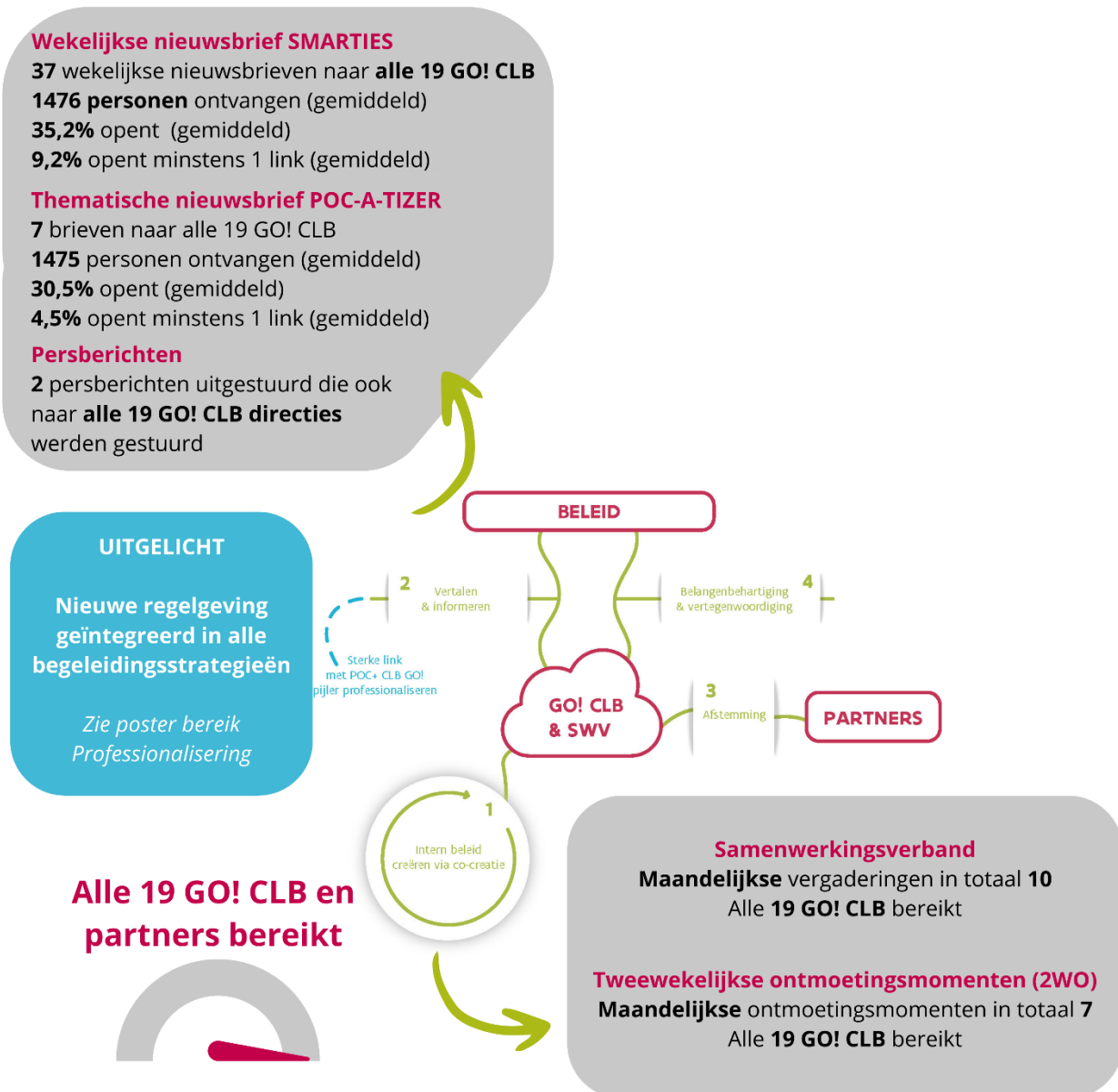
Er werd voor gekozen om geen inschrijvingen te vragen om deze momenten zo laagdrempelig mogelijk te houden en deelnemers de kans te geven last-minute deel te nemen. We bekijken of we in de toekomst toch aantallen kunnen verzamelen en tegelijkertijd de laagdrempeligheid van deze momenten kunnen behouden.

Uiteraard blijven we de deelnemersaantallen monitoren en gaan na hoe we zoveel mogelijk CLB-medewerkers bereiken en impact kunnen realiseren.

2.4.1.2 Bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging

Het concept 'bereik' binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging krijgt een andere invulling dan bij de pijler Professionalisering. Het doel van Beleid en Belangenbehartiging is de stem van de GO! CLB vertegenwoordigen en beleidsontwikkelingen opvolgen. Hiervoor is het van belang om af te stemmen met de GO! CLB (via verschillende kanalen zoals het Samenwerkingsverband GO! CLB, vormingen, PLG's, nieuwsbrieven...) én belangrijk om af te stemmen met partners, beleidsmakers en andere. Beide zijn onmisbaar om de opdracht rond Beleid en Belangenbehartiging in functie van de GO! CLB te realiseren. Omwille van deze twee belangrijke aspecten nemen we zowel het bereik van de GO! CLB als het bereik van externen via overleg of andere fora mee op.





Figuur 8 – overzicht bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging

Reflecties m.b.t. het bereik binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging:

- In mei 2024 werd overgeschakeld naar een nieuw systeem om de nieuwsbrieven te versturen. De data m.b.t. de nieuwsbrieven zijn afkomstig uit het oude systeem. Er zijn nog geen data vanuit het nieuwe systeem beschikbaar. De werking van het nieuwe systeem wordt geoptimaliseerd in schooljaar 2024-2025.
- We brachten in 2023-2024 ook onze materialendatabank onder bij de GO! pro website. Meer data hieromtrent zijn te vinden onder [Materialenbank](#).

2.4.2 Tijdsbesteding en direct contact

Hoe hebben we getracht een accurate weergave te krijgen?

De tijdsbesteding van de POC+ medewerkers registreren we aan de hand van Microsoft Outlook. Sinds het nieuwe begeleidingsplan gingen we aan de slag met vernieuwde categorieën, die een doorvertaling zijn van de visie en het vernieuwde begeleidingsplan van de POC+.

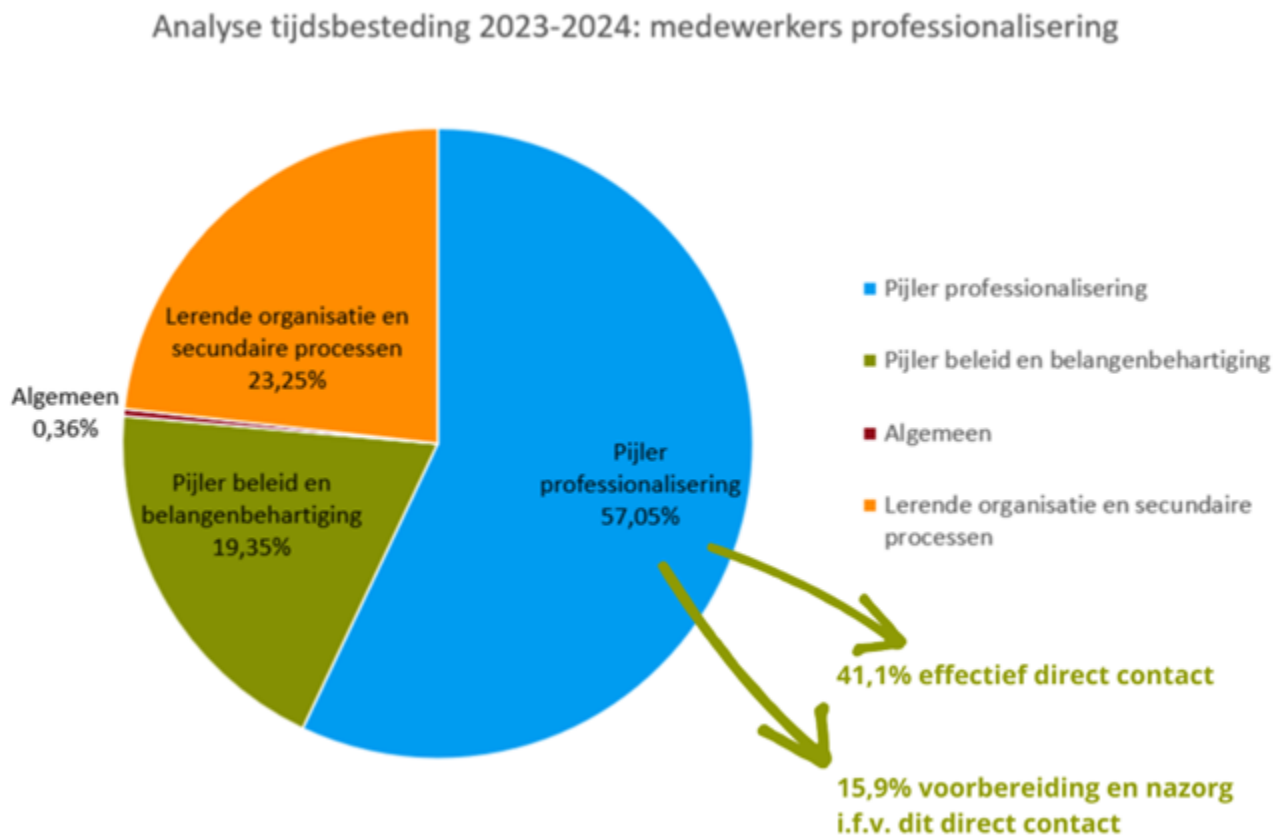
We onderscheiden daarbij de hoofdcategorieën:

- Professionalisering: de begeleidingsstrategieën met de bijhorende voorbereiding en nazorg
- Beleid en Belangenbehartiging: communicatie, extern overleg, beleidsvoorbereidend werk, Samenwerkingsverband GO! CLB, belangenbehartiging...
- Lerende organisatie: intern en extern overleg, kwaliteitszorg en professionalisering
- Secundaire processen: administratie, logistiek, IT...

De hoofdcategorieën bevatten ook deelrubrieken. Deze opdeling stelt ons in staat om gedifferentieerde analyses uit te voeren die inzake interne kwaliteitszorg relevante inzichten opleveren en de interne dialoog en reflectie hieromtrent aanwakkeren. De tijd die we in direct contact besteden met de doelgroep is een afgeleide van de registratie van de tijdsbesteding, aan de hand van de combinatie van verschillende deelrubrieken.

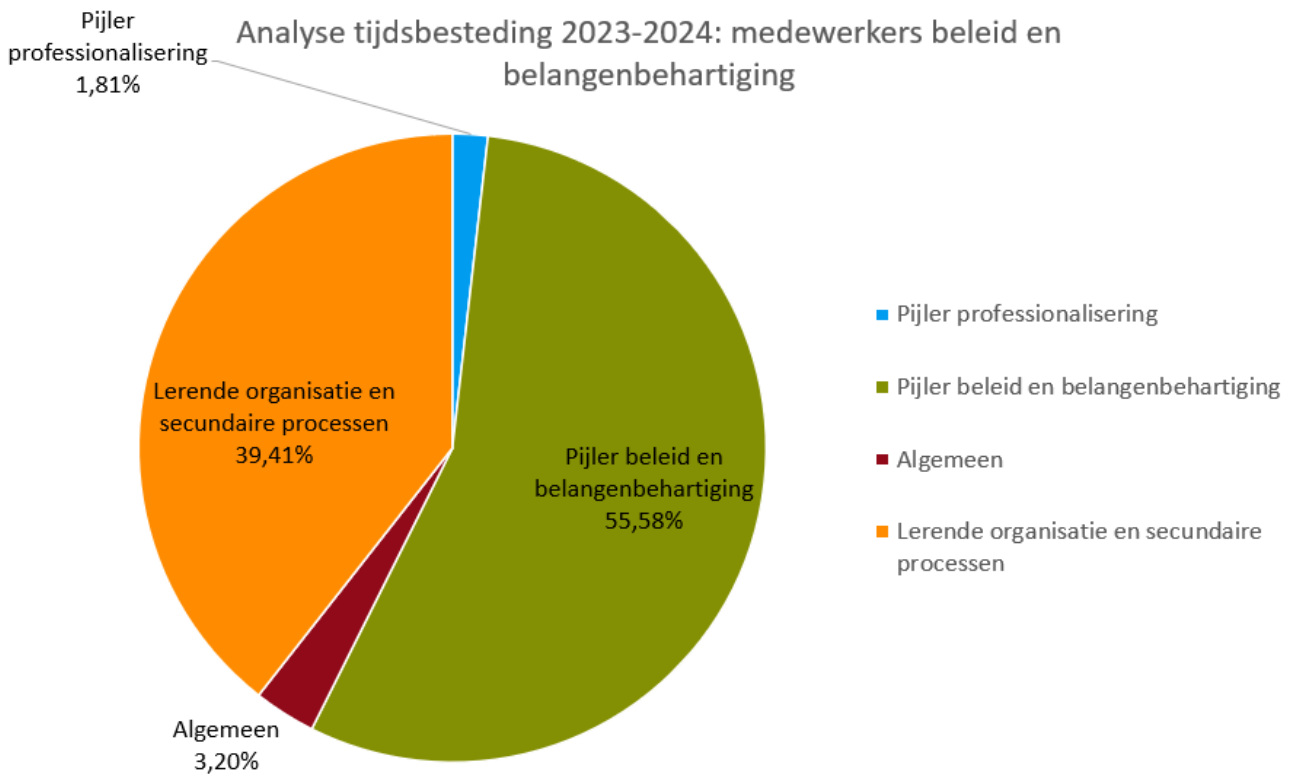
In wat volgt, geven we de data weer van het afgelopen schooljaar en lichten we onze reflecties toe. We bespreken ook de groeipunten en opportuniteiten in de toekomst.

