

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

**Onderwijsinspectie**

Hendrik Consciencegebouw

Koning Albert II-laan 15

1210 BRUSSEL

doorlichtingssecretariaat@ond.vlaanderen.be

www.onderwijsinspectie.be

---

## Verslag over de doorlichting van Provinciaal CLB Limburg te HASSELT

---

Hoofdstructuur centra voor leerlingenbegeleiding

Instellingsnummer 114264

Instelling Provinciaal CLB Limburg

Directeur Wendy MERTENS

Adres Willekensmolenstraat 140 - 3500 HASSELT

Telefoon 011-23.81.20

E-mail pclub@limburg.be

Bestuur van de instelling Provinciebestuur van Limburg

Adres Universiteitslaan 1 - 3500 HASSELT

Dagen van het doorlichtingsbezoek 26-04-2017, 27-04-2017, 28-04-2017

Einddatum van het doorlichtingsbezoek 28-04-2017

Datum bespreking verslag met de instelling 22-06-2017

Samenstelling inspectieteam

Inspecteur-verslaggever Marleen DOBBELS

Teamleden Béatrice COOPMAN

## INHOUDSTAFEL

INLEIDING .....	3
1 SAMENVATTING .....	5
2 DOORLICHTINGSFOCUS.....	7
2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus .....	7
2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus.....	7
3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING? .....	8
3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?.....	8
3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen? .....	8
3.1.1.1 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen.....	8
3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten.....	10
3.1.1.3 Schoolondersteuning: Participatie aan gestructureerd overleg .....	12
3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen.....	13
3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB .....	15
4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT? .....	18
4.1 Deskundigheidsbevordering.....	18
5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM .....	20
6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM .....	21
6.1 Wat doet het centrum goed? .....	21
6.2 Wat kan het centrum verbeteren? .....	21
7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN .....	22

## INLEIDING

### De decretale basis van het onderzoek

Tijdens een doorlichting gaat de onderwijsinspectie na of het centrum

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

Een doorlichting is dus een onderzoek van

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

### Een onderzoek in drie fasen

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

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

### Een gedifferentieerd onderzoek

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

### Het advies

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

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

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

### **Tot slot**

Binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het definitieve doorlichtingsverslag informeert de directeur van het centrum alle personeelsleden over de mogelijkheid tot inzage. Binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst moet de directeur van het centrum het verslag volledig bespreken tijdens een personeelsvergadering. Het bestuur van het centrum of zijn gemandateerde tekent het verslag voor gezien. Het bestuur stuurt het binnen dertig kalenderdagen na ontvangst terug naar de onderwijsinspectie en maakt eventueel melding van zijn opmerkingen.

Het centrum mag het verslag niet gebruiken voor publicitaire doeleinden.

Meer informatie?

[www.onderwijsinspectie.be](http://www.onderwijsinspectie.be) en [www.doorlichtingsverslagen.be](http://www.doorlichtingsverslagen.be)

## 1 SAMENVATTING

Het Provinciaal CLB (PCLB) Hasselt is als nieuwe entiteit opgericht in 2000. In tegenstelling tot de meeste CLB's is het PCLB niet het resultaat van een fusie van reeds bestaande PMS- en MST-centra. Het PCLB is actief binnen de provincie Limburg vanuit één vestigingsplaats in Hasselt. Binnen het uitgestrekt werkgebied begeleidt het PCLB 23 scholen: alle provinciale scholen voor gewoon basisonderwijs en gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, de gemeentelijke/stedelijke scholen voor gewoon basisonderwijs van Diepenbeek, Alken, Nieuwerkerken en Hasselt en de stedelijke school voor gewoon en buitengewoon secundair onderwijs van Dilsen-Stokkem. Dit betekent 1/3 scholen basisonderwijs en 2/3 scholen secundair onderwijs. De secundaire scholen bieden een grote verscheidenheid aan studierichtingen aan. Alle onderwijsvormen inclusief KSO zijn vertegenwoordigd. Er is een significante instroom van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Een aantal scholen situeren zich in een regio gekenmerkt door kansarmoede en maatschappelijke kwetsbaarheid. Rekening houdend met deze leerling- en contextkenmerken zet het centrum in op de uitbouw van een professionele organisatie met competente medewerkers. Samen met de scholen wil het centrum ervoor zorgen dat alle leerlingen op de best mogelijke wijze hun schoolloopbaan kunnen doorlopen en maximale kansen tot ontplooiing krijgen. Het PCLB staat met een omkadering van 26,6 medewerkers in voor de begeleiding van ongeveer 8850 leerlingen.

