

Soort document	Beleidsjaarplan
Gebruikt voor	Alle geïnteresseerden
Datum verspreiding	01.09.2018
Vervaldag	31.08.2019
Verantwoordelijke	Patrick Lancksweerd



BELEIDSJAARPLAN 2019 (SCHOOLJAAR 2018-2019)

Inleiding

Het beleidsjaarplan omvat de beleidsmatige planning van de werking voor het schooljaar. Het komt tot stand vanuit overleg met de verschillende actoren die betrokken zijn bij het beleid van het centrum. Daarbij baseren wij ons op het meerjarenplan voor de periode 2013-2020 van ons CLB en de beleidsinitiatieven vanuit de overheid.

De krachtlijnen moeten een evenwichtige en goed overwogen keuze aangeven vanuit personeel en bestuur over onze werking in het schooljaar 2018-2019.

Vanuit het EFQM-model werken wij met verschillende managementgebieden. Deze vormen de hoofdstructuur van deze tekst.

In het huidige document herhalen wij de strategische doelstellingen en de operationele doelstellingen. Bij deze laatste voegen wij er de actiepunten voor 2019 aan toe in afzonderlijke subtitels.

Het beleidsplan is een integratie van werkjaarplan, kwaliteitsjaarplan én vormingsplan.

Onze cliëntgerichte werking staat centraal in onze missie, die wij kernachtig formuleren in één zin: “Het CLB helpt elke leerling minstens één stap verder”. Dit sluit overigens perfect aan bij de slagzin die is afgesproken voor alle Vrije CLB's van Vlaanderen: “Het CLB helpt”.

Onze hoofdpodracht omvat de primaire processen, datgene wat zich rechtstreeks richt naar de begeleiding van de leerling. Deze situeren zich quasi uitsluitend in het managementgebied van “processen”. Dit is en blijft onze eerste prioriteit.

Om dit goed georganiseerd te krijgen, stellen zijn tal van randvoorwaarden, de secundaire processen. Deze omvat datgene wat we moeten realiseren om ervoor te zorgen dat de primaire processen vlot kunnen verlopen.

Het beleidsjaarplan concentreert zich hoofdzakelijk op de secundaire processen.

Dit document omvat dus de planning van de organisatie van het centrum, de ontwikkeling van visie en procedures, de aanwending van de middelen, de organisatie van de samenwerking met de scholen en met het netwerk van hulpverlening en de klemtonen in de uitbouw van de leerlingenbegeleiding van ons centrum.

Voor het schooljaar 2018-2019 zijn er enkele belangrijke ontwikkelingen die een bijzondere aandacht zullen vragen:

- Vanaf 1 september '18 is het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding van toepassing. Dit zal uiteraard zijn impact hebben op de werking van het CLB en de samenwerking met de scholen. We kozen op dat vlak voor een overgangperiode van één schooljaar.
- De fusie binnen de CLB-wereld, en specifiek binnen West-Vlaanderen zal echter het grootste gedeelte van de aandacht opvragen. Dit zal in het huidige beleidsplan zonder twijfel de rode draad vormen.

1. Managementgebied Leiderschap

Strategische doelstelling: Het CLB functioneert vanuit een sterke organisatie en een duidelijk beleid.

1.1. De organisatie wordt geleid door een sterk en verantwoord bestuur.

- Realiseren van de bestuurlijke schaalvergroting

Vorig schooljaar werd op lokaal niveau werk gemaakt van de voorbereiding van een bestuurlijke fusie tussen de VZW T-IZ binding, die de CLB's van Izegem en Tielt organiseert en de VZW Vrij CLB Roeselare. Eind vorig schooljaar is hiervoor door beide besturen de timing gefinaliseerd. Op 1 januari 2019 zal de bestuurlijke fusie een feit zijn. Één VZW zal vanaf dan de drie CLB's organiseren.

Dit impliceert volgende te realiseren opdrachten:

- Vastleggen van gemeenschappelijke statuten en huishoudelijk reglement. Dit is reeds grotendeels gerealiseerd.
- Opheffen of omvormen van de VZW Vrij CLB Roeselare, afhankelijk van welke VZW verder blijft bestaan,
- Invullen van het nieuw bestuurlijk organogram, met o.a. een nieuwe Raad van Bestuur, een nieuwe Algemene Vergadering en een nieuw Lokaal OverlegComité (LOC).
- In het nieuwe decreet is geen sprake meer van een Centrumraad. We zullen de mogelijkheid onderzoeken of deze reflectiegroep op vrijwillige basis nog verder behouden blijft.
- Tot stand brengen van een gemeenschappelijk arbeidsreglement dat voor alle CLB's van de VZW van toepassing is.
- Samenvoegen van de personeelslijsten en hun voorrangsregeling m.b.t. vaste benoemingen. Dit impliceert ook het onderzoek naar welke fusievorm het minst nadelig is voor de personeelsleden.

- Realiseren van de schaalvergroting op niveau van de drie CLB's

Naast de bestuurlijke fusie is beslist om ook een fusie van CLB's door te voeren. Op 1 september 2019 zullen wij de huidige drie CLB's omvormen tot één CLB. Het realiseren van dit fusiecentrum impliceert uiteraard een intense voorbereiding voor het huidige schooljaar.

Daarbij staan volgende zaken op de agenda:

- Het nadenken over en uitwerken van een nieuw inhoudelijk organogram. Dit vormt de opdracht voor de drie huidige directeurs. De bedoeling is om dit reeds te finaliseren tegen het einde van 2018.
- Het voorbereiden van een gemeenschappelijke werking. Voor het huidige schooljaar zal het vooral van belang zijn om te komen tot een goede timing van die samenvloeiing van verschillende culturen, afspraken, methodes en werkingsmodellen. Belangrijk hierin is voldoende ruimte voorzien voor het implementatieproces.

- Aansluiten bij de vernieuwde provinciale en Vlaanderenbrede werking

Tenslotte zijn er ook op hoger echelon vernieuwingsprocessen gestart, waar wij als CLB verder zullen bij aansluiten.

- Binnen de provincie zijn er nog diverse fusiebewegingen (van besturen en/of centra). Op 01.01.2019 zullen nog 4 besturen overblijven. Deze vier entiteiten zullen de provinciale werking, ook netoverstijgend, organiseren. Daarbij is al de optie genomen dat vanuit elk bestuur één directeur deel uitmaakt van een kernteam van directies ("kern-Rodin"). Een uitgebreider team ("Rodin-plus") zal dan bestaan uit alle vestigingscoördinatoren. Voor "onze" drie CLB's zal de directeur deel uitmaken van de kern-Rodin. Als compensatie komt er een beperkt deel omkadering vanuit de provinciale werking naar ons CLB.
- Binnen de provincie zal de netoverstijgende samenwerking verder vorm krijgen. Dit moet resulteren in een Netoverstijgende Regionale OndersteuningsCel (NROC) die operationeel moet zijn in 2023, maar waarvan wij nu al werk zullen maken.
- Ook binnen de VCLB-koepel is een hervorming gebeurd. VCLB-netwerk (zoals de nieuwe naam van de koepel luidt) heeft een nieuwe huisstijl ontwikkeld voor vrije CLB-sector. Getuige hiervan is ook het nieuwe CLB-logo dat we zullen gebruiken vanaf

01.09.2018. Dit gaat gepaard met een informatiecampagne voor onze cliënten, gestoffeerd met nieuwe infolders en tal van ander materiaal voor cliënten en medewerkers.