Hoe ziet onze voorlopige weergave van de tijdsbesteding en direct contact er uit?



Figuur 9 – profiel tijdsbesteding van een professionaliseringsmedewerker





Figuur 10 – profiel tijdsbesteding van een beleidsmedewerker

Er zit nog ruis op de registraties (zie verder). Dit maakt dat de tijdsbesteding waarover we hier rapporteren met de nodige voorzichtigheid dient geïnterpreteerd te worden en we ook slechts globaal (op hoofdcategorie) kunnen rapporteren. Kleine nodige aanpassingen zijn doorgevoerd en besproken op een personeelsvergadering om de gelijkgerichte registratie te optimaliseren. Reistijd (valt onder het label 'Algemeen') wordt momenteel niet gelijkgericht geregistreerd, hierover stemmen we nog af in de toekomst. We volgen op of er nog andere bijstellingen dienen te gebeuren.

Direct contact ligt tussen de 20% en de 40% als we kijken naar de strikte definitie in het begeleidingsplan. Dit betekent dus elke vorm van professionaliseren, zonder de bijhorende tijd op vlak van voorbereiding en nazorg, zonder de verplaatsingen naar de centra, zonder de ontwikkeling van materialen voor de materialenbank. Als we breder kijken naar deze definitie (zie verder) ligt dit percentage hoger en behalen we het streven van 60% (range 50-70%) zoals vooropgesteld in het begeleidingsplan.

Welke inzichten hebben we opgedaan? Op welke manier zijn er onderschattingen en overschattingen?

De definitie van zuiver direct contact uit het begeleidingsplan blijft geldig als we kijken naar de POC+ als een organisatie die enkel professionalisering biedt. Dit is echter niet de enige decretale opdracht die de POC+ heeft. POC+ heeft ook een voorname rol inzake beleid, het behartigen van belangen van de GO! CLB en de vertegenwoordiging op verschillende fora. Om die belangen te behartigen en die vertegenwoordiging te realiseren is het cruciaal om met externen zaken te ontwikkelen, om op verschillende externe overlegmomenten de stem van de GO! CLB in te brengen en beleidsvoorbereidend werk te doen. Dit extern overleg, ontwikkelwerk en beleidsvoorbereidend werk ten dienste van de GO! CLB, is weliswaar geen direct contact met de GO! CLB maar wel (met het oog op) direct contact met beleidsmakers, partnerorganisaties en andere. Dit contact is aldus ten behoeve van de GO! CLB en zorgt voor tijdsefficiëntie bij de centra. Ook de begeleidingsstrategie 'materialenbank' is een vorm van direct contact (weliswaar niet fysiek) waarbij we



nadenken over hoe we deze in kaart kunnen brengen. Vanuit een **emancipatorische begeleidingsvisie** heeft ook het bekijken van de materialen op de materialenbank een onmiddellijke impact op de werkvloer. Deze conclusies maken dat de definitie van direct contact zoals beschreven in het begeleidingsplan, alsook welke geregistreerde categorieën en deelrubrieken hieronder vallen, verdere reflectie behoeft.

Om **kwaliteitsvol** contact met de GO! CLB te hebben, is er nood aan voorbereiding en nazorg. Dit verhoogt tevens de efficiëntie en de effectiviteit van het directe contact. Het is ons door de registratie opgevallen dat verschillende begeleidingsstrategieën waaronder verandertrajecten, PLG's en opleiding en vorming heel wat bijhorende voorbereiding en nazorg vergden. Een mogelijke verklaring is dat POC+ geen "one-size-fits-all"-aanpak biedt, maar steeds rekening houdt met de diverse lokale contexten van de GO! CLB. We trekken resoluut de kaart van transfer naar de werkvloer en de doorvertaling van inzichten en theorie naar hoe CLB-medewerkers dit in de praktijk kunnen toepassen.

We zijn weliswaar als POC+ samen met de GO! CLB gegroeid richting de ontwikkeling van PLG's. Echter, leeft nog vaak de verwachting dat de POC+ de inhouden van een PLG aanlevert. De verwachting dat we als POC+ hier vooral een faciliterende rol opnemen, moeten we dus bijsturen. Het inzicht in het verschil tussen het zijn van een PLG en het toepassen van de begeleidingsstrategie 'PLG' als onderdeel van het professionaliseringsbeleid draagt hier toe bij. Dit inzicht maakt dat een grondige voorbereiding en nazorg voor zo'n sessie nodig is om kwaliteitsvol te werken en diepgaand te reflecteren. Dit zien we ook in de bijhorende tijdsregistraties weerspiegeld. Door inhouden aan te reiken, waarop individueel en samen gereflecteerd kan worden, en door oog te hebben voor de **organisatorische capaciteit**, zorgen we ervoor dat die inzichten meegenomen worden naar het eigen GO! CLB. Zo groeien we verder met de centra mee richting de poolster van het Samenwerkingsverband GO! CLB en richting onze poolster, namelijk 'de innoverende en inspirerende referentie zijn in de lerende community van GO! CLB'.

Verder zijn er **ondersteunende processen** nodig. Om vormingen en PLG's te realiseren, doet een administratieve medewerker meerdere administratieve en logistieke taken zoals lokalen reserveren, inschrijvingen beheren, syllabi bezorgen aan deelnemers, aanwezigheden opvolgen, attesten bezorgen na vormingen, bevestigingen uitsturen.... Ook de interne POC+ IT-medewerker ondersteunt door de website GO! pro en mijn GO! pro up-to-date te houden, beheert de data en voert analyses uit op de deelnameregistratie en bevestigingen. In functie van een vlotte communicatie verzorgt de IT-medewerker de verzendlijsten en de toegang tot de MS Teams-omgeving 'de lerende community'. Dit is werk dat 'achter de schermen' gebeurt en faciliterend werkt voor het realiseren van dit direct contact.

Een eerste weergave en bijhorende analyse van de data heeft geleid tot heel wat **interne reflecties**. Zo gaven POC+ medewerkers verschillende interpretaties aan bij bepaalde categorieën. We denken hierbij aan de registratie van 'reistijd' die we hierboven al aanhaalden. Dit zorgt voor ruis op de data. Er zal ook in dit opzicht nood zijn aan een interne bijsturing qua registratie en een bijsturing van de categorieën en data-analyses in de toekomst. Een correcte en betrouwbare analyse kan enkel op voorwaarde dat de POC+ medewerkers op een gelijkgerichte wijze registreren.

We gaan binnen de POC+ aan de slag met de verworven inzichten. Jaarlijks bekijken we zowel de definiëring als de monitoring van direct contact in functie van eventuele bijstellingen.



2.4.2.1 Wie zijn GO! CLB met prioritaire noden? Hoe ondersteunen we deze?

De POC+ biedt ondersteuning aan GO! CLB met **prioritaire noden**. Hieronder verstaan we CLB:

- waarbij opvolging na een doorlichting aangewezen of verplicht is;
- met een nieuwe directeur (die o.a. via aanvangsbegeleiding, de opleiding tot het ambt van (adjunct)-directeur of CLB-coördinator en de jobtraining verder ondersteund en gecoacht kunnen worden);
- die recent een fusie ondergingen of een ingrijpende structuurverandering wensen (bv. een nieuw of bijgestuurd teamconcept);
- die werken aan een nieuwe visie of een nieuw beleidsplan en hierbij ondersteuning wensen.

Met deze GO! CLB heeft de POC+ meer intensieve contacten. Uit de analyse van het bereik van CLB via verandertrajecten bleek dat de CLB met prioritaire noden ook effectief de meeste ondersteuning kregen.

We stuurden onze aanpak dit schooljaar bij. Vóór schooljaar 2023-2024 werden enkel begeleidingsovereenkomsten afgesloten met CLB die een advies ongunstig ontvingen van de doorlichting. Vanaf schooljaar 2023-2024 worden ook proactief begeleidingsovereenkomsten afgesloten bij centra waar extra noden zijn (los van doorlichting en het resultaat hiervan). In deze begeleidingsovereenkomst worden doelen en een plan van aanpak geformuleerd.



3 Doelen op organisatieniveau (organisatie-ontwikkeling)

In dit luik bespreken we de realisatie van vooropgestelde doelen op organisatieniveau uit het begeleidingsplan 2022-2025 bis.

3.1 Visie, missie en strategie

Hoe hebben we ingezet op een kwaliteitsvolle implementatie en uitvoering van de vernieuwde waarden, visie en missie van de POC+ en het Samenwerkingsverband GO! CLB?

Voor de implementatie van onze waarden, missie en visie bewandelden we dezelfde koers als vorig jaar door opnieuw:

- de kwaliteit van onze kernprocessen te verbeteren;
- in te zetten op gedeeld(er) leiderschap (Marichal en Wouters, 2018 en Matheusen, 2018);
- de vernieuwde waarden door te vertalen naar het personeelsbeleid en het professionaliseringsbeleid om zo gemeenschappelijke taal te ontwikkelen;
- stappen te zetten in het bijsturen van systemen en structuren;
- de samenwerking met externen te versterken.

Al deze elementen helpen ons te groeien naar de poolstervisie van de POC+: 'de innoverende en inspirerende referentie zijn binnen de lerende community van GO! CLB'.

Daarnaast nemen we onze poolstervisie 2030, onze missie en onze strategie als uitgangspunt voor het nieuwe begeleidingsplan 2025-2030 en werken we op die manier verder aan de realisatie hiervan.

3.2 Kernprocessen en de bijhorende kwaliteitsontwikkeling

Hoe werkte de POC+ meetmethodes verder uit om beoogde effecten te kunnen meten, verfijnen en zo effecten te kunnen opvolgen (OBPWO onderzoek, Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022)?

Tijdens het schooljaar 2022-2023 heeft de netoverstijgende ISC werkgroep kwaliteit het OBPWO-onderzoek aangepast voor de CLB-context. Het aangepaste instrument werd verspreid en ingezet in de netgebonden werking. Een interne POC+ werkgroep richtte zich op de verdere implementatie van het EDBI-instrument en ontwikkelde een visie en planning voor de komende jaren. De interne werkgroep kwam tot een vernieuwde bevraging met een 9-puntsschaal voor genuanceerde feedback. Deze werd in september 2023 geïmplementeerd. Meer uitleg over de totstandkoming ervan en hoe de bevraging eruit ziet, is na te lezen in [het jaarverslag van 2022-2023](#).

In schooljaar 2023-2024 werd n.a.v. de nieuwe bevraging voor de eerste keer een **lange termijn effectmeting** uitgevoerd **binnen de PLG's**. Deze begeleidingsstrategie leent zich hier het meest toe omdat ze een heel jaar door loopt. De resultaten hiervan zijn te vinden onder [Opleiding en vorming en PLG's](#).



In schooljaar 2023-2024 reflecteerden we ook over de meting van de **lange termijn effecten van het leertraject** voor nieuwe CLB-medewerkers. We willen dit doen via co-creatie en co-evaluatie met de GO! CLB. Het leertraject vormt samen met de ondersteuning op het specifiek GO! CLB een onderdeel van de aanvangsbegeleiding. Beide aspecten werken aanvullend en dienen ook gezamenlijk geëvalueerd te worden. In schooljaar 2024-2025 zullen gezamenlijke evaluatie en effectmeting verder uitgewerkt worden.

Daarnaast willen we in de toekomst graag volgende doelen realiseren:

- Effectmeting op lange termijn voor de andere begeleidingsstrategieën.
- Evaluatie van de e-modules die rekening houdt met de drie vormen van e-modules die we momenteel onderscheiden:
 - e-modules die worden gebruikt tijdens een 'opleiding en vorming' als een vorm van blended learning;
 - e-modules die de vorm van een interactief leerpad hebben en te vinden zijn op de materialenbank;
 - een e-module die bedoeld is als basisvorming en die op elk moment kan doorgenomen worden door een GO! CLB-medewerker.