Het leerlinggebonden aanbod bij **afwezigheidsproblemen** wordt uitgevoerd conform de regelgeving. Het **gestructureerd overleg** school-CLB wordt benut voor de aanmelding en de bespreking van afwezige leerlingen alsook voor het afspreken van het verdere begeleidingstraject. Het centrum werkt aanklappend vanuit de visie op leerrecht. Binnen het zorgcontinuüm maken de medewerkers afspraken met de school over de individuele begeleiding van leerlingen. Het beleid heeft aandacht voor multidisciplinair handelen. Er is voldoende aandacht voor kleuterparticipatie. Dit wordt gestimuleerd vanuit de samenwerking met het LOP. Bij onduidelijkheid i.v.m. medische attesten neemt de CLB-arts contact op met de behandelende arts. Af en toe benutten de medewerkers de geregistreerde gegevens over de afwezigheden om tot een beter inzicht te komen in de problematiek en om samen met de school preventieve acties te bedenken.

Het centrum voert de **gerichte consulten** voor alle leeftijdsgroepen in het basisonderwijs uit. De inhoud wordt bepaald door de regelgeving. Het centrum volgt de aanbevelingen van de standaarden uitgewerkt door de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ) op. De consulten dienen twee doelen: een proactieve screening en een ondersteuning bij het leerlinggebonden aanbod. Daarvoor wil het centrum het multidisciplinair samenwerken versterken.

De medewerkers participeren aan **projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen**. Het centrum ziet het als een uitdaging om binnen het partnerschap school-CLB projecten te initiëren of te ondersteunen die kwetsbare groepen maximaal kansen bieden binnen onderwijs. Kansenbevordering wordt dan ook gezien als een werkingsprincipe doorheen de CLB-werking. Het centrum focust bij projecten op het verminderen van ongelijke kansen, het tegengaan van ongelijke behandeling, het stimuleren van de ouderbetrokkenheid en de netwerking. De schoolfoto ondersteunt het in kaart brengen van de populatie. De medewerkers hebben meestal zicht op de thema's en de doelstellingen bij het GOK/SES-beleid in de scholen. De actieve participatie verschilt van school tot school en naargelang de thema's. De medewerkers zijn sterk betrokken bij de begeleiding van anderstaligen (OKAN) zowel op het individuele niveau als op schoolniveau.

Het PCLB ontwikkelt een **kwaliteitsbeleid** dat gericht is op een kwaliteitsvolle dienstverlening en een respectvolle begeleiding van de cliënt. De organisatiestructuur en het kwaliteitssysteem zorgen ervoor dat alle medewerkers betrokken worden bij de kwaliteitszorg. Het strategisch beleidsplan is het 'kompas' voor de werking van het centrum en wordt aangestuurd door het coördinatieteam. Het coördinatieteam formuleert duidelijke kwaliteitsdoelstellingen die de werking richting geven. De concrete uitwerking van de doelen gebeurt aan de hand van een kwaliteitsplan en via de PCLB-engagementen. De afgewerkte procedures en centrumafspraken komen terecht in een informatiebeheersysteem, de 'lars-tas' en worden continu bijgewerkt. Op die manier streven het beleid en de medewerkers ernaar op een deskundige wijze de juiste dingen te doen zodat de leerling er beter van wordt.

Het CLB wil de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren door onder andere de inzet van competente medewerkers via een doelgericht en doeltreffend **professionaliseringsbeleid**. Op geregelde tijdstippen en op diverse wijzen worden de noden en behoeften van de personeelsleden en van de organisatie in kaart gebracht. Het coördinatieteam koppelt de strategische doelen aan prioritaire vormingen waardoor er een duidelijke verbinding is tussen het kwaliteitsbeleid en de deskundigheidsbevordering. Via de interne organisatiestructuur deelt het team nieuwe informatie en inzichten met elkaar. Het vormingsplan bevat alle onderdelen zoals de regelgeving voorziet.

