



Jaarverslag POC+

2022-2025



Versterken
Verbinden
Verkennen

Van 2022 tot 2025 POC+ in één oogopslag



ONZE VISIE: KWALITEITSVOLLE LEERLINGENBEGELEIDING VOOR ÉLKE LEERLING

Focus op leerrecht



WAT ONDERSCHIEDT ONS?

- Eén gedeelde GO!-visie op leerlingenbegeleiding
- Co-creatie met GO! CLB
- De kracht van ons GO! net als hefboom
- Maatwerk voor elk GO! CLB
- Een professionaliseringaanbod dat openstaat voor alle CLB-netten

BEGELEIDINGSSTRATEGIEËN EN EFFECTEN

OVER DRIE SCHOOLJAREN

- Vormden we 2290 keer een CLB-medewerker via 'opleiding en vorming'
- Vormden we 561 unieke CLB-medewerkers via 'opleiding en vorming'
- Liepen we in alle 19 GO! CLB één of meerdere (intensieve) verandertrajecten
- Bevestigingen tonen aan: we doen de juiste dingen, en we doen ze goed

CIJFERS GO! PRO

20.353 views
&
7.326 actieve
gebruikers

VERNIEUWDE EFFECTMETING

- Eerste afname in schooljaar 2024-2025
- (Toekomstige) jaarverslagen zullen de evolutie in kaart brengen

NETOVERSTIJGENDE EN NETGEBONDEN ONDERSTEUNING

- We werken netoverstijgend samen, o.a. Prodia en CLB Online
- Sommige initiatieven organiseren we als GO! POC zelf vanuit onze visie
- Onze doelgroep is tevreden
- We delen netoverstijgend visieteksten en materialen

Poolstervisie

**POC+ ALS DE INSPIRERENDE
& INNOVERENDE
REFERENTIE
IN DE LERENDE COMMUNITY
VAN DE GO! CLB**

Daar engageren wij ons voor!



Inhoudsopgave

1.	Lijst van afkortingen	1
2.	Inhoudelijke doelen	2
2.1.	Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit de pijler Professionalisering	2
2.1.1.	Begeleidingsstrategieën en effecten	2
2.1.2.	Vernieuwde effectmeting sinds schooljaar 2024-2025	13
2.1.3.	Prioriteiten	18
2.1.4.	Borgen en up-to-date houden van andere kernprocessen en thema's	22
2.1.5.	Samenvattend aanbod pijler professionalisering	23
2.2.	Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit de pijler Beleid en Belangenbehartiging	24
2.2.1.	Het Samenwerkingsverband GO! CLB's in het hart van het beleid	25
2.2.2.	Informereren over en vertalen van beleid	26
2.2.3.	Afstemmen met partnerorganisaties binnen onderwijs, jeugdgezondheidszorg, welzijn en andere beleidsdomeinen en actoren	27
2.2.4.	Belangenbehartiging en vertegenwoordiging	28
2.3.	Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit netoverstijgende projecten	28
2.3.1.	Visie op netoverstijgend samenwerken	28
2.3.2.	CLBch@t, blended hulpverlening en chat-met-je-CLB (2022-2025)	30
2.3.3.	CLB Online (2023-2025)	31
2.3.4.	Blinkers (2021-2025)	33
2.3.5.	Onderwijskiezer CLB (2022-2025)	34
2.3.6.	Samenwerkingsdossier (voorheen 'schooldossier') (2022-2024)	36
2.3.7.	Prodia (2022-2025)	37
2.3.8.	Oekraïneproject CLB (2022-2025)	38
2.3.9.	Professionalisering Leersteun CLB (2022-2024)	40
2.3.10.	Netgebonden implementatie	41
2.4.	Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep	42
2.4.1.	Bereik	42
2.4.2.	Tijdsbesteding, direct contact en prioritaire doelgroep	42
3.	Doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling)	45
4.	Lessons learned en het nieuwe BP 2025-2030	45
	Lessons learned voor onze doelgroep: de GO! CLB's	45
	Lessons learned voor de eigen organisatie	46
	Lessons learned voor het onderwijsbeleid	47
5.	Bronnen en referentielijst	48

1. Lijst van afkortingen

- 5 BP: 5-jarig begeleidingsplan
- ADP: algemeen diagnostisch protocol
- API: aanspreekpunt integriteit
- CAR: centrum voor ambulante revalidatie
- CAW: Centrum Algemeen Welzijnswerk
- CDO: centrum voor deeltijds onderwijs
- CLB: centrum voor leerlingenbegeleiding
- EDBI: Effectiviteitsmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies
- HGA: handelingsgericht advies
- HGD: handelingsgerichte diagnostiek
- HO: hoger onderwijs
- ICF-CY: International Classification of Functioning, Disability and Health for Children and Youth
- ISC: internetten samenwerkingscel
- LSC: leersteuncentra
- NROC: Netwerkoverstijgende Regionale Ondersteuningscel
- OLB: onderwijsloopbaanbegeleiding
- OVSG: Onderwijsvereniging van steden en gemeenten
- PBD: pedagogische begeleidingsdienst
- PDCA: plan-do-check-act
- POC: permanente ondersteuningscel
- PGZ: preventieve gezondheidszorg
- PLG: professionele leergemeenschap
- SIHO: Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs
- SO: secundair onderwijs
- SPOC: single point of contact
- SWV: Samenwerkingsverband

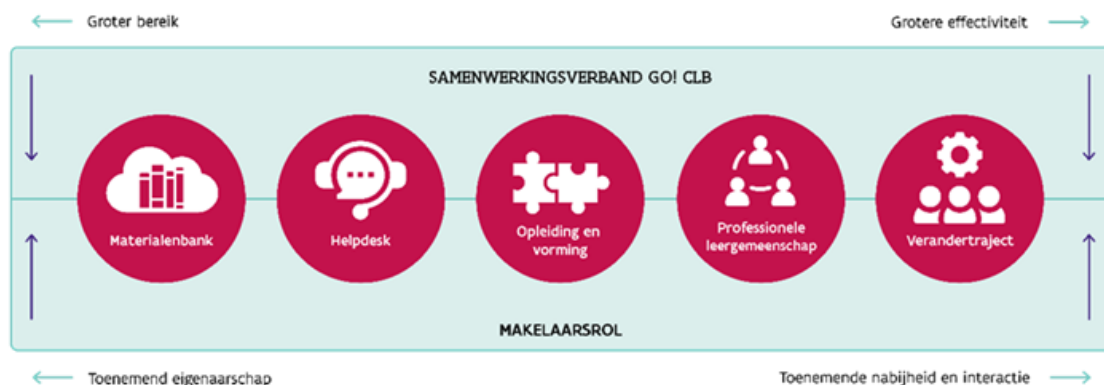
2. Inhoudelijke doelen

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

2.1. Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit de pijler Professionalisering

2.1.1. Begeleidingsstrategieën en effecten

Figuur 1: Verschillende begeleidingsstrategieën POC+



De POC+ ondersteunt de professionalisering van de GO! CLB's aan de hand van diverse, wetenschappelijk onderbouwde, begeleidingsstrategieën. Deze begeleidingsstrategieën zijn sterk verweven met elkaar en vormen een continuüm waarbij de nabijheid en interactie toeneemt naarmate we ons meer rechts in de figuur situeren (figuur 1). Uit de bevraging bij CLB-medewerkers en -beleidsteams weten we dat het effect (impact), de hoeveelheid en de verscheidenheid ervan gewaardeerd wordt door de doelgroep (zie p. 56-60).

Wat de monitoring en evaluatie van de begeleidingsstrategieën betreft, zijn we in schooljaar 2023-2024 overgestapt op een vernieuwde EDBI-bevraging. We hanteren hiervoor een doorvertaling van het wetenschappelijk gevalideerde EDBI-instrument naar de CLB-context en voegden daar nog een aantal vragen aan toe (o.a. vanuit de zelfdeterminatietheorie). Voor meer info omtrent de vernieuwde effectmeting verwijzen we naar het begeleidingsplan 2025-2030, p. 28-30 en p. 37-38.

Deze nieuwe bevraging laat ons toe genuanceerder en meer contextspecifiek te monitoren en te evalueren. Echter is het daardoor moeilijk om de data uit de bevragingen die dateren voor schooljaar 2023-2024 eenduidig te vergelijken met de data uit deze nieuwe EDBI-bevragingen. Onderstaande analyses zijn steeds gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve data uit verschillende bronnen.

Een analyse van de deelnames aan de POC+ professionaliseringsinitiatieven per GO! CLB toont aan dat er grote verschillen zijn tussen de GO! CLB's. Het professionaliseringsbeleid binnen elk GO! CLB kan hier een belangrijke rol kan spelen en verdient dan ook bijkomende aandacht.

Een belangrijke kanttekening bij de interpretatie van de data is de opvallende stijging van het aantal startende CLB-medewerkers tussen 2019 en 2023. Onder andere ten gevolge van de COVID-19 crisis en de bijkomende opdrachten voor de CLB's werden aanvullende middelen

voorzien waarmee nieuwe medewerkers werden aangeworven. Deze tijdelijke stijging in het personeelsbestand heeft invloed op fluctuaties in de data.

We vatten hieronder de belangrijkste analyses per begeleidingsstrategie samen.

VERNIEUWDE GO! PRO WEBSITE 2024-2025

Populairste downloads



- Visie op leerlingenbegeleiding
- Toelatingsvoorwaarden gewoon SO
- POC+ Begeleidingsplan 2025-2030
- FAQ-lijst onderwijsregelgeving R11

**20.353
views**



**LANCERING
MEI 2024**



**7.326
actieve
gebruikers**

Meest bekeken e-modules

- Introductie voor nieuwe CLB-medewerkers
- Jeugdgezondheidszorg
- Consultatieve leerlingenbegeleiding
- Bekwame helper
- Stagebegeleider verpleegkundige in het CLB

De materialenbank is permanent beschikbaar voor alle GO! CLB's en bevat een verzameling aan materialen die het werk in de GO! CLB's ondersteunen en waarmee medewerkers en beleidsteams zelfstandig aan de slag kunnen (vb. visieteksten, richtlijnen, werkdocumenten, etc.). Deze materialen komen tot stand in co-creatie met de GO! CLB's en worden gevoed vanuit de andere begeleidingsstrategieën. Analyse van de data toont aan dat GO! CLB-medewerkers de materialenbank frequent consulteren en waarderen. Medewerkers gaven in het verleden echter aan materialen niet steeds vlot terug te vinden. Daarom zetten we de voorbije drie schooljaren in op de bekendheid en de gebruiksvriendelijkheid van de materialenbank, onder andere door een vernieuwde structuur van de website in lijn met de [GO! CLB-visie op Leerlingenbegeleiding](#). Zo werken we toe naar een meer geïntegreerd aanbod. In de toekomst willen we nog meer samenwerken met GO! PBD en LSC's om materialen te ontwikkelen die niet alleen de GO! CLB's, maar de hele leerlingenbegeleiding versterken. We blijven het gebruik, de gepercipieerde gebruiksvriendelijkheid en bekendheid van de materialenbank monitoren en bevragen bij de doelgroep, met het oog op verbetering.

Helpdesk

"Dankjewel voor de heldere informatie. We pakken dit mee in onze verdere begeleidingen."

"We willen je dan ook nog eens extra bedanken voor alle hulp, advies en het luisterend oor. Hier hebben we echt veel aan!!"

"Dankjewel voor de afstemming en feedback, altijd fijn om samen te werken!"

"Dit is zeker een antwoord op mijn vraag.
Bedankt voor het snelle, interessante en heldere antwoord."

"Oh dank je wel. Da's precies wat we zochten."

"Dank je wel voor de feedback! Wij zijn hiermee aan de slag gegaan 😊!"

De helpdesk is een vraaggestuurde begeleidingsstrategie die voornamelijk bestaat uit direct contact met GO! CLB-medewerkers, -directies en -coördinatoren. Deze begeleidingsstrategie laat toe om snel en flexibel te reageren op vragen en ondersteuningsnoden uit het werkveld. Uit de data blijkt dat zowel GO! CLB-medewerkers als beleidsmedewerkers de helpdesk waarderen en weten te gebruiken. De voorbije drie schooljaren merkten we een toename aan complexe vragen die om inzet van diverse expertises vroegen. Om hieraan tegemoet te komen, werkten de POC+ medewerkers zowel onderling intensief samen, alsook met andere diensten binnen en buiten het GO!. Om op efficiënte wijze een antwoord te bieden op de toestroom aan helpdeskvragen, organiseerden we korte online momenten rond bepaalde thema's of vaak gestelde vragen (koffiemomenten). Op deze manier bereiken we meer medewerkers en creëren we de mogelijkheid om van en met elkaar te leren. Deze sessies werden opgenomen en ter beschikking gesteld van alle GO! CLB's. We werken verder aan een gebruiksvriendelijk systeem van monitoring voor de helpdeskvragen en korte online sessies.

Opleiding & vorming

2024-2025

14 verschillende vormen en opleidingen gingen door

472 personen ontvingen een bevraging
291 personen vulden in

Responsgraad



62%

Ik ben tevreden over de inhoud van deze begeleiding

Lage score (1-5)
10.7%



Hoge score (6-8)
89.3%

Deze begeleiding is bruikbaar in mijn praktijk

Lage score (1-5)
7.6%



Hoge score (6-8)
91.4%

Ik heb nieuwe dingen geleerd dankzij deze begeleiding

Lage score (1-5)
15.1%



Hoge score (6-8)
84.9%

Na het volgen van deze begeleiding, wil ik wat ik geleerd heb uitproberen in de praktijk

Lage score (1-5)
10.3%



Hoge score (6-8)
88.3%

"Super begeleiding! Héél leuk met de voorbeelden die er gebruikt werden, door dit te gebruiken blijft de theorie ook veel beter hangen."

"De theoretische inhoud werd met veel passie, know-how & met steeds een link naar de praktijk gebracht!! Dit zorgt ervoor dat het volgen van deze dag heel boeiend was!"

Een sterkhouder binnen het aanbod blijft het leertraject dat we aanbieden aan startende CLB-medewerkers¹ waarbij de basisinformatie en -vaardigheden aan bod komen die ze nodig hebben in het werkveld. Dit is uniek in Vlaanderen en wordt erg gewaardeerd door zowel startende medewerkers als door CLB-directeurs. Om het leertraject verder uit te bouwen en te versterken herwerkten we het qua vorm en inhoud. Vanaf schooljaar 2025-2026 wordt het vernieuwde leertraject uitgerold en heet voortaan 'starterstraject'. Er wordt gewerkt met een kick-off en verschillende clusters (CLB en onderwijs/CLB en welzijn/CLB en gezondheid). Op deze manier kunnen GO! CLB's voortaan prioriteren binnen het starterstraject, naargelang de vooropleiding, het ambt en de rol van de nieuwe medewerker in het GO! CLB. Verder maakten we de strategische keuze om in te zetten op PLG's eerder dan op vorming en opleiding omdat PLG's duurzame implementatie faciliteren en aansluiten bij de manier waarop volwassenen leren. Hoewel directies en beleidsteams aangaven nood te hebben aan iets meer (thematische) vorming en opleiding, zagen we een opvallende daling in het aantal deelnames. We stellen ons de vraag of de klassieke opleidingen en vormingen nog (voldoende) tegemoetkomen aan de noden van de CLB-medewerkers gelet op de technologische evoluties en de werkdruk bij CLB's. We blijven de noden binnen de centra monitoren zodat we opleiding en vorming selectief en doelgericht kunnen inzetten. **De voorbije drie schooljaren vormden we maar liefst 2290 keer een CLB-medewerker (waarvan 561 unieke CLB-medewerkers) via de begeleidingsstrategie 'opleiding en vorming'.** Een belangrijke kanttekening daarbij is dat we ook enkele opleidingen en vormingen organiseerden vanuit onze makelaarsrol. Deze werden niet geregistreerd in het deelnemersadministratiesysteem van de POC+, maar bij een partner. In de toekomst willen we ook deze data beter monitoren.

¹ Wanneer we expliciet 'CLB-medewerkers' schrijven bedoelen we daarmee dat dit deel van ons aanbod ook toegankelijk is voor CLB-medewerkers van andere netten.