De professionaliseringsmedewerkers van de POC+ bevragen de deelnemers frequent na een vorming of een PLG. Deze informele en **kwalitatieve feedback** geeft de mogelijkheid aan de professionaliseringsmedewerkers om de eigen aanpak bij te sturen. Zo werd besloten het aantal infosessies voor CLB'ers naar 3 keer per jaar te brengen, om meer casussen te gebruiken in de PLG Beroepsgeheim, DRM en Deontologie en werden een aantal accenten en casussen aangepast voor een studiedag rond onderwijsloopbaanbegeleiding.

We volgen daarnaast ook op welke **doorlichtingsadviezen** de doorgelichte GO! CLB ontvangen. In 2023-2024 werden 6 GO! CLB doorgelicht. 2 CLB ontvingen een advies 1A, 3 CLB een advies 1B en 1 CLB een advies 2A. De werkpunten uit deze doorlichtingen worden meegenomen in onze verdere werking. We houden hier rekening mee bij het opstellen van het nieuwe vijfjarig begeleidingsplan, in de PLG Directies en Coördinatoren en in andere PLG's. Zo werd in de PLG Implementatie Signaalfunctie bijvoorbeeld gewerkt rond betrouwbare evaluatie van de kwaliteit, proactiviteit als werkingsprincipe, beeldvorming en signaalfunctie. Tijdens de PLG's Trajectbegeleiding en Specifieke Onderwijsbehoeften kwam HGD aan bod. Er werd ook drie keer een vorming HGD versus Begeleiding gegeven in de centra.

Tot slot blijven we gebruik maken van **data** die voorheen ook al gebruikt werden:

- De tijdsregistratie van de POC+ medewerkers.
- Webanalytics van de GO! pro website en de nieuwsbrieven.
- Andere bevestigingen.

Hoe deden we vanuit de POC+ aan beeldvorming van de GO! CLB en terugkoppeling hiervan zodat de GO! CLB zichzelf kunnen versterken?

De eerdere bevestigingen na vorming of PLG's waren anoniem, waardoor er geen beeldvorming aan specifieke CLB gekoppeld kon worden. Vanaf schooljaar 2023-2024 worden deelnemers daarom gevraagd aan te geven bij welk CLB ze werken, om gerichtere data-analyse en terugkoppeling per CLB mogelijk te maken. Dit helpt bij beeldvorming, co-creatie en co-evaluatie, en ondersteunt gerichte bijstellingen. De nieuwe aanpak is vastgelegd in een visietekst "Samen groeien richting onze poolster".



De resultaten zullen in het eerste trimester van schooljaar 2024-2025 teruggekoppeld worden aan een aantal GO! CLB ter ondersteuning van intern beleid en aanpassingen bij wijze van pilotering.

Hoe heeft de POC+ gewerkt aan de jaarlijkse evaluatie en bijsturing van het professionaliseringsaanbod?

Het is niet de bedoeling om de inhoud van het aanbod jaarlijks grondig bij te sturen. Het begeleidingsplan is een houvast waarbij gezamenlijk met de GO! CLB prioriteiten zijn vastgelegd waarrond we werken. We maken **duurzame keuzes** en sturen voornamelijk bij op vlak van frequentie, vorm van ondersteuning en optimalisatie van de begeleidingsstrategieën. Hiervoor wordt jaarlijks structureel tijd voorzien op teamvergaderingen van het team Professionalisering.

Na evaluatie aan het einde van schooljaar 2022-2023, werd besloten om in schooljaar 2023-2024 naast het leertraject ook basisvormingen te organiseren voor medewerkers die al langer in dienst zijn. Het doel was om meer homogene groepen in het leertraject te hebben en beter op de verwachtingen van medewerkers met meer ervaring in te spelen. De integrale reeks werd geannuleerd omdat er weinig inschrijvingen waren. Daarom bieden we in 2024-2025 de basisvormingen niet meer aan als reeks, maar verspreid doorheen het schooljaar. Mogelijk kan ook meer op maat gewerkt worden tijdens koffiemomenten. We wachten de resultaten van de grotere spreiding in schooljaar 2024-2025 af vooraleer we definitieve conclusies trekken m.b.t. basisvormingen voor medewerkers die langer in dienst zijn.

Eind schooljaar 2023-2024 werd een bevraging afgenomen bij CLB-directeurs en beleidsteams rond de gepercipieerde impact en de noden van de centra op vlak van de verschillende begeleidingsstrategieën. Een focusgroep gaf feedback op de gemaakte analyses door de POC+ (onderdeel van de agenda van de derde PLG DIR/COO van het schooljaar 2023-2024). Begin schooljaar 2024-2025 werd deze beeldvorming verruimd d.m.v. een bevraging van alle CLB-medewerkers. Deze info zal ons richting geven voor het uitwerken van het nieuwe 5BP. Op die manier kan het professionaliseringsaanbod dus ook onderbouwd en duurzaam bijgestuurd worden.

Hoe heeft de POC+ gewerkt aan het jaarlijks publiceren van het professionaliseringsaanbod op een toegankelijke en overzichtelijke manier?

Het professionaliseringsaanbod wordt op volgende manieren bekend gemaakt:

- Jaarlijkse publicatie van het volledige vormingsaanbod op GO! pro (nieuw sinds 2023-2024) en aandacht hiervoor in de wekelijkse nieuwsbrief.
- Herhaling en extra attendering via de wekelijkse nieuwsbrief.

Hoe heeft de POC+ werk gemaakt van een eenduidige, heldere en laagdrempelige communicatie over het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod?

De POC+ ontwikkelde een presentatie over de nieuwe begeleidingsstrategieën en stelde deze de afgelopen jaren voor aan de GO! CLB-directies, met als doel een gemeenschappelijke taal en duidelijke verwachtingen te creëren. Het begeleidingsplan en het jaarlijkse aanbod worden gedeeld via wekelijkse nieuwsbrieven en gepubliceerd op de website. Tijdens vormingen en PLG's wordt hier ook aandacht aan besteed.

In schooljaar 2024-2025 wordt gewerkt aan een verdere integratie van het aanbod in de vernieuwde GO! website, zodat CLB-medewerkers gemakkelijk toegang hebben tot alle informatie op één plaats, inclusief materialen, contactpersonen, vormingen, PLG's en verandertrajecten. De fiches van elke vorming of PLG



worden gekoppeld aan kernprocessen of thema's op de website, zodat ook alle info per thema of kernproces op één plaats gevonden kan worden.

Tijdens het schooljaar 2023-2024 werden voor het eerst **maandelijks thematische nieuwsbrieven (POC-a-tizer)** verstuurd naar alle CLB-medewerkers. Ook hierin kwamen het begeleidingsplan en het jaarlijks aanbod naar voren.

Volgende thema's kwamen aan bod:

- Signaalfunctie
- Begeleiden
- Handelingsgerichte diagnostiek
- Integrale jeugdhulp en welzijn
- Beroepsgeheim en DRM
- Onderwijsloopbaanbegeleiding
- Preventieve gezondheidszorg

Deze nieuwsbrieven worden gesmaakt en gebruikt. Centra geven aan ze te borgen binnen hun eigen systemen. Meer info over het bereik via de POC-a-tizer is te vinden onder [Bereik doelgroep pijler Beleid en Belangenbehartiging](#).

3.3 Leiderschap, personeels- en professionaliseringsbeleid (mensen en cultuur)

3.3.1 Algemeen kader

In de loop van het schooljaar vond er – n.a.v. pensionering – een directiewissel plaats. Dit zorgde voor een interne verschuiving en gewijzigde samenstelling binnen het kernteam.

3.3.2 Finalisering functiebeschrijvingen

De oude functiebeschrijvingen waren gedateerd (zowel op inhoudelijk als op regelgevend vlak) waardoor een actualisering zich opdroeg. Vertrekkende vanuit de verschillende rollen (professionaliseringsmedewerker, organisatieondersteuner, projectmedewerker...) die binnen de POC+ worden ingericht werden nieuwe ontwerpmodellen opgesteld. De modellen werden vervolgens besproken en aangevuld tijdens de personeelsvergadering. Tijdens het schooljaar 2024-2025 wordt de onderhandeling met de vakbonden voorzien, alsook de inwerkingtreding van de nieuwe functiebeschrijvingen.

3.3.3 Welzijnsbeleid

Bij de start van het schooljaar hebben we gewerkt aan teamontwikkeling via verschillende methodieken. We volgden allen een vorming Verbindend Communiceren. POC+ medewerkers zijn hiermee aan de slag gegaan, onder andere tijdens hun PLG's. Het verder aandacht hebben voor het toepassen van de methodieken binnen de verschillende teams en de personeelsvergaderingen zien we als groeikansen.

3.3.3.1 Risicoanalyse via 'MyMindScan'



Het GO! wil een warme en positieve werkomgeving creëren waarin elke werknemer zich goed voelt, zowel lichamelijk (fit, energiek) als mentaal (gemotiveerd en enthousiast) met de nadruk op gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Elke werkgever is verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat niet alleen aandacht heeft voor veiligheids- en gezondheidsrisico's maar ook voor de psychosociale risico's op het werk. Dit welzijnsbeleid steunt op het principe van **risicoanalyse**. Dit betekent dat we op regelmatige tijdstippen een globale risicoanalyse moeten uitvoeren met betrekking tot psychosociale aspecten en op basis hiervan de nodige maatregelen moeten nemen.

Cohezio, de externe preventiedienst van het GO!, maakt hiervoor gebruik van de 'MyMindScan'. MyMindScan is een online tool die de mentale status en dynamiek van medewerkers, afdelingen en organisaties doorheen de tijd meet en in kaart brengt door gebruik te maken van AI-algoritmen gebaseerd op wetenschappelijk gevalideerde online testings en vragenlijsten.

Op basis van zes wetenschappelijk gevalideerde factoren en in combinatie met eigen algoritmen bepalen ze de variabelen 'veerkracht' en 'mentaal profiel' van elk individu binnen de organisatie, én van elke gewenste groep binnen de organisatie (binnen de grenzen van de GDPR wetgeving). Aan de hand van deze macrogegevens bepalen ze of er specifieke risicogroepen in onze organisatie zijn en kwantificeren ze de risicofactoren met betrekking tot de geestelijke gezondheid binnen onze organisatie. Ze meten niet alleen de werkomgeving (de 5 A's, meldingen ongewenst gedrag en deconnectie), maar ook recuperatie (combinatie van waargenomen stressfactoren en veerkracht), motivatie, centraal zenuwstelsel, perfectionisme, belastbaarheid.

In januari 2024 werd MyMindScan voor het eerst in gebruik genomen. Alle personeelsleden van de POC+ (incl. projectmedewerkers) werden aangemoedigd om deze in te vullen wat leidde tot een participatiegraad van 73%. De resultaten werden toegelicht en besproken tijdens de personeelsvergadering. Belastbaarheid van de job en perfectionisme bleken algemene aandachtspunten voor de POC+. Verder kunnen medewerkers hun individuele resultaten monitoren via een persoonlijke online tool.

De medewerkers ontvingen een overzicht van de personen die ze kunnen aanspreken bij vragen n.a.v. deze tool en kunnen hier ook verder over in gesprek gaan tijdens GROW-gesprekken.

3.3.4 Afrondingsgesprekken

Aan het einde van het schooljaar werden voor het eerst **afrondingsgesprekken** gevoerd met medewerkers die de organisatie verlieten. Als lerende organisatie staat de POC+ open voor feedback en wil hiertoe elke kans tot groeien aangrijpen. Afrondingsgesprekken geven een goed beeld van het functioneren van de POC+ en van belangrijke groeikansen binnen de organisatie. Het levert waardevolle inzichten in het bijsturen van het retentiebeleid. Een afrondingsgesprek wordt standaard aangeboden aan elke medewerker die de organisatie om welke reden (pensioen, ontslag, einde contract...) dan ook verlaat. Een afrondingsgesprek is geen verplichting: de medewerker is vrij om op dit gespreksvoorstel in te gaan. Voor tijdelijke vervangingen en stagiaires beschouwen we het afrondingsgesprek als een optioneel gegeven en dus niet standaard.

Zo bleek uit de afrondingsgesprekken een nood om nog meer informatie met elkaar te kunnen delen (over nieuw ontwikkelde materialen, gevolgde vormingen, regelgeving,...) en gaan we hiermee aan de slag in 2024-2025.