1.2. Het dagelijks en inhoudelijk beleid werkt vanuit een goed uitgebalanceerd organogram.

- Groeien naar een nieuw organogram voor 01.09.2019

Het zal duidelijk zijn dat de bestuurlijke en inhoudelijke fusie een bijzondere impact zal hebben op de toekomstige organisatie vanaf 01.09.2019.

Om deze reden is het dan ook evident dat er in het huidige schooljaar geen aanpassingen gebeuren aan het bestaande organogram op niveau van staf en stuurgroep. In het overgangsjaar 2018-2019 blijft de bestaande CLB-structuur en werking dus nog grotendeels behouden, tenzij de ontwikkelingen voor 2019-2020 reeds aanpassingen mogelijk maken.

- Verder ontwikkelen van de equipewerking

Op vlak van teamconcept (zie verder) is er in ons CLB wel een ontwikkelingstraject gelopen naar verandering en aanpassing. De voorziene aanpassingen aan het concept van equipewerking zullen wij wel implementeren, grotendeels omdat het logisch opbouwt op wat in 2017-2018 rees was in gang gezet. Uiteraard zal op termijn ook hier een synchronisatie nodig zijn met de teamconcepten van beide andere CLB's in de fusie.

1.3. Het centrum is een lerende organisatie.

- Implementeren van het nieuw decreet leerlingenbegeleiding die ons CLB-decreet vervangt

Als lerende organisatie zullen wij binnen onze structuur een aantal aanpassingen moeten doorvoeren (zie ook hierboven).

Ook binnen de inhoudelijke werking zijn er nieuwe verplichte actiepunten die het CLB vanaf september zal uitvoeren, zoals bv. de nieuwe methodiek van medische screening van leerlingen of het opvolgen van leerlingen vanuit huisonderwijs.

Dit jaar zal een geleidelijk implementatie zijn van het nieuwe decreet, met af en toe wat bijsturingen vanuit beleid. Hierop wordt per personeelsvergadering op teruggekomen en wordt dit leerproces ook tijdens disciplinevergaderingen ondersteund.

- Continue zelfevaluatie i.f.v. verbeterprocessen

Ook voor dit schooljaar plannen wij geen grote verbeterprojecten of projecten op vlak van toetsing van onze initiatieven op vlak van kwaliteitszorg. Dit komt omdat dit jaar het nieuwe decreet, aantal belangrijke BVR, hun implementatie krijgen én moeten we nauw opvolgen. Daarnaast wensen wij voor de dubbele fusieoperatie voldoende tijd te hebben om zaken gemeenschappelijk te kunnen organiseren. Strikt genomen kunnen we dit beschouwen als verbeterprojecten, aangezien we vanuit de drie CLB's evident zullen kiezen voor de systemen of afspraken die wij als de beste inschatten.

De resultaten van de externe welzijnsbevraging (Sensor, vanuit de arbeidsgeneeskundige dienst) worden op Vlaams niveau verder verwerkt, om concrete verbeterpunten voor te stellen aan de centra. We zullen die concrete verbeterpunten dan naast onze actiepunten leggen om eventuele bijsturingen/suggesties voor dit jaar uit te werken.

Er gebeurde vorig jaar een analyse van de bevraging op provinciaal niveau, ons CLB vergeleek toen al de eigen resultaten met dit van de provincie. Dit komt aan bod in het activiteitenverslag voor het schooljaar 2017-2018.

- Actieve gegevensregistratie van belangrijke indicatoren voor onze werking

Al jaren registreert ons CLB tal van gegevens, met deze gegevens brengen wij niet alleen onze indicatoren goed in kaart. We houden met deze gegevens ook rekening om op een goede manier de taaklast te verdelen. Daarbij denken we aan de zorgzwaarte per school, maar ook aan de tijd (uren) die we per expertisecluster (per discipline) vastleggen (zie verder).

Tijdens dit schooljaar plukken we de vruchten van een aantal bijsturingen van vorig jaar:

- Na één jaar tijdregistratie van alle cliëntgebonden activiteiten kunnen we een aantal overzichtsrapporten opmaken.
- Doordat de datawarehouse module van LARS zelf enorm bijgestuurd is, zullen we ook tijdens een personeelsvergadering informatie geven over een aantal bevindingen vanuit de registraties, bv. aantal leerlingen met eetstoornissen per onderwijsvorm. Op deze manier kunnen de cijfers ons helpen bij het uitvoeren van de nieuwe kernactiviteit “signaalfunctie”. De bedoeling zou zijn dat collega’s zelf bepaalde data kunnen opvragen van hun scholen, om dan zelf doelgericht zaken te signaleren.

1.4. Het centrum organiseert een vlotte en transparante communicatie, sturing (top-down) en feedback (bottom-up).

- Verzorgen van een duidelijk doorstroming van informatie naar personeel en partners binnen onderwijs en welzijn.

Het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding, maar ook de fusieoperatie, zullen op vlak van informatiedoorstroming de rode draad vormen voor dit schooljaar. Vorig schooljaar zijn wij hier reeds mee gestart en we zullen daar dit schooljaar verder werk van maken.

- Tijdens personeelsvergaderingen kwamen deze zaken ruim aan bod. Bij het personeel kregen een aantal beleidsconcepten reeds een vertaling naar de concrete werking. We krijgen als CLB ook een vernieuwde set van 8 kernactiviteiten, die een ruime toelichting kregen over de interpretatie ervan én BVR systematisch contactmomenten. Dit zullen wij in het nieuwe schooljaar verder blijven behartigen.
- Ook informatievestrekking naar onze scholen en netwerkpartners verliezen wij niet uit het oog. Vorig schooljaar waren ook reeds drie voorstellingen van het decreet naar onze de scholen en het welzijnsnetwerk. Op ontmoetingsmomenten gaf de directeur informatie over het nieuw decreet met duiding over een aantal nieuwe elementen, zoals bv. omtrent de samenwerkingsafspraken tussen CLB en school, nieuwe werking van de ondersteuningsnetwerken, enz. Voor zover nodig zal dit ook verder gebeuren gedurende dit schooljaar.
- Voor het eigen CLB blijven wij inzetten op een goed onderbouwde communicatie via tal van kanalen (WIKI, intranet, documentatiedienst, interne nieuwsbrief, ...) Deze doorstroming zullen wij blijven organiseren. Ook naar de buitenwereld (website, externe nieuwsbrieven, ontmoetingsdagen,...) zullen wij dit blijven borgen.

- Bijsturen van ons interne overleg- en communicatiestructuur i.f.v. de fusie.