PLG 2024-2025

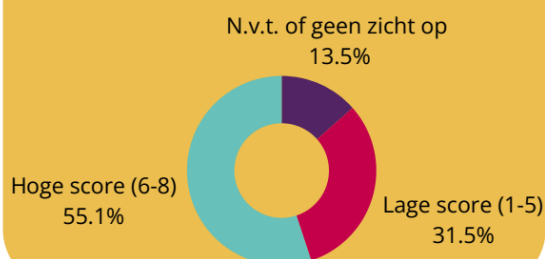
12 verschillende PLG's gingen door
288 personen ontvingen een bevraging op het
 einde van het schooljaar over het traject
121 personen vulden in

Responsgraad

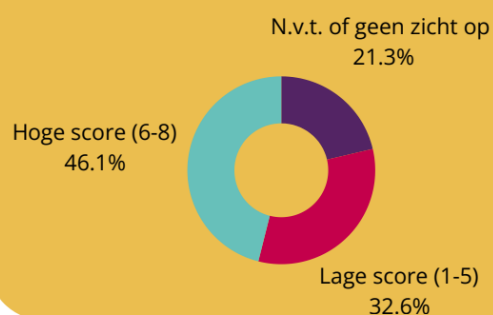


42%

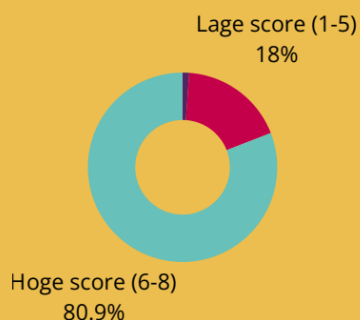
**De begeleiding heeft positieve gevolgen
 teweegebracht voor de
 leerlingbegeleiding**



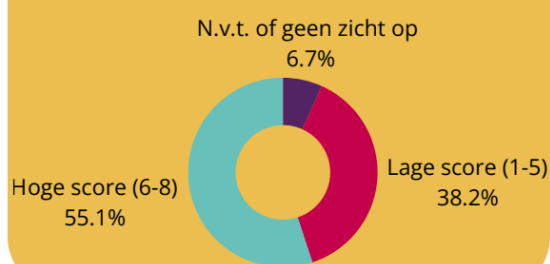
**De begeleiding heeft positieve gevolgen
 teweegebracht voor de leerlingen**



**Ik pas het geleerde uit de begeleiding
 toe in mijn praktijk**



**Ik zie dat aspecten van de CLB-werking
 veranderd zijn door de begeleiding**



"Een Lerend Netwerk is voor mij van onschatbare waarde. Het biedt niet alleen een platform om kennis op te doen, maar ook om ideeën uit te wisselen, samen te reflecteren en elkaar te inspireren. In plaats van steeds zelf het wiel opnieuw uit te vinden, geloof ik sterk in de kracht van samenwerking. Door met collega's in gesprek te gaan, ervaringen te delen en samen na te denken over uitdagingen, ontstaan er vaak nieuwe inzichten en creatieve oplossingen."

"Wat ik bijzonder waardevol vind is dat je in een PLG niet alleen leert van succesverhalen, maar ook van de obstakels en twijfels van anderen. Die openheid creëert een veilige leeromgeving waarin iedereen groeit. De kennis en inspiratie die ik opdoe neem ik graag mee naar het werkveld. Zo wordt het netwerk niet alleen een plek van leren, maar ook een motor voor vernieuwing en verbetering in de praktijk."

In de Professionele Leergemeenschappen (PLG's) komen GO! CLB-medewerkers met een bepaalde expertise samen om te leren en te werken rond gezamenlijke prioriteiten. Elke PLG gaat jaarlijks meermaals door, variërend van drie tot zes ontmoetingsmomenten. We streven naar gemengde en multidisciplinaire groepen. Het doel is om elkaar te versterken en de opgedane kennis en vaardigheden binnen te brengen en te implementeren in het eigen GO! CLB. We benutten zo de organisatorische capaciteit en gebruiken de kracht van het net door ervaringen uit te wisselen, materialen te ontwikkelen en goede praktijken te delen overheen de centra. We stimuleerden een geïntegreerde leerlingenbegeleiding en maximale kruisbestuiving van expertises door PLG's (occasioneel) samen te voegen of door POC+ medewerkers met een andere expertise gericht uit te nodigen.

Uit de analyses blijkt dat PLG's zich lenen om duurzame effecten te genereren. Deelnemers waardeerden deze manier van werken en geven aan dat de PLG's zowel de individuele leercurve als het draagvlak om nieuwe inzichten te implementeren binnen het eigen CLB bevorderen. Op deze manier verhogen we inzetbaarheid van de GO! CLB-medewerkers. Enkele belangrijke aandachtspunten zijn: de blijvende check op de kwaliteitseisen en het actueel houden van de gedeelde documenten van en voor alle GO! CLB's; duurzame deelnames aan de PLG's en de groei van de centra als PLG zodat kennis en expertise breed verspreid wordt. Om de impact tot op het niveau van de leerling te versterken, willen we daarom verder inzetten op de transfer vanuit de PLG's naar de werkvloer. Ook tijdens verandertrajecten wordt dit meegenomen.



Met deze begeleidingsstrategie bieden we ondersteuning op maat van de GO! CLB's. Naast ondersteuning tijdens of na een doorlichting sloten we de voorbije jaren ook begeleidingsovereenkomsten af met centra met extra noden rond bepaalde thema's of beleidsmatige uitdagingen. Daarenboven trachtten we een proactieve rol op te nemen ten aanzien van centra die (tijdelijk) meer kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld door een directiewissel, de resultaten van een doorlichting die extra aandacht behoeft.... Op deze manier werkt de POC+ niet enkel curatief en vraaggestuurd (bij adviezen ongunstig en adviezen met werkpunten), maar ook aanbodgestuurd. De POC+ werkt bovendien centrumnabij, **in de afgelopen drie schooljaren hebben we in alle 19 GO! CLB's één of meerdere (intensieve) verandertrajecten gelopen.** Deze verandertrajecten zijn tijdsintensief. We zochten daarom naar de meest efficiënte manier om met de noden van de CLB's om te gaan door bijvoorbeeld specifieke helpdesksessies te organiseren, materialen te ontwikkelen en terugkerende vragen te agenderen op de PLG voor CLB-directeurs en -coördinatoren. Tot slot versterkten we de samenwerking met de PBD omtrent adviezen ongunstig en de complementaire rol van PBD en CLB's ten aanzien van de school (vb. micro- en macro-overleg) en de vernieuwde SPOC-rol van de PBD GO!.

Tijdens schooljaar 2024-2025 werd tot slot ook geëxperimenteerd met een bevraging na een langdurig verandertraject (begeleiding na een advies ongunstig). Hierbij werd een bevraging opgesteld die lange termijneffecten tot op de vloer meet, alsook relevante (kwalitatieve) aandachtspunten voor verdere centrumontwikkeling. Deze bevraging werd opgesteld in nauwe samenwerking met het centrum zelf. Enkele resultaten uit deze bevraging kan u lezen in bovenstaande figuur.

CONCLUDEREND

De werkdruk bij GO! CLB's blijft toenemen waardoor ook professionalisering onder druk dreigt te komen. Als POC+ zijn we ons hiervan bewust en blijven we, samen met de GO! CLB's, zoeken naar de best mogelijke manieren om onze begeleidingsstrategieën aan te bieden. We zetten daarom in op een betrouwbaar, kwaliteitsvol en flexibel aanbod. Daarbij besteden we aandacht aan het beleidsvoerend vermogen van de GO! CLB-directies zodat CLB-medewerkers motivatie en ruimte ervaren om zich te blijven professionaliseren. Bij de totstandkoming van het BP 2025-2030 hebben we daarom aan de hand van een bevraging gepeild naar de gepercipieerde impact en de tevredenheid over de frequentie van de verschillende begeleidingsstrategieën.

2.1.2. Vernieuwde effectmeting sinds schooljaar 2024-2025

2.1.2.1. Hoe ziet effectmeting er uit?

De POC+ hanteert onderzoeken zoals de 'Effectiviteitsmeting van Doelgerichte Begeleidingsinterventies' (EDBI; Struyf, Verschueren en Van Mieghem, 2022), de motivatietheorie (gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000) en de Professionele Leergemeenschap van Verbiest (2016) als kaders om een doelgerichte selectie te maken en effecten van de begeleidingsinterventies te meten. Specifiek voor CLB's werd het EDBI-instrument doorvertaald naar de CLB-context, via een netoverstijgende en een POC+ interne (kwaliteits-)werkgroep. Meer hierover kan u lezen in het [POC+ jaarverslag van schooljaar 2022-2023](#).

De bevraging van de POC+ is momenteel opgebouwd aan de hand van een aantal modules:

- A. EDBI basisvragen, met vragen die peilen naar tevredenheid en kortetermijneffecten
- B. EDBI verdieping, met vragen die peilen naar langetermijneffecten
- C. EDBI ondersteunende en belemmerende factoren
- D. PLG: de persoonlijke, interpersoonlijke en organisatorische capaciteit

- E. Motivatie
- F. Persoonskenmerken
- G. Open tekstveld

Naargelang de begeleidingsstrategie, het doel en de doelgroep (korte termijn, lange termijn, nieuwe medewerker...) wordt een combinatie gemaakt van relevante modules om op te nemen in de elektronische bevraging. Hoe dit er concreet uit ziet per begeleidingsstrategie, kan u vinden in onderstaande tabel.

De POC+ kiest er bewust voor om de EDBI-module ondersteunende en belemmerende factoren toe te voegen en de anonimiteit bij invullen van deelnemersbevraging te doorbreken, waardoor de bevraging momenteel een tweeledig doel krijgt:

1. de kwaliteitsverbetering van het professionaliseringsaanbod van de POC+;
2. in kaart brengen van de belemmerende en bevorderende factoren per GO! CLB. Op basis van deze beeldvorming wil de POC+ in de toekomst de dialoog met de centra aangaan en de co-creatie van het aanbod van hieruit verder vormgeven.

Voor de begeleidingsstrategieën 'opleiding en vorming', het 'starterstraject' en de 'PLG's' werden reeds bevragingen uitgewerkt en geïmplementeerd. Zoals hierboven beschreven werd in schooljaar 2024-2025 geëxperimenteerd met een bevraging na een langdurig verandertraject in nauwe samenwerking met een centrum.

De komende periode ambieert de POC+ een verdere ontwikkeling en implementatie op vlak van effectmeting voor de begeleidingsstrategieën 'materialenbank', 'helpdesk' en verandertrajecten. Om het proactief handelen nog verder te versterken wil de POC+ jaarlijks **voor elk GO! CLB een beeldvorming en een analyse opmaken**, gebaseerd op de informatie die de POC+ heeft over het GO! CLB. Het kan gaan om signalen die opgepikt worden in verandertrajecten, vormingen en de PLG's, deelnamecijfers voor specifieke thema's bij vorming en PLG's, terugkerende vragen in de helpdesk of via het Samenwerkingsverband GO! CLB's... en de link met het centrumbeleidsplan. Tijdens deze gesprekken zal de POC+ bovendien bijzondere aandacht hebben voor de tevredenheid en effecten van het begeleidingsplan en -aanbod bij de GO! CLB-medewerkers en -directeurs en zal daar waar nodig worden bijgestuurd.

2.1.2.1. Meting effectiviteit, bereik en streefdoelen

Voor een overzicht van de meting van de effectiviteit, het bereik en de streefdoelen van de POC+ vindt u hieronder een overzicht per begeleidingsstrategie. De beeldvorming en analyse per GO! CLB omvat dus in de toekomst een overzicht van de inzichten verkregen uit onderstaande begeleidingsstrategieën, per GO! CLB. **Onderstaande tabel is een toevoeging aan de doelen op de begeleidingsstrategieën uit het BP 2025-2030 en biedt een antwoord op de verkregen feedback op dit BP.**

Begeleidingsstrategie		Meting effectiviteit, bereik en streefdoel
	Materialen op de website (regie POC+) en in de Teamsomgeving (regie GO! CLB's)	• Meting effectiviteit: In ontwikkeling. • Bereik: alle GO! CLB-medewerkers, sinds '24-'25 en de bouw van de nieuwe website beschikken we over het aantal views op de GO! pro. (nulmeting) • Streefdoelen: • Er is een eenduidige toeleiding naar de website en de materialen

		De views worden gemonitord en bijstellingen gebeuren op basis hiervan.
	Wekelijkse nieuwsbrief	- Meting effectiviteit: In ontwikkeling, doorklikpercentage op de GO! pro (verankerde nieuwsberichten) wordt verder onderzocht. - Bereik: alle GO! CLB-medewerkers, we beschikken over het aantal views van de nieuwsberichten. - Streefdoelen: 100% van de GO! CLB-medewerkers ontvangt de nieuwsbrief. - De views/doorklikpercentage worden gemonitord en bijstellingen gebeuren op basis hiervan.
	Helpdesk per mail, telefonisch of bericht	- Meting effectiviteit: In ontwikkeling. - Bereik: alle GO! CLB-medewerkers met een vraag. - Streefdoel - Elke vraag wordt binnen een redelijke termijn en zo snel als mogelijk op een accurate manier beantwoord. - Er is bekendheid bij de centra wie aanspreekpunt is voor welk thema. (intern en bij POC+) - Daar waar zinvol wordt een helpdesksessie voorzien om frequent gestelde vragen te beantwoorden, of worden deze geborgen in materialen. (op de website, in een FAQ-document...)
	Helpdesksessies (koffiemomenten)	- Meting effectiviteit: In ontwikkeling. - Monitoring van het aantal sessies en bereik. Door opnames kan dit ook achteraf bekeken worden voor wie dit wenst. (24/7) - Streefdoelen: - Daar waar zinvol wordt een helpdesksessie voorzien om frequent gestelde vragen te beantwoorden, of worden deze geborgen in materialen (op de website, in een FAQ-document...) in functie van haalbaarheid aantal helpdeskvragen voor de POC+.
	Opleiding en vorming	- Meting effectiviteit: EDBI basis (A), EDBI belemmerende en bevorderende factoren (B), motivatie (E), persoonlijke kenmerken (F) en vrij tekstveld (G). - Monitoring van het aantal sessies en het bereik. - Streefdoelen: - Het aanbod binnen 'opleidingen en vormingen' komt volledig (100%) tegemoet aan de noden van de GO! CLB-medewerkers.

		De POC+ zet de makelaarsfunctie in, complementair en subsidiair aan dit eigen aanbod.
	Starterstraject	- Meting effectiviteit: EDBI basis (A), motivatie (E), persoonlijke kenmerken (F) en vrij tekstveld (G). - Monitoring van het aantal sessies en bereik. - Streefdoelen: - Alle startende GO! CLB-medewerkers volgen het starterstraject.
	Infosessies	- Meting effectiviteit: EDBI basis (A), motivatie (E), persoonlijke kenmerken (F) en vrij tekstveld (G). - Monitoring van het aantal sessies en bereik. - Streefdoelen: - De infosessies en de bijhorende opnames zijn toegankelijk voor alle GO! CLB-medewerkers (24/7). - De thema's die aan bod komen tijdens de infosessies komen 100% tegemoet aan de noden van de GO! CLB-medewerkers. - De POC+ capteert proactief thema's en tendensen om aan bod te laten komen tijdens deze infosessies.
	E-modules	- Meting effectiviteit: In ontwikkeling. - Monitoring van het aantal views (bereik). - Streefdoelen: - De e-modules zijn toegankelijk voor alle GO! CLB-medewerkers (24/7). - De e-modules komen 100% tegemoet aan de noden van de GO! CLB-medewerkers.
 Professionele leergemeenschap	- Meting effectiviteit op korte termijn: EDBI basis (A), EDBI belemmerende en bevorderende factoren (C), motivatie (E), persoonlijke kenmerken (F) en vrij tekstveld (G). - Meting effectiviteit op lange termijn: EDBI lange termijn (B), PLG (D), motivatie (E), persoonlijke kenmerken (F) en vrij tekstveld (G). - Monitoring van het aantal sessies en bereik. - Streefdoelen: - Er sluit minstens 1 ambassadeur of anker aan per GO! CLB voor 50% van de aangeboden PLG's. Zo niet, gaan we daarover de dialoog aan met het GO! CLB. (cfr. beeldvorming)	
 Verandertraject	- Meting effectiviteit: in ontwikkeling, reeds mee geëxperimenteerd in nauwe co-creatie met lokale GO! CLB's. - Monitoring van het aantal sessies en bereik naargelang de grootte. (directeur, beleidsteam, werkgroep, voltallig centrum) - Streefdoelen: - Overheen de duur van het begeleidingsplan 2025-2030 bereikt de POC+ alle GO! CLB's via minstens één verandertraject.	

Concluderend

De POC+ zet in de komende periode verder in op de ontwikkeling en implementatie van de effectiviteitsmeting voor de resterende begeleidingsstrategieën ‘helpdesk’, ‘materialenbank’ en ‘verandertrajecten’ en benutten daarbij de inzichten van de experimenten die we reeds deden tijdens schooljaar 2024-2025. We ontwikkelen dit verder vanuit de visie op professionaliseren en vanuit het verder doortrekken van de gedifferentieerde aanpak aan de hand van modules (inclusief EDBI, de zelfdeterminatietheorie en de PLG-inzichten), de doelgroep en de doelen van de interventie. We hebben hierbij aandacht voor de doelgerichtheid ervan, alsook geen overbevraging of planlast bij medewerkers te veroorzaken.

2.1.2.2. Wat leren we uit de kwalitatieve analyse?

Kwalitatieve analyses en inzichten hielpen ons de resultaten beter te begrijpen en gerichte bijsturingen door te voeren, zowel op individueel niveau als in het bredere team.

In 2022-2023 kwamen al enkele concrete verbeterpunten naar voren. Zo bleek dat het online contactmoment na de e-module van het leertraject te weinig houvast bood. Deelnemers ervaarden een drempel om vragen te stellen en vroegen meer gerichte aanknopingspunten. Op basis van deze signalen werd het leertraject bijgestuurd voor het volgende schooljaar. Ook binnen de PLG Signaalfunctie gaven deelnemers aan dat ze in de toekomst graag concreter aan de slag wilden. Deze feedback, in combinatie met de invoering van het nieuwe decreet leersteun, gaf richting aan de verdere ontwikkeling van de PLG. Daarnaast maakten interne reflecties duidelijk dat digitale of hybride sessies onvoldoende randvoorwaarden boden om een PLG tot zijn recht te laten komen. Daarom werd bewust gekozen om terug te keren naar live ontmoetingsmomenten, waar de kracht van interactie en collegiale uitwisseling maximaal kan spelen. Ten slotte werd duidelijk dat lange termijn effectmetingen verder ontwikkeld moesten worden. Voor PLG's bleek dit haalbaar, omdat deelnemers zich een volledig schooljaar engageren. Voor andere strategieën, zoals e-modules, is dit complexer, wat leidde tot de overtuiging dat effectmetingen altijd contextspecifiek moeten zijn.