Het beleid getuigt van een dynamisch, innovatief en waarderend leiderschap. Het organisatiemodel is transparant en maakt een open communicatie 'top-down' en 'bottom-up' mogelijk waardoor de medewerkers zich betrokken en mede verantwoordelijk weten voor de kwaliteit van de geboden begeleiding.

In uitvoering van het Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009 is het advies voor de erkenning en subsidiëring gunstig.

## **2 DOORLICHTINGSFOCUS**

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

### **2.1 Erkenningsvoorwaarden/prestaties in de doorlichtingsfocus**

#### **Leerlinggebonden aanbod**

Afwezigheidsproblemen

#### **Preventie gezondheidszorg**

Gerichte consulten

#### **Schoolondersteuning**

Participatie aan gestructureerd overleg

Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

#### **Kwaliteitsbeleid**

Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

### **2.2 Procesindicatoren of procesvariabelen in de doorlichtingsfocus**

#### **Personeel - Professionalisering**

Deskundigheidsbevordering

### 3 RESPECTEERT HET CENTRUM DE ONDERWIJSREGLEMENTERING?

#### 3.1 Respecteert het centrum de erkenningsvoorwaarden?

##### 3.1.1 Voldoet het centrum aan de onderwijsdoelstellingen?

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

##### 3.1.1.1 Leerlinggebonden aanbod: Afwezigheidsproblemen

###### Voldoet

Na melding en in overleg met de school starten de medewerkers individuele begeleidingstrajecten op voor leerlingen waarvan de schoolloopbaan in het gedrang komt door de frequentie of de aard van de afwezigheden. De medewerkers hebben hierbij aandacht voor alle vormen van afwezigheden die opgenomen zijn in de regelgeving.

<p><i>registratie in de school gestructureerd overleg hulpverleningstraject multidisciplinair handelen aandacht kleuterparticipatie multidisciplinair dossier registratie</i></p>	<p>Het team volgt de visie over leerrecht die gegroeid is vanuit het netoverschrijdend project Leerrecht in Limburg. Op basis van deze visie en de wettelijke vereisten, heeft het team een procedure 'leerplicht, leerrecht en tucht' opgesteld. Deze procedure verduidelijkt de werkwijze en de verantwoordelijkheden om schooluitval te voorkomen en heeft aandacht voor het leerlinggebonden en het schoolondersteunend aanbod. In de aparte procedure 'definitieve uitsluiting' engageert het team zich uitdrukkelijk tot betrokkenheid op de onderwijsloopbaan en het begeleidingstraject van leerlingen die een verhoogd risico lopen op tuchtmaatregelen. Ook in deze procedure worden de werkwijze en bijzondere aandachtspunten helder toegelicht. De medewerkers geven aan dat beide procedures voor hen ondersteunend zijn bij de uitvoering van hun leerlinggebonden opdracht bij afwezigheidsproblemen. Het centrumbeleid houdt deze procedures, in samenwerking met een medewerker die specifiek voor deze taak is aangeduid, actueel. Via het college van directeurs, het CLB-profiel basisonderwijs en secundair onderwijs en de opmaak van de afsprakennota's (AN) informeert het team de scholen voldoende over de verwachtingen en de veranderingen in de regelgeving.</p>
---	--

De medewerkers hebben een goed zicht op de ondernomen begeleidingsstappen van de school via het multidisciplinair overleg (MDO), de cel leerlingenbegeleiding of het spijbeloverleg en het leerlingvolgsysteem. Soms is het nodig, volgens de medewerkers, het team van de school extra te stimuleren om zelf nog begeleidingsstappen te ondernemen. Het centrum plaatst expliciet het leerrecht binnen een continuüm van zorg waarin het CLB samen met de school vanaf de fase van verhoogde zorg zoveel mogelijk inzet op het betrekken van de leerling en zijn ouders en de onderwijsnoden in kaart brengt. De meeste leerlingen zijn voor andere zorgvragen reeds gekend bij het CLB, maar uit de casusanalyse blijkt dat soms toch leerlingen inzake afwezigheidsproblematiek te laat worden aangemeld. Leerplichtopvolging is een verplichte CLB-opdracht.