- Van zodra het bestuurlijke en werkingsorganogram vorm krijgen, kunnen wij geleidelijk overgaan naar het aanpassen van onze interne communicatie en overleg. De bestaande overleg- en werkstructuren (staf, stuurgroep, LOC, disciplines, niveaus, enz.) blijven behouden voor het huidige schooljaar, tenzij aanpassingen reeds realiseerbaar zijn in de richting van het vernieuwde organogram.
- Daarnaast wordt gezorgd voor een transparante communicatie hieromtrent aan alle collega’s van de drie centra, zodat de te volgen stappen steeds vooraf kenbaar zijn. We streven naar een open communicatie bij alle stappen van de fusie. Hierbij sluiten wij niet uit dat wij tijdens dit schooljaar al gemeenschappelijke overlegmomenten organiseren voor (groepen van) personeelsleden van de drie CLB’s.

2. Managementgebied Personeel

Strategische doelstelling: Het CLB bestaat uit een coherent team van deskundigen.

2.1. Een coherent team bestaat niet alleen uit professionals, maar ook uit mensen.

- Blijvend zorgen voor het behouden van teamgevoel en elkaars welzijn

- Blijvende aandacht voor het sociaal en informeel contact van de personeelsgroep. Op regelmatige tijdstippen, zowel binnen als buiten de werkuren, zullen wij tijd creëren voor informele contacten en teambuilding. Afhankelijk van de snelheid van de fusie zal er tijd gemaakt worden voor een informele teambuilding van alle personeelsleden van de drie centra. Belangrijk punt hierin is dat bestaande informele gewoontes (personeelsfeest, interne activiteiten, feestcomité) verder kunnen blijven bestaan.

- Ondersteuning bij moeilijke casussen en crisissen
Ook op professioneel vlak is teamwerking essentieel, zeker bij casussen met een hoge emotionele geladenheid. Zelfzorg is één ding, het bewaken van elkaars limieten is een zorg voor allen.

2.2. Een sterk selectiebeleid staat garant voor een selectie van competente medewerkers.

- Ondersteunend werken aan competentie via functionerings- en evaluatiegesprekken.
Dit vormt niet alleen een decretaal verplichte opdracht, het is en blijft tevens een moment van aftoetsen tussen personeelslid en directeur van het eigen functioneren en van de wederzijdse verwachtingen tussen beide partijen.
Dit schooljaar zullen 4 nieuwe medewerkers van start gaan. Uiteraard zullen zij ook kunnen rekenen op een actieve coaching van meter/peter én directeur die tussentijdse functioneringsgesprekken zal houden, dit in nauw overleg met de beleidsstaf.
- Organiseren van respectvolle intervisie en supervisie bij en van medewerkers.
Het eigen functioneren bespreekbaar maken is niet enkel een zaak tussen directeur en personeelslid, maar tevens iets dat tussen collega's heel functioneel en verrijkend kan zijn. Wij organiseren dit hoofdzakelijk binnen de equipewerking, o.a. door het vast agenda punt, wie moet wat kwijt.
- Coachen en opvolgen van het functioneren in structurele vrijstellingen en expertiseclusters.
De expertiseclusters (zie verder) zijn ingevuld door medewerkers die zich kandidaat stelden of interesse hadden voor het onderwerp. Vanuit de beleidsstuurgroep wordt per expertisecluster één medewerker verantwoordelijk om de cluster te coachen en bij vragen naar bijstellingen dit mee te nemen naar het beleid.

2.3. De opdrachten van de medewerkers zijn herkenbaar en bespreekbaar vanuit duidelijke functieprofielen.

- Opbouw van een individueel portfolio.
Voor elk personeelslid is er een portfolio die een overzicht omvat de onderwerpen waarvoor personeelsleden zich interesseren en/of engageren om hierin deskundigheid te verwerven of verder uit te bouwen. Dit portfolio is ook gelinkt aan de nascholingstool, waarbij elk personeelslid een overzicht heeft over de koppeling tussen nascholing en deskundigheden. Voor dit schooljaar zal het luik portfolio in de nascholing verder uitgewerkt worden met overzicht van expertiseclusters en kan men zoeken welke collega op welk vlak zich engageert.
Daarnaast bevat het portfolio ook welke interne en externe engagements men opneemt in de diverse structuren van CLB-werking, onderwijs en/of welzijn.
- Updaten van de bestaande functieprofielen
Dit punt staat al lange tijd op de agenda. Ook dit schooljaar zullen wij daar slechts in beperkte mate werk van maken. Ook dit zou immers teveel implicaties hebben in de fusie van centra. Wel zullen wij de functieprofielen en taakinvulling verder bijwerken voor de medewerkers die zich engageren binnen structurele vrijstellingen en expertiseclusters.

2.4. Een slagkrachtig vormingsplan tekent duidelijk de bakens uit voor de verdere professionalisering van alle medewerkers.

- Realiseren van expertiseclusters
Vanuit onze evaluatie van de equipewerking zijn wij gegroeid naar een vernieuwd teamconcept (zie luik Strategie en beleid).
Daarin hebben wij de vorige jaren het concept "expertiseclusters" ontwikkeld en verder uitgebouwd. Deze clusters omvatten inhoudelijke gespecialiseerde opdrachten die we reserveren voor een beperkt aantal medewerkers. Deze medewerkers kunnen zich hierop toeleegen, waarvoor ze een bepaald urenpakket krijgen toegewezen. Deze taken halen wij

dus uit de reguliere opdracht van alle medewerkers, die daardoor ademruimte krijgen omdat ze niet alle aspecten van de leerlingbegeleiding meer moeten opnemen in hun scholen.

De clusters hebben één of meerdere specifieke inhoud:

- informatief: extern opvolgen of vertegenwoordigen en aanleveren en/of opmaken van materialen voor intern of extern gebruik
- cliëntgericht: contacten opnemen met cliënten m.b.t. bepaalde specifieke processen
- consultatief: coachen van eigen CLB-collega's in het uitvoeren van hun opdracht

De expertiseclusters voor 2018-2019 zijn als volgt:

- Domeinoverstijgende cluster
 - CLB-chat: cliëntgerichte cluster
 - Anderstalige nieuwkomers: informatieve en consultatieve cluster
- LES
 - Diagnostiek Leren en Studeren SO: cliëntgerichte cluster
- PGZ
 - Vaccinator: cliëntgerichte cluster
- OLB
 - Info en documentatie onderwijslandschap: informatief, cliëntgericht (in groepen) én consultatieve cluster
 - Ondersteuningsnetwerk SOB (Specifieke onderwijsbehoeften): informatieve en consultatieve cluster
- PSF
 - Welzijn / IJH: informatief, cliëntgericht én consultatieve cluster
 - Crisisbegeleiding en –interventie: consultatieve en cliëntgerichte cluster
 - Opvoedingsondersteuning: informatief en consultatieve cluster

Voor deze clusters zijn functiebeschrijvingen opgemaakt, die gestructureerd zijn volgens de CLB-rollen. Dit is het resultaat van een ontwikkelingsproces van drie jaar. Iedere medewerker die participeert aan de cluster 'tijd (in uren)' vrijgemaakt per week, op basis van metingen of inschattingen van de te voorziene tijd. Op deze manier is het voor de medewerker ook heel duidelijk hoeveel tijd de cluster gemiddeld per week in beslag neemt. Dit zal ook gedurende het schooljaar nauw opgevolgd worden door de stuurgroep én eventuele bijstellingen nodig hebben.