In 2023-2024 bevestigden de bevragingen dat beleidsmatige steun door medewerkers als een sterke motor wordt ervaren om met nieuwe inzichten aan de slag te gaan. Tegelijkertijd werden de beschikbare middelen vaak als knelpunt genoemd, waarbij vooral een gebrek aan tijd werd aangehaald. Medewerkers gaven aan dat de hoge werkdruk het vrijmaken van tijd bemoeilijkt om effectief te experimenteren met het aangeleerde. Ook de verplaatsing naar Brussel vormde voor sommigen een drempel, wat de vraag naar een regionaal aanbod versterkte. Daarnaast bleek dat de verwachtingen rond voorkennis niet altijd duidelijk waren: sommige deelnemers voelden zich overgekwalficeerd, terwijl anderen net aangaven onvoldoende basis te hebben. Dit toont de nood aan meer expliciete communicatie en differentiatie bij de instapvoorwaarden van opleiding en vorming, PLG's....

In 2024-2025 werd opnieuw duidelijk hoe belangrijk praktijkgerichtheid en interactie zijn binnen vormingen en PLG-sessies. Deelnemers waardeerden de concrete voorbeelden en casusbesprekingen, maar gaven ook aan dat sommige sessies te theoretisch en te snel gingen, waardoor de vertaalslag naar het werkveld bemoeilijkt werd. De nood aan visuele ondersteuning, via de ontwikkeling van schema's, werd herhaaldelijk genoemd en dit zeker voor nieuwe medewerkers. Daarnaast bleek dat de fysieke verplaatsing naar Brussel voor velen een drempel blijft, wat de vraag naar regionale of hybride alternatieven versterkt. Tegelijkertijd werd de kracht van live ontmoetingen bevestigd, vooral in het kader van collegiale uitwisseling en verdieping. Binnen de PLG's werd het belang van intervisie en het delen van praktijkervaringen sterk

benadrukt, al blijft de implementatie in sommige centra uitdagend. De feedback benadrukt dat differentiatie, spreiding van inhoud en contextspecifieke ondersteuning cruciaal zijn om leertrajecten en PLG's optimaal te laten renderen.

2.1.3. Prioriteiten

Doelen m.b.t. de prioriteiten

Voor de prioriteiten **signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding** heeft de POC+ afgelopen periode intensief ingezet – via de verschillende begeleidingsstrategieën – om effecten tot op de CLB-vloer te bekomen.

De meest voorname acties zetten we hier in de kijker:

- Via de ontwikkeling van nieuwe materialen, waaronder de GO! CLB-visie op leerlingenbegeleiding, waarin de kernactiviteiten signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding en de geïntegreerde benadering ervan heel prominent naar voor worden geschoven vanuit hun proactieve en preventieve karakter.
- De ontwikkeling van nieuwe materialen ter optimalisering van de samenwerkingsafspraken school-CLB-LSC, het micro-macro-overleg en de koppeling aan de begeleidingsovereenkomsten van PBD GO!
- De thematische nieuwsbrieven (POC-a-tizer) rond de kernactiviteiten 'Signaalfunctie' en 'Consultatieve leerlingenbegeleiding' bundelden voor alle CLB-medewerkers de belangrijkste inhoud per begeleidingsstrategie.
- Tijdens PLG's gewijd aan deze kernactiviteiten, alsook tijdens PLG's van andere thema's kwamen beide kernactiviteiten frequent aan bod. Een voorbeeld hiervan is de PLG artsen en verpleegkundigen waarbij beide kernactiviteiten tweemaal aan bod kwamen, vanuit de expertise preventieve gezondheidszorg.
- De integratie van beide kernactiviteiten in het vernieuwde starterstraject, tijdens de kick-off en de module 'CLB en onderwijs'.
- Tijdens verandertrajecten, waaronder opvolgingen doorlichtingen kwam dit steeds aan bod.

Een analyse van doorlichtingsresultaten tijdens de schooljaren 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025 levert volgend beeld en aandachtspunten op in de 17 GO! CLB's die hierop werden doorgelicht:

Ontwikkelingsschaal	Beneden de verwachting	Benadert de verwachting	Volgens de verwachting	Overstijgt de verwachting
Beeldvorming	0	10	7	0
Signaalfunctie	0	14	3	0
Consultatieve leerlingenbegeleiding	0	2	15	0

We (h)erkennen de aandachtspunten uit de Onderwijsspiegel 2025, waarin staat dat de CLB-medewerkers op beeldvorming doorgaans een goed zicht hebben op de begeleidingsbehoeften van de schoolpopulatie, dankzij hun expertise en schoolnabije werking. Op vlak van de signaalfunctie signaleren CLB-teams consequent en doelgericht aan de scholen noden over de schoolpopulatie of knelpunten in de leerlingenbegeleiding. Uit de doorlichtingen blijkt dat de consultatieve leerlingenbegeleiding ingezet wordt voor ondersteuning van leerlingenbegeleiders, en soms van leraren, bij individuele zorgvragen door het geven van tips en adviezen. Deze ondersteuning gebeurt veelal tijdens het zorgoverleg naar aanleiding van een vraag van de school en soms op eigen initiatief bij terugkerende problemen.

Relevante, actuele en transparante beeldvorming, de doelgerichte analyse ervan en het multidisciplinair teamoverleg benutten om dit vorm te geven zijn de voornaamste aandachtspunten die we meenemen naar de verdere ontwikkeling van de beeldvorming. Op vlak van de signaalfunctie kunnen centra verder groeien in het consequent en doelgericht signaleren. Tot slot kan het doelgericht inzetten en de ondersteuning op initiatief van het CLB van de consultatieve leerlingenbegeleiding nog verder versterkt worden.

Deze aandachtspunten werden in het nieuwe BP 2025-2030 meegenomen bij de geïntegreerde benadering van de kernprocessen. Door de verdere inzet op micro-macro-overleg en de begeleidingsovereenkomsten met PBD GO!, alsook procesbegeleiding op scholengroepniveau installeren we een hefboom in het versterken van de schoolteamversterkende kernactiviteiten van de GO! CLB's.

Voor de prioriteiten **handelingsgerichte diagnostiek en begeleiding** heeft de POC+ afgelopen periode intensief ingezet – via de verschillende begeleidingsstrategieën – om effecten tot op de CLB-vloer te bekomen.

De meest voorname acties zetten we hier in de kijker:

- Aanbieden van een lokaal verandertraject inzake visieontwikkeling voor de kernactiviteiten begeleiding en handelingsgerichte diagnostiek.
- Overheen twee schooljaren werd binnen de PLG trajectbegeleiders stilgestaan bij de visie en operationalisering van begeleiding, het verschil met HGD en draaischijffunctie, doelgericht inzetten van begeleiding en HGD. De PLG reflecteerde over verschillende manieren om deze inzichten meer te integreren in hun vraaggestuurd aanbod en in de triage van kernactiviteiten. Goede praktijken werden besproken.
- Binnen het starterstraject werden nieuwe inzichten en visie op de kernactiviteiten begeleiding en handelingsgerichte diagnostiek geïntegreerd in de 'kick-off' waarbinnen met de deelnemers geoefend werd op de keuze van kernactiviteiten en binnen de cluster 'CLB en onderwijs' waarin handelingsgerichte diagnostiek gedurende een hele dag aan bod komt en handvatten worden gegeven voor begeleiding van leerlingen.
- De thematische nieuwsbrieven (POC-a-tizer) rond de kernactiviteit 'Begeleiding' en de kernactiviteit 'HGD' bundelden voor alle CLB-medewerkers de belangrijkste inhoud per begeleidingsstrategie.
- Er werd binnen de PLG Onderwijsloopbaanbegeleiding ingezet op een werkgroep OLB-diagnostiek die de toepassing van HGD binnen OLB verder uitbouwde en faciliteerde. Dit resulteerde in de uitwerking van een specifiek vormingsaanbod rond OLB-diagnostiek (gepland in 2025-2026).
- Vanuit helpdesk binnen de POC en casusbesprekingen binnen de PLG Specifieke onderwijsbehoeften en de PLG Trajectbegeleiders wordt gericht ingezet op het versterken van handelingsgerichte diagnostiek in de centra. CLB-medewerkers leren van elkaar welke strategieën ze in kunnen zetten om hun handelingsgerichte diagnostiek te versterken en de verbinding te maken met het consultatief versterken van de school.

Een analyse van doorlichtingsresultaten tijdens de schooljaren 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025 levert volgend beeld en aandachtspunten op in de GO! CLB's die werden doorgelicht:

Ontwikkelingsschaal	Beneden de verwachting	Benadert de verwachting	Volgens de verwachting	Overstijgt de verwachting
Handelingsgerichte diagnostiek	0	11	4	0
Begeleiding	Niet in de focus tijdens doorlichtingen 2021-2022 t.e.m. 2024-2025			
Multidisciplinariteit	0	4	13	0
Belang van de leerling	0	0	15	0
Subsidiariteit	0	1	16	0

Ook hier zijn de conclusies uit de Onderwijsspiegel van 2025 heel herkenbaar voor de GO! CLB's. De medewerkers maken transparante afspraken met de scholen over het stellen van hulpvragen. Ze doorlopen flexibel de fasen van het handelingsgericht diagnostisch traject waarbij ze deels de richtlijnen van de Prodia-protocollen volgen. Tijdens het traject streven de medewerkers ernaar om hun onafhankelijke positie ten aanzien van de school en externe hulpverlening te bewaken. Aandachtspunten op vlak van handelingsgerichte diagnostiek zijn het doelgericht handelen, de wisselwerking tussen de leerling en de (leer)omgeving, het actief betrekken van de leerling, bruikbare adviezen gericht aan thuis en school, multidisciplinaire benadering en de minst ingrijpende hulp.

Aangezien er binnen de GO! CLB's frequent 'benadert de verwachting' werd gescoord voor HGD zal dit ook een belangrijk aandachtspunt vormen in het BP 2025-2030. We zetten hier verder op in via de componenten 'belangenbehartiger van de leerling', 'de geïntegreerde benadering van de kernprocessen' (waaronder HGD binnen de vraaggestuurde werking en de consultatieve reflex) en 'sterk teamwerk, binnen de GO! CLB's'.

Voor de prioriteiten **proactief en preventief werken** heeft de POC+ afgelopen periode intensief ingezet – via de verschillende begeleidingsstrategieën – om effecten tot op de CLB-vloer te bekomen.

De meest voorname acties zetten we hier in de kijker:

- De directies van de GO! CLB's werden tijdens de tweedaagse van het Samenwerkingsverband GO! CLB's ondergedompeld in proactief en preventief werken.
- Dit thema kwam meermaals aan bod tijdens de maandelijkse ontmoetingsmomenten van het Samenwerkingsverband GO! CLB's.
- Directies van de GO! CLB's zetten verder in op het creëren van draagvlak binnen het team en in samenwerking met de partners, vanuit een visie en kennis vanuit een integrale benadering van de CLB-opdracht.
- Deze werkingsprincipes werden meegenomen in de GO! CLB's visie op leerlingenbegeleiding via de aanbodgestuurde leerlingenbegeleiding, de koppeling aan de vraagsturing alsook via de versterking van het schoolteam.

Een analyse van doorlichtingsresultaten tijdens de schooljaren 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025 levert volgend beeld en aandachtspunten op in de 17 GO! CLB's die werden doorgelicht:

Ontwikkelingsschaal	Beneden de verwachting	Benadert de verwachting	Volgens de verwachting	Overstijgt de verwachting
Proactiviteit	0	15	2	0

Er is duidelijk nog groeimarge wat betreft deze ontwikkelingsschaal. Slechts 2/17 GO! CLB's scoren volgens de verwachting. Ook in het BP 2025-2030 zetten we daarom de initiatieven op dit vlak verder en formuleren we dit opnieuw als een belangrijke prioriteit.

Voor de prioriteit **centrumontwikkeling (beleid, kwaliteit en leiderschap)** heeft de POC+ afgelopen periode intensief ingezet -via de verschillende begeleidingsstrategieën- om effecten tot op de CLB-vloer te bekomen.

De meest voorname acties zetten we hier even in de kijker:

- Beleid, kwaliteit en leiderschap zijn drie rode draden die in alle verandertrajecten worden meegenomen. Leidende kaders hierbinnen zijn de tempel van integrale organisatieontwikkeling, PDCA-cyclus, 70:20:10-leermodel en de professionele leergemeenschap (PLG).
- De PLG voor CLB-directies en -coördinatoren, die thematisch wordt ingericht en steeds vertrekt vanuit de leervragen van de centra, alsook de inspirerende praktijken die kunnen worden gedeeld.
- Ook tijdens andere PLG's trachten we CLB-medewerkers handvatten mee te geven om de opgedane inzichten te implementeren tot op de werkvloer, via de organisatorische capaciteit van de PLG. We bevragen dit ook systematisch (einde schooljaar) na het volgen van de PLG. In de toekomst koppelen we ook deze resultaten terug via de beeldvorming per GO! CLB.
- Het Samenwerkingsverband waarin samen beleid voeren een rode draad vormt, en inzichten inzake lokale centrumimplementatie en samenwerking worden gedeeld.
- De laagdrempelige inzet van een Whatsapp-groep voor directies, waarin vragen snel beantwoord kunnen worden, door POC+ en andere GO! CLB-directies.
- De POC+ stelt zich op als kritische vriend ten aanzien van de GO! CLB's, via de verschillende begeleidingsstrategieën en tijdens informele contacten, om hen te stimuleren tot reflectie. Een voorbeeld hiervan is de reflectieoefening rond de betrokkenheid van de leerling tijdens CLB-begeleiding.

Een analyse van doorlichtingsresultaten tijdens de schooljaren 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025 levert volgend beeld en aandachtspunten op in de 17 GO! CLB's die werden doorgeleefd:

Ontwikkelingsschaal	Beneden de verwachting	Benadert de verwachting	Volgens de verwachting	Overstijgt de verwachting
Beleid op het vlak van de dienstverlening	0	5	12	0
Cyclische evaluatie van de kwaliteit	0	6	11	0
Betrouwbare evaluatie van de kwaliteit	0	16	1	0
Borgen en bijsturen	0	4	13	0

Er is een opvallend verschil voor de schaal 'betrouwbare evaluatie van de kwaliteit'. Uit de Onderwijsspiegel 2025 blijkt dat de centra in de toekomst meer nadruk dienen te leggen op de resultaten en de effecten van de dienstverlening en professionele samenwerking met scholen en andere partners, zowel leerlinggericht als schoolgericht.

Ook in het BP 2025-2030 werden deze prioriteiten gecontinueerd, aan de hand van de bouwstenen 'integraal beleid', 'ontwikkeling als PLG', 'vanuit gedeeld leiderschap' en 'onderzoekende houding en geïnformeerde praktijk'.

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

Het werk van de GO! CLB's omvat meer dan enkel de prioriteiten die vanuit ons begeleidingsplan naar voor worden geschoven. Daarom bieden we vanuit de POC+ ook ondersteuning en professionalisering op vlak van de andere kernprocessen en thema's. In onze vorige jaarverslagen staat een overzicht van de realisaties per schooljaar. Deze inhouden worden geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.

Het vertrekpunt is steeds onze GO! CLB-visie op leerlingenbegeleiding, waarbij we via de geïntegreerde benadering van de kernprocessen, inclusief de werkingsprincipes, ook vanuit deze kernactiviteiten en CLB-opdrachten CLB-medewerkers versterken in het bieden van kwaliteitsvolle dienstverlening.

Via onze materialenbank willen we alle GO! CLB-medewerkers visies, richtlijnen, werkdocumenten... aanreiken. Om deze geïntegreerde benadering van onze kernprocessen ook via deze weg te versterken, werd de website voor GO! CLB-medewerkers volledig herwerkt en afgesteld op de GO! CLB-visie op leerlingenbegeleiding. Daar vinden ze ook een bundeling van al onze ondersteuning vanuit de diverse begeleidingsstrategieën per kernactiviteit, CLB-opdracht of thema terug.

We monitoren dit aanbod via onze bevraging voor opleiding & vorming en professionele leergemeenschappen, waarvoor we de EDBI-bevraging benutten en de motivatie van CLB-medewerkers ten aanzien van onze professionalisering in kaart brengen.