Daarom is het belangrijk om de gemaakte afspraken over het opvolgen van afwezigheden systematisch te blijven toepassen en te bewaken.

Wanneer de school alle maatregelen genomen heeft die binnen haar bereik liggen en/of de afwezigheden de onderwijsloopbaan bedreigen, starten de CLB-medewerkers een begeleidingstraject op voor kleuters en leerlingen met als doel de achterliggende problematiek te verhelpen die vaak aan de basis ligt van de afwezigheid. Het team heeft een PCLB-algoritme uitgewerkt dat hen ondersteunt bij het onthalen van de vragen en het begeleiden van een traject.

Uit de analyse van de casussen blijkt dat de medewerkers veel tijd besteden aan individuele begeleidingen al dan niet met het verwachte resultaat. Ze werken aanklappend, respectvol, emancipatorisch en ze nemen hun draaischijffunctie met gezondheids- en welzijnsdiensten op. De CLB-arts neemt indien nodig in kader van de begeleiding gericht contact op met de huisarts. De ouders worden hiervan op de hoogte gebracht.

Het coördinatieteam hecht een sterk belang aan het multidisciplinair handelen en voorziet dan ook in regelmatig schoolteam- en regioteamoverleg waar de medewerkers de meer complexe begeleidingstrajecten inzake afwezigheidsproblemen kunnen bespreken. Daarnaast is er ook veel informeel overleg tussen collega's. De doelgerichtheid van het overleg is soms nog een uitdaging. De medewerkers benutten het overleg in toenemende mate in functie van het samen bepalen van de strategie en het nadenken over verandering. Soms is het overleg louter gericht op het uitwisselen van informatie en is het niet geheel duidelijk op welke wijze het teamoverleg ondersteunend werkt. Afspraken die vanuit deze (in)formele overlegmomenten voortvloeien over opvolging van afwezigheden, noteren de medewerkers meestal in het Leerlingen Activiteiten en Registratie Systeem (LARS) wat het volgen van een traject bevordert.

Het coördinatieteam is zich ervan bewust dat een uniforme registratie inzake afwezigheden in LARS van belang is om een betrouwbaarder beeld te bekomen van het aandeel afwezigheidsproblematiek binnen de totale CLB-werking. Uit de eerste jaarverslagen op centrumniveau blijkt alvast dat problematische afwezigheden een onderwerp is dat binnen het domein onderwijsloopbaan in de vraaggestuurde werking hoog scoort.

De schoolfoto in de AN is gebaseerd op het CIPO-model en omvat gegevens aangebracht door de school en het CLB. Het is positief dat binnen deze schoolfoto aandacht is voor problematische afwezigheden. Af en toe benutten de medewerkers deze data om te komen tot een beter inzicht in de problematiek en om samen met de school preventieve acties te bedenken die inspelen op de specifieke schoolcontext.

Sommige medewerkers nemen actief deel aan Lokale Overleg Platforms (LOP's) of andere overlegstructuren om mee na te denken en acties uit te werken rond leerrecht zoals kleuterparticipatie, het creëren van een motiverende leeromgeving, flexibele leertrajecten, het verstevigen van de samenwerking tussen onderwijs- en welzijnspartners.

Het bewaken van het leerrecht van leerlingen, het ingrijpen bij risico's op een geaccidenteerde schoolloopbaan en het verminderen van de ongekwalificeerde uitstroom is een belangrijk thema in het strategisch plan. Hieronder houdt het coördinatieteam de acties bij die vooral op korte en middellange termijn rond dit thema zijn gepland. Het is positief dat het beleid hierbij aandacht heeft voor verschillende soorten acties: gericht op de interne kwaliteitsverbetering en op de samenwerking met de school en andere partners. In functie van de kwaliteitszorg staat een toets van de eigen praktijk aan de procedures gepland om per school gericht aan een aantal verbeterpunten te kunnen werken.