- Deskundigheid versterken door gerichte nascholingen:

- Vorming LARS4: gericht naar alle personeelsleden uitbreiding van de functies naar aanleiding van de kernactiviteiten in decreet leerlingbegeleiding. De LARS4 vormen worden opgesteld naar de collega's vanuit de andere twee centra (i.k.v. fusie)
- Vorming Bitrix24: gericht naar alle personeelsleden
- Vorming Hervorming in SO: gericht naar alle personeelsleden met hierbij de nadruk op lokale situatie
- Vorming beroepsgeheim door Nele Desmet: voor alle personeelsleden
- Vorming teamgericht voor P-discipline m.b.t. persoonlijkheidsstoornissen
- Vorming LARS4: vernieuwde medische module (verwerking van systematisch contactmoment): gericht naar medisch discipline
- Vorming NAFTA: informatie hieromtrent voor alle medewerkers werkzaal in secundair onderwijs
- Vorming over nieuwe opdracht ivm systematisch contactmomenten: gericht naar paramedici en artsen
- Implementatiemomenten als gevolg van prioritaire projecten van vorig schooljaar

- Deskundigheid versterken door gerichte specifieke externe nascholingen.

Het ruime aanbod van externe nascholingen blijven wij filteren en richten naar specifieke (groepen van) medewerkers.

- On hold zetten van projectwerking

Reeds vele jaren leggen we elk schooljaar vast welke elementen in de werking prioriteit moeten krijgen. Dit geven we dan vorm binnen prioritaire projecten. Voor het schooljaar 18-19 zullen wij, éénmalig, geen nieuwe prioritaire projecten opstarten. Ook dit heeft te maken met de fusieoperatie. Het gaat immers niet op om nu nog inhoudelijke zaken uit te werken

die dan het jaar nadien misschien niet meer relevant zullen zijn. Wel zullen mogelijk een aantal ad hoc werkgroepen, centrumoverstijgend, een specifieke opdracht uitwerken. De gelopen projecten van vorig schooljaar zullen nog de tijd krijgen voor een verdere implementatie binnen onze werking. Zo zullen wij het project sexting nog verder afwerken. Dit project is gesubsidieerd door Stad Roeselare om een preventief aanbod uit te werken m.b.t. sexting in de Roeselaarse scholen. Wij zullen nog in staan voor de informatieverspreiding (via website) én implementatie naar de scholen toe. Dit omvat ook toetsing met de politie. Dit jaar wordt het project ook voorgesteld aan alle eigen collega's en scholen (via de Scholengroep) én bekend gemaakt via de externe nieuwsbrief (netwerkpartners).

2.5. Een sterk uitgebouwde interne communicatie biedt deskundigheid een meerwaarde voor alle medewerkers.

- Vanuit sterke expertise blijven waken over het herkennen, kennen en erkennen van de expertise van anderen.

Opgebouwde deskundigheid is pas waardevol als ze zichtbaar is voor de collega's. Het uitwisselen van deskundigheid houdt volgende zaken in:

- o Uitwisselen van specifieke informatie uit de werking van niveaus, disciplines, specifieke expertises, ...
Op diverse momenten is al gebleken dat onze sterk gestructureerde manier van werken borg staat voor een degelijke doorstroming van informatie en kennis. Vandaar dat wij dit blijvend verder zetten, eventueel aangevuld met collega's vanuit de andere twee centra.
- o Borgen van de overstijgende werking via de uitwisseling op niveau van de stuurgroep
Voor het afstemmen van de verschillende inhoudelijke ontwikkelingen en deelwerkingen (niveaus, disciplines, ...) is het belangrijk dat een deel van het personeel het helikopterperspectief blijft behouden. Deze rol is weggelegd voor de stuurgroep, in nauwe samenspraak met de staf en de directeur.

3. Managementgebied Strategie en beleid

Strategische doelstelling: Het CLB werkt vanuit een duidelijke visie en levert kwaliteitsvolle dienstverlening

3.1. Het CLB werkt vanuit een duidelijke theoretische werkkaders.

- Implementatie "equipewerking 2.0": bijsturen equipewerking

Het vernieuwd teamconcept is eind vorig schooljaar gefinaliseerd en ingevuld met de betreffende personeelsleden. Dit schooljaar kunnen wij dus over gaan naar de volledige uitrol van het concept.

Eenzijds behouden wij de equipewerking zoals we die al kenden. De keuze om te blijven werken vanuit de bestaande equipewerking wordt vastgehouden, met name één multidisciplinair team (equipe) staat in voor een groep scholen. Alle begeleidingsvragen en contactmomenten zijn te organiseren binnen deze equipes.

Voor het basisonderwijs gaan we van drie equipes over naar twee. Daarin zullen we een aantal stappen zetten naar een efficiënter casusoverleg.

Uiteraard behouden we de aandacht voor de theoretische werkkaders die wij gebruiken (handelingsgericht werken, oplossingsgericht werken, maatwerk). Omdat er in het basisonderwijs van 3 equipes naar 2 equipes is gegaan, zal het aantal casussenbesprekingen toenemen. Vandaar dat het enorm belangrijk is om via een goed werkkader de casus efficiënt te bespreken. Dit bewaken vormt een de belangrijkste taak van de equipeleider. Voor het basisonderwijs zal dit terug in 2 grote equipes zijn, i.p.v. 3 equipes. Op die manier zal iedere equipe beschikking over alle deskundigheden (cf. IJH-kennis, OLB-kennis, ...).

De equipeleiders krijgen meer ondersteuning vanuit het beleid voor hun opdracht. Om de equipes goed aan te pakken zal (zeker in het begin) elke equipe eerst starten met een overleg tussen directeur, beleidsondersteuner en equipeleiders. In die periode kunnen de andere personeelsleden hun casussen goed voorbereiden. Wij gaan er van uit dat, met goed

voorbereide equipeliders én goed voorbereide casussen de equipes efficiënter kunnen verlopen.

- Implementatie “equipewerking 2.0”: verdere uitbouw van expertisecusters

Naast de reguliere opdracht die vanuit de equipes verloopt, zullen wij een aantal gespecialiseerde taken afzonderen die samen horen in expertisecusters (zie Beleid en strategie). De tussentijdse evaluatie en bijsturing van de expertisecuster én aantal uren werk hiervoor voorzien per week wordt nauw opgevolgd door de beleidsstuurgroep.

3.2. Het CLB levert een kwaliteitsvolle dienstverlening.

- Blijvend borgen van een kwaliteitsvolle cliëntgerichte werking binnen hulpverleningsrol.

We organiseren geen nieuwe “grote” specifieke acties in kader van kwaliteitszorg, wel een voortdurende bijsturing vanuit feedback uit de werking.

- Blijvend borgen van het digitale kwaliteitshandboek.

Voor dit schooljaar beperken wij ons tot het onderhoud en up-to-date houden van ons kwaliteitssysteem. We zullen ons echter hier ook moeten oriënteren op een kwaliteitshandboek voor de drie CLB's.

- Analyse datawarehouse LARS

Vanuit de datawarehouse tool van LARS kan het CLB de eigen geregistreerde data gaan analyseren. Dit luik omvat ook de mogelijkheid om analyses te doen met de tijdsregistratie die we vanaf vorig schooljaar ingevoerd hebben voor alle cliënt gebonden activiteiten. Op de personeelsvergadering van september worden aantal voorbeeld algemene analyses voorgesteld. Zodat de medewerkers zien welke interessante bevindingen je uit uw eigen LARS kan halen. Dit jaar maken we het mogelijk dat medewerkers kunnen zelf ook eigen analyses vragen, via de LARS-coach, om zo op schoolniveau aan signaalfunctie te doen.