2.1.5. Samenvattend aanbod pijler professionalisering

2024-2025



GO! pro

20.353 pageviews

Populaire downloads

Visie op leerlingenbegeleiding
Toelatingsvoorwaarden gewoon SO
POC+ Begeleidingsplan 2025-2030



Opleiding en
vorming

14 verschillende vormen aangeboden
die éénmalig of meerdere keren werden aangeboden
38 sessies die doorgingen



> **108** materialen
ontwikkeld, geüpdatet en
aangevuld



Образовање и наука

19 GO! CLB bereikt
664 deelnames
205 unieke deelnemers



Onderwijs en
vorming

UITGELICHT
Leertraject: 132 nieuwe medewerkers volgden uit alle **19 GO! CLB**



Materialenbank

UITGELICHT

Visie op
leerlingenbegeleiding

Link met pijler B&B



Onderwijs en
voeding

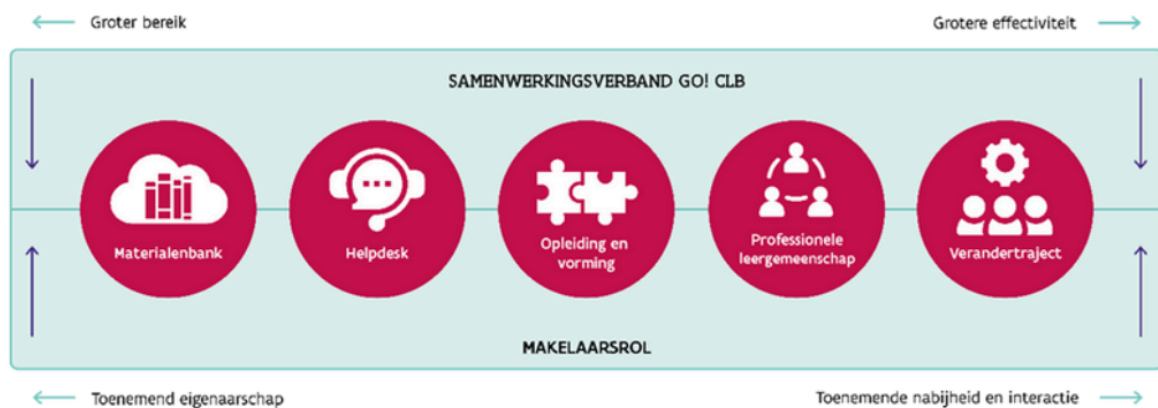
UITGELICHT
3 infosessies: **104**
deelnemers en **69** unieke
deelnemers
Link met pijler B&B



Onderwijs, Wetenschappen, Jeugd

UITGELICHT

Ouderlijk gezag en minderjarigheid



Contact
met alle **19 GO! CLB**
via SPOC's en helpdesk

IT-helpdesk: 603 geregistreerde vragen + vragen via mail of telefoon

4 koffiemomenten



Professionals' Association

12 verschillende PLG's aangeboden
die éénmalig of meerdere keren werden aangeboden
39 sessies die doorgingen



Professional and
community support

Alle **19 GO! CLB** bereikt
506 deelnames
224 unieke deelnemers



**13 GO! CLB via
62
begeleidings-
interventies**



UITGELICHT
Tweedaagse rond thema PGZ
Preventie versterkt leerlingenbegeleiding
Link met pijler B&B



Professionals
Intergration

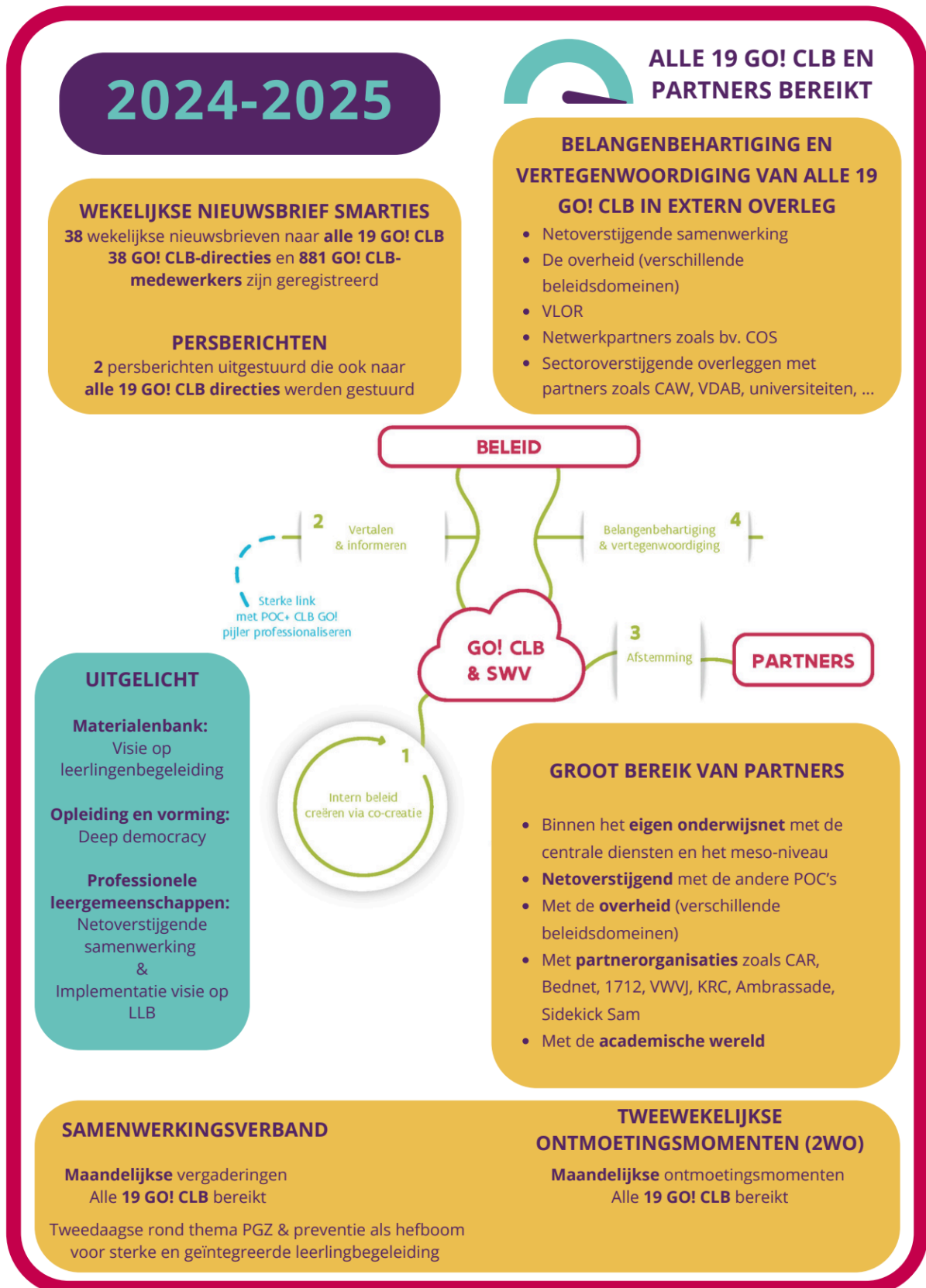
UITGELICHT
Netoverstijgende
samenwerking en
implementatie visie op LLB
Link met pijler B&B



UITGELICHT

Job training voor 5 nieuwe
CLB-directeurs en
-coördinatoren

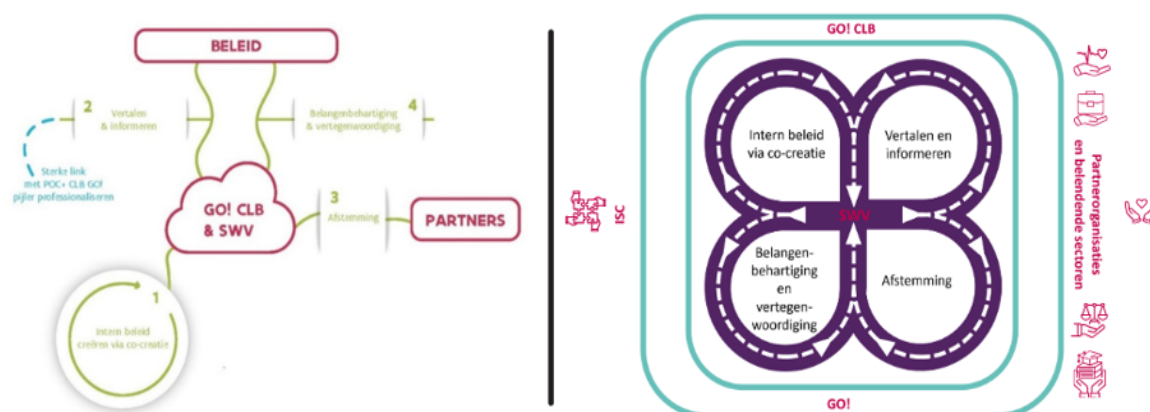
2.2. Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit de pijler **Beleid en Belangenbehartiging**



De pijler Beleid en Belangenbehartiging, is de decretale bevoegdheid – op Vlaams niveau – van het GO! (BDGO!, Art. 4 §2). De Afgevaardigd Bestuurder geeft het mandaat aan de POC+ om deze opdracht te realiseren voor de GO! CLB's. Dit gebeurt in samenwerking met de afdeling Beleid en Belangenbehartiging (B&B). Op lokaal niveau is vertegenwoordiging en belangenbehartiging de decretale bevoegdheid van de GO! CLB-directeur, met uitzondering van opdrachten waar de Algemeen Directeur of Raad van Bestuur (RvB) voor bevoegd is. Daarnaast wordt de InternettenSamenwerkingsCel (ISC) door de overheden beschouwd als aanspreekpunt voor de CLB-sector.

De POC+ ondersteunt de GO! CLB's via de pijler Beleid en Belangenbehartiging en zet daarbij in op vier activiteiten: (1) intern beleid creëren via co-creatie; (2) informeren over en vertalen van beleid; (3) afstemmen en (4) belangen behartigen en vertegenwoordigen. De voorbije drie schooljaren evolueerden we daarbij van een eerder fragmentarische benadering van deze activiteiten naar een meer geïntegreerde en verweven benadering ervan. Centraal staan de GO! CLB's en het Samenwerkingsverband van de GO! CLB-directeuren en de POC+. Daarbij won ook de samenwerking binnen het GO!, de netoverstijgende samenwerking binnen de ISC en de samenwerking met partners uit de beleidsdomeinen Onderwijs en Vorming, Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Werk en Sociale Economie en Justitie structureel steeds meer aan belang binnen de pijler Beleid en Belangenbehartiging. Onderstaande figuur illustreert hoe de ondersteuning binnen deze pijler en de benadering ervan evolueerden doorheen de jaren.

Figuur 1: Evolutie in visualisatie pijler Beleid en Belangenbehartiging



2.2.1. Het Samenwerkingsverband GO! CLB's in het hart van het beleid

Onveranderd is de centrale plaats die de GO! CLB's en het Samenwerkingsverband GO! CLB's innemen. Daarbij investeerden we de afgelopen drie jaar intensief – en dat zullen we blijven doen – in de ontwikkeling van het Samenwerkingsverband. In de manier van samenwerken trachtten we zo, samen, het beleidsvoerend vermogen van de individuele GO! CLB's en hun directies te versterken.

Het Samenwerkingsverband komt maandelijks samen en er is een jaarlijkse meerdaagse waar de tijd wordt genomen om dieper in bepaalde beleidsmatige thema's en vraagstukken te duiken.

Jaarlijks bepaalt de groep een aantal beleidsthema's waarrond zij dat schooljaar zullen werken.

We halen hieronder enkele rode draden aan die doorheen de jaren op de beleidsagenda stonden:

- Scherpstellen van de kernprocessen
- Preventie als hefboom in een sterke leerlingenbegeleiding
- Samenwerking en partnerschappen
 - o CLB en welzijn
 - o Binnen het Samenwerkingsverband
 - o Binnen het GO! (LSC, PBD, scholengroepen)
 - o Netoverstijgende samenwerking
- CLB als belangenbehartiger
 - o Leersteun
 - o Leerrecht

De vele uitdagingen waarmee de CLB's geconfronteerd worden, vroegen om steeds kortere lijnen, meer afstemming en mogelijkheid tot uitwisseling. Daarom verankerden we het gebruik van een Whatsapp-groep en maandelijkse, korte, online ontmoetingsmomenten tussen de GO! CLB-directeurs en POC+.

2.2.2. Informeren over en vertalen van beleid

De POC+ zette de voorbije jaren sterk in op het informeren van de GO! CLB's en al hun medewerkers. Daarbij zijn we steeds zoekende naar de meest efficiënte wijze van communiceren afhankelijk van de inhoud, de doelgroep en het doel van de communicatie (schriftelijk, mondeling, synchroon, asynchroon). Zo verspreidden we informatie via diverse nieuwsbrieven (netgeboden, netoverstijgend en thematische POC+ nieuwsbrieven), maar ook via diverse PLG's, webinars en informatiesessies waarop bijvoorbeeld wijzigingen in de regelgeving werden toegelicht. Op die manier trachtten we informatie, op maat, te laten doorstromen naar zowel directies, beleidsmedewerkers als veldmedewerkers. De bestaande technologie laat ons toe om, wanneer nodig, snel en kort op de bal te spelen via kanalen zoals WhatsApp en MS-teams, zoals ook gebleken is tijdens de coronapandemie. Als POC+ blijven we inzetten op doelgerichte, gelaagde en doordachte communicatie. We monitoren de effecten daarvan door het bereik van de nieuwsbrieven in kaart te brengen, tevredenheidsbevragingen en mondelinge feedback te verzamelen.

Om de GO! CLB's doelgericht te informeren en hen handvaten te bieden om met regelgeving en beleidsinitiatieven aan de slag te gaan, zetten we de voorbije jaren sterk in op tweerichtingscommunicatie. Enerzijds neemt de POC+ initiatief tot informeren over en vertalen van beleidsmatige thema's en gewijzigde regelgeving vanuit de diverse overlegstructuren waaraan zij deelneemt. Op regelmatige basis (2x/jaar) wordt bijvoorbeeld een online infosessie ingericht voor CLB-medewerkers waarbij nieuwe regelgeving wordt toegelicht op maat van CLB-medewerkers, zodat zij over de nodige informatie beschikken om hun job uit te voeren.

Anderzijds capteert de POC+ noden en signalen van CLB's via de verschillende begeleidingsstrategieën. In de materialenbank zijn er bijvoorbeeld 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.

Uit de bevraging van juni 2025 blijkt dat GO! CLB-medewerkers de nieuwsbrief en communicatievormen van POC+ over het algemeen waarderen. De nieuwsbrief wordt vaak omschreven als interessant, vlot leesbaar en overzichtelijk. Tegelijkertijd zijn er signalen voor verbetering. Omwille van de tijdsdruk stellen medewerkers bijvoorbeeld voor te werken met een

korter format en een inhoudstafel. Als POC+ blijven we, in overleg met de centrale diensten van het GO!, zoeken naar de beste manier om CLB-specifieke communicatie af te stemmen op de noden van de CLB-medewerkers.

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

De werking van het CLB bevindt zich op het snijpunt met verschillende sectoren. Afstemming en samenwerking met deze partners is dan ook belangrijk. De voorbije jaren bouwde de POC+ aan een sterke en doelgerichte netoverstijgende samenwerking met de POC's van Vrij CLB Netwerk, OVSG en POV. Deze samenwerking krijgt vorm binnen de Internettensamenwerkingscel (ISC). Bovendien zette de POC+ in op de afstemming met belendende sectoren en partnerorganisaties met als doel om concrete beleidsthema's uit te werken en de samenwerking te versterken. Waar mogelijk en relevant werden deze partnerschappen aangegaan vanuit de ISC, zoals bijvoorbeeld het jaarlijks structureel overleg met Leerpunt of de CAR.

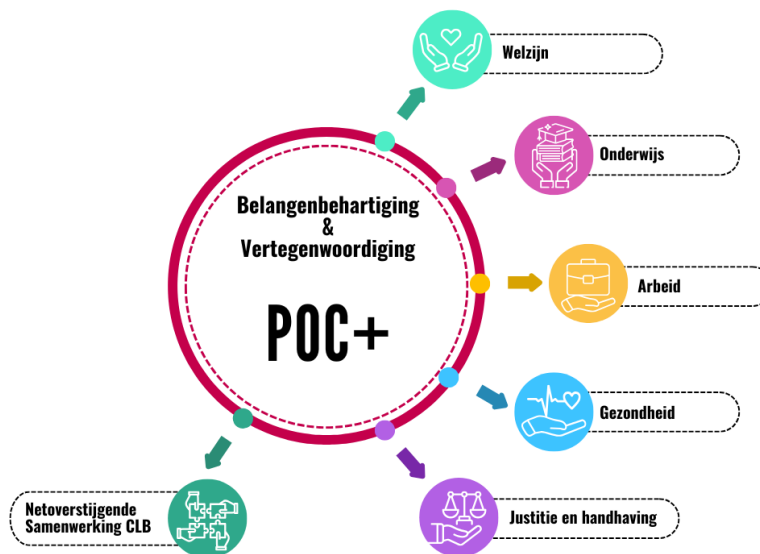
De POC+ zette in op informatiedoorstroming tussen de partnerorganisaties en de GO! CLB's. Zo kunnen partners, via de POC+, hun werking bekend maken bij de GO! CLB's. Omgekeerd zette de POC+ haar makelaarsfunctie in om GO! CLB's in contact te brengen met partners die beschikken over specifieke expertise van waaruit zij bijvoorbeeld vormingen en/of materialen aanbieden.