### 3.1.1.2 Preventie gezondheidszorg: Gerichte consulten

#### Voldoet

Het centrum voert de gerichte consulten voor alle leeftijdsgroepen in het gewoon onderwijs uit. De inhoud wordt bepaald door de regelgeving. Het centrum volgt de aanbevelingen van de standaarden uitgewerkt door de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ) op.

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

In het kader van meer transparantie over de medische onderzoeken heeft het team onder meer ingezet op de ontwikkeling en toepassing van een nieuw planningsinstrument. De planning van de gerichte consulten gebeurt in samenspraak met de artsen en de paramedisch werkers. Hierbij houden ze rekening met meerdere factoren zoals de vaccinaties, de algemene consulten, de leeftijd van de kinderen en de grootte van de klasgroepen. Dit globaal overzicht van de planning op centrumniveau maakt opvolging vanuit het beleid en snelle opvang van eventuele afwezige medewerkers mogelijk. Het team streeft naar een maximale onderzoeksgraad door afwezige leerlingen opnieuw uit te nodigen en registreert dit in het leerlingendossier LARS.

Om zich voor te bereiden op het gericht consult verzamelen de medewerkers relevante gegevens via de dossiers van Kind en Gezin, de gezondheidsvragenlijsten en een signaallijst voor de klastitularis. Via een begeleidend schrijven informeren de medewerkers de ouders en de klastitularis over de inhoud van het consult. De responsgraad op de gezondheidsvragenlijsten is volgens de medewerkers hoog. Om de betrouwbaarheid van het visusonderzoek bij de kleuters te verhogen, vragen de medewerkers aan de klastitularis de kleuters spelenderwijs vertrouwd te maken met de onderzoeksmethode.

De medewerkers onderzoeken de items conform de regelgeving. Het team beschikt over een algemene visietekst over preventieve gezondheidszorg met een aantal specifieke centrumaccenten. De consulten zijn enerzijds gericht op een proactieve screening en anderzijds sluiten ze aan op het leerlinggebonden aanbod. De medewerkers informeren dan ook tijdens de consulten naar het welbevinden van de leerlingen, de leefgewoonten en geven eventueel individueel advies. Indien nodig voorzien de medewerkers een begeleidingstraject volgens het PCLB-algoritme.

De opvolging van de standaarden en de daaraan gekoppelde vormingen en het bewaken van de kwaliteit van het onderzoeksmateriaal, zijn toegewezen aan diverse medewerkers. Om de kwaliteit van de consulten verder te versterken, volgen de medewerkers een professionaliseringstraject over de standaarden in samenwerking met de centra van OGO! (de centra van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd officieel centrum te Limburg). Tijdens het disciplineoverleg wisselen de medewerkers informatie uit en implementeren ze nieuwe materie. Er is echter geen overzicht van de gemaakte afspraken om de gelijkgerichtheid te bevorderen en een evaluatie van de uitvoering te ondersteunen.

De gerichte consulten, behalve de selectieve afname van het gehoor van kleuters van het eerste jaar kleuteronderwijs, gaan door in de school. Het team heeft voldoende aandacht voor de kwaliteit van de infrastructuur in de school. In de afsprakennota geeft het team een aantal aandachtspunten met de school mee. In samenspraak met de school bepaalt het team jaarlijks een lokaal (of lokalen) waar de gerichte consulten zullen doorgaan. De medewerkers stellen zich hierbij flexibel op en bij tekorten zoeken ze samen met de school naar de best mogelijke oplossing. Het team bevraagt jaarlijks de samenwerking met de school met betrekking tot de medische onderzoeken. Op basis van deze feedback stuurt het team de werking bij.

De medewerkers volgen de doorverwijzingen goed op via de registraties in LARS. Indien nodig nemen ze telefonisch contact op met de ouders om het belang van de doorverwijzing uit te leggen. Het team gaat zorgzaam om met informatie uit het consult; ze geven enkel informatie over afwijkende resultaten van visus en gehoor relevant voor het schoolse functioneren van de leerling mondeling door aan de leerkracht. De paramedische werkers trachten zoveel mogelijk aan te sluiten op het zorgoverleg over de kleuters op school. De arts en de paramedisch werker bespreken samen zorgdossiers. Indien nodig bespreken ze vaststellingen en zorgvragen op het schoolteamoverleg en/of het regioteam. Het team is volop bezig met het versterken van de multidisciplinaire samenwerking.