3.3.5 Aanvangsbegeleiding



We besloten om tijdens het schooljaar 2022-2023 experimenteel aan de slag te gaan met de procedure rond aanvangsbegeleiding. In 2023-2024 evalueerden we deze en kwamen tot een aantal concrete werkpunten.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden te vinden:

- Het aanstellen van een aanspreekpunt voor de aanvangsbegeleiding.
- Nog meer expliciteren wie de mentor is voor nieuwe medewerkers, zowel voor de mentor als voor de mentee, en zorgen dat alle betrokkenen hiervan op de hoogte zijn.
- Vanaf de start toelichting geven over de werkcultuur: autonomie, en de verwachting dat medewerkers zelf initiatief nemen.
- Meer fysieke ontmoetingen of georganiseerde samenwerkingsmomenten zodat collega's elkaar beter leren kennen en effectiever kunnen samenwerken.
- Ervoor zorgen dat de begeleiding en ondersteuning ook afgestemd is op netoverstijgende medewerkers. Verduidelijken of bestaande afspraken en rollen (zoals mentor, coach) voor hen gelden.

Een goede praktijk die we zeker willen behouden: de coachingsgesprekken die met regelmaat plaatsvinden, waarvan medewerkers aangeven ze als erg ondersteunend te ervaren.

3.3.6 Een gedragen visie en beleid m.b.t. HR en professionalisering

Verder werkten we participatief de visie en principes van een vernieuwd HR-beleid en professionaliseringsbeleid uit naar aanleiding van het nieuwe begeleidingsplan. De waarden, visie en missie van de POC+ werden waar mogelijk mee genomen. Er is een sterke verwevenheid tussen het HR-beleid en professionaliseringsbeleid. We werken met professionaliseringsnoden op organisatorisch, team- en individueel niveau. We hebben een gezamenlijke oefening gedaan waarbij we de professionaliseringsnoden op organisatorisch niveau capteerden. Tijdens de volgende schooljaren zetten we verder in op het uitbouwen en implementeren van het **HR- en professionaliseringsbeleid**.

3.3.7 GROW-gesprekken

Functioneringsgesprekken werden vervangen door jaarlijkse HR GROW³-gesprekken waarbij tijdens de coaching aandacht is voor groei, reflectie, ondersteuning en welbevinden. Medewerkers kunnen hun persoonlijke professionaliseringsnoden meenemen naar een GROW-gesprek met hun coach. We experimenteerden tijdens 2022-2023 ook met de "360° feedback" methodiek. Dit werd tijdens het schooljaar 2023-2024 gecontinueerd. Daarnaast blijven we aandacht hebben voor het blijvend ontwikkelen als persoon en professional. Voor elke medewerker vindt minstens één maal per jaar een gesprek plaats. Meer gesprekken zijn mogelijk indien daar nood aan is.

Vanuit het samenwerkingsverband en de werkgroep aanvangsbegeleiding nemen we de relevante wetenschappelijke inzichten uit doctoraatsonderzoeken (Thomas, 2019; Vekeman, 2018) mee naar onze interne organisatie. Komende periode zullen we bekijken hoe we deze waardevolle kaders kunnen hertalen

³ GROW staat voor Groei, Reflectie, Ondersteuning en Welbevinden



naar de POC+ context en integreren binnen het personeels- en professionaliseringsbeleid dat we de afgelopen periode reeds uittekenden.

3.4 Systemen en structuren

Hoe hebben we ingezet op het versterken van de verschillende structuren?

In schooljaar 2023-2024 organiseerden we interne tweewekelijkse online ontmoetingsmomenten waar inhoudelijke thema's (o.a. decreet leersteun, transitie internaten...) werden besproken. De besproken thema's waren telkens relevant voor iedere professionaliseringsmedewerker. Deze ontmoetingsmomenten waren vrijblijvend, maar kenden geen groot succes. We zullen deze niet verder zetten, maar wel meer fysieke ontmoetingsmomenten inplannen. Zo willen we blijven inzetten op kortere interne lijnen en de verwevenheid van de pijler Beleid en Belangenbehartiging met de pijler Professionalisering verder optimaliseren waar nodig.

Hoe hebben we ingezet op het versterken van de verschillende systemen?

Sinds het schooljaar 2022-2023 werkten we met een nieuw systeem van **intern documentenbeheer** (SharePoint-omgeving GO! Box). We merkten ook tijdens het schooljaar 2023-2024 dat we botsten op enkele knelpunten binnen het systeem. We zoeken de komende schooljaren verder hoe het systeem optimaal ondersteunend kan werken voor de POC+.

Verder werken we sinds het schooljaar 2021-2022 met de **MS Teams-omgeving 'de lerende community'**. Binnen deze MS Teams-omgeving krijgen volgende zaken een plaatsje:

- de presentaties van de PLG's;
- de documenten die vanuit de PLG's samen ontwikkeld worden;
- documenten die in de centra ontwikkeld werden en gedeeld worden ter inspiratie voor andere centra;
- links naar de materialenbank.

Deze Teams-omgeving wordt steeds meer gestoffeerd en wordt dus steeds meer een vindplaats voor centra die inspiratie zoeken om in hun eigen centrum aan de slag te gaan.

Tijdens schooljaar 2023-2024 maakten we de transitie naar de vernieuwde **GO! pro website**. Op deze website worden naast de ontwikkelde documenten, ook de artikels uit onze nieuwsbrieven geborgen voor de GO! CLB-medewerkers. We zullen in de toekomst de tevredenheid in het veld nagaan.

In team Professionalisering werd een document voor rapportage van externe vorming gebruikt en biedt een tijdslijn een overzicht van wat wanneer moet gebeuren binnen het team.

Hoe hebben we aanbod- en vraaggestuurd inlichtingenwerk naar evidence based en methodologische informatie gedaan en de nodige documenten en informatie geattendeerd?

Bij het vormgeven van het begeleidingsplan 2022-2025bis van de POC+ werd vertrokken vanuit wetenschappelijk onderbouwde inzichten en informatie. Meer info hierover is te vinden in het begeleidingsplan zelf.



Daarnaast was er structureel aandacht voor nieuwe wetenschappelijke inzichten en ontwikkelingen en de integratie hiervan in de POC+ werking. De documentalist van de POC+ attendeerde de medewerkers op nieuwe ontwikkelingen van thema's die de POC+ opvolgt. Ook ondersteunde de documentalist de POC+ medewerkers bij het zoeken naar recente wetenschappelijke documentatie rond specifieke thema's waar de link sterk gelegd werd naar alle begeleidingsstrategieën en kernprocessen.

Ook informeel wordt informatie gedeeld. Medewerkers raadplegen waar nodig collega's met meer expertise rond domeinen waarin ze zelf minder expertise bezitten en ontvangen via die weg evidence based en methodologisch onderbouwde informatie.

Als POC+ bekijken we verder in welke mate de systemen sterker ondersteunend kunnen zijn voor de POC+ medewerkers.

3.5 Samenwerking en netwerking

Binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging bespraken we reeds de wijze waarop we afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren. Deze samenwerking gaat specifiek over beleidsontwikkelingen die de CLB-sector aanbelangen.

De POC+ stemt in functie van de organisatorische doelen af met allerlei partners via extern overleg en/of samenwerkingsovereenkomsten. De samenwerking en netwerking waar de POC+ op inzet gaat echter breder en is er zowel in functie van de organisatorische als de inhoudelijke doelen (binnen de pijler Professionalisering en pijler Beleid en Belangenbehartiging). Inter-, trans- en multidisciplinariteit wordt ervaren als een absolute meerwaarde voor de werking van de POC+.

We gaan in dit luik verder op relevante samenwerkingen die nog niet aan bod kwamen.

Hoe en rond welke topics hebben we GO! intern samengewerkt?

We werkten samen met de **Pedagogische Begeleidingsdienst** rond o.a. de afstemming van het professionaliseringsaanbod en het decreet leersteun. Het structureel overleg tussen POC+ en PBD werd tijdens het schooljaar 2023-2024 nog geïntensifieerd. Naast het participeren van de POC+ directeur op de staf van de PBD, werkten we ook intensiever samen in het strategisch team Leerlingenbegeleiding. Hiermee beogen we een diepgaandere en meer gelijkgerichte afstemming van datgene wat naar het veld wordt gelanceerd.

Ook werd er samengewerkt met de **Dienst Preventie en Bescherming binnen het GO!**. Daarnaast deden we, waar relevant, een beroep op de deskundigheid van de afdelingen binnen de centrale diensten van het GO! om toelichting te bieden op de geboden infosessies. Met de centrale diensten werd ook samengewerkt rondom beleidsontwikkelingen, bijlagen CLB bij schoolreglement, helpdeskvragen (in beide richtingen), enz.

Kortom, de POC+ probeert systematisch wendbare samenwerkingen op te zetten met partners rond CLB-aangelegenheden. Zo kan men elkaar makkelijk vinden en afstemmen afhankelijk van het concrete topic en de expertise.

Hoe en rond welke topics hebben we CLB-netoverstijgend samengewerkt?



Er bestaan al **verschillende projecten** waarin we **netoverstijgend** samenwerken. Meer info hierover is te vinden in [Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten](#).

Naast deze projecten **werkten we netoverstijgend samen in de Internetten Samenwerkingscel (ISC)**. Voor meer info: [Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren](#).

Hoe en rond welke topics hebben we met de overheid samengewerkt?

Tijdens het **structureel middagoverleg** overlegden de ISC en het Departement en Kabinet van Onderwijs rond verschillende beleidsmatige onderwerpen:

- Nieuwe regelgeving: onafhankelijke bemiddeling CLB in het kader van Leersteun, bijzonder kwalificerend onderwijstraject; doorstroom 3BSO op basis van leeftijd...
- Projecten: Oekraïne, CLB Online, actieplan geletterdheid...
- Toelichtingen rond vernieuwingen: Vlaams Mensenrechteninstituut etc.
- Uitwisseling van data en knelpunten: tijdelijke stopzetting SPRINT, indexering CLB, samenwerking onderwijs-welzijn...

Naast het structureel overleg ging tijdens het schooljaar 2023-2024 overleg door met verschillende beleidsdomeinen zoals het Departement Onderwijs en Vorming, het Agentschap Opgroeien en het departement Zorg. De onderstaande niet-limitatieve lijst illustreert welke onderwerpen aan bod kwamen:

- Audit naar de evaluatie van de omkadering CLB (onderzoek uitgevoerd door Ingenio)
- Werkgroep 'Bijschakelen' onderwijs-welzijn (ter versterking van de samenwerking onderwijs en welzijn)
- Project 'Samen tegen schooluitval'
- Digitale transitie: evolutie van versnipperende projectmiddelen voor de verschillende digitale netoverstijgende initiatieven naar een geïntegreerd structureel IT-beleid (en bijhorend werkingsbudget)
- SPIN-test (spraak-in-ruis-test)
- Vlaams Mensenrechteninstituut

Hoe en rond welke topics hebben we met andere partnerorganisaties samengewerkt?

Binnen de twee pijlers werken we reeds samen met allerlei partnerorganisaties om onze opdrachten te realiseren. Naast deze samenwerking hadden we contacten met externen die de POC+ werking ten goede kwamen. Er waren onder andere samenwerkingen met de Talentcenters, het Beroepenhuis, de VWWJ, het Netwerk Islamexperten, de Wegwijzer Ontwikkelingszorgen en het Vlaams Meldpunt Integriteit.

Daarnaast was er een samenwerking met de VUB in functie van stageplek en -begeleiding binnen de POC+. In 2023-2024 boden we twee stagiairs een stageplaats aan.

In onze rol van belangenbehartiger van al onze leerlingen gingen we in gesprek met partners zoals de Ambassade.



3.6 Ingezette middelen op personeels- en financieel vlak

Het POC+ team bestaat uit 22 personeelsleden, die samen 17 voltijdsequivalenten (VTE) uitmaken.

De personeelsformatie is samengesteld op basis van de volgende omkadering:

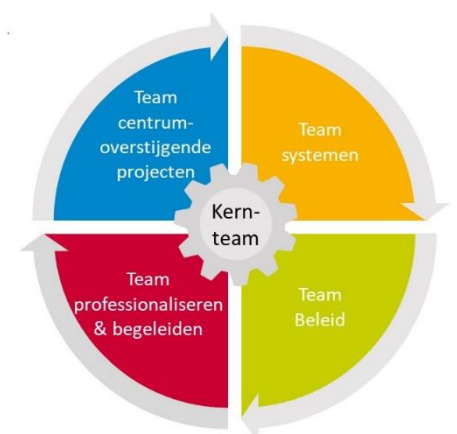
- 5,89 omkaderingsgewichten toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding;
- 7,55 omkaderingsgewichten overgedragen van de GO! CLB naar de POC;
- 0,65 omkaderingsgewichten op werkingsmiddelen van de POC;
- 1 VTE aangesteld binnen PBD. Het betreft hier een ambt van pedagogisch adviseur voor de GO! CLB en een bijkomende investering van een halftijdse medewerker op werkingsmiddelen van de PBD. Deze personeelsleden maken functioneel deel uit van het team Professionalisering;
- 2 CODO's/GESCO's;
- 2 detacheringen.