Tot slot leverde de POC+ relevante data aan over de ontwikkeling van leerlingen en vervulde zo haar signaalfunctie naar het beleid en de ruimere maatschappij toe. Een voorbeeld hiervan is de data die verzameld werd vanuit het project 'Ruimtevaarder' dat schendingen van het leerrecht in kaart wil brengen. Diverse partners toonden interesse in de tool en de resultaten van de data-analyse (partners uit hoger onderwijs, Departement onderwijs, KRC). Lees meer over de tool en de eerste resultaten in het [interview met Lotte Meulewaeter en Sara-Maria Van Wonterghem](#). De POC+ zet het komende schooljaar, in samenwerking met alle GO! CLB's, in op verdere dataverzameling en afstemming met diverse partners.

Naast deze afstemming buiten het eigen onderwijsnet, zette de POC+ ook de voorbije jaren verder in op de afstemming binnen het eigen onderwijsnet. Zo zette de POC+ in op nauwe samenwerking met de Pedagogische Begeleidingsdienst van het GO! (PBD GO!) en de Leersteuncentra (LSC). Thema's die aan bod kwamen waren onder andere, maar niet exclusief: inclusie, samenwerkingsafspraken tussen school – CLB – LSC, leerlingenbegeleiding. We blijven zoekende naar de beste manier om de afstemming met de PBD GO! en LSC te optimaliseren met het oog op een sterke en geïntegreerde leerlingenbegeleiding.

2.2.4. Belangenbehartiging en vertegenwoordiging

Figuur 2: B&B door POC+



Bovenstaande figuur representeert de verschillende beleidsdomeinen waarbinnen de POC+ de voorbije drie jaren de stem van de GO! CLB's vertegenwoordigde. Daarbij maakten we steeds de afweging waar onze aanwezigheid een meerwaarde kon betekenen door bijvoorbeeld de taakbelasting in lokale CLB's te verminderen en wat we netoverstijgend konden opnemen.

Om onze rol als belangenbehartiger en vertegenwoordiger van de GO! CLB's ten volle op te nemen hebben we sterk ingezet op afstemming, tweerichtingscommunicatie en dataverzameling. We capteerden noden via de verschillende begeleidingsstrategieën, overleg met partnerorganisaties, afstemming binnen het eigen net, via het Samenwerkingsverband en door middel van data-analyse. Vervolgens werd het Samenwerkingsverband gebruikt om belangrijke beleidsthema's in de diepte te bespreken, gezamenlijke standpunten in te nemen en om terugkoppeling te geven vanuit de diverse werkgroepen en overlegfora waaraan de POC+ deelneemt. Op deze manier trachtten we proactief beleid te voeren in co-creatie met onze GO! CLB's en ervoor te zorgen dat hun stem vertegenwoordigd wordt.

De samenwerking binnen het Samenwerkingsverband werd samen met de centra geëvalueerd. Hierbij werd beslist om, met ingang van het schooljaar 25-26, het stuk beleid opnieuw meer nadrukkelijk op de voorgrond te zetten tijdens de vergaderingen. De POC+ neemt hiervoor de regie op.

2.3. Ondersteuning aan de GO! CLB's vanuit netoverstijgende projecten

2.3.1. Visie op netoverstijgend samenwerken

Context

De maatschappelijke uitdagingen waarmee leerlingen geconfronteerd worden, houden zich niet aan de grenzen van een onderwijsnet of een specifieke sector. Problemen zoals armoede, psychische kwetsbaarheid, schooluitval of integratie van nieuwkomers zijn zo complex dat geen enkel netwerk of organisatie ze alleen kan oplossen. Netoverstijgende samenwerking is één van

onze antwoorden om deze uitdagingen aan te pakken. Het doel was om expertise te bundelen, versnippering tegen te gaan en te zorgen voor een gecoördineerde en samenhangende aanpak.

Netoverstijgend werken vraagt een andere manier van denken. Met respect voor de eigenheid van en verschillen tussen de netten als vertrekpunt, zoeken we naar de gemeenschappelijkheden in onze visie en werking zodat we leerlingen en hun context maximaal kunnen ondersteunen. Dit impliceert wederzijds vertrouwen, transparante communicatie en een bereidheid om middelen en kennis te delen.

Realisaties 2022-2023

In het schooljaar 2022-2023 kreeg deze aanpak concreet vorm in verschillende initiatieven. Vanuit alle CLB- en onderwijsnetten werd actief ingezet op de samenwerking tussen Onderwijs en Welzijn via diverse fora waaronder de stuurgroep Onderwijs–Welzijn. Deze samenwerking bood de mogelijkheid om structureel overleg te voeren over thema's die alle CLB's aanbelangen, en om beleidsvoorstellen kracht bij te zetten door ze vanuit een gezamenlijke positie te formuleren.

Daarnaast engageerde de ISC zich in projecten rond geïntegreerde zorg, trauma-preventie en welzijnsmonitoring. Deze projecten waren gericht op een brede aanpak van uitdagingen die het individuele functioneren van leerlingen overstijgen en een multidisciplinaire benadering vragen. Door de samenwerking met partners uit welzijn en gezondheidszorg konden de CLB's sneller schakelen en efficiënter doorverwijzen.

Realisaties 2023-2024

In het daaropvolgende jaar werden de contouren van netoverstijgende samenwerking nog steviger ingevuld. Een belangrijke stap was de uitbouw van een gezamenlijke IT-organisatie voor CLB Online en de digitale ondersteuning van de centra. Waar digitalisering vroeger vaak per net of regio werd georganiseerd, leidde deze bundeling van krachten tot meer efficiëntie, lagere kosten en een uniforme ondersteuning van alle CLB's. Voor medewerkers betekende dit dat ze konden rekenen op een stabielere en gebruiksvriendelijker platform, wat hun dagelijkse werking aanzienlijk vergemakkelijkte.

De evoluties rond de Netoverstijgende Regionale Ondersteuningscel (NROC) werden opgevolgd door de ISC. Waar mogelijk werd maximaal kennis en expertise gedeeld rond de begeleiding van kinderen en jongeren en hun context, een samenwerking die de CLB's al jaren kennen en zich niet beperkt tot de samenwerking binnen de ISC en NROC.

Ook in projecten zoals Samen tegen Schooluitval en de ondersteuning van anderstalige nieuwkomers – waaronder jongeren uit Oekraïne – speelde de netoverstijgende samenwerking een sleutelrol. Deze maatschappelijke uitdagingen vragen immers een breed gedragen aanpak.

Een ander voorbeeld was het project Professionalisering Leersteun, dat medewerkers van alle netten een gedeeld platform bood voor expertiseontwikkeling. Dit zorgde voor kennisdeling en ontmoeting.

Realisaties 2024-2025

CLB Online werd verder uitgebreid, met een nadrukkelijke focus op het digitaal ondersteunen van trajecten in leerlingenbegeleiding. De mogelijkheden om scholen, leerlingen en ouders online te informeren en begeleiden werden verruimd. Planlastvermindering voor medewerkers – en bij uitbreiding alle onderwijspersoneel – is daarbij een belangrijk streven in de netoverstijgende digitale samenwerking.

Bereik en effect

De effecten van deze netoverstijgende samenwerking waren duidelijk merkbaar. Door de krachten te bundelen met de andere CLB-netten konden middelen en expertise efficiënter worden ingezet en werden nieuwe contacten gelegd. Hierdoor krijgen medewerkers toegang tot expertise die anders buiten hun bereik zou blijven.

Lessons learned

De ervaringen van de voorbije jaren tonen aan dat netoverstijgend samenwerken enkel kan slagen als er voldoende vertrouwen, gedeelde doelstellingen en duidelijke afspraken aanwezig zijn.

Daarnaast bleek dat digitalisering een belangrijke motor kan zijn voor samenwerking. Gezamenlijke digitale systemen, zoals CLB Online, maken het mogelijk om gelijkgerichte processen uit te bouwen en kennis beter te delen. Tegelijk is dit geen vanzelfsprekendheid: blijvende investeringen in IT-infrastructuur en gebruikersondersteuning zijn noodzakelijk om de voordelen te kunnen blijven benutten.

Verder werd duidelijk dat grote maatschappelijke uitdagingen – zoals schooluitval of de integratie van anderstalige nieuwkomers – niet enkel binnen het eigen net aangepakt kunnen worden. Deze thema's zijn te complex en te breed om door één organisatie, één net of zelfs één sector te worden gedragen.

Hieronder bespreken we meer gedetailleerd per netoverstijgend project de realisaties, bereik en effecten en de lessons learned. We sluiten af met een beschrijving van hoe deze netoverstijgende projecten netgebonden worden geïmplementeerd.

2.3.2. CLBch@t, blended hulpverlening en chat-met-je-CLB (2022-2025)

De afgelopen drie schooljaren kenmerkten zich door een gestage uitbouw en verfijning van de onlinehulpverlening binnen de CLB-sector. CLBch@t groeide uit tot een stevig verankerd, laagdrempelig en anoniem hulpverleningskanaal voor leerlingen en ouders. Tegelijk werd blended hulpverlening verder geïmplementeerd in de reguliere CLB-werking, met een duidelijke focus op (attitude)vorming, samenwerking en technologische innovatie.

Realisaties

CLBch@t kende een stabiel en hoog gebruik, met jaarlijks meer dan 8000 gevoerde chatgesprekken. De meerderheid van deze gesprekken werd gevoerd met leerlingen van gemiddeld 14,5 jaar oud, wat bevestigt dat CLBch@t een belangrijke rol speelt in het bereiken van jongeren in een kwetsbare levensfase. De tevredenheid over de gesprekken bleef hoog: zowel leerlingen als ouders waardeerden hun contact met gemiddeld meer dan vier sterren op vijf.

Het team van chatmedewerkers werd uitgebreid van 169 naar 185, en er werd sterk ingezet op kwaliteitszorg. Via chatscans, intervisies en gerichte vorming rond thema's als zelfdoding en automutilatie werd de deskundigheid van de medewerkers versterkt. De SIT-tool, die als chatsoftware wordt gebruikt, werd verder geoptimaliseerd en voorzien van een veilig inlogsysteem (ACM/IDM), wat de informatieveiligheid ten goede kwam.

Binnen de blended hulpverlening werden honderden CLB-medewerkers gevormd via de basisvorming 'Splendid Blend-it' en diverse verdiepende workshops. De samenwerking met SIHO leidde tot de doorontwikkeling van drie MoodSpace-programma's, die via het CLB-netwerk werden verspreid. Ook het aanbod van lerende netwerken voor aanspreekpunten onlinehulp werd structureel uitgebouwd, met een duidelijke focus op uitwisseling van good practices en ondersteuning bij implementatie.

Op technologisch vlak werden twee innovatieve projecten opgestart. Enerzijds werd via het AI-Tetra project onderzocht hoe artificiële intelligentie chathulpverleners kan ondersteunen, zonder hen te vervangen. Anderzijds werd in samenwerking met CAW en de Universiteit Antwerpen geëxperimenteerd met vertaaltechnologie in chathulpverlening. Hoewel er rekening gehouden moet worden met mogelijke risico's, toonden de eerste resultaten aan dat machinevertaling van chatgesprekken potentieel heeft.

Bereik en effect

CLBch@t bereikt een breed publiek, met een duidelijke focus op leerlingen uit het secundair onderwijs. De instroom verloopt hoofdzakelijk via Smartschool, CLB-websites en eerdere bezoeken aan de chat. Ouders vinden de weg vooral via de CLB-website en schoolcommunicatie. De gesprekken met leerlingen zijn vaak gericht op psychisch en sociaal functioneren, terwijl ouders eerder praktische vragen stellen en sneller openstaan voor doorverwijzing naar fysieke hulp. Nepoproepen blijven een beperkt fenomeen (rond de 4 à 5%), mede dankzij gerichte coaching en monitoring. De SIT-tool biedt ondersteuning bij het herkennen van dergelijke oproepen, en intervisies helpen medewerkers om hier gepast mee om te gaan.

Ook blended hulpverlening wint aan terrein. Uit bevestigingen blijkt dat het gebruik van online tools zoals MoodSpace, NokNok en beeldbellen toeneemt. Toch is er nog ruimte voor groei: slechts een minderheid van de CLB-medewerkers laat de keuze voor een fysiek of online gesprek volledig aan de cliënt. De evaluaties van vormingen en workshops zijn overwegend positief, wat wijst op een sterke waardering voor het aanbod.

Lessons learned

Uit de voorbije jaren kunnen enkele belangrijke lessen getrokken worden.

Ten eerste is er een duidelijke nood aan kaders en richtlijnen voor het gebruik van AI en vertaaltechnologie. Hoewel een aantal ethische, juridische en praktische vragen beantwoord moeten worden, bieden AI-toepassingen in CLBch@t en in blended hulpverlening veel potentieel. Daarbij wordt gewerkt aan kaders en richtlijnen voor het gebruik.

Ten tweede blijkt dat blended hulpverlening pas echt effectief wordt wanneer ze ingebed is in de bredere werking van het CLB. De implementatie van blended hulpverlening dient een plek te krijgen in het beleidsplan van elk CLB. Daarnaast biedt de integratie in Blinkers, het nieuwe CLB-platform, kansen. Tegelijk is het belangrijk dat medewerkers voldoende autonomie en ondersteuning krijgen om blended tools op maat van de cliënt in te zetten.

Tot slot toont de werking van CLBch@t aan dat laagdrempelige, anonieme hulpverlening een blijvende meerwaarde biedt. De combinatie van professionele ondersteuning, technologische innovatie en sectorbrede samenwerking vormt een solide basis voor verdere uitbouw.

2.3.3. CLB Online (2023-2025)

Realisaties

De opstart van CLB Online vindt zijn oorsprong in het relanceplan *Vlaamse Veerkracht* van de Vlaamse Regering na de coronacrisis. Vanuit de beleidsdoelstelling van minister Ben Weyts – “*van kwetsbaar naar weerbaar*” – werd ingezet op het verhogen van het welzijn van kwetsbare leerlingen via de CLB's.

Om dit te realiseren, werd gekozen voor een versterking van de CLB's door middel van digitalisering. De Vlaamse overheid voorziet hiervoor recurrente middelen van jaarlijks één miljoen euro, opgenomen in artikel 18 van het decreet leerlingenbegeleiding. Deze middelen

worden netoverstijgend besteed aan de digitale transformatie van de CLB-sector die bijdraagt aan een kwaliteitsvolle begeleiding van leerlingen.

In september 2023 ging CLB Online officieel van start. Het schooljaar 2023–2024 stond in het teken van voorbereiding: het uitwerken van een visie, een plan van aanpak en het aanstellen van consultants die het traject mee begeleiden.

Tijdens schooljaar 2024–2025 werden drie speerpunten bepaald:

- Teamgericht werken: Er wordt ingezet op nauwere samenwerking tussen de verschillende digitale platformen. De focus verschuift van afzonderlijke projecten naar een geïntegreerde aanpak, vertrekkend vanuit de behoeften van cliënten. Dit bevordert samenhang en efficiëntie binnen CLB Online.
- Strategische basis: De visie werd vertaald in een strategisch plan met duidelijke, meetbare doelstellingen. Door het gebruik van een gemeenschappelijke methodologie wordt meer gelijkgerichtheid binnen de sector gecreëerd. Zo ontstaat een gedeelde koers voor alle betrokken partners.
- Juridische basis: De naleving van GDPR wordt gewaarborgd via DPIA's. Heldere samenwerkingsovereenkomsten en contractuele afspraken verduidelijken de verantwoordelijkheden tussen partners. De oprichting van de vzw CLB Online vormt de juridische verankering van het geheel.

Parallel hiermee wordt verder gewerkt aan de uitrol van de verschillende platformen en de integratie tussen systemen. CLB Online bevindt zich in een fase waarin vooral achter de schermen gebouwd wordt aan een solide juridische en strategische fundering.

Bereik en effect

Voor externe partners biedt CLB Online nieuwe kansen tot samenwerking en veilige data-uitwisseling. Partners geven aan uit te kijken naar een vlotte, transparante samenwerking binnen een betrouwbaar digitaal kader.

Voor CLB-medewerkers betekent CLB Online een belangrijke stap richting meer samenwerking en administratieve ontlasting. Door gegevens eenvoudiger en veilig te delen, kunnen medewerkers meer tijd besteden aan hun kerntaak: leerlingenbegeleiding.

Scholen en onderwijspartners profiteren indirect mee van deze efficiëntiewinst. Minder administratieve belasting bij de CLB's betekent meer aanwezigheid en ondersteuning op schoolniveau, wat aansluit bij de noden van leerkrachten en directies.

Voor leerlingen en ouders zal CLB Online leiden tot een meer laagdrempelige toegang tot ondersteuning. Het platform moet bijdragen aan een herkenbare, veilige en toegankelijke communicatie met het CLB, waardoor het CLB sterker gepositioneerd wordt als eerstelijns hulpverleningspartner.

Lessons learned

Uit de eerste fase van CLB Online blijkt duidelijk dat samenwerking met diverse partners cruciaal is voor succes. De ontwikkeling van een geïntegreerd digitaal ecosysteem vraagt nauwe afstemming tussen de CLB's, overheid, IT-partners en andere onderwijsactoren.

Daarnaast is gebleken dat verandering tijd vraagt. De digitale transitie beïnvloedt zowel de medewerkers binnen de CLB's als de teams die de platformen ontwikkelen. Het is essentieel om medewerkers hierin te ondersteunen, te betrekken en te versterken.

Tot slot toont de ervaring dat een grootschalige verandering enkel duurzaam kan slagen als ze gedragen wordt door de mensen op het terrein. Daarom blijft het delen van informatie, het aanbieden van vormingen en het creëren van betrokkenheid een prioriteit binnen dit traject.