Het team gaat ook zorgzaam om met de inzage van de persoonsgegevens over de gezondheid in het dossier. Er zijn echter nog geen duidelijke afspraken gemaakt omtrent de verantwoordelijkheid voor het verwerken van de persoonsgegevens die de gezondheid betreffen.

Het beleid is startend met het benutten van medische gegevens vanuit LARS in kader van kwaliteitszorg. Een beperkt aantal gegevens is opgenomen in het jaarverslag met het oog op verdere bespreking en reflectie in het team.

### 3.1.1.3 Schoolondersteuning: Participatie aan gestructureerd overleg

#### Voldoet

Het centrum participeert aan het systematisch en gestructureerd overleg met betrekking tot leerlingenbegeleiding of zorgbeleid georganiseerd door de school. Daarbij bespreken de medewerkers met de zorgcoördinatoren, de leerlingenbegeleiders en/of de secretariaatsmedewerkers in functie van leerplichtopvolging de door de school geregistreerde gegevens over de afwezigheid van individuele leerlingen.

*alle overlegmomenten in  
BB/AN  
overleg individueel niveau  
overleg alle afwezigheden*

De medewerkers participeren in alle scholen aan het systematisch en gestructureerd overleg. Dit vormt de basis voor de leerlingenbegeleiding of het zorgbeleid en de samenwerking tussen de school en het CLB. De medewerkers moedigen de schoolteams aan om vooral de individuele zorgvragen van die leerlingen samen te bespreken die een uitbreiding van zorg nodig hebben. Vanuit het overleg volgen afspraken m.b.t. concrete acties, taakverdeling en afstemming en stuurt het team de eventuele samenwerking met externe diensten aan. Het PCLB algoritme is hierin ondersteunend.

De bespreking van de afwezige leerlingen gebeurt tijdens of aansluitend aan het MDO, de cel leerlingenbegeleiding of in een afzonderlijk georganiseerd spijbeloverleg. De medewerkers geven aan dat ze soms ook zorgvragen over afwezigheden via mail of tijdens 'een zitdag' ontvangen. In de meeste scholen krijgen de medewerkers een overzicht van alle afwezigheidscodes wanneer de school een leerling aanmeldt. Uit de casusbesprekingen is echter gebleken dat de medewerkers soms te laat op de hoogte worden gesteld van problematische of ongewettigde afwezigheden. Dit toont aan dat het belangrijk is om te bewaken dat de bespreking van af-/aanwezigheden van kleuters en leerlingen een vast agendapunt blijft, ook in die scholen waar de afwezigheidsproblematiek gering is.

In het CLB-profiel basisonderwijs en secundair onderwijs zijn de opdrachten van het CLB aangaande de participatie aan het overleg m.b.t. de leerlingenbegeleiding of het zorgbeleid en het systematisch overleg over de afwezigheden duidelijk opgenomen. In de afsprakennota's zijn vooral de praktische samenwerkingsafspraken en de contouren van de samenwerking betreffende het overleg m.b.t. de leerlingenbegeleiding of het zorgbeleid voldoende geconcretiseerd. In de afsprakennota's staat ook steeds een contactpersoon leerplicht vermeld, maar zijn de afspraken betreffende het overleg over alle geregistreerde gegevens van de afwezigheden soms onvoldoende geëxpliciteerd.