3.3. Het CLB werkt op een uniforme manier met duidelijke procedures.

- Afbouw papieren dossiers.

Dit schooljaar wordt een belangrijke stap gezet m.b.t. het afbouwen van de papieren dossiers. Alle CLB's van Vlaanderen stoppen met de opmaak van papieren dossiers én met bijvoegen van documenten aan bestaande papieren dossiers. Dit houdt een andere werking in voor iedereen. Alle leerlingengegevens zullen we dus verwerken of uploaden LARS, waardoor alle papieren dossiers geen aanvullingen meer krijgen. Binnen ons CLB gaat dit gepaard met een reorganisatie van het klasement, waarbij we alle dossiers zullen klasseren volgens geboorte-index, zodat dit verder geen administratief werk meer vraagt.

- Borgen van afgewerkte prioritaire projecten.

Dit schooljaar starten we geen nieuwe prioritaire projecten, er wordt wel werk gemaakt van een aantal herhalingen van bestaande resultaten van projecten.

Zoals bijvoorbeeld: PRODIA gedrag en emotie en de 5 onderdelen. Een herhaling van de PRODIA-kaders bij deze problematieken is zinvol, ook om het implementatie traject te waarborgen, maar ook interessant voor de ‘nieuwe’ medewerkers.

De implementatie van de projecten van vorig schooljaar komt aan bod in het eerste trimester van dit schooljaar. Hun resultaten, producten, basisdocumenten, enz. zullen we geleidelijk implementeren via personeelsvergaderingen.

4. Managementgebied Middelen

Strategische doelstelling: Het CLB werkt met verantwoorde en hedendaagse middelen

4.1. Het CLB is gehuisvest in een hedendaags en functioneel gebouw.

- Integratie van blok B binnen de werking.

Na de paasvakantie werd blok B in gebruik genomen, dit betekende voor de medewerkers een omschakeling. Alle gesprekken met cliënten gaan nu door in het publieke gedeelte, in één van de 7 gesprekkolokalen in blok B, of in de lokalen in blok D en E (vooral dan de medische onderzoeken). We zullen nog bekijken of er nood is aan één of andere vorm van registratie of reservatie voor de lokalen.

- Inrichten van functionele lokalen

Nu blok B eindelijk is gerealiseerd, kunnen we verder kijken naar een functionele inrichting van onze backoffice. Dit jaar zullen wij de rest van het gebouw functioneel herindelen: de organisatie personeelssecretariaat, de inrichting van de bibliotheek, de ruimte voor documentatiemateriaal, de organisatie van de technische ruimte, enz. komen onder de loep. Ook het (her)plaatsen van personeelsleden hoort onder deze rubriek. Ook hier zullen we enkele functioneel nuttige aanpassingen doen, zodat elk personeelslid comfortabel kan werken in een niet overbevolkt lokaal. Uiteraard blijven wij oog hebben voor ergonomisch verantwoord en comfortabel materiaal.

- Inschatten noodzakelijke structurele ingreep aan het gebouw

Vorig schooljaar is betonrot vastgesteld aan de ramen in blok E en F. Wij zullen in de loop van het schooljaar onderzoek doen op welke manier we die moeten aanpakken. Indien er ingrijpende maatregelen nodig zijn, zullen wij een nieuw dossier voorbereiden voor AGION-subsidiëring.

4.2. Het CLB is milieuvriendelijk.

- Gescheiden afvalverwerking

Vorig jaar is een compostvat in gebruik genomen, wat een opmerkelijke daling van het restafval met zich mee bracht. We zullen dit nog verder promoten en optimaliseren. Dit jaar starten wij met het meer gericht scheiden van ons papierafval, waarbij we een onderscheid maken tussen vertrouwelijke documenten voor beveiligde vernietiging en gewone documenten voor papierophaling. Dit gebeurde al veel eerder, maar nu maken wij het mogelijk voor het personeel om dit in het eigen bureau al te sorteren, via aparte gekleurde papierbakjes, die het onderhoudspersoneel dan verwerkt.

- Verder streven naar energiezuinige werking

Bij de afwerking van blok B zijn diverse maatregelen genomen rond energie. Zo is verlichting gekoppeld aan een bewegingsdetector en is een elektrische laadpaal geïnstalleerd. Voor dit laatste zullen wij een procedure uitwerken i.v.m. het bekostigen van het opladen. Tenslotte blijven we de mogelijkheden verkennen van energiezuinige werking. We sluiten immers niet uit dat er nog verdere ideeën vorm krijgen, al dan niet gekoppeld aan een investering, om te komen naar een energiezuinig gebouw.

4.3. Het CLB werkt met hedendaags onderzoeks- en werkmateriaal en gebruikt hedendaagse communicatie.

- Implementatie van de nieuwe VCLB-huisstijl

De uniforme nieuwe huisstijl voor alle Vrije CLB's van Vlaanderen zullen wij naar eigen inzicht uitvoeren. Dit gaat over een nieuwe briefhoofd, eigen Logo (met slogan), verspreiden van promotiemateriaal (bv. folder voor ouders van leerlingen in BaO of folder voor leerlingen van SO). Bepaalde aspecten van de nieuwe huisstijl lijken ons eerder een overdreven keurslijf te zijn, waar we zullen overwegen of dit functioneel is.