2.3.4. Blinkers (2021-2025)

Realisaties

Het Blinkers-platform is ontwikkeld als onderdeel van CLB Online, met als doel een veilige, digitale omgeving te creëren waarin leerlingen, ouders en CLB-medewerkers op een laagdrempelige en geïntegreerde manier met elkaar kunnen communiceren, informatie kunnen delen en samenwerken aan leerlingenbegeleiding. De ontwikkeling gebeurde gefaseerd, met een duidelijke visie op blended hulpverlening, transparantie en participatie.

In de periode 2021-2023 werden zeven ontwikkelingsopdrachten uitgevoerd in het kader van een subsidie van de Vlaamse Regering. Deze omvatten onder meer marktonderzoek bij leerlingen, ouders en CLB-medewerkers, de selectie van softwarepartners (Tacta voor techniek, Zenjoy voor huisstijl), en de inhoudelijke voorbereiding van tools zoals 'Mijn berichten', 'Mijn bibliotheek', 'Mijn groeitraject' en digitale vragenlijsten.

Vanaf februari 2024 werd het platform stapsgewijs gelanceerd. Eerst kregen leerlingen toegang tot informatie en tools, gevolgd door een pilootfase waarin het communicatieluik en het groeitraject werden getest. In schooljaar 2024-2025 werd het communicatieluik verder uitgerold en kregen CLB-medewerkers extra functionaliteiten. Ook werd gestart met de digitalisering van oudervragenlijsten, die vanaf oktober 2025 door 47 CLB's werden gebruikt.

De tools op het platform werden gekoppeld aan bestaande toepassingen zoals CLBch@t, Onderwijskiezer, SID-in en MoodSpace, en er werd gewerkt aan veilige koppelingen met LARS en externe platformen zoals Vaccinnet, Burgerprofiel en Bandbreedte.

Bereik en effect

De participatie van leerlingen en ouders werd vanaf het begin meegenomen in de ontwikkeling. Via polls, vragenlijsten en brainstormsessies werd input verzameld over gebruiksvriendelijkheid, privacy, toegankelijkheid en inhoudelijke noden. Deze feedback leidde tot concrete aanpassingen in de tools en de huisstijl van het platform.

Ook CLB-medewerkers werden intensief betrokken via de "Ronde van Vlaanderen", brainstormdagen en nieuwsbrieven. Hun feedback leidde tot technische en functionele verbeteringen, zoals SSO-integratie, filtermogelijkheden voor inkomende vragen, en de mogelijkheid om documenten te delen met specifieke doelgroepen.

De bekendmakingscampagne werd gefaseerd uitgerold, met online en fysieke communicatie naar de CLB's, scholen en leerlingen. Dit zorgde voor een verhoogde zichtbaarheid en gebruik van het platform.

Aangezien het Blinkers-platform nog maar recent gelanceerd werd, is het nog wat voorbarig om over bereik en effect te rapporteren, behoudens dan eerste indicaties: in oktober 2025 gingen 791 leerlingen aan de slag met vragenlijsten via Blinkers; de digitale oudervragenlijsten werden uitgerold naar 47 CLB's, wat een belangrijke stap is in de digitalisering van systematische contactmomenten.

Lessons learned

Uit de ontwikkeling en uitrol van Blinkers zijn verschillende inzichten voortgekomen:

- Participatie werkt: Door leerlingen, ouders en CLB-medewerkers van bij het begin te betrekken, kon het platform afgestemd worden op hun noden. De input leidde tot een platform dat niet alleen technisch functioneel is, maar ook inhoudelijk relevant en gebruiksvriendelijk.
- Gefaseerde uitrol is essentieel: De keuze om Blinkers in verschillende stappen te lanceren gaf ruimte voor bijsturing en optimalisatie. Elke fase werd voorafgegaan door een testmoment en gevolgd door een bekendmakingscampagne, wat de adoptie vergemakkelijkte.
- Technische integratie vraagt tijd: De koppeling met LARS en externe platformen zoals het rijksregister bleek complexer dan voorzien. Hoewel er vooruitgang is geboekt, blijft de toegang tot ouderprofielen en het veilig delen van documenten een werkpunt.
- Blended hulpverlening vraagt ondersteuning: CLB-medewerkers gaven aan dat Blinkers hun werking kan versterken, maar dat er nood is aan professionalisering. Instructiefilmpjes en vormingssessies zijn gepland om hen te ondersteunen in het gebruik van het platform.
- Digitale inclusie blijft een aandachtspunt: Zowel ouders als CLB-medewerkers benadrukten het belang van alternatieven voor wie minder digitaal vaardig is. Blinkers biedt daarom ook papieren versies van vragenlijsten en blijft inzetten op toegankelijkheid.

2.3.5. Onderwijskiezer CLB (2022-2025)

De afgelopen drie schooljaren werden gekenmerkt door heel wat aanpassingen in de lay-out en inhoud van de website Onderwijskiezer. Naast de gebruikelijke controle van het aanbod van de onderwijsinstellingen en van de informatie (onder andere over toelating, attestering...) op basis van gewijzigde wetgeving, had dit enerzijds te maken met de modernisering van het (buitengewoon en gewoon) secundair onderwijs en de inkanteling in duaal leren en anderzijds het inwerken van het project 'Keuzebegeleiding SO-HO-AM'.

Op het einde van vorig schooljaar (2024-2025) hebben we de knoop doorgehakt om een actieplan uit te tekenen voor Onderwijskiezer 3.0: een up-to-date en moderne website die tegemoet komt aan de hedendaagse noden van de gebruikers.

Realisaties

De informatie over de uitrol modernisering van het secundair onderwijs is sinds eind schooljaar 2024-2025 tot en met de 7^e leerjaren ingewerkt in de website, zowel voor het gewoon als het buitengewoon secundair onderwijs én met voldoende aandacht voor het duaal leren in de verschillende lesplaatsen (secundair onderwijs, CDO, Syntra-lesplaatsen). Daarbij hebben we ook een beroep kunnen doen op de databasebeheerders/backenders voor Onderwijskiezer in alle CLB's in Vlaanderen en blijven we hen ook inschakelen voor de controles.

De controle van de informatie op Onderwijskiezer is één van de belangrijkste werkzaamheden van het team. Voor de controles van het gewoon en buitengewoon onderwijs wordt samengewerkt met een externe database binnen het project 'Samenscholen', wat zorgt voor een correcte presentatie van het reële aanbod van de scholen. Daarnaast controleren we jaarlijks het aanbod van het hoger onderwijs en werken we dit bij tegen de start van de SID-ins (januari).

Het project 'Keuzebegeleiding SO-HO-AM' werd in de periode 2023-2025 uitgewerkt en ingebouwd in de (sub)website sidin.onderwijskiezer.be, terug te vinden op de segmenten SO en HO.

Dit heeft aanleiding gegeven om naast het informatieve luik van de website ook te starten met informatie over (de begeleiding van) het keuzeproces op de verschillende scharniermomenten (zie '[Mijn keuze](#)' op de segmenten basisonderwijs, secundair onderwijs en hoger onderwijs).

We werkten de afgelopen 3 jaar ook meer schema's uit rond de structuur van het ganse onderwijs in Vlaanderen (zie '[Opleidingen](#)' op de startpagina), maar ook rond de verschillende niveaus van het onderwijs. Daarbij streefden we naar een gelijklopende lay-out die ook is overgenomen in de brochure 'Naar de 1^e graad van het SO'. Vanuit deze structuurschema's kan de gebruiker nu zowat alle info over dat segment raadplegen of vinden.

De [vraagmodule en het foutmeldingsformulier](#) zijn midden vorig schooljaar samengevoegd tot één geheel. Het was de bedoeling dat een bezoeker van onze website sneller bij de juiste persoon of instantie terechtkomt om een vraag te stellen of een fout te melden.

Daarnaast kreeg het zoeken naar opleidingen in het [secundair volwassenenonderwijs](#) een grondige update om makkelijker de juiste opleiding te vinden.

In de loop van het 3^e trimester van 2024-2025 zijn we ook van start gegaan met informatie over toelatingsvoorwaarden en attesten centraal op de startpagina's van bv. SO en HO te plaatsen.

Eind schooljaar 2024-2025 hebben we een actieplan 'Onderwijskiezer 3.0' opgemaakt. Samen met de Koning Boudewijnstichting en een externe IT-partner zullen we vanaf schooljaar 2025-2026 gedurende een tweetal jaar werken aan een totaal nieuwe website Onderwijskiezer.

Naast het werken aan de website neemt Onderwijskiezer ook deel aan alle SID-in beurzen in Vlaanderen.

Sinds midden vorig schooljaar werken we met een 'klankbordgroep' van CLB-medewerkers om onze vernieuwingen en ideeën te bespreken. Vanaf september 2025 doen we dit via live sessies.

Eind schooljaar 2024-2025 werd een samenwerking opgezet met Thomas More en het netoverstijgend forum diagnostiek om een aantal vragenlijsten grondig te reviseren vanuit wetenschappelijk oogpunt enerzijds en de modernisering van het secundair onderwijs anderzijds. Dit kent zijn vervolg in de komende jaren.

Bereik en effect

Onderwijskiezer heeft elk jaar +/- 2.000.000 bezoekers op zijn website. Dat cijfer kende weinig variatie doorheen de jaren.

De afgelopen 3 schooljaren verwerkten we 3194 vragen. Over de jaren heen steeg het aantal vragen altijd tot we de knop 'Vraag-fout' hebben vernieuwd, net om tot een betere stroomlijning te komen van de vragen en foutmeldingen.

Het zijn voornamelijk leerlingen SO, ouders en CLB'ers die vragen stellen en dit over vooral het secundair onderwijs, het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

Lessons learned

De ervaring van de afgelopen jaren (en vooral de laatste 2 jaar) duwde ons nog meer in de richting van een fundamentele herwerking van de website.

We ambiëren een moderne website met optimaal gebruiksgemak en een moderne datastructuur die ons in staat stelt om de informatie die we binnenkrijgen zo goed mogelijk te vertalen naar online-informatie voor de eindgebruiker.

We zoeken via netwerken ook steeds naar betere en efficiëntere manieren van samenwerking; in dat kader zijn het departement Onderwijs en de VDAB bevoorrechte partners en werken we zoveel mogelijk via de API van deze instanties.

2.3.6. Samenwerkingsdossier (voorheen ‘schooldossier’) (2022-2024)

Realisaties

Het project “schooldossier”, dat liep van september 2022 tot augustus 2024, had als doel een digitale registratietool te ontwikkelen voor de kernactiviteiten consultatieve leerlingenbegeleiding en signaalfunctie. Deze tool moest niet alleen de samenwerking tussen de CLB’s en scholen versterken, maar ook de administratieve last voor CLB-medewerkers beperken. Cruciaal was dat het systeem na afloop van de subsidieperiode zelfstandig kon blijven functioneren, zonder bijkomende financiële ondersteuning.

In de eerste fase (2022-2023) werd ingezet op onderzoek en het verkennen van opportuniteiten. Er werd een breed draagvlak gecreëerd via overleg met CLB-centra, scholen en een gebruikersgroep. De finaliteit van het dossier stond centraal: het moest bijdragen aan betere leerlingenbegeleiding, zonder te vervallen in een instrument van verantwoording. De bezorgdheid over extra planlast werd serieus genomen en leidde tot een afsprakenkader dat de registratielast moest beperken.

In de tweede fase (2023-2024) werd het dossier effectief ontwikkeld. Op basis van de input uit de eerste fase werd een werkbare versie gebouwd en getest. Tijdens deze fase werd ook de naam gewijzigd van “schooldossier” naar “samenwerkingsdossier”, om de gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking tussen CLB en school beter te weerspiegelen. Het dossier werd geïntegreerd in het IRIS-CLBonline platform, waardoor scholen en CLB’s via bestaande software (zoals SmartSchool) eenvoudig toegang hebben.

De oplevering van een werkende versie, inclusief functionaliteiten zoals gedeelde documentopslag en wederzijdse inputmogelijkheden, markeert een belangrijke mijlpaal. Het dossier is klaar voor verdere uitrol en integratie in het bredere digitale CLB-landschap.

Bereik en Effect

Zowel op beleidsniveau als op het werkveld werd het dossier positief onthaald. CLB-medewerkers zien het als een kans om hun vaak onzichtbare werk zichtbaar te maken en de samenwerking met scholen te versterken. Scholen kregen via IRIS-CLBonline toegang tot het dossier en kunnen indien gewenst zelf aanvullingen doen, wat de communicatie en gedeelde verantwoordelijkheid bevordert.

De tool werd ontworpen met oog voor gebruiksgemak en efficiëntie, dankzij de koppeling met bestaande systemen zoals LARS. De integratie met schoolsoftware zorgt voor een vlotte toegang en verhoogt de kans op effectieve implementatie.

Het dossier draagt bij aan een transparantere en kwalitatievere leerlingenbegeleiding. Door de mogelijkheid tot gedeelde registratie en documentatie ontstaat een meer geïntegreerde aanpak, waarbij zowel het CLB als de school hun rol kunnen opnemen in het begeleiden van leerlingen.

Lessons Learned

Een belangrijke les uit het project is dat digitale registratie enkel zinvol is als ze gedragen wordt door de gebruikers en ingebed is in een duidelijk kwaliteitskader. Het registreren van kernactiviteiten vraagt tijd en inspanning, en kan enkel verantwoord worden als het doel en gebruik van de data helder zijn.

Daarnaast bleek het essentieel om het dossier niet te positioneren als een verantwoordingsinstrument, maar als een ondersteunende tool voor samenwerking en kwaliteitsverbetering. Deze insteek werd breed gewaardeerd en zorgde voor een positieve houding bij CLB-medewerkers.

Ook de technische integratie met bestaande systemen was een succesfactor. Door het dossier te koppelen aan IRIS-CLB online en schoolsoftware werd de toegang laagdrempelig en werd de kans op effectieve implementatie vergroot.

Tot slot toont het project aan dat een gebruikersgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van het werkveld, cruciaal is voor het ontwikkelen van een gedragen en bruikbare tool. Hun input heeft geleid tot een systeem dat niet alleen technisch werkt, maar ook inhoudelijk aansluit bij de noden van het veld.

2.3.7. Prodia (2022-2025)

Realisaties

In de periode 2022-2025 heeft Prodia sterk ingezet op het verder uitwerken van een stevige basis voor een kwaliteitsvolle, gelijkgerichte en wetenschappelijk onderbouwde diagnostiek binnen de CLB-sector. De kern van deze realisaties ligt in de ontwikkeling en implementatie van het vernieuwde Algemeen Diagnostisch Protocol (ADP), dat werd opgebouwd rond het Prodia-model. Dit model biedt een biopsychosociale kijk op leerlingenbegeleiding en vormt de ruggengraat van handelingsgerichte diagnostiek.

Het ADP werd in 2023 gelanceerd via een volledig vernieuwde website, die niet alleen de protocollen toegankelijk maakt, maar ook een breed scala aan ondersteunende materialen aanbiedt. Deze website groeide uit tot een centrale hub voor CLB-medewerkers, met interactieve navigatie, kennisclips, visualisaties en een uitgebreide materialenbank. De integratie van het decreet leersteun in het ADP en de ontwikkeling van een 'samenwerkingstool leerlingenbegeleiding' (voorheen 'beslisboom') versterkten de relevantie en de bruikbaarheid van het ADP in de praktijk.

Daarnaast werd werk gemaakt van de actualisering van de specifieke diagnostische protocollen, met prioriteit voor de domeinen motoriek en spraak & taal. Deze protocollen worden herwerkt op basis van literatuurstudie, input van academici en praktijkervaringen. Er werd expliciet gekozen voor een dimensionele benadering, waarbij het biopsychosociaal model en ICF-CY als leidraad dienen. Ook de diagnostische testfiches werden geüpdatet, in samenwerking met het Kwaliteitscentrum Diagnostiek en de Testcommissie BFP.

De implementatie van ICF-CY binnen CLB-werking kreeg vorm via het Prodia-model, invulbare formats en intervisiemomenten. Hoewel de integratie in LARS technisch nog niet volledig gerealiseerd kon worden, werd er wel een nota opgesteld over kwaliteitsvol gebruik van ICF binnen leerlingendossiers.

Tot slot werden tal van vormingsinitiatieven georganiseerd, waaronder de Prodia-dagen, YES-adviesdagen, webinars en intervisies. Deze vormingen boden CLB-medewerkers concrete handvatten om het ADP en de protocollen in hun dagelijkse praktijk te integreren.

Bereik en Effect

Het bereik van Prodia is in deze periode aanzienlijk gegroeid. De vernieuwde website kende een sterke stijging in gebruik: van ruim 33.000 gebruikers in 2022-2023 naar bijna 60.000 in 2024-2025. Gebruikers bleven langer op de site en bekeken meer pagina's, wat wijst op een verhoogde betrokkenheid en relevantie van de aangeboden inhoud.

De studiedagen en vormingsmomenten bereikten een breed publiek. Zo namen in 2023-2024 meer dan 300 CLB-medewerkers deel aan de Prodia-dagen, verspreid over vijf provincies. In 2024-2025 sloten 190 medewerkers aan bij de YES-adviesdagen. De evaluaties van deze vormingen waren overwegend positief, vooral bij nieuwe medewerkers. Er werd wel aangegeven dat ervaren CLB-medewerkers nood hebben aan meer verdieping en casusgerichte supervisie.