De GO! CLB maken gezamenlijk de keuze om jaarlijks gewichten af te dragen naar de POC+ ter versterking van de pijlers Professionalisering en Beleid Belangenbehartiging en de centrum- en netoverstijgende projecten. Gezien de budgettaire ruimte van de CLB voor overdrachten – als gevolg van de gesloten enveloppefinanciering – jaar na jaar krimpt, komen ook deze afdrachten steeds zwaarder onder druk te staan. Dit brengt jaarlijks onzekerheden met zich mee voor het POC+ team, wat vervolgens ook impact heeft op het voeren van een duurzaam personeelsbeleid en het uitzetten van strategische lijnen op (middel-)lange termijn zoals uitgetekend binnen een vijfjaarlijks begeleidingsplan.

Het POC+ team is, net zoals de CLB, multidisciplinair samengesteld. De POC+ streeft naar een complementair team van professionals waarbij ambten, expertise en ervaring elkaar aanvullen. Een aantal medewerkers combineert een deeltijdse job bij de POC+ met een deeltijdse job in een GO! CLB of een andere tewerkstelling. De POC+ ondervindt net zoals de GO! CLB moeilijkheden in het werven van een arts. In de loop van schooljaar 2023-2024 werd een arts gevonden voor 7u/week ter versterking van het POC+ team.

Het POC+ team is samengesteld uit verschillende teams:

- **Team Professionaliseren:** ondersteunt en begeleidt GO! CLB-medewerkers en GO! CLB via diverse begeleidings- en professionaliseringsstrategieën rond heel wat verschillende kernprocessen en thema's.
- **Team Beleid:** staat in voor de opvolging en voorbereiding van alle beleidsdossiers met een link(en) naar de GO! CLB. Via deelname van de dossierbeheerders CLB en onderwijs-welzijn vanuit de afdeling Beleid en Belangenbehartiging (B&B) wordt de verbinding met het GO!-beleid gelegd.
- **Team Systemen:** werkt organisatie-ondersteunend. Dit omvat de dienstverlening binnen de pijlers systemen en structuren zoals logistieke en procedurele ondersteuning. Het team draagt bij tot de operationalisering van de missie en visie van de POC+ en de realisatie van de poolstervisie van het GO!.
- **Team Centrumoverstijgende Werking:** de medewerkers van dit team werken centrum- en/of netoverstijgend. Op dit moment bestaat dit uit de projecten PRIO (ICT-project binnen de GO! CLB) en Onderwijskiezer (een netoverstijgend initiatief).



- **Kernteam:** dit team vormt de verbinding tussen de verschillende teams, de interne POC+ werking en de samenwerking met het GO! en het Samenwerkingsverband GO! CLB (SWV).

Tot slot zijn er ook nog netoverstijgende projecten op basis van subsidies (bv. Prodia, CLBch@t, CLB Online, internaten/IPO): deze hebben hun eigen projectplannen en -medewerkers en worden niet beschreven of meegenomen in dit jaarverslag.

De financiële middelen van de POC+ bestaan uit omkaderingsmiddelen, overgedragen werkingsmiddelen en inkomsten.

- Op basis van de 5,89 omkaderingsgewichten toegekend binnen het Decreet voor Leerlingenbegeleiding, beschikt de POC+ over 13.247,00 euro decretale werkingsmiddelen.
- Op basis van de 7,55 door de GO! CLB overgedragen omkaderingsgewichten beschikte de POC+ in begrotingsjaar 2023 over 35.513,71euro overgedragen werkingsmiddelen.
- Daarnaast genereert de POC+ beperkte inkomsten uit de vormingen die ze aanbiedt. Medewerkers uit het GO! nemen gratis deel, maar medewerkers uit andere centrumnetten netten betalen een beperkte inschrijvingskost. Het gaat in 2023 om een geschat bedrag van 3.580 euro.

Een bijkomende voorafname voor het bedrag van 5.693,16 euro op de dotatie van de GO! CLB werd in 2015 vastgelegd door de Raad van het GO!. Deze voorafname wordt aangewend voor de financiering van gezamenlijke ICT-infrastructuur waaronder de hosting van de GO! CLB-website en de netoverstijgende websites (voor o.a. Onderwijskiezer en CLBch@t).

De jaarlijkse uitgaven van de POC+ zitten vervat in de [geconsolideerde jaarrekening](#) van het GO! zoals ingediend bij de overheid.

Hoewel de kleinschaligheid van de organisatie verschillende voordelen met zich meebrengt, zorgt het ook voor kwetsbaarheid. De POC+ blijft een organisatie met een zeer beperkte personeelsomkadering en bijhorend werkingsbudget met daarbij weinig perspectief op uitbreiding⁴. Het feit dat meer dan de helft van de omkadering en middelen wordt gegenereerd op basis van vrijwillige afdrachten vanuit de CLB zorgt voor afhankelijkheid. Tegelijkertijd zorgen verschillende personeelsstatuten⁵ voor onzekerheid bij POC+ medewerkers. Naast duurzaamheid is ook diversiteit een uitdaging voor het personeelsbeleid van de POC+ zodat het een realistische weerspiegeling wordt van de hedendaagse samenleving.

⁴ De decretale omkadering van de POC (5,89 omkaderingsgewichten) is – net zoals die van de CLB – onderworpen aan een gesloten enveloppefinanciering. Bijkomend werd de omkadering van de POC's decretaal bevroren wat betekent dat deze niet meestijgt in geval van een stijgende CLB-omkadering of een groter volume aan CLB-medewerkers

⁵ Zijnde detacheringen, CODO, GESCO en aanstellingen op afdrachten die steeds een tijdelijke aanstelling betekenen



4 Lessons learned

In dit luik bespreken we de lessons learned voor onze doelgroep (de GO! CLB), voor de eigen organisatie en voor het onderwijsbeleid. Heel wat reflecties hebben we reeds gedetailleerd beschreven in bovenstaande, we vatten hier de meest belangrijke lessen samen.

4.1 Lessons learned voor onze doelgroep: de GO! CLB

Uit onze bevraging na vorming en PLG's bleek dat aanmoediging vanuit beleid een sterk bevorderende factor is voor medewerkers om wat ze geleerd hebben toe te passen in de praktijk. Daarnaast bleek dat medewerkers niet altijd over de middelen beschikken om het geleerde in een vorming te kunnen toepassen en/of implementeren in hun centrum. Vermoedelijk gaat het hier dan vooral om een aanvoelen van tijdstekort om aan de slag te gaan met vormingen.

Aangezien in schooljaar 2023-2024 minder vormingen gevolgd werden, vinden we deze informatie zeer relevant voor de CLB-beleidsteams. De kwaliteit van de dienstverlening van een CLB wordt sterk beïnvloed door het aanwezige mentale kapitaal, dus bovenstaande info kan aanleiding zijn tot een denkoefening over hoe best met deze informatie aan de slag te gaan (in de mate waarin dit mogelijk is binnen de eigen zone van invloed). Vanuit de POC+ ondersteunen wij de centra via PLG's en tijdens verandertrajecten om deze transfer te faciliteren. We willen mee nagaan welke hinderpalen CLB-medewerkers ervaren en hoe hierop kan ingezet worden. De beeldvorming per GO! CLB kan ons hierbij helpen.

4.2 Lessons learned voor de eigen organisatie

4.2.1 Lessons learned m.b.t. de begeleidingsstrategieën

Binnen de POC+ zien we nog groeikansen voor een aantal van onze begeleidingsstrategieën.

Materialenbank

We willen blijven inzetten **op de toegankelijkheid en bekendheid** hiervan door onder andere links, ondersteunende materialen, nieuwsbrieven en medewerkers die de weg wijzen.

Daarnaast zien we ook **inhoudelijk groeikansen** voor onze materialenbank. Er is nood aan themaspecifieke materialen overheen de kernactiviteiten en materialen in samenwerking met partners die zorgen voor een bredere gedragenheid en dus grotere effectiviteit.

Opleiding, vorming en PLG's

Uit de bevraging van CLB-medewerkers na opleiding, vorming of een PLG bleek:

- dat de verplaatsing naar Brussel voor sommige medewerkers een drempel is om vorming te volgen. Daarom willen we naar de toekomst toe bekijken of we voor bepaalde vormingen een regionaal aanbod kunnen organiseren;
- dat een aantal keer niet duidelijk was welke voorkennis verwacht werd voor een sessie. Hier willen we naar de toekomst toe op inzetten;
- dat grote hoeveelheden inhoud aanbieden op een korte tijd niet effectief is. We willen bekijken waar we theoretisch zware inhoud kunnen opdelen in kleinere stukjes om zo de informatie behapbaar te houden.



PLG's

Het afgelopen schooljaar leerde ons dat deelnemers aan PLG's nog nood hebben aan inhoudelijke vorming om hier vervolgens individueel en samen over te reflecteren en na te denken over hoe de brug naar het eigen centrum gemaakt kan worden. Daarom voorzien we in de toekomst – daar waar mogelijk – **een inhoudelijk luik** 'vorming' bij aanvang van de PLG.

Een andere groeikans blijft het **realiseren van duurzame deelnames aan de PLG's**. Hierbij willen we ook nagaan hoe we minder ervaren CLB-medewerkers aan boord houden en op hetzelfde niveau krijgen als medewerkers met meer ervaring.

Hiernaast willen we vanuit PLG's partnerschappen rond bepaalde thema's uitbouwen (bv. met de GO! Pedagogische begeleidingsdienst of leersteuncentra) en gezamenlijke initiatieven vormgeven. Tot slot willen we nagaan hoe we lokale PLG's (PLG+) kunnen faciliteren waarbij actoren die werken rond leerlingenbegeleiding samen gebracht worden.

Alle begeleidingsstrategieën

In september 2024 bevragen we bij CLB-medewerkers in welke mate de POC+ tegemoetkomt aan hun noden. In juni 2024 bevroegen we dit ook bij directies en beleidsteams. Deze info biedt een grote groeikans naar de toekomst toe en zal meegenomen worden in het nieuwe begeleidingsplan 2025-2030.

4.2.2 Lessons learned m.b.t. monitoring van ons bereik en ons effect

Hoewel de POC+ de afgelopen jaren al heel sterk inzette op monitoring van bereik en effecten merken we dat er zich op dit gebied ook nog heel wat kansen voordoen. Hier willen we naar de toekomst toe ook sterk op blijven inzetten omdat deze info cruciaal is voor het doorlopen van de PDCA-cirkel.

We willen graag inzetten op dataverzameling (vb. frequentie, bereik, effect, onderwerpen) rond volgende thema's:

- de helpdesk;
- de verschillende types e-modules;
- onze tijdsregistratie (inzet op gelijkgerichte registratie);
- de nieuwsbrieven;
- het gebruik van de materialenbank via GO! pro;
- het leertraject en aanvangsbegeleiding in samenwerking met de CLB;
- mogelijkheden tot gelijkgerichte registratie m.b.t. bereik over de netten heen bekijken.

Daarnaast hebben we gemerkt dat de respons op onze bevestigingen na opleiding, vorming en PLG afneemt. We willen bekijken hoe we deze kunnen verhogen. Hierbij zullen we verschillende manieren om input te verzamelen in overweging nemen (vb. jaarlijkse focusgroepen als optie).

4.2.3 Lessons learned m.b.t. de interne organisatie

Wat betreft de interne organisatie van de POC+ zien we volgende groeikansen:

- Inzetten op **aanvangsbegeleiding** met o.a. één aanspreekpunt dat het hele onthaal opvolgt, duidelijkheid rond de mentor en werkcultuur, aandacht voor ontmoeting en verbinding tussen



medewerkers en verduidelijking van welke afspraken wel en niet gelden voor netoverstijgende medewerkers.

- In januari 2024 werd de MyMindScan voor het eerst in gebruik genomen. **Belastbaarheid van de job en perfectionisme** bleken algemene aandachtspunten voor de POC+.
- Uit de afrondingsgesprekken met vertrekkende medewerkers bleek een nood om **nog meer informatie met elkaar te kunnen delen** (over nieuw ontwikkelde materialen, gevolgde vormen, regelgeving...).
- **Diversiteit** (in de brede betekenis van het woord) is een uitdaging voor het personeelsbeleid van de POC+ zodat de organisatie een realistische weerspiegeling wordt van de hedendaagse inclusieve samenleving.

4.2.4 Lessons learned m.b.t. de ondersteuning van de centra bij het vormgeven van de NROC's

Als POC+ zijn we nog zoekende naar manieren om centra te ondersteunen bij de vormgeving van de lokale NROC's. Hoe kunnen wij dit verhaal (netoverstijgend) vorm geven en ondersteunen? Deze denkoefening zal het komende jaar verder gemaakt worden, zowel binnen de POC+ van de GO! CLB als in samenwerking met de andere POC's.