- Blijvende implementatie van Bitrix 24.
Het digitale platform dat we in alle Vrije CLB's van West-Vlaanderen gebruiken zullen wij verder implementeren. We zien wel dat medewerkers hierop weinig zoeken voor inhoudelijke documenten per onderwerp, terwijl meer en meer informatie hierop staat. Dit stimuleren we door op de public te verwijzen naar documenten op Bitrix.
- Aanpassingen doorvoeren aan onze elektronische werkingstools.
Met het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding verdwijnen de werkingspercentage en komen werkuren als tewerkstellingsprincipe. Dit betekent ingrijpende veranderingen voor Plantime, het werkrooster-, verlof-, verplaatsingsprogramma van ons CLB. Daarnaast komt ook de nieuwe verlofregeling voor de CLB-sector, ook dit zal de nodige aanpassingen vergen. Ook onze nascholingsstool krijgt een update, met hierbij een uitbreiding van het huidig portfolio met opzoekmogelijkheid om te gaan zoeken welke medewerker in welke expertiseclassificatie zit of welk engagement hij/zij opneemt. Tenslotte zullen wij verder werk maken van het updaten van ons intranet (public) naar uitsluitend actuele documenten. Dit als voorbereiding voor de fusie, zodat enkel de actuele documenten die nog geldig zijn van toepassing zijn.
- Borgen van informatieveiligheid
Met de start van het AVG (Algemene verordening gegevensbescherming) of GDPR (General Data Protection Regulation) op 25 mei 2018 is informatieveiligheid en gegevensbescherming, een hot issue in elke sector. Vanuit het VCLB-netwerk krijgen we hiervoor aansturing via de centrale informatieveiligheidsconsultant en een webplatform met standaard documenten en sjablonen om zo in orde te komen met nodige documenten m.b.t. AVG. Dit schooljaar zullen wij inzetten op het opmaken van het dataregister, vastleggen van emaildisclaimer voor iedereen en het opmaken van privacyverklaring op documenten én website. Verdere coaching hierin gebeurt vanuit VCLB-netwerk. In het kader van veilig surfen is ook een beveiligde versie (over het https protocol) van de website van ons CLB opgesteld. Dit omvat een vernieuwde website die ook op alle mobiele apparaten vlot raadpleegbaar is.
- Implementatie LARS4
Vanaf oktober 2017 zijn we gestart met LARS4, na een 3-tal vormingen zal ook dit schooljaar een blijvende implementatie nodig zijn voor de cliëntnabije medewerkers. Vanaf januari 2019 wordt de nieuwe medische module verwacht, ook dit zal gepaard gaan met de nodige vormingen, al dan niet uitgebreid met de medewerkers van Tielt en Izegem. Van zodra de administratieve module in LARS4 zat zal ook de nodige implementatie voorzien worden.
- Opstarten van digitale gelijkgerichtheid met de fusiecentra
In kader van de fusie zullen we bekijken of we een tijdelijke 'online' omgeving kunnen opzetten waar we gemeenschappelijke documenten kunnen delen om de samenwerking optimaal te laten verlopen. Dit kan via diverse mogelijkheden die we nog verder zullen uitzoeken op hun effectiviteit en bruikbaarheid.
- Opvolgen van beleid op vlak van preventie en veiligheid
 - o Veiligheid: oefening brandalarm, keuringen toestellen, enz.
 - o Preventie: griepvaccinatie, CPR, ergonomie bij laptopgebruik (aankoop van ergo voethouders)

5. Managementgebied Partners

Strategische doelstelling: Het CLB werkt nauw samen met partners uit onderwijs en hulpverlening.

5.1. De samenwerking met de scholen biedt een sterk continuüm van zorg voor de leerlingen.

- Optimale samenwerking borgen met onze onderwijspartners

Dit schooljaar zullen wij de samenwerking en taakverdeling tussen onderwijs en CLB verder optimaliseren, met duidelijker afgrenzing van verantwoordelijkheden. De lijnen hiervoor zijn reeds geschetst tijdens het ontmoetingsmoment met de scholen begin mei 2018.

Als overgangsmoment zullen wij als CLB ook nog voor dit schooljaar de regie blijven houden over de samenwerkingsafspraken (de vroegere bijzondere bepalingen of afsprakennota's) met de school opstellen. Dit gebeurt met de uitdrukkelijke bedoeling dat dit vanaf 01.09.2019 in regie komt van de scholen, zoals in het nieuwe decreet is voorzien.

Ook de pedagogische begeleidingsdiensten zijn een partner waar wij de verdere samenwerking zullen mee uitbouwen. Zeker in het kader van de nieuwe rollen die het decreet leerlingenbegeleiding bepaalt, zal ook afstemming nodig zijn.

- Verdere samenwerking realiseren met de ondersteuningsnetwerken (ONW)

De diverse ondersteuningsnetwerken zijn een nieuwe partner binnen de actoren die actief zijn op vlak van leerlingenbegeleiding.

Vorig jaar resulteerde dit in een goede verstandhouding met de netwerken waar wij mee samen werken. De directeur maakt deel uit van het beheerscomité van ONW-Zuid (vrij onderwijs) als regionaal vertegenwoordiger. Daarbij gebeurde op regelmatige basis overleg met de coördinatoren van de regionale werking.

Als provinciaal vertegenwoordiger maakt de directeur ook deel uit van de kerngroep ONW West-Vlaanderen (OVSG).

Vanuit de provinciale VCLB-werking zullen wij de heel actieve inbreng in de aansturing van de netwerken verder zetten.

- Implementatie van zorgzwaarteberekening per school

Voor het berekenen van de opdracht van onze medewerkers gebruiken wij sinds vorig jaar andere parameters. Deze zijn intussen bijgestuurd en vormden de basis voor de herverdeling van de opdrachten onder de medewerkers, gecombineerd met de aanpassingen aan de equipewerking.

De zorgzwaarte van een school leggen wij vast op basis van een schoolkenmerken (aantal vestigingsplaatsen, aantal leerlingen) en leerlingenkenmerken (SES-indicatoren, aantal verslagen/gemotiveerde verslagen). Bij een aantal disciplines voegen wij tevens nog andere parameters toe (vb aantal leerlingen voor medisch onderzoek, aantal leerlingen voor vraaggestuurde werking bij de paramedici). Door de wijziging in het aantal systematische contactmomenten (voorheen "medische consulten") betekende dit voor deze laatste groep een ingrijpende verschuiving.

Dit schooljaar zullen wij de nieuwe zorgzwaarte evalueren en eventueel bijsturen.

- Actief participeren aan structurele samenwerking met onderwijs

De goede samenwerking met onze scholen blijft uiteraard een agendapunt.

- Borgen van engagementen van medewerkers in allerlei organen. Diverse medewerkers zijn betrokken bij inhoudelijk overleg binnen het onderwijs. Wij vinden dit een belangrijk element in de samenwerking, wat we verder zullen borgen en optimaliseren. Ook hiervoor verwijzen wij naar de ontwikkeling van onze expertiseclusters.
- Nauw opvolgen van nieuwe structuurplan SO i.f.v. aanpassing in de eigen werking. De verdere ontwikkeling van de structuurveranderingen in het onderwijs, meer bepaald in Roeselare, zullen wij uiteraard ook opvolgen, zodat de informatie vlug kan doorstromen naar onze medewerkers en cliënten.

- Inrichten van expertisecluster Buitengewoon onderwijs en ondersteuning
 - o De expertisecluster vormt een informatief doel met name het opvolgen van alle binnengekomen informatie m.b.t. samenwerking met de ondersteuningsnetwerken én wijzigingen aan het M-decreet. Dit omvat ook het opmaken van materialen (bv. teksten voor de interne nieuwsbrieven), handleidingen en stappenplan in de WIKI.
 - o Daarnaast is het doel van de cluster ook consultatief voor de eigen CLB-collega's. De vele vragen omtrent BuO en ondersteuning m.b.t. afspraken worden gesteld op de equipes en via verslaggeving door de expertise medewerkers beantwoordt.
 - o De cluster omvat ook een klein stukje cliëntgerichte opdracht, met name het traject behandelen voor nieuwe instappers, dit zijn kleuters die nog nooit school liepen en die instappen in het buitengewoon onderwijs.

- Inrichten van expertisecluster info en documentatie onderwijs
 - o De grootste doelstelling van deze expertisecluster vormt de cliëntgerichte opdrachten in klasgroepen van het 6^{de} lj BaO. Dit omvat het geven van infolessen over de overstap naar het 1^{ste} lj SO.
De cliëntgerichte vragen omtrent trajectverandering van secundair onderwijs naar het hoger onderwijs worden ook behandeld door de medewerkers in deze cluster.
 - o De cluster staat ook in voor een informatieve opdracht m.b.t. onderwijsdocumentatie. Dit omvat het bijhouden van papieren documentatie, bestellen en verdelen brochures, opmaak van documentatiemateriaal, enz.
 - o Daarnaast heeft de cluster ook veel werk met collegiale consultatie: collega's met allerhande vragen omtrent complexe vragen m.b.t. onderwijsloopbaan van leerlingen kunnen bij die medewerkers terecht. Dit omvat ook de collega's informeren over de belangrijkste wijzigingen en/of vernieuwingen, denk maar aan de hervorming van SO die op komst zijn.