Ook via de helpdesk en FAQ-rubriek werd ondersteuning geboden. Jaarlijks werden tussen de 90 en 110 vragen beantwoord, afkomstig van de CLB's, onderwijsprofessionals, ouders en externen. De vragen gingen vooral over diagnostische voorwaarden, testmateriaal, regelgeving en praktische toepassing van protocollen.

De samenwerking met andere projecten, zoals Professionalisering Leersteun en Leerpunt, zorgde voor inhoudelijke verrijking en versterkte het bereik. Materialen uit deze projecten werden geïntegreerd in de Prodia-website, waardoor een breed en samenhangend aanbod ontstond.

Lessons Learned

Uit de voorbije drie schooljaren kunnen enkele belangrijke lessen getrokken worden.

Ten eerste blijkt dat professionaliseringstrajecten het best slagen wanneer ze vertrekken vanuit de praktijk en gedragen worden door het werkveld. De bottom-up implementatie-aanpak van Prodia, met ruimte voor regionale autonomie en praktijkgerichte netwerken, bleek bijzonder effectief. Tegelijkertijd is er nood aan differentiatie: nieuwe medewerkers hebben baat bij basisvorming, terwijl ervaren CLB'ers vragen om verdieping en casusgerichte ondersteuning.

Ten tweede is de integratie van ICF-CY een werk van lange adem. Het Prodia-model vormt een zeer goede ingang om ICF-CY concreet toe te passen in de dagelijkse praktijk, maar problemen met de technische integratie in LARS zetten een hypotheek op een vlotte implementatie.

Ten derde toont de samenwerking met andere projecten en partners aan dat afstemming en gedeelde taal essentieel zijn. De integratie van het decreet leersteun in het ADP, de samenwerking met pedagogische begeleidingsdiensten en de afstemming met de onderwijsnetten versterken de impact van Prodia.

Tot slot is de haalbaarheid van de opdrachten voor het projectteam een blijvend aandachtspunt. De combinatie van ontwikkeling, implementatie en beleidsmatige afstemming legt een grote druk op de medewerkers. Een modulaire en gefaseerde aanpak, zoals in de laatste projectjaren werd toegepast, biedt hier een antwoord.

2.3.8. Oekraïneproject CLB (2022-2025)

Realisaties

Het Oekraïneproject werd opgezet naar aanleiding van de verhoogde instroom van Oekraïense leerlingen, maar werd bewust breder getrokken naar alle anderstalige nieuwkomers. De centrale

doelstelling was het versterken van de kansen van deze doelgroep op vlak van onderwijs, gezondheid en sociale inclusie, door CLB-medewerkers te ondersteunen via drie pijlers: ondersteuning, duurzaamheid en participatie.

In het eerste projectjaar (2022-2023) werden diverse acties ondernomen:

- Een helpdesk werd ingericht en beantwoordde 115 vragen van 35 CLB's.
- Maandelijks online vragenuurtjes en vier thematische uitwisselingsmomenten werden georganiseerd.
- Een nodenbevraging werd afgenomen bij 286 CLB-medewerkers uit 40 CLB's.
- Er werd participatief gewerkt aan een draaiboek voor CLB-opdrachten bij anderstalige nieuwkomers, met aandacht voor warm onthaal en actualiseerbaarheid.

In 2023-2024 werd het project voortgezet en verdiept:

- De helpdesk bleef actief en behandelde 40 vragen, vooral rond onderwijsloopbaanbegeleiding en inschrijvingsrecht.
- Een online leermodule werd ontwikkeld met informatie over wetgeving, asielprocedures, trauma en taalverwerving.
- Voor inhaalvaccinaties werd een tijdelijke LARS-afspraken geïmplementeerd om continuïteit te garanderen bij schoolwissels.

In 2024-2025 werd het project zichtbaar verankerd:

- Een netoverstijgende studiedag werd georganiseerd rond het thema “de mens achter de leerling”, met 115 deelnemers.
- Workshops rond kruispuntdenken, racisme, meertaligheid en verblijfsrecht boden verdieping.
- De online module werd voorgesteld en kreeg 890 clicks.
- Er werd gewerkt aan vernieuwde fiches over stress en trauma, en een themanummer van het Caleidoscoop magazine.

Bereik en Effect

Het project bereikte een breed veld van CLB-medewerkers via verschillende kanalen:

- De helpdesk en vragenuurtjes boden directe ondersteuning.
- De studiedag en uitwisselingsmomenten zorgden voor inhoudelijke verdieping en netwerking.
- De online leermodule en het draaiboek boden duurzame informatiebronnen.

De impact is zichtbaar in de respons op bevragingen, het aantal deelnemende CLB's, en de actieve betrokkenheid bij de ontwikkeling van materialen. Hoewel het aantal helpdeskvragen in het laatste jaar daalde, nam de complexiteit van de casussen toe, met een duidelijke nood aan psychologische ondersteuning voor anderstalige nieuwkomers.

Lessons Learned

Uit het project kunnen enkele belangrijke inzichten worden gehaald:

- Breed inzetten loont: Door het project niet te beperken tot Oekraïense leerlingen, werd een structurele aanpak ontwikkeld die ook andere nieuwkomers ten goede komt.
- Participatie versterkt draagvlak: De betrokkenheid van CLB-medewerkers bij de ontwikkeling van draaiboek en leermodule zorgde voor relevantie en gebruik.
- Complexiteit neemt toe: Hoewel het aantal vragen daalde, werd duidelijk dat de noden van nieuwkomers niet alleen administratief zijn, maar ook psychologisch en sociaal complex.
- Beleidsniveau heeft grenzen: Het bereiken van jongeren zelf bleek moeilijk vanuit een beleidsmatige insteek, wat wijst op de nood aan meer directe en laagdrempelige methodes.

- Duurzame verankering is essentieel: De integratie van materialen in bestaande systemen (zoals LARS en Caleidoscoop) en het themanummer in Caleidoscoop Magazine tonen dat het project verder leeft. In de toekomst wordt ingezet op het verder verankeren en duurzaam borgen van de ontwikkelde materialen en gedeelde visie.

2.3.9. Professionalisering Leersteun CLB (2022-2024)

Realisaties

Het project “Professionalisering Leersteun” werd opgezet om CLB-medewerkers te versterken in drie kernactiviteiten: consultatieve leerlingenbegeleiding, handelingsgericht advies (HGA) en handelingsgerichte diagnostiek (HGD). Deze professionalisering was noodzakelijk in het kader van de invoering van het decreet leersteun en de vastgestelde druk op de CLB’s door toenemende hulpvragen en een tendens tot overdiagnostisering.

Het project werd gedragen door een projectteam van zes halftijdse medewerkers, verspreid over de Vlaamse provincies en Brussel. Via een intensieve bevraging van alle 58 CLB-centra werden 262 goede praktijken verzameld, geclusterd en geëvalueerd op bruikbaarheid en kwaliteit. Deze praktijken werden vervolgens verfijnd en toegepast in lerende netwerken per regio.

Een belangrijke realisatie was de ontwikkeling van een materialenbank op de vernieuwde Prodia-website, waar alle -via een kwaliteitstoets- geselecteerde goede praktijken en ondersteunende documenten breed beschikbaar zijn. Daarnaast werd een Slotevent georganiseerd waarop de resultaten werden gedeeld met meer dan 200 deelnemers uit de CLB-sector.

Het project werkte samen met andere initiatieven zoals het project Samenwerkingsdossier, Prodia en stemde het project af met de andere projecten van het decreet leersteun, namelijk het project Leerpunt en het project Hoge Doelen in het buitengewoon onderwijs. Deze kruisbestuiving zorgde voor inhoudelijke verrijking en afstemming.

Bereik en Effect

Het project bereikte een breed veld van CLB-medewerkers, directies en externe partners. De lerende netwerken kenden een hoge participatiegraad, wat wijst op een groot draagvlak. De netwerken zorgden voor een sterke netoverstijgende verbinding, en gaven CLB-medewerkers erkenning voor hun bestaande expertise.

De verzamelde goede praktijken werden niet alleen gedeeld, maar ook getest en geëvalueerd in het veld. Dit leidde tot concrete verbeteringen in de aanpak van consultatieve leerlingenbegeleiding en diagnostiek. Praktijken zoals “Ondersteuningsnoden leerkracht” en “Kracht van verbinding” werden ontwikkeld en geïmplementeerd op basis van feedback uit het werkveld.

Via nieuwsbrieven en studiedagen werd de kennis verder verspreid. Het aantal abonnees op de nieuwsbrief steeg doorheen de projectperiode van 93 naar 245.

De samenwerking met Prodia en de POC’s garandeert dat de resultaten van het project ook na afloop geborgd worden in de reguliere werking van de CLB’s.

Lessons Learned

Een eerste belangrijke les is dat professionaliseringstrajecten het best slagen wanneer ze vertrekken vanuit de praktijk en gedragen worden door het werkveld. De bottom-up aanpak van dit project, met ruimte voor regionale autonomie en praktijkgerichte netwerken, bleek bijzonder effectief.

Ten tweede werd duidelijk dat overdiagnostisering en therapeutisering niet alleen een onderwijsprobleem zijn, maar ook raken aan bredere maatschappelijke en welzijnsstructuren. Doorheen het project werd nogmaals duidelijk hoe belangrijk een sterke brede basiszorg en verhoogde zorg binnen onderwijs vormen om overdiagnostisering en therapeutisering tegen te gaan en welke (ondersteunende, coachende) rol het CLB hierin kan spelen. Binnen brede basiszorg en verhoogde zorg zijn leerkrachten aan zet, ze doen ertoe en ze moeten (mede dankzij het CLB) in hun kracht gezet worden. Maar ook binnen HGD blijkt het zoeken naar manieren om leerkrachten meer in hun krachten te zetten, een belangrijke werkende factor die (toekomstige hulp)vragen naar diagnostiek en ondersteuning van leerlingen kan doen dalen.

Verder toonde het project aan dat de CLB's nood hebben aan een gedeelde taal en visie rond consultatieve leerlingenbegeleiding. Hoewel er geen consensus werd bereikt over een definitie, werd in de praktijk gewerkt aan vaardigheden en attitudes die deze begeleiding versterken.

Tot slot is het belang van disseminatie en borging cruciaal. Door het olievlekprincipe, de materialenbank, studiedagen en samenwerking met andere projecten, werd gezorgd voor een brede verspreiding en duurzame verankering van de resultaten.

2.3.10. Netgebonden implementatie

Netoverstijgende visie, opleiding en materialen worden maximaal geïntegreerd binnen de reguliere POC+ werking en ingekanteld in het reguliere aanbod voor de GO! CLB's. We concretiseren dit aan de hand van enkele illustratieve en niet-limitatieve voorbeelden:

- GO! CLB-medewerkers en POC+-medewerkers nemen op regelmatige basis deel aan denkgroepen, stuurgroepen... om relevante input en feedback te verzamelen en aan te leveren om de netoverstijgende projecten verder te optimaliseren. Daarnaast spelen deze medewerkers ook een rol in de netgebonden en de lokale disseminatie van de netoverstijgende projecten.
- De input vanuit de ISC en de ISC werkgroepen (PGZ, OLB, specifieke noden, kansenbevordering en kwaliteit) worden geïntegreerd en gedissemineerd binnen de verschillende begeleidingsstrategieën. Bovendien worden ook netgebonden aandachtspunten meegenomen naar de ISC en de bijhorende werkgroepen.
- De input vanuit de netoverstijgende projecten (vb. basisopleiding 'chatmedewerker', Prodia...) werd geïntegreerd in het starterstraject voor de CLB-medewerkers.
- Vanuit de PLG consultatieve leerlingenbegeleiding en de PLG signaalfunctie werd proactief input en feedback verzameld voor het samenwerkingsdossier.
- De materialen en tools van Onderwijskiezer worden uitgebreid toegelicht aan iedere startende GO! CLB-medewerker in het starterstraject.
- Netoverstijgende projecten komen aan bod in de verschillende begeleidingsstrategieën. Zo komt Onderwijskiezer aan bod tijdens de PLG onderwijsloopbaanbegeleiding en tijdens de infomomenten. Ook in de helpdesk wordt de link naar Onderwijskiezer gelegd. Tot slot worden ook nieuwe materialen gekoppeld aan visualisaties van Onderwijskiezer, waardoor er steeds accurate en actuele informatie beschikbaar is.
- Prodia en het project professionalisering leersteun kwamen aan bod tijdens de PLG consultatieve leerlingenbegeleiding en de PLG specifieke onderwijsbehoeften. Ook in de netgebonden helpdesk wordt voortdurend gerefereerd naar beide projecten.
- Het netoverstijgend forum diagnostiek wordt bijgewoond door verschillende GO! CLB-medewerkers en POC-medewerkers.

- Het project 'Oekraïne' werd toegelicht op het Samenwerkingsverband GO! CLB's en via de helpdesk en de materialenbank werden GO! CLB-medewerkers versterkt in de leerlingenbegeleiding van anderstalige nieuwkomers.

2.4. Bereik, tijdsbesteding en direct contact met onze doelgroep

2.4.1. Bereik

Voor bereik, effectiviteit en streefdoelen voor het komende BP 2025-2030 verwijzen we naar de rubriek '2.1.2 Vernieuwde effectmeting sinds schooljaar 2024-2025' (zie p. 13 in dit jaarverslag) waaronder ook de subrubriek '2.1.2.1 Meting effectiviteit, bereik en streefdoelen' (zie p. 14 in dit jaarverslag).

2.4.2. Tijdsbesteding, direct contact en prioritaire doelgroep

Direct contact is cruciaal om de visie en doelen te bereiken. Daarom streeft de POC+ steeds via een integratieve aanpak naar kwaliteitsvolle en ondersteunende contacten op maat, waarvan de kwaliteit in de ogen van de POC+ niet volledig lineair samenhangt met de tijd die effectief in direct contact wordt doorgebracht.

De POC+ bereikt alle 19 GO! CLB's en gelooft dat de **waaier aan begeleidingsstrategieën** en het **gelaagde aanbod** hierbij helpen. Het professionaliseringsaanbod – van de minder intensieve materialenbank tot intensieve verandertrajecten – is breed en afgestemd op verschillende behoeften, en dit zowel op vraag als aanbodgestuurd. De POC+ tracht bovendien een **uniek aanbod te bieden dat enkel beschikbaar of vindbaar is bij de POC+**, het gaat bijvoorbeeld om CLB-specifieke expertise op vlak van kernactiviteiten (vb. signaalfunctie, consultatieve leerlingenbegeleiding, handelingsgerichte diagnostiek...). Door middel van contacten binnen de pijlers Professionalisering en Beleid en belangenbehartiging houdt de POC+ **vinger aan de pols** bij alle 19 GO! CLB's. En draagt zo bij aan een kwaliteitsvolle werking in elk GO! CLB. Het **eigenaarschap** blijft echter bij het GO! CLB en de directeur. De POC+ kan ondersteuning, inspiratie en signalen bieden, maar het CLB bepaalt de eigen koers.

In alle begeleidingsstrategieën binnen de pijler Professionalisering (behalve de materialenbank) staat **direct contact met de GO! CLB's en hun medewerkers centraal**. Een kwaliteitsvolle begeleiding vraagt echter ook tijd voor voorbereiding, nazorg, intern overleg, opzoekwerk en de professionalisering van de POC+ medewerkers. Voorbereiding en nazorg zijn dus noodzakelijk om op efficiënte wijze kwaliteitsvol en effectief direct contact met de GO! CLB's te garanderen. Analyse van de longitudinale registratiedata toont aan dat de verschillende begeleidingsstrategieën, waaronder verandertrajecten en professionele leergemeenschappen, een aanzienlijke voorbereiding en nazorg vergen. Een mogelijke verklaring is dat de POC+ geen "one-size-fits-all"-aanpak biedt, maar steeds rekening houdt met de diverse lokale contexten van de GO! CLB's. We trekken resoluut de kaart van transfer naar de werkvloer en de doorvertaling van inzichten en theorie naar de CLB-praktijk.

Ook begeleidingsstrategieën zoals de materialenbank, opleiding en vorming in de vorm van e-modules, nieuwsbrieven... vallen **buiten 'direct contact'**. Ze passen echter volledig in het plaatje van digitalisering en emancipatorisch werken. Ze bieden CLB-medewerkers de mogelijkheid om onafhankelijk van een POC+ medewerker en op eigen tijd en tempo aan de slag te gaan. De POC+ wil de CLB's daarmee een permanent aanbod aan ondersteuning bieden. Bovendien worden de ontwikkelde materialen ook benut tijdens de andere begeleidingsstrategieën, of komen ze via de andere begeleidingsstrategieën tot stand.

De analyses van eerdere jaarverslagen toont aan dat een **professionaliseringsmedewerker bij de POC+** gemiddeld genomen:

- 60% van de tijd bezig is met de pijler Professionalisering (waarvan 45% effectief direct contact en 15% voorbereiding en nazorg);
- 20% van de tijd bezig is met de pijler Beleid en belangenbehartiging;
- 20% van de tijd bezig is met de lerende organisatie en de secundaire processen.

Voor een **beleidsmedewerker (uit het beleidsteam) bij de POC+** blijkt dit gemiddeld genomen²:

- 55% van de tijd bezig met de pijler Beleid en belangenbehartiging;
- 5% van de tijd bezig met de pijler Professionalisering;
- 40% van de tijd bezig met de lerende organisatie en de secundaire processen.