4.3 Lessons learned voor het onderwijsbeleid

We willen graag de volgende inzichten meegeven aan het (onderwijs-)beleid.

De audit van de CLB-omkadering (Ravijts en Goussaerts, 2024) bracht terecht enkele pijnpunten aan het licht over de financiering van de CLB. Als POC+ vinden we het cruciaal dat de conclusies uit dit rapport hoog op de beleidsagenda blijven staan. Sterke CLB zijn onmisbare partners binnen een krachtig onderwijsveld. Als de overheid wil dat zij hun opdracht en verwachtingen volledig kunnen waarmaken, is een adequate financiering niet meer dan logisch.

De toenemende werkdruk door bijkomende opdrachten en beleidsontwikkelingen heeft niet alleen gevolgen voor de GO! CLB, maar ook voor de POC+ (versterkte nood aan professionalisering). Helaas is de huidige structurele omkadering van de POC+ ontoereikend om volledig in te spelen op de professionaliseringsnoden van CLB-medewerkers. Hierdoor is een vrijwillige afdracht van de GO! CLB noodzakelijk. Om de complexe uitdagingen van vandaag aan te pakken, is een duurzame investering en een langetermijnvisie nodig die evidence based is, ook voor de POC's.

Daarnaast groeit de focus op netoverstijgende samenwerking. Dit vraagt om intensieve afstemming binnen de CLB, wat de reguliere werking onder druk zet. Tegelijk wordt steeds vaker een beroep gedaan op CLB (en POC's) als netwerkpartner op het snijvlak van onderwijs, welzijn, gezondheid, justitie, arbeid en andere beleidsdomeinen. Ook deze bijkomende samenwerking met andere beleidsdomeinen leidt tot een hogere werkdruk. We merken ook op dat dit zich te vaak vertaalt in een wildgroei aan projecten en initiatieven die weinig duurzaam zijn en/of waar bovenlokale afstemming ontbreekt. Om een antwoord te bieden op de complexe vraagstukken van vandaag is het van belang om met verschillende beleidsdomeinen het maatschappelijk debat aan te gaan over structurele oplossingen voor kinderen en jongeren die niet de juiste hulp krijgen.

Erken de CLB-sector als volwaardige partner die proactief en preventief signalen opvangt in het onderwijs. Maak gebruik van het sectoraal jaarverslag om trends te identificeren en een proactief beleid uit te stippelen, met inclusie en oog voor kwetsbare doelgroepen als belangrijke pijlers.



4.4 Tot slot

Het POC+ aanbod 2023-2024 kan je opvragen via poc@g-o.be

De uitgebreide data bij dit werkingsjaar zijn op aanvraag beschikbaar via poc@g-o.be

Vragen of opmerkingen? Contacteer ons via poc@g-o.be



5 Bronnen

- Arets, J., Jennings, C., & Heijien, V. (2016). *70:20:10 towards 100% performance*. Maastricht, NL: Sutler Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dehertogh, B., Cools, P. & Berkvens, L. (2021). Zweten om te meten? Pragmatische onderzoeksreflecties uit een sociale impactevaluatie. *Bouwen aan een Breed Sociaal Beleid (BBSB)*, 6, 45-62. AP Hogeschool Antwerpen.
- George, B. (2021). *Making Public Organizations Work*. Owl Press.
- Marichal, K., & Wouters, K. (2018). *Naar gedeeld leiderschap. Van oud naar nieuw leidinggeven*. Pelckmans Pro.
- Matheusen, F. (2018). *Van zondebok naar zebra. Deep Democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering*. Pelckmans Pro.
- Ravijts, J.; Goussaerts, E.(2024). *Evaluatie omkadering CLB*. Geraadpleegd op 13/11/2024, van <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=24489>.
- Sandbox GO! <https://pro.g-o.be/themas/over-go/strategisch-plan-go-2030/innoveren-met-go-sandbox/>
- Struyf, E., Verschuere, K. & Van Mieghem, A. (2022). *OBPWO 21.02 – begeleiding van leraren(teams): ontwikkeling van een model en instrumentarium om effectiviteit in kaart te brengen. Onderzoeksrapport 1, 2 en EDBI-instrument gebruikershandleiding*. [Onderzoeksrapport]. Universiteit Antwerpen en KU Leuven. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/1582>
- Thomas, L. (2019). *Het ontrafelen van de inductieperiode van leraren lager onderwijs vanuit een sociaal netwerk perspectief* [Doctoral dissertation, Universiteit Gent]. Universiteit Gent.
- Vekeman, E. (2018). *Het strategisch selecteren en ontwikkelen van nieuwe leerkrachten: Een studie naar de configuratie van HR-praktijken en de fit van leerkrachten binnen scholen* [Doctoral dissertation, Universiteit Gent]. Universiteit Gent.
- Verbiest, E. (2016). *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*. 4de druk, Garant.



6 Bijlage 1: overzicht van overleg in functie van belangenbehartiging van de GO! CLB

Adviesraad Rode Neuzen Academy
Afstemming professionalisering POC+ en doelen 'samen tegen schooluitval'
Beroepenhuis Gent
- Raad van bestuur
- Algemene vergadering
Departement Zorg en mazelen op school
Engagementsverklaring SBO Handelingsgericht samenwerken in functie van inclusieve leeromgevingen
Flemish Assessment Stakeholders
GROW
ISC-overleg
ISC- PGZ
Kenniskring Beroepsgeheim
Kerngroep Onderwijskiezer
Columbus: Klankbordgroep FWO SBO-project: "Empowering the Study Choice Process for Higher Education through Online Self-Assessment Feedback and Effective Career Guidance"
Klankbordgroep O&O onderzoek 'Kwaliteitsvol onderwijs aan kinderen met ernstig meervoudige beperkingen'
Klankbordgroep Onderwijsinspectie - CLB
Klankbordgroep project professionalisering leersteun
Leerstoel studie-oriëntering (VOKA)
Middagoverleg ISC-overheid
Netoverstijgend forum diagnostiek
Netoverstijgend overleg OLB
Netoverstijgende directiedag
Netoverstijgende werkgroep beroepsgeheim (ISC)
Netoverstijgende werkgroep kwaliteit (en ifv KBG onderwijsinspectie - CLB)
Netoverstijgende werkgroep radicalisering
Netwerk leerproblemen
Netwerkgroep onderwijs
Opvolggroep integriteit in het onderwijs (Departement Onderwijs en Sensoa)
Overleg afstemming samenwerking onderwijs-welzijn (WG bijschakelen)
Overleg GAMS en ISC werkgroep:
netoverstijgende afstemming in kader van herwerking detectometer
Overleg Integriteit Sensoa
Overleg met API andere sectoren
Overleg samenwerking CLB in kader ELP
Project keuzebegeleiding SO-HO-AM
Raad van bestuur en Algemene Vergadering Kwaliteitscentrum Diagnostiek
Raadgevend Comité Opgroeien
Redactieraad brochure 'Wat na het SO'
Samenwerkingsverband GO!-VDAB
Stuurgroep Leersteun Schaalgrootte
Stuurgroep Actualisering CDP Verstandelijke beperking (KcD)
Stuurgroep audit evaluatie omkadering CLB
Stuurgroep Blinkers



Stuurgroep CLBch@t en blended hulp
Stuurgroep Cliëntenrechten
Stuurgroep Conceptnota Onderwijs en Welzijn 1 (CNOW1): Vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de GO! CLB binnen het uitrollen van het pilootproject samenwerking Onderwijs-Welzijn binnen onderwijsinternaten
Stuurgroep LARS
Stuurgroep OBPWO Type 2 en 9
Stuurgroep Praktische Richtlijn Interdisciplinair samenwerken (KcD)
Stuurgroep Prodia
Stuurgroep project professionalisering leersteun
Stuurgroep Richtlijn Casusformulering (KcD)
Stuurgroep Samen tegen Schooluitval
Stuurgroep Transitie
Stuurgroepen Netoverstijgende Projecten: Stuurgroep LARS, stuurgroep CLBch@t en Blended Hulpverlening, kerngroep Onderwijskiezer, stuurgroep CLB Online, stuurgroep Professionalisering Leersteun
Testcommissie Belgische Federatie Psychologen
Vlaamse Bemiddelingscommissie: vertegenwoordiging van de GO! CLB, als commissielid
Vlaamse Vaccinatiekoepel
VLOR
Vertegenwoordiging van de GO! CLB door deelname aan commissies en werkgroepen zoals
- raad secundair onderwijs – werkgroep B-stroom
- Commissie specifieke noden
- commissie leerlingenbegeleiding
- SOHO-overlegplatform
- commissie onderwijs-arbeidsmarkt
- werkgroep monitoring modernisering SO
- werkgroep 2e kansleerwegen
Behartigen van de standpunten van de GO! CLB op deze commissies en werkgroepen"
- VLOR overlegplatform welbevinden en pesten op school
- VLOR commissie onderwijs en samenleving
VOKA Talentcenter
VWVJ:
- SPARK stakeholdersoverleg
- Input nieuw strategisch plan VWVJ
- Afstemming noden GO! CLB-medewerkers en aanbod POC+ en VWVJ
Werkgroep bekwame helper:
Vertegenwoordiging GO! CLB bij afstemming met VWVJ/ domus medica/ afvaardiging apothekers/ netoverstijgend inzake bekwame helper
Werkgroep COS en partners 'signaleren van kinderen met milde motorische problemen'
Werkgroep Feedback Talentcenter
Werkgroep Inclusie (GO! PBD)
Werkgroep Integriteit (departement)
Werkgroep Radicalisering (departement)
Werkgroep Wegwijzer Ontwikkelingszorgen RADAR



7 Bijlage 2: overzicht netoverstijgende projecten

7.1 Netoverstijgende ondersteunende IT-organisatie

In het schooljaar 2023-2024 werd binnen het Vrij CLB Netwerk het CLBOnline-project gelanceerd, mede dankzij de nieuwe structurele IT-financiering door de Vlaamse regering. Deze financiering bood een uitgelezen kans om niet alleen bestaande IT-projecten te continueren, maar ook een bredere visie te ontwikkelen op een netoverstijgende digitale toekomst. Dit project vormt een belangrijke stap in de richting van een digitale transformatie die de leerling centraal stelt en een vlotte toegang tot de CLB-diensten garandeert.

Het opzet van CLB Online is om een kwalitatief hoogstaand, digitaal ondersteuningsaanbod te creëren dat toegankelijk is voor leerlingen, ouders, leerkrachten en externe partners. Het platform beoogt niet enkel efficiëntie in de dienstverlening, maar ook een veilige en transparante gegevensuitwisseling, waarbij de privacy van de gebruiker centraal staat. Zo kunnen leerlingen bijvoorbeeld eenvoudig communiceren met hun CLB, en krijgen ouders toegang tot een online platform voor onder andere afspraken en digitale communicatie. De nadruk ligt op het verlagen van de drempels naar hulpverlening en het versterken van de zelfredzaamheid van jongeren.

Het succes van deze opstart is mede te danken aan de intensieve samenwerking tussen de verschillende stuurgroepen van de bestaande IT-projecten en de centra. Deze aanpak zorgde ervoor dat de specifieke behoeften van de centra en de bredere sector werden meegenomen in de visieontwikkeling. Door nauw samen te werken, werd een gedeelde visie gerealiseerd die draagvlak heeft binnen alle betrokken partijen. Het Vrij CLB Netwerk en de POC van de CLB van het GO! hebben hierin een coördinerende en sturende rol vervuld, wat heeft bijgedragen aan de continuïteit van lopende projecten en de succesvolle integratie van nieuwe digitale innovaties.

Een van de belangrijkste verwezenlijkingen van het CLB Online-project is de oprichting van een gemeenschappelijk IT-team. Door de medewerkers van verschillende centra samen te brengen in één team, is er een hechte samenwerking ontstaan die de netoverstijgende ambities versterkt. Dit gemeenschappelijke team, onder leiding van een teamcoördinator, heeft de verantwoordelijkheid gekregen om de IT-projecten op een uniforme en efficiënte manier uit te rollen. De teamcoördinator speelt een cruciale rol in het stroomlijnen van de samenwerking en het bewaken van de strategische doelstellingen van het project.

Het CLB Online-project is daarmee een voorbeeld van hoe samenwerking en visie hand in hand gaan om de digitale ondersteuning binnen de CLB-sector te versterken. Het legt de basis voor een toekomst waarin leerlingen, ouders en scholen kunnen rekenen op een geïntegreerde, toegankelijke en veilige digitale omgeving. Ook in het schooljaar 2024-2025 blijft dit project hoog op de agenda staan, met verdere stappen om de digitale transformatie van de CLB-sector duurzaam te verankeren.