### 3.1.1.4 Schoolondersteuning: Projecten gericht op het beleid rond prioritaire doelgroepen

#### Voldoet

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

<p><i>participatie aan projecten</i></p> <p><i>aanbod door CLB</i></p> <p><i>afspraken</i></p> <p><i>samenwerking netwerk</i></p> <p><i>ondersteuning GOK/SES</i></p> <p><i>materialen</i></p> <p><i>registratie</i></p>	<p>Het beleid en de medewerkers ontwikkelden een PCLB-algoritme voor de centrumeigen werking. Dit omvat de vraaggestuurde werking en het verzekerd aanbod. Hierin is de visie op schoolondersteuning duidelijk opgenomen. Het CLB ziet de school als partner en kritische vriend. Dit partnerschap is een middel om de school te ondersteunen en de kwaliteit van de leerlingenbegeleiding te verhogen. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar de prioritaire doelgroepen vanuit het besef dat kansenbevordering vraagt om krachtenbundeling.</p> <p>Binnen de schoolondersteuning onderscheidt het centrum drie grote lijnen: de projecten, de consultatieve leerlingenbegeleiding en de randvoorwaarden voor de samenwerking. Samen met de pedagogisch begeleider van het POV (Provinciaal Onderwijs Vlaanderen) verfijnde het CLB o.a. de visie op schoolondersteuning, bracht het ervaringen van medewerkers met schoolondersteuning in kaart, ging het na welke kennis en kunde hiervoor nodig is. De mindmap schoolondersteuning werd gecommuniceerd met de scholen via de 'scholenroute'.</p> <p>Het beleid plant vormingen om medewerkers vaardiger te maken in het planmatig en systeem-ondersteunend werken. Daarnaast is kansenbevordering een terugkerend thema in het vormingsplan.</p>
--	---

In samenwerking met teams voor advies en ondersteuning in armoede en sociale uitsluiting (TAO) werkte het PCLB recent, via een PCLB-engagement van een drietal medewerkers, kansarmoede uit als 'werkingsprincipe'. Hiermee wil het centrum duidelijk maken dat kansarmoede een belangrijk aandachtspunt is die de reguliere werking een extra dimensie geeft. Dit vraagt om een sterke basishouding van de CLB-medewerkers in hun professionele relatie met kwetsbare leerlingen en hun ouders. Daarnaast ziet het CLB het als een uitdaging om binnen het partnerschap school-CLB projecten te initiëren of te ondersteunen om kwetsbare groepen maximaal kansen te bieden binnen onderwijs. Meerdere scholen gingen in op het aanbod van het PCLB.

Vanuit bovenstaande visie onderscheidt het centrum projecten gericht op:

- verminderen van ongelijke kansen: schoolondersteunende activiteiten gericht op het stimuleren van een brede ontwikkeling en motiverend onderwijs;
- tegengaan van ongelijke behandeling: de scholen bewust maken van kwetsbaarheden en mechanismen van achterstelling, hiervoor aandachtspunten formuleren en de school versterken bij het uitwerken van kansenbevorderende initiatieven;
- stimuleren van ouderbetrokkenheid: acties ondernemen om kansarme ouders te verbinden met de school;
- stimuleren van netwerking: samenwerken met het netwerk om kwetsbare jongeren perspectief te bieden.

Tijdens de gesprekken onderbouwen het beleid en de medewerkers bovenstaande initiatieven met praktijkvoorbeelden zoals o.a. het versterken van de klasdynamiek en sociale vaardigheden in bepaalde scholen, het kritisch bekijken en ondersteunen van taalbegrip bij anderstaligen, het wijzen van leraren op uitsluitingsmechanismen en het zoeken naar alternatieven, het ondersteunen van laagdrempelige oudercontacten ...

Uit de praktijkvoorbeelden en de afsprakennota's blijkt dat de medewerkers zicht hebben op de specifieke doelgroepen in hun scholen. In de schoolfoto hebben de medewerkers aandacht voor concrete gegevens over de schoolpopulatie (bv. schoolse achterstand, OKI-indicatoren ...). Dit vergroot het inzicht in de specifieke doelgroepen en helpt bij het nadenken over schoolspecifieke prioriteiten en schoolondersteunende initiatieven.

De medewerkers hebben meestal zicht op de thema's en de doelstellingen bij de GOK/SES-werking in de scholen. Actieve participatie aan het GOK/SES-traject is verschillend naargelang de school en de thema's. De GOK-omkadering is toegekend aan de scholen die GOK-uren of SES-lestijden genereren.

De medewerkers zijn sterk betrokken bij de begeleiding van de anderstalige nieuwkomers in scholen waar onthaalonderwijs wordt georganiseerd. Zij ondersteunen de scholen o.a. door methodische coaching van de leraren, door de implementatie van trajecten zoals herstelgericht werken ...