- Inrichten van expertisecluster vaccinaties:
Dit is de oudste cluster en zal nu zijn derde schooljaar ingaan na een positieve evaluatie. Alle vaccinatiemomenten zijn uit de reguliere werking gehaald en worden verdeeld over twee paramedisch werkers. Deze cluster werkt louter cliëntgericht.

- Inrichten van expertisecluster diagnostiek leerproblemen in SO:
Dit is eveneens en al bestaande cluster en groepeert alle diagnostiek HGD-trajecten in SO bij twee psychopedagogen. Ook deze is gefinaliseerd, wat niet betekent dat deze geen onderwerp zou blijven van voortdurende evaluatie en bijsturing.

5.2. De samenwerking met andere CLB's versterkt de professionaliteit en het imago van de CLB's.

- Actief participeren aan structurele samenwerking binnen de CLB-sector
In het deel over Leiderschap is al aangehaald dat er nogal wat veranderingen zijn gekomen in de werking van de CLB-sector, zowel Vlaanderenbreed (VCLB-netwerk), provinciaal (NROC en herstructurering Rodin) als regionaal (fusie van CLB's Izegem, Tielt en Roeselare).
Wij blijven hier uiteraard actief deel van uitmaken. Concreet betekent dit het volgende:
 - o Vlaanderenbreed zullen vanuit VCLB-netwerk diverse werkgroepen ontstaan. Indien nodig en/of gewenst zullen onze medewerkers de mogelijkheid krijgen om hieraan te participeren. Daarbij zullen wij uiteraard een goed evenwicht moeten blijven waarborgen tussen deze engagementen en de eigen opdracht in het CLB.
 - o De provinciale werking krijgt (terug) structureel vorm. Enerzijds zal de directeur deel uitmaken van de kern-Rodin van vier directeur die de provinciale werking zullen aansturen. Anderzijds zal Jan Marrannes terug een coördinerende opdracht opnemen binnen het domein van leren en studeren. Voor deze beide engagementen krijgen wij een return in de vorm van vrijgemaakte omkadering.
 - o Binnen onze regio is er uiteraard de fusie. Op dat vlak zal de directeur een coördinerende rol opnemen om samen met de directeurs van Tielt en Izegem dit project op een goede manier te stroomlijnen.

5.3. De samenwerking met het welzijnsnetwerk maakt van het CLB een sterke actor tussen zorg (onderwijs) en hulpverlening (welzijn).

- Inrichten van een expertisecoluster "Welzijn/IJH"

Het complexe gebeuren binnen welzijn in het algemeen en meer specifiek binnen Integrale Jeugdhulp en jongerenwelzijn vraagt een steeds grotere deskundigheid. Om deze reden hebben wij een cluster vorm gegeven, waarbij een aantal medewerkers dit nauwer kunnen opvolgen. Dit omvat een stuk van de informatieve taak van deze cluster. Daarnaast heeft deze cluster ook een cliëntgerichte taak: met name de opmaak van alle A-documenten minderjarigen én opmaak van VAPH dossiers (meerderjarige MDT). De consultatieve rol van deze cluster is ook een luik, waarbij medewerkers zich bij de experts kunnen informeren over de belangrijkste wijzigingen/vernieuwingen. Dit omvat ook de coördinatie van IJH, MDT minder- en meerderjarigen, naast een vertegenwoordiging van het CLB in het netwerk van welzijn.

- Actieve participatie in "Één gezin, één plan" (1G1P)

Vorig schooljaar heeft ons CLB het kernpartnerschap opgenomen van 1G1P, die als doel heeft het versterken van de rechtstreeks toegankelijke jeugdhulp (RTJ). Het initiatief omvat 19 gemeenten in de regio Tielt-Izegem-Roeselare, wat ongeveer samenvalt met het arrondissement Roeselare-Tielt.

Het departement Welzijn heeft hiervoor een significante werkingstoelage voorzien. In mei is al een projectcoördinator aangeworven. Tegen eind 2018 moet het hele project zijn uitgerold, waarbij in de diverse hulpverleningsorganisaties bijkomende tewerkstelling zal ontstaan. In de loop van het schooljaar zal er dit mogelijk ook toe leiden dat het CLB huisvesting geeft aan één of meerdere medewerkers die verbonden zijn aan 1G1P.

Het CLB van Roeselare neemt hierbij dus de rol op van penhouder met de directeur als voorzitter en met eindverantwoordelijkheid over de organisatie en werking van het project.

- Verkennen van bestaande organisaties i.f.v. betere afstemming

- Indien nodig zullen organisaties zoals Dienst ondersteuningsplan (D.O.P) West-Vlaams Integrerend Netwerk Geestelijke Gezondheidszorg (WINGG), Huizen van het Kind (Hvk) of partners zoals de Centra Ambulante Revalidatie (CAR) de mogelijkheid krijgen om hun werking toe te lichten op een personeelsvergadering.
- Creëren van mogelijk contactpunt voor D.O.P.
- Samenwerking realiseren met de opstart van TEJO (therapeuten voor jongeren)

- Inrichten van expertisecoluster "opvoedingsondersteuning"

Naast jeugdhulp bij probleemsituaties is er ook al langer een sterke inzet op preventie van problemen in de opvoeding. De Huizen van het Kind, die in volle ontwikkeling zijn, spelen hierin een belangrijke rol. De nieuwe expertisecoluster zal hierop inspelen vanuit ons CLB. Het zijn deze medewerkers die het netwerkoeverleg HvK zullen opvolgen en vorm geven in onze regio. Deze cluster heeft een informatieve taak m.b.t. registratie van activiteiten/contacten m.b.t. opvoedingsondersteuning dit i.k.v. participatie met infopunt opvoeding Roeselare. Daarnaast wordt een actieve inbreng verwacht vanuit het CLB in de werkgroepen die infopunt opvoeding ieder jaar organiseert, die resulteren in vormingsavonden en dergelijke. De cluster omvat ook de consultatieve rol, de coaching van onze collega's m.b.t. vragen bij opvoedingsondersteuning, linken leggen naar bestaande materialen en informatie.

- Actief participeren aan structurele samenwerking tussen welzijnsactoren en CLB

- Borgen van engagementen van medewerkers in allerlei organen. Net zoals bij de samenwerking tussen CLB en onderwijs, is er ook structurele samenwerking tussen ons CLB en de welzijnsactoren. Ook hier blijven wij dit continueren, vanuit de gedachte dat samenwerken alle partijen sterker kan maken.
- Het evalueren van bepaalde samenwerkingsprotocollen wordt on-hold gezet en voorzien om te bekijken na de fusieoperatie.