7.1.1 Blinkers

Blinkers zal de link vormen tussen de leerling en de ouder en het CLB waaraan de leerling verbonden is. De uitrol van Blinkers staat gepland voor februari 2025, vanaf dan zal een leerling aan diens CLB een bericht kunnen sturen via Blinkers of een verzoek tot afspraak sturen.

Daarnaast werkt Blinkers ook als virtuele draaischijf: er wordt naar verschillende partners en zelfhulp-apps doorverwezen en er zal in de toekomst bijkomende informatie komen op maat van de leerling voor de vier werkdomeinen. Verder linken we er ook naar onze eigen platformen: CLBch@t, Onderwijskiezer en SID-in. Leerlingen zullen ook in februari een vragenlijst van SID-in & Onderwijskiezer via Blinkers kunnen invullen en opslaan in hun profiel.

Ieder CLB van de vier netten heeft een Blinkers aanspreekpunt aangedragen, zij zijn de personen die, naar analogie met de LARS-coaches, de ontwikkelingen van Blinkers opvolgen. Daarnaast zullen (onder andere) zij de personen zijn die hun centra laten kennismaken met Blinkers en ons input geven vanuit het werkveld.

In die hoedanigheid zijn er tussen februari 2024 en oktober 2024 vijf infosessies georganiseerd over Blinkers (met telkens tussen de 30 en 35 deelnemers), met een stand van zaken van het project en hoe Blinkers in de toekomst verder ontwikkeld zal worden.

Verder worden er tussen september 2024 en januari 2025 8 lerende netwerken georganiseerd. Die hebben als doel CLB de kans te geven met elkaar in gesprek te gaan over hoe ze Blinkers vanaf februari 2025 in hun werking zullen integreren. Aan de afgelopen 2 lerende netwerken namen in totaal 13 CLB van verschillende netten deel.

In februari en mei 2024 werden er twee klassen bezocht van respectievelijk WICO campus Hamont en het GO! Maritiem Instituut Mercator. Tijdens het bezoek konden leerlingen het platform uittesten. Hun feedback werd meegenomen in de verdere ontwikkeling van Blinkers.

Tot slot zijn de oudervragenlijsten gedigitaliseerd. Als tussenoplossing voor Blinkers voor ouders werd er door het ontwikkelteam Tacta een apart platform gemaakt waar de digitale oudervragenlijsten ingevuld kunnen worden door ouders. In oktober 2024 starten een tiental CLB van het Vrij CLB Netwerk en het GO! een pilootproject waarin de vragenlijsten op beperkte schaal worden uitgetest. Zo kunnen de deelnemende CLB hun feedback en die van ouders meegeven.

7.1.2 Onderwijskiezer

[Onderwijskiezer.be](https://onderwijskiezer.be) is een initiatief van Vrij CLB Netwerk en de GO! CLB in samenwerking met de centra van OVSG en POV en met ondersteuning van het departement onderwijs. Onderwijskiezer biedt onderwijsnet-overschrijdende en neutrale informatie over het ganse onderwijslandschap in Vlaanderen en Brussel.

Tijdens het schooljaar 2023-2024 ging de aandacht van het team grotendeels naar volgende onderwerpen:

- Verwerking modernisering secundair onderwijs voor het 6^{de} jaar: het aanmaken van nieuwe studierichtingen met bijhorende koppelingen (beroepen, scholen, interesse).



- Project keuzebegeleiding SO-HO-AM: Luik A (sidin.onderwijskiezer.be) vorm en inhoud geven, introduceren bij CLB-medewerkers, schoolteams en leerlingen, bijsturen op aangeven van de gebruikers. Voor Luik B werden verkennende gesprekken gevoerd voor verdere uitrol in 2024-2025.
- Updaten van infopagina's voor alle opleidingsniveaus naar inhoud en gebruiksvriendelijkheid (navigatie en taalgebruik), studierichtingen duaal leren en instructiefiches.

7.1.3 CLB-chat

Bij de CLB-chat kunnen ouders en leerlingen terecht voor een online onthaalgesprek, informatie en advies of hulp. De chat is vlot bereikbaar, gratis, anoniem en staat open voor alle problemen waar jongeren mee geconfronteerd kunnen worden.

CLBch@t registreerde maar liefst 8339 chatgesprekken, waarin leerlingen en ouders met vragen en zorgen rond thema's als studiekeuze en psychisch welbevinden terecht konden. 185 chatmedewerkers hebben zich een jaar lang ingezet om laagdrempelige ondersteuning te bieden.

Daarnaast heeft de sector stappen gezet in de verdere implementatie van blended hulpverlening – een geïntegreerde aanpak waarin fysieke gesprekken worden gecombineerd met online tools. Zo kunnen leerlingen en ouders kiezen voor de ondersteuning die het beste bij hun behoeften past, met tools zoals beeldbellen en inhoudelijke programma's zoals MoodSpace. Met meer dan 246 medewerkers die zich dit jaar lieten bijscholen via Webinars en workshops, tonen we onze betrokkenheid bij de verbetering van hulpverlening in al haar facetten.

Een blik op de toekomst laat zien dat we ons blijven inzetten voor toegankelijkheid en kwaliteit. Of het nu gaat om het moderniseren van chatsoftware, het versterken van onze samenwerking met online platforms, of het ontwikkelen van nieuwe digitale tools: de CLB-sector staat klaar om leerlingen en ouders op maat en met zorg te ondersteunen.

Blijf op de hoogte van onze inspanningen en ontdek hoe we samen bouwen aan een toekomst met nog meer impact: Het jaarverslag CLBch@t en blended hulpverlening wordt verwacht in de week van 6 januari 2025 en zal te vinden zijn via <https://www.clbchat.be/jaarverslagen>.

7.2 Ondersteuning bij uitwerking NROC

In schooljaar 2023-2024 werkten alle netten samen aan de voorbereiding en bekendmaking van de NROC-nota. Die kwam tot stand in overleg met de vakorganisaties en diende als ondersteunend kader waarin de richtlijnen en verwachtingen rond de netoverstijgende samenwerking werden verankerd. We hebben ervoor gezorgd dat de nota kenbaar werd gemaakt aan de centra, zodat zij over een duidelijke basis beschikten voor hun verdere stappen.

Creëren van duidelijkheid en richting. Door de nota zorgvuldig te communiceren, hielpen we de centra zich te oriënteren binnen de nieuwe NROC-structuur. Dit bood een leidraad om hun aanpak in lijn te brengen met de gezamenlijke afspraken.

Stimuleren van uitwisseling en inspiratie. We moedigen, waar mogelijk, overleg aan waarin de CLB *best practices* en inzichten kunnen delen. Dit biedt ruimte voor uitwisseling en versterking van de samenwerking in hun regio's.



Aanreiken van eenvoudige hulpmiddelen. De verschillende netten stelden basismaterialen beschikbaar die de centra als vertrekpunt kunnen gebruiken. Die middelen helpen hen bij het inrichten van hun processen, afgestemd op hun lokale noden.

Ondersteunen van oplossingsgericht denken. Voor een aantal aandachtspunten, zoals bereikbaarheid en bemiddeling, hebben we suggesties aangereikt. Daarmee gaven we richting, terwijl de centra de ruimte behouden om dit verder in te vullen binnen hun context.

Door die aanpak droegen de CLB-centrumnetten bij aan een omgeving die zowel inspiratie biedt als richting geeft, waarmee de CLB op hun eigen manier en eigen tempo invulling konden geven aan de NROC-richtlijnen.

7.3 Stuurgroep Onderwijs-Welzijn (bijschakelen B2)

In het schooljaar 2023-2024 namen het Vrij CLB Netwerk en het CLB GO! het initiatief om binnen het onderwijs tot een consensus te komen over de samenwerking met welzijnspartners. Een beperkte werkgroep bereidde dit voor, waarna het onderwerp meerdere keren werd besproken tijdens het nethoofdenoverleg. Na het bereiken van een consensus werd de dialoog aangegaan met het Agentschap Opgroeien, het VAPH, en het departement Zorg om verdere afspraken te maken. De focus lag hierbij op de ambitie van de CLB om opnieuw meer preventief te werken. Dit vereiste betere afspraken over de doorverwijzing van leerlingen met zwaardere problematieken en over de manier waarop verschillende welzijnsactoren zich in scholen presenteren. De algemene uitgangspunten werden vastgelegd, en voor verdere uitwerking werd een netoverstijgende werkgroep met welzijnsactoren opgericht, aangestuurd door het Vrij CLB Netwerk. Hierbij waren ook de onderwijskoepels en de overheid betrokken. Dit leidde tot een ontwerpnota, hoewel er nog enkele knelpunten zijn die verdere uitwerking vereisen. We hopen dat dit in de nieuwe legislatuur weer kan worden opgepakt.

7.4 Prodia

In schooljaar 2023-2024 werkte het Prodia-team samen aan een groot gemeenschappelijk doel: een nieuw Algemeen Diagnostisch Protocol op een nieuwe website. Ontwikkeling en implementatie gingen hand in hand en versterkten elkaar.

Op de nieuwe website krijgt het belang van handelingsgericht samenwerken bij de toepassing van de protocollen in een continuüm van zorg een centrale plaats. Daarnaast kreeg elke inhoudspagina op de website een luik **“in het kort”**, **“aan de slag”**, **“leer bij”** en **“nog meer weten”**, om zo de verschillende gebruikers snel op weg te helpen op de website en hen toe te leiden naar de implementatiematerialen. Het Algemeen Diagnostisch Protocol is via de website zowel online als in PDF te lezen.

In het derde trimester integreerde Prodia de implementatiematerialen rond het Algemeen Diagnostisch Protocol en bereidden ze ook de integratie van de goede praktijken uit Project Professionalisering Leersteun, OLB-diagnostiek en Toetsstenen faire diagnostiek voor. Ook de materialen van de netoverstijgende werkgroep diagnostische sjablonen kregen een plaats op de website.

Bestaande ondersteunende materialen kregen een update (bv HGD-oefenformulieren en -checklists) en er werden nieuwe implementatiematerialen rond het Algemeen Diagnostisch Protocol ontwikkeld, zoals visualisaties en kennisclips. Prodia ontwikkelde ook een algemeen Overzicht diagnostisch materiaal bij het nieuwe ADP. In overleg met de Testcommissie Belgische Federatie voor Psychologen (BFP/FBP) en het



Kwaliteitscentrum Diagnostiek wordt de kwaliteit van nieuw testmateriaal opgevolgd en wordt toegewerkt naar gelijkgerichte adviezen over verschillende sectoren. Het Prodia-team maakt actief deel uit van uitwisseling en debat rond diagnostiek in Vlaanderen en vertegenwoordigt daarbij de CLB-sector.

Op het einde van het schooljaar verscheen een **themanummer van Caleidoscoop**, met volgende artikels:

- Van Bogaert, M., & Schaubroeck, S. (2024). Het nieuw Algemeen Diagnostisch Protocol. De kapstok voor kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding. *Caleidoscoop*, 36(3), 6-8.
- Milleville, M., De Bondt, E., & Van Rompaey, A. (2024). Met het Prodia-model op pad. Krijg samen een beeld van wat er speelt. *Caleidoscoop*, 36(3), 9-13.
- Germeijs, V., Schaubroeck, S., & Milleville, M. (2024). De zin en onzin van labels in onderwijs. Wetenschappers op zoek naar een modus vivendi. *Caleidoscoop*, 36(3), 14-23.
- Bokestaël, L., & Van Goethem, M. (2024). Duik mee in de gereedschapskoffer van de leerkracht. *Caleidoscoop*, 36(3), 24-31.
- Schaubroeck, S., & De Bondt, E. (2024). De M in multidisciplinair: de onmisbare rol van de medische discipline binnen een HGD-traject. *Caleidoscoop*, 36(3), 40-49.

De implementatie van **ICF binnen HGD** focuste zich dit jaar enerzijds op de implementatie van het Prodia-model en anderzijds op de integratie van een dynamisch ICF binnen Lars.

Net als andere schooljaren kwam het **Prodia-platform** twee keer samen, met leden van de reguliere ondersteuningsdiensten en CLB-medewerkers uit de praktijk (netoverstijgend) om af te stemmen hoe Prodia hen verder kan ondersteunen in het vormgeven van handelingsgerichte diagnostiek in het CLB.

Prodia organiseerde vijf **Prodia-dagen** verspreid over de vijf provincies. In totaal sloten 309 CLB-medewerkers aan, vanuit nagenoeg alle centra. Door het beschikbaar stellen van de gebruikte materialen (presentaties, oefeningen, ondersteunend materiaal) wil Prodia CLB-medewerkers stimuleren om de opgedane inzichten, kennis en vaardigheden verder mee te nemen en te implementeren in hun centrum.

Er verschenen dit schooljaar vier **Prodiabrieven**, waarin voornamelijk nieuwe materialen en professionalisering werden belicht.