Een verschillende schaalgrootte en de concrete invulling van de taken van de POC+ (zoals bijvoorbeeld een aanzienlijk deel beleid en belangenbehartiging dat van elke professionaliseringsmedewerker verwacht wordt), maken dat wij daarom bewust afwijken van de 70/30 verhouding die de PBD GO! hierbij vooropstelt.

Uit de bevraging van de GO! CLB-medewerkers (bij totstandkoming BP 2025-2030) blijkt bovendien dat er niet meer of minder nood is aan bepaalde begeleidingsstrategieën. Gezien deze tevredenheid van de GO! CLB's worden bovenstaande gemiddelden als streefwaarden behouden. De POC+ gaat aan de slag met de verworven inzichten en **evalueert jaarlijks** het direct contact in functie van eventuele bijsturingen en/of gewijzigde noden van de GO! CLB's. De POC+ rapporteert hierover in het jaarverslag.

De POC+ heeft specifieke aandacht voor de **GO! CLB's met prioritaire noden**. Met deze GO! CLB's onderhoudt de POC+ proactief meer intensieve contacten dan met andere GO! CLB's om een nood of probleem te voorkomen. Het gaat om GO! CLB's:

- waarbij opvolging na een doorlichting aangewezen (advies 1B) of verplicht (advies 2A) is;
- met een nieuwe directeur (die o.a. via aanvangsbegeleiding, de opleiding tot het ambt van CLB-directeur of -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;
- waarvan de POC+ zelf, op basis van beschikbare data of vanuit een lopend begeleidingstraject, vaststelt dat er belangrijke aandachtspunten zijn binnen het beleidsvoerend vermogen van het CLB.

Vanaf schooljaar 2023-2024 sluit de POC+ **proactief begeleidingsovereenkomsten** af met GO! CLB's waar extra noden zijn (ongeacht een doorlichting en het resultaat hiervan). In deze begeleidingsovereenkomst worden doelen en een plan van aanpak geformuleerd en wordt, daar waar relevant, een stuurgroep met de algemeen directeur van de scholengroep opgericht.

De POC+ analyseert jaarlijks het bereik van het aantal contacten van de gelopen verandertrajecten en de grootte van het bereik (directeur, beleidsteam, werkgroep, voltallig CLB) per GO! CLB en rapporteert hierover in het jaarverslag.

² Een belangrijke opmerking hierbij is dat er slechts een beperkt aantal beleidsmedewerkers aan de slag zijn binnen de POC+ waardoor de opdracht van een beleidsmedewerker gecombineerd wordt met een coördinerende opdracht. Dit verklaart het grotere aandeel aan tijd dat wordt gespendeerd aan de lerende (interne) organisatie.

Om het **proactief handelen nog verder te versterken** wil de POC+ jaarlijks **voor elk GO! CLB beeldvorming en een analyse** opmaken, gebaseerd op de informatie die de POC+ heeft over het GO! CLB. Het kan gaan om signalen die opgepikt worden in verandertrajecten, vormingen en de PLG's, deelnamecijfers voor specifieke thema's bij vorming en PLG's, terugkerende vragen in de helpdesk of via het Samenwerkingsverband GO! CLB's... en de link met het centrumbeleidsplan. Tijdens deze gesprekken zal de POC+ bovendien bijzondere aandacht hebben voor de tevredenheid en effecten van het begeleidingsplan en -aanbod bij de GO! CLB-medewerkers en -beleidsteams en zal daar waar nodig bijsturen.

Tot slot, zijn binnen de pijler Professionalisering ook de begeleidingsstrategieën 'Opleiding en vorming (incl. het starterstraject)' en 'PLG' **toegankelijk voor CLB's van andere centrumnetten**.

3. Doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling)

We verwijzen hier integraal naar hoofdstuk 5. Doelen op organisatieniveau (organisatieontwikkeling)' in het [BP 2025-2030](#) waarin we een evaluatie van de vorige beleidsperiode alsook de nieuwe doelen omschrijven (p. 36-50).

Ingezette middelen op personeels- en financieel vlak voor schooljaar 2024-2025

Voor de verantwoording van de decretale en extra werkingsmiddelen en een globaal overzicht van het personeelsbestand verwijzen we naar de aparte Excelsjablonen die door de overheid worden aangereikt en dewelke als bijlage bij dit jaarverslag worden bezorgd.

4. Lessons learned en het nieuwe BP 2025-2030

In dit luik bespreken we de lessons learned voor onze doelgroep (de GO! CLB's), voor de eigen organisatie en voor het onderwijsbeleid. Heel wat reflecties hebben we reeds gedetailleerd beschreven in het begeleidingsplan 2025-2030 en voorgaande jaarverslagen. Naast de lessons learned omschreven in deze documenten, destilleren we nog volgende lessen in dit driejarig jaarverslag.

Lessons learned voor onze doelgroep: de GO! CLB's

De steeds veranderende en complexer wordende opdrachten waarmee CLB's geconfronteerd worden, maken het werkveld uitdagend. Nieuwe beleidsontwikkelingen volgden elkaar in snel tempo op, en de casussen werden inhoudelijk zwaarder. Ondanks deze evoluties en de beperkte omkadering en werkingsmiddelen, gingen de GO! CLB's actief aan de slag. Ze ontwikkelden inspirerende initiatieven om meer preventief en proactief te werken. We zien een duidelijke groei in professionalisering op vlak van wendbaarheid, beleidsvoerend vermogen, het zoeken naar partnerschappen en netwerking. Samenwerking blijkt een krachtig middel om complexe vraagstukken aan te pakken. In dit opzicht is het Samenwerkingsverband GO! CLB's cruciaal en groeien we verder als lerende organisatie (George, 2021).

Uit onze bevragingen na vormingen en PLG's bleek dat aanmoediging vanuit het beleid een sterk bevorderende factor is voor medewerkers om het geleerde effectief toe te passen in de praktijk. Daarnaast bleek dat medewerkers niet altijd over de nodige middelen beschikken om het geleerde te implementeren in hun centrum. Vermoedelijk gaat het hier vooral om een aanvoelen van tijdstekort. Aangezien in schooljaar 2023-2024 minder vormingen gevolgd werden, vinden we deze informatie zeer relevant voor de CLB-beleidsteams en besteden we de nodige aandacht aan het professionaliseringsbeleid binnen elk GO! CLB.

De kwaliteit van de dienstverlening binnen een CLB hangt sterk samen met de mentale veerkracht van de medewerkers. Dit inzicht nodigt uit om na te denken over hoe we hierbinnen, vanuit onze eigen invloedssfeer, concreet mee aan de slag kunnen gaan. Vanuit de POC+ ondersteunen we de centra in dit proces, onder andere via PLG's en tijdens verandertrajecten. We willen samen met de CLB's verkennen welke obstakels medewerkers ervaren en hoe we die kunnen aanpakken. De beeldvorming per GO! CLB biedt daarbij waardevolle handvatten om gerichte ondersteuning mogelijk te maken.

Lessons learned voor de eigen organisatie

De recente beleidsontwikkelingen en de steeds complexere vragen en casussen stelden ook de POC+ voor nieuwe uitdagingen in haar ondersteunende rol. Binnen deze context groeide de interne samenwerking: medewerkers deden steeds vaker een beroep op elkaars expertise om complexe materie gezamenlijk aan te pakken. In onze professionaliseringsinitiatieven was er expliciet aandacht voor het anticiperen op nieuwe beleidsontwikkelingen en voor gezamenlijke reflectie over de impact ervan op de CLB-werking. Beleidsvernieuwingen zoals het decreet leersteun versterkten onze zoektocht naar diepgaand partnerschap en samenwerking, zowel met de Pedagogische Begeleidingsdienst als netoverstijgend met andere POC's.

Begeleidingsstrategieën

We zien nog groeikansen binnen onze begeleidingsstrategieën:

Materialenbank

We blijven inzetten op de toegankelijkheid en bekendheid via links, ondersteunende materialen, nieuwsbrieven en medewerkers die de weg wijzen. Inhoudelijk is er nood aan themaspecifieke materialen die kernactiviteiten overstijgen, en aan samenwerking met partners om bredere gedragenheid en grotere effectiviteit te realiseren.

Opleiding, vorming en PLG

Uit bevragingen blijkt dat:

- de verplaatsing naar Brussel voor sommige medewerkers een drempel vormt. We onderzoeken de mogelijkheid van een regionaal aanbod;
- de verwachte voorkennis niet altijd duidelijk is. Hier willen we op inzetten;
- grote hoeveelheden inhoud op korte tijd niet effectief zijn. We willen theoretisch zware inhoud opdelen in kleinere, behapbare stukken.

PLG

Deelnemers hebben nood aan inhoudelijke vorming als basis voor reflectie en vertaling naar het eigen centrum. Daarom voorzien we – waar mogelijk – een vormingsluik bij aanvang van de PLG. Duurzame deelname blijft een aandachtspunt, zeker voor minder ervaren CLB-medewerkers. We willen ook partnerschappen rond specifieke thema's uitbouwen (bv. met de GO! Pedagogische begeleidingsdienst of leersteuncentra) en gezamenlijke initiatieven vormgeven. Tot slot onderzoeken we hoe we lokale PLG's (PLG+) verder kunnen faciliteren, waarbij actoren rond leerlingenbegeleiding samenkomen.

In september 2024 bevroegen we CLB-medewerkers over de mate waarin de POC+ tegemoetkomt aan hun noden. In juni 2024 gebeurde dit ook bij directies en beleidsteams. Deze input biedt een belangrijke groeikans en werd meegenomen in het begeleidingsplan 2025-2030.

Monitoring van bereik en effect

Hoewel we al sterk inzetten op monitoring, zien we nog kansen om dit verder te versterken. We willen gerichter data verzamelen rond de helpdesk, de verschillende types e-modules, tijdsregistratie (gelijkgerichte registratie), nieuwsbrieven, gebruik van de materialenbank via GO! pro en netoverstijgend bereik.

We merken dat de respons op bevragingen na opleiding, vorming en PLG's afneemt. Daarom bekijken we hoe we deze kunnen verhogen, bijvoorbeeld via focusgroepen.

Interne organisatie

Ook binnen onze interne werking zien we groeikansen:

- Versterken van de aanvangsbegeleiding met één aanspreekpunt, duidelijke mentorstructuur, aandacht voor ontmoeting en verbinding, en heldere afspraken voor netoverstijgende medewerkers.
- Aandacht voor mentale gezondheid van de medewerkers ter preventie van burn-out enerzijds en verhoging van het werkplezier en de prestaties anderzijds (o.a. via de MyMindScan tool).
- Verbeteren van informatie-uitwisseling bij het vertrek van medewerkers.
- Werken aan een inclusiever personeelsbeleid dat een realistische weerspiegeling vormt van de samenleving.

Op basis van bovenstaande en de feedback die we hebben ontvangen op het BP 2025-2030 hebben we het bereik, de effectiviteit en de streefdoelen scherper gesteld. We verwijzen hiervoor naar p. 13 en volgende in dit jaarverslag.

Lessons learned voor het onderwijsbeleid

Om een voldoende en adequaat antwoord te kunnen bieden op de complexe uitdagingen is er nood aan een duurzame investering en een langetermijnvisie die evidence based is. De bijkomende opdrachten en beleidsontwikkelingen verhoogden de werkdruk bij de GO! CLB's en de POC+ en versterkten de nood aan bijkomende professionalisering. De structurele omkadering die toegekend wordt aan de POC+ is onvoldoende om volwaardig tegemoet te komen aan de professionaliseringsnoden van de CLB-medewerkers, waardoor een vrijwillige afdracht door de GO! CLB's genoodzaakt is.

De audit van de CLB-omkadering (Ravijts en Goussaerts, 2024) bracht terecht enkele pijnpunten aan het licht over de financiering van de CLB's. Als POC+ vinden we het cruciaal dat de conclusies uit dit rapport hoog op de beleidsagenda blijven staan. Sterke CLB's 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.

Daarnaast groeit de focus op netoverstijgende samenwerking. Dit vraagt om intensieve afstemming binnen de CLB's, wat de reguliere werking onder druk zet. Tegelijk wordt steeds vaker een beroep gedaan op CLB's (en POC's) als netwerkpartner op het snijvlak van onderwijs, welzijn, gezondheid, justitie, arbeid en andere beleidsdomeinen. Ook deze bijkomende samenwerking leidt tot een hogere werkdruk. We merken dat dit zich te vaak vertaalt in een wildgroei aan projecten en initiatieven die weinig duurzaam zijn en/of waar bovenlokale afstemming ontbreekt.

Beschouw de CLB-sector als volwaardige partner die proactief en preventief signalen capteert binnen het onderwijsveld. Valoriseer het sectoraal jaarverslag om trends te vatten en een proactief beleid uit te stippelen, waarbij inclusie en aandacht voor kwetsbare doelgroepen een prominente plaats krijgen.

Tot slot: 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 rond de gezamenlijke zoektocht naar structurele oplossingen voor kinderen en jongeren die niet de gepaste hulp krijgen.

5. Bronnen en referentielijst

Begeleidingsplan POC+ 2025-2030

Jaarverslagen POC+ 2022-2023 en 2023-2024

Arets, J., Jennings, C., & Heijien, V. (2016). 70:20:10 towards 100% performance. Maastricht, NL: Sutler Media.

Bevraging van de scholen over de samenwerking met het CLB 2021-2022. Rapport. (z.d.).

Geraadpleegd op 14 februari 2025, van Vlaanderen.be.

<https://www.vlaanderen.be/publicaties/bevraging-van-de-scholen-over-de-samenwerking-met-het-clb-2021-2022-rapport>

Commissie Monard (2019). Evaluatie van de pedagogische begeleidingsdiensten en de permanente ondersteuningscellen: overkoepelend rapport. Geraadpleegd op 7 maart 2025 van <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/bijlagen-overkoepelend-rapport-evaluatie-PBD-SNPB.pdf>.

Commissie Monard (2019). Evaluatie van de permanente ondersteuningscel van het GO!

Cumps, J. (2019). Sociocratie 3.0. De businessnovelle die het beste uit mens en organisatie haalt. 2^e druk, Lannoo Campus.

De Caluwé, L. en Vermaak, H. (2019). Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige. Kluwer Management Impact.

De Scholieren. (2023). Scholierenkoepel Onderzoeksrapport. Frédéric Piccavet. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van

<https://drive.google.com/file/d/1ToQqKg8kHQMq5GH4MoterOiNpUHMce7/view>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Dehertogh, B., Cools, P., & Berkvens, L. (2021). Zweten om te meten? Pragmatische zoekreflecties uit een sociale impactevaluatie. In *Cahier* (Vol. 6), pp. 45-61.

Deming, W.E. (1994). *The New Economics for Industry, Government, Education*. Cambridge, Mass: MIT.

George, B. (2021). *Making Public Organizations Work*. Owl Press.

GO! (2024). GO! memorandum: Samen op koers naar een sterk onderwijsbeleid. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van <https://pro.g-o.be/themas/beleid-en-standpunten/go-memorandum/>

GO! (z.d.). Strategisch Plan GO! 2030. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van <https://g-o.be/go-2030/>

GO! (z.d.-a). Gepersonaliseerd samen leren. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van <https://pro.g-o.be/themas/over-go/strategisch-plan-go-2030/visieteksten-strategisch-plan/gepersonaliseerd-samen-leren/>

- Kinderrechtencommissariaat. (z.d.). Kinderen tussen wet en werkelijkheid: Jaarverslag 2023-2024. Caroline Vrijens. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van https://www.kinderrechten.be/sites/default/files/2024-11/KRC_jaarverslag_2023_24-def-interactief.pdf
- Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Emeryville, CA:Berrett-Koehler. Publishers Group West
- Kommers, H., & Dresen, M. (2010). Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in onderwijs. Heerlen: Ruud de Moor Centrum.
- 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.
- Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2016). Hoe kan je de impact van professionalisering voor leraren in kaart brengen? Departement Onderwijs en Vorming.
- Onafhankelijke Commissie Inclusief Onderwijs. (2024). Evolutie naar scholen voor iedereen: Advies van de onafhankelijke Commissie Inclusief Onderwijs. Departement Onderwijs en Vorming. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van [advies-commissie-inclusief-onderwijs.pdf](#)
- Onderwijsinspectie. (2024 en 2025). Onderwijsspiegel, jaargang 2024 en 2025. Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Brussel. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van [Onderwijsspiegel. Jaarlijks rapport van de Onderwijsinspectie | Vlaanderen.be](#)
- Ravijts, J., & Goussaert, E. (2024). *Evaluatie van de omkadering van de centra voor leerlingbegeleiding*. Onderwijs Vlaanderen. Geraadpleegd op 7 november 2025, van <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/2282>
- Salomon, G., & Perkins, D. N. (1989). Rocky Roads to Transfer: Rethinking Mechanism of a Neglected Phenomenon. *Educational Psychologist*, 24(2), 113-142. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2402_1
- Vanhoof, J., & Van Petegem, P. (2017). Doeltreffend schoolbeleid: praktijkboek beleidsvoerend vermogen in scholen. Acco.
- Verbiest, E. (2016). Professionele leergemeenschappen. Een inleiding. 4^e druk, Garant.
- Vlaamse Regering. (2024). Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen: Vlaams Regeerakkoord 2024-2029. Geraadpleegd op 7 maart 2025, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/69476>