5.4. Door een sterke externe communicatie is de dienstverlening van het CLB gekend in de regio.

- Verder borgen van een goede communicatie

Vorig schooljaar gingen reeds ontmoetingsmomenten door over het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding. Ook de officiële opening van Blok B zorgde voor een bekendmaking van onze CLB-werking in de regio.

Er zijn nog geen ontmoetingsdagen gepland, maar deze zijn wel mogelijk. In de loop van het schooljaar zullen wij hierover beslissingen nemen, naargelang de vraag zich stelt.

De communicatie met de scholen én netwerk blijft gewaarborgd via de externe nieuwsbrief, die vijftal keer per jaar wordt naar meer dan 500 geadresseerden.

6. Managementgebied Processen

Strategische doelstelling: Het CLB staat voor een efficiënte en effectieve aanpak van zorg- en hulpvragen van leerlingen en ouders vanuit een preventief en kansenbevorderend perspectief.

6.1. Het CLB realiseert zijn decretale (en andere) opdrachten.

- Implementatie van het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding

Dit luik vraagt een actieve sturing met hier en daar verduidelijkingen. Een stukje hiervan gebeurde reeds op een tweetal personeelsvergaderingen. Ook dit schooljaar zal dit een blijvend agendapunt zijn die ook tijdens disciplinevergaderingen aan bod zullen komen. Een positief element met het decreet is het duidelijkere beeld dat geschetst is van welke verantwoordelijkheden bij welke actoren in de leerlingenbegeleiding liggen. De stapsgewijze implementatie van de 'nieuwe' kernactiviteiten (zoals bv. signaalfunctie, consultatieve leerlingenbegeleiding) zal ook tijdens de equipes uitwerking krijgen.

- Implementatie van de vernieuwde systematisch contactmomenten

Het nieuwe decreet maakt van de medische consulten "systematische contactmomenten", waarmee men inhoudelijk een verbreding van de opdracht beoogt naar (ook) niet medische gezondheidsaspecten. De systematisch contactmomenten komen in een andere cadans met een vernieuwde inhoud. Deze omschakeling naar een andere inhoud zal aandacht vergen. Zeker in het nieuwe schooljaar, wat een overgangsjaar vormt om te komen tot de nieuw opgelegde systematiek. Het zoeken naar een goeie planning en werkverdeling hierbij is cruciaal. Dit is zeker zo m.b.t. het systematisch contact voor 1^{ste} kleuter waarbij de ouders naar het CLB mee zullen komen.

- Opvolging van de equipewerking

Daarnaast is ook een tussentijdse evaluatie en eventuele bijsturing gepland van het vernieuwd equipemodel versie 2, die vanaf september 2018 in voege treedt. Dit gaat zowel over de overstap van 3 equipes naar 2 in het basisonderwijs, als ook de expertiseclusters waardoor een aantal specifieke opdrachten bij een beperkt aantal medewerkers liggen. Dit omhels eveneens het borgen van tijd voor casusoverleg tijdens equipewerking

- Maandagnamiddagen maximaal inzetten voor casusoverleg. Wij blijven onze vaste momenten borgen die voorzien zijn voor intern overleg over leerlingen. Met hierbij een sterkere rol voor de equipeleiders weggelegd. Alle equipeleiders zouden iedere maandagvoormiddag van de equipe samenzitten met de staf om aantal beleidszaken uit te klaren, dit zorgt voor een éénduidige doorstroming én kort op de bal spelen.
- Verder laten doorlopen van equipe-overstijgende casusbesprekingen (ad hoc). Omwille van de positieve evaluatie wordt dit ook dit schooljaar voorzien. Wij bouwen deze momenten niet structureel in, maar voorzien ze ad hoc.

6.2. Zorg- en hulpvragen kunnen voorkomen worden door een preventieve benadering.

- Inrichten van een expertisecluster CLB-chat

CLB-chat is inmiddels een gekend begrip in Vlaanderen, waar alle CLB's aan participeren. Dit is vervat bij ons in de expertisecluster CLB-chat, die een cliëntgericht opdracht heeft, nl.

het verrichten van 'online' cliëntcontacten. De CLB-chat is inmiddels elke werkdag (uitgezonderd vrijdag) open van 17u-21u én woensdagnamiddag erbij, dit verhoogt de bereikbaarheid. Op deze manier kunnen meer vragen beantwoord worden.

6.3. Kansenbevordering is een herkenbare prioriteit in de werking.

Kansenbevordering borgen als een prioriteit in onze werking.

Het blijft onze belangrijkste opdracht om de kansen van alle leerlingen te bevorderen, en in het bijzonder voor die kinderen en jongeren waarvan de mogelijkheden door allerlei omstandigheden beperkt zijn. Kansenbevordering beschouwen wij niet als een opdracht, maar als een attitude. Op deze manier zit het ingebed in elke activiteit die we ontwikkelen. Dit komt ook tot uiting in de verdeling van onze opdrachten. De indicatoren van kansenbevordering, de SES-kenmerken (Sociaal Economische Status), gebruiken wij immers om mee de zorgzwaarte van een school te bepalen. Dit deden wij reeds vorig jaar en na evaluatie nemen wij dit terug op in onze berekening.

Inrichten van expertisecluster anderstalige nieuwkomers

Ook in onze regio zijn er behoorlijk wat anderstalige nieuwkomers. Wij vonden deze groep belangrijk genoeg om hiervoor een expertisecluster in te richten. Dit zijn medewerkers die deskundigheid hebben m.b.t. anderstalige nieuwkomers in BaO en SO. De cluster heeft een informatieve opdracht, waarbij kennis verwerven van specifieke opdrachten (bv. faire diagnostiek) bij die doelgroep van belang is. De cluster heeft ook een belangrijk consultatie opdracht voor de collega's bij complexe casussen bij deze doelgroep, inclusief de coachend functie m.b.t. trauma (twee medewerkers volgden vorig jaar de opleiding trauma psycholoog). De cluster omvat ook een specifieke tolkopdracht die één medewerker uitvoert.

6.4. Schoolondersteuning gebeurt met de school in een partnerschap.

Inrichten van expertisecluster "Crisisbegeleiding en -interventie"

Deze cluster richt zich uitsluitend naar systeemcrisissen (critical incident). Een systeemcrisis is als de school zelf tijdelijk niet meer in staat is om normaal te functioneren. De medewerkers vanuit deze cluster hebben een grote consultatieve rol, met name collega's coachen tijdens het aanpakken van de crisis, eerste hulplijn vormen. Daarnaast kunnen deze medewerkers ook betrokken worden om zelf crisisgesprekken te gaan voeren op school, dit in hun cliëntgerichte rol.

6.5. Het CLB gaat met de cliënt op stap in een herkenbaar traject.

Gelijkgerichtheid in de werking m.b.t. volgen procedures bij casussen.

Vanuit een aantal grote kaders (o.a. PRODIA) werken wij verder aan een gelijke aanpak van casussen, ongeacht welke medewerker de trajectbegeleiding op zich neemt. Vorig schooljaar zijn wij gestart met een vernieuwde intakeprocedure, een vernieuwde aanpak van verontrusting, welke we dit schooljaar zullen evalueren. En uiteraard is er ook nog de kwaliteitstoets, die ertoe zal leiden dat we afspraken formuleren of bijsturen over het invullen van de (elektronische) leerlingendossiers.