Tijdens de twee bijeenkomsten van het **netoverstijgend forum** werd met alle betrokkenen bekeken waar zowel Prodia als andere partijen stonden in het bereiken van die doelen die we twee schooljaren geleden hadden gesteld en werden initiatieven aangestuurd om tot een groter effect te komen.

Meer toelichting is te vinden in het Eindrapport van Prodia 2023-2024. Dit rapport kan per mail opgevraagd worden via info@prodiagnostiek.be.

7.5 Professionalisering Leersteun

Het netoverstijgende project professionalisering Leersteun zette in op het versterken van CLB-teams op vlak van de kernactiviteiten handelingsgericht adviseren en handelingsgerichte diagnostiek, maar ook op consultatieve leerlingenbegeleiding.



Hiervoor werden goede praktijken verzameld op vlak van die drie kernactiviteiten overheen heel Vlaanderen en Brussel door middel van een netoverstijgende bevraging bij alle CLB. Uit de 262 verzamelde goede praktijken, selecteerde de projectgroep een aantal die ze wilden brengen op hun lerende netwerken.

Vlaanderen en Brussel werden namelijk opgedeeld in 5 regio's met elk hun lerend netwerk met eigen focus, inhouden en doelen. In die lerende netwerken werden de goede praktijken verfijnd en uitgetest met veldmedewerkers van alle CLB uit de regio. Nagenoeg alle CLB namen deel aan de lerende netwerken. Uiteindelijk werden finaal 18 goede praktijken geselecteerd, die werden geborgd op de [website van Prodia](#) en voorgesteld op het slotevent van het project op 26 september 2024. Dit valt strikt genomen buiten de scope van het jaarverslag 2023-2024, maar omdat het een sluitstuk is van intensieve samenwerking doorheen 2023-2024 nemen we het toch hier al op.

Het Slotevent bestond uit een plenaire voormiddag waarin een aantal kernboodschappen werden meegegeven en de goede praktijken kort werden voorgesteld. In de voormiddag lag de focus dus op WAT er allemaal bestond. In de namiddag verdiepten de deelnemers zich in verschillende workshops in HOE de goede praktijken best ingezet werden. Er was in de namiddag ook een workshop bedoeld voor CLB-directies en andere beleidsmedewerkers. Het Slotevent werd gesmaakt. Zowel het voormiddaggedeelte als de workshops scoorden bijna allemaal boven de 4/5 in de evaluatieformulieren. Uiteindelijk behaalde het Slotevent voor de hele dag (voormiddaggedeelte en alle workshops meegerekend) een gemiddelde score van 4,15/5. In de evaluatieformulieren waren ook een aantal complimenten te lezen:

- *Dankjewel voor deze mooie uiteenzetting! We voelen bij ons op het centrum en in onze secundaire scholen een grote uitdaging, angst, valkuilen,... om met consultatieve in het secundair onderwijs aan de slag te gaan. En zeker om dit in een klassenraad te doen... Maar dit gaf ons het gevoel dat we op deze manier de sprong wel eens durven wagen :-)*
- *Fantastisch bruikbaar. Eindelijk eens concreet en bruikbaar materiaal. Proficiat!*
- *Boeiend en inspirerend gebracht. Werkt motiverend.*
- *Er zijn al heel wat materialen waarmee we aan de slag kunnen, waarvoor dank.*
- *Ik neem vooral mee dat we best meer inzetten op consultatieve leerlingbegeleiding waarbij klasobservatie waardevol kan zijn, en dan vooral gericht observeren in functie van de verandervraag (eerder dan de problemen te bevestigen adhv diagnostiek) en dat we een observatie best ook voorbereiden in gesprek met de leerkracht.*
- *Zeer interessant en hopelijk wordt het verder gezet.*

7.6 Samenwerkingsdossier

In het schooljaar 2023-2024 hebben we ingezet op een grotere nabijheid t.a.v. de scholen en de leerlingen. We willen dichterbij de leerlingen en de klas staan, en hen ondersteunen in hun leer- en leeftraject. We willen ook onze samenwerking met de scholen versterken, en hen helpen om een zorgzaam en inclusief schoolklimaat te creëren.

Om dit mee te realiseren maakten we netoverstijgend voor onze centra het samenwerkingsdossier. Met deze tool houdt een CLB bij wat het in het kader van zijn signaalfunctie en consultatieve leerlingbegeleiding



voor een school doet. Het is echter meer dan louter een registratietool. Het samenwerkingsdossier biedt ook de mogelijkheid om documenten te delen tussen school en CLB, elkaar op de hoogte te houden van gezette stappen, extra vragen... in het kader van signaalfunctie of consultatieve ondersteuning. Het samenwerkingsdossier is dus zeker ook bruikbaar als communicatiekanaal tussen school en CLB.

Dit samenwerkingsdossier werd samen met tientallen veldmedewerkers (proefpersonen) gemaakt, die met de netoverstijgende werkgroep maandelijks in overleg gingen en dit mee vorm gaven. Tussendoor werd de stand van zaken gepresenteerd op directieoverleg in de verschillende centrumnetten, en ook op de netoverstijgende directiedag van mei 2024. Alle feedback werd telkens door de werkgroep verwerkt tot een mooi en gedragen eindresultaat waarmee alle centra vanaf september 2024 aan de slag kunnen.

7.7 Project Oekraïne/anderstalige nieuwkomers

De CLB-sector kreeg voor het tweede schooljaar op rij middelen vanuit het Oekraïnedecreet om de CLB-medewerkers te ondersteunen bij de opdracht in het kader van anderstalige nieuwkomers, met bijzondere aandacht voor Oekraïense leerlingen. Deze opdracht wordt ingevuld door twee halftijdse medewerkers die fungeren als aanspreekpunten Oekraïense en anderstalige nieuwkomers. De aanspreekpunten gingen tweewekelijks in overleg met de netoverstijgende werkgroep kansenbevordering. Op basis van andere noden werd overlegd met netoverstijgende werkgroep PGZ, netoverstijgende werkgroep Faire diagnostiek, Prodia,... Daarnaast werden signalen besproken met departement onderwijs, AgODi, Fedasil, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Scholierenkoepel,...

De focus in dit tweede schooljaar lag enerzijds op de implementatie van de vernieuwde handvatten kwaliteitsvol werken in het kader van nieuwkomers. Meer en meer CLB gaan kwaliteitsvoller en sneller aan de slag met de opdracht 'warm onthaal van de leerling kort na inschrijving'. In elke nieuwsbrief, bij elke helpdeskvraag en op elk vormingsmoment omtrent deze doelgroep wordt verwezen naar dit document. Daarnaast wordt het ook continu geüpdatet en aangevuld met goede praktijken. Zo kunnen de CLB over de netten en provinciegrenzen heen van elkaar leren. Ook op vraag worden de handvatten aangevuld en aangescherpt. Zoals bijvoorbeeld nieuwe richtlijnen over de registratie van vaccinatieschema's en toestemming van vaccinaties in LARS.

De aanspreekpunten kregen gemiddeld één helpdeskvraag per week. Hierbij was de helft van de vragen gerelateerd aan onderwijsloopbaan en betrof voornamelijk leerlingen in het secundair onderwijs. Specifiek voor Oekraïense leerlingen gingen de vragen voornamelijk over regelgeving huisonderwijs, moeilijk gedrag - vermoedelijk omwille van trauma - en diagnostiek.

Om een ruimer antwoord te bieden op vaak terugkomende vragen werd er achter de schermen gewerkt aan een studiedag voor september 2024. Ook de e-learning Basiskennis Werken met Nieuwkomers werd uitgewerkt in samenwerking met een ad-hoc werkgroep van veldmedewerkers. Deze wordt eind 2024 aan de collega's voorgesteld en biedt als aanvulling op de ontwikkelde handvatten achtergrondinformatie over de doelgroep.

7.8 Samen tegen schooluitval

Samen tegen schooluitval (StS), door er samen aan te werken. We kregen met het nieuwe BvR de opportuniteit om netoverstijgend de handen in mekaar te slaan. Die kans hebben we gegrepen! De netwerkcoördinatoren StS kenden mekaar al langer en zaten al geregeld samen. In mei 2024 kwam ook de



projectcoördinator aan boord. Het feit dat de groep voltallig is, gaf ons wat extra wind in de zeilen, die we zullen gebruiken om het project tot een goed einde te brengen.

In de periode mei – juni werd er een Vlaamse stuurgroep Netwerk StS samengesteld, die begin juni voor de eerste keer samenkwam. Alle leden, vanuit de verschillende sectoren, engageerden zich en spraken alvast af om in 2024-2025 regelmatig te overleggen.

De projectcoördinator, de professionaliseringsmedewerker en de netwerkcoördinatoren slaagden erin om 2 infomomenten te organiseren, voor 150 geïnteresseerde CLB'ers. We haalden daarna van elk CLB één of meerdere ankerfiguren StS aan boord. Daardoor kunnen we volgend schooljaar meteen de juiste koers zetten, want naast de wind, hebben we nu ook onze roeiers.

We zullen de ankerfiguren begin volgend schooljaar samenbrengen om samen uit te varen. We geven de lokale groepen een eigen bootje, een professionele leergemeenschap, waarin ze onder leiding van de netwerkcoördinatoren kunnen professionaliseren.

We hebben alvast een kaart, een Vlaams actieplan met gedragen aandachtspunten, getekend. We bewegen ons naar voor, we varen de scholen en de leerlingen tegemoet, zodat we snel kunnen handelen. Op onze vlag staat preventie geprint. We gebruiken eveneens een kompas, dat we regelmatig ijkten door er met de Vlaamse stuurgroep over te praten.

We toetsen onze richting af, met de diensten PBD en waar mogelijk, brengen we hen aan boord. Samen met onze collega's PBD werken we een eerste aanzet van een professionaliseringstraject uit. Samen, want dit traject brengen we aan de kade, zowel bij CLB als bij scholen. We doen dit niet met lege handen. We maken een toolbox, die deel uitmaakt van een nieuwe website. Deze doelstelling kunnen we pas volgend schooljaar realiseren.

De projectcoördinator en de professionaliseringsmedewerker komen regelmatig aan wal en nemen deel aan het overleg Team Leerling en Subteam OLB van het Vrij CLB Netwerk. We hebben iedereen nodig, we stemmen onderling af en leren van mekaar.

Ondanks de korte periode in 2023-2024, hebben we toch een aantal cruciale stappen gezet en relevante acties ondernomen, die ervoor zorgen dat we vlot kunnen doorstarten in 2024-2025.

7.9 Preventieve gezondheidszorg

De PGZ-werking wordt sinds enkele jaren meer en meer netoverstijgend bekeken. Het is een meerwaarde om samen met andere netten te zoeken naar gelijkgerichtheid, ervaringen uit te wisselen rond struikelblokken en om succeservaringen te delen. De ISC-werkgroep PGZ groeide uit tot een groep met duidelijke doelstellingen vanuit het engagement voor meer gelijkgerichtheid in ons aanbod en de registratie daarvan.

Als PGZ'ers zijn we vooral trots op onze flexibiliteit en ons vermogen om ons aan te passen aan uitdagingen rond gezondheid. We hebben onze pluimen verdiend tijdens de corona-epidemie. Dat heeft als resultaat dat het CLB ook een prominente rol speelt bij de aanpak van de toename van mazeleninfecties. Vorig schooljaar werd niet alleen een dubbele cohorte aan leerlingen gevaccineerd tegen mazelen-bof-rubella, CLB worden ook aanspreekpunten om regionale toenames van infecties mee op te vangen. Een bijkomende opdracht die



de reguliere werking telkens wel onder druk zet, maar die we als sector zeker verder willen opnemen, mits er aandacht is voor voldoende mensen en middelen om dit te realiseren.

Het ontbreken van kwaliteitsvolle SPIN-testen wordt binnen de sector erg betreurd. Centra hebben grote inspanningen geleverd om de methodiek te integreren en zich eigen te maken. Het plots wegvallen van het nodige materiaal voelt aan als een kaakslag en geeft het gevoel dat de investering in preventie en een tijdige signalering van gehoorproblemen niet prioritair is voor de overheid. Als sector blijven we aandringen op een snelle oplossing voor dit probleem. Het engagement om dit terug op te nemen is er zeker.

7.10 Specifieke noden

De netoverstijgende werkgroep specifieke noden houdt de richtlijnen rond leersteun up-to-date in een streven naar gelijkgerichtheid tussen de CLB over de netten heen. De werkgroep zorgde voor een schrijfwijzer bij het opmaken van GC-, IAC- en OV4-verslagen en kaartte ook nog eens de problematiek aan van attestwijzigingen in de loop van het schooljaar. Dat resulteerde in de toevoeging van een uitzonderingssituatie in de regelgeving.