Het centrum bouwde een degelijke samenwerking uit met externen (buurtwerking, opvoedingsondersteuning ...) zowel in functie van de begeleiding van leerlingen en ouders als voor preventie en schoolondersteuning.

Er is een actieve participatie aan de stuurgroep van het LOP secundair onderwijs Maasmechelen-Dilsen-Stokkem, basis en secundair onderwijs Hasselt en secundair onderwijs Bilzen-Hoesselt-Tongeren. Daarnaast participeert het PCLB aan meerdere werkgroepen o.a. kleuterparticipatie, inschrijvingsrecht, spijbelen. Volgens het beleid betekent dit voor sommige aspecten van de CLB-werking een meerwaarde.

Het centrum participeert aan het overleg in het kader van het flankerend onderwijsbeleid in Hasselt en Maasmechelen en aan de Huizen van het Kind.

Het CLB werkte een CLB-profiel basisonderwijs en secundair onderwijs uit waarin de schooloverstijgende afspraken duidelijk zijn opgenomen. De afsprakennota's moeten de schoolspecifieke invulling bevatten. Uit de analyse van de documenten en de gesprekken met de medewerkers blijkt dat er in de praktijk meer initiatieven worden uitgevoerd en ondersteund dan in de afsprakennota's zijn opgenomen. Het centrum komt er nog niet toe, in het kader van de interne kwaliteitszorg, de effecten van acties in kaart te brengen en dit als basis te gebruiken voor het bijsturen van de werking.

### 3.1.1.5 Kwaliteitsbeleid: Kwaliteitsbeleid conform hoofdstuk XI DCLB

#### Voldoet

Het PCLB ontwikkelt een kwaliteitsbeleid dat gericht is op een kwaliteitsvolle dienstverlening en een respectvolle begeleiding van de cliënt. Het strategisch beleidsplan is richtinggevend voor de werking van het centrum. De organisatiestructuur en het kwaliteitssysteem zorgen er voor dat alle medewerkers betrokken worden bij de kwaliteitszorg. Het centrum formuleert duidelijke kwaliteitsdoelstellingen die de werking richting moeten geven. Het kwaliteitshandboek en de kwaliteitsplannen zijn conform de regelgeving.

*kwaliteitscoördinator* PCLB Hasselt start vanuit een duidelijke visie op kwaliteitszorg: kwaliteit is een  
*kwaliteitsplan* mentaliteit, het resultaat van een samenwerking tussen mensen en hun  
*kwaliteitshandboek* motivering om kwaliteitsvol te willen werken. Het kwaliteitsbeleid  
*kwaliteitsbeleid* veronderstelt dan ook een gezonde visie en kritische kijk op de eigen werking  
*zorg voor kwaliteit* als een permanent leerproces en een open dialoog met de partners.  
 Vijf kernwaarden, door het personeel zelf gekozen, zijn richtinggevend en  
 bindend: ontvankelijk en open, integer, verbindend, probleemoplossend,  
 zelfsturend. Het beleid evenals de medewerkers willen de juiste dingen doen op  
 een professionele manier zodat de leerling er beter van wordt en ouders en  
 school ondersteund worden.

Het centrum werkt het kwaliteitsbeleid uit op een planmatige, systematische wijze. Getuige hiervan is het strategisch plan gekoppeld aan een strategisch planningsinstrument. Hierin stelt het beleid zes strategische doelen voorop: performante en waarderende CLB-organisatie, kwaliteitsbeleid, krachtig begeleidingsaanbod, M-decreet, multifocale indicatiestelling en multidisciplinariteit in 3D. Deze strategische doelstellingen werkt het centrum uit via operationele doelen gekoppeld aan acties, indicatoren en een tijdspad.

De prioriteiten en doelstellingen vinden hun oorsprong in zelfevaluaties, evaluaties van het intern overleg, functioneringsgesprekken, maatschappelijke evoluties, onderwijskundige ontwikkelingen, de interne leerweg ... Dit resulteert in een gedragenheid van de prioriteiten bij de medewerkers.

De kwaliteitszorg is gericht op kwaliteitsverbetering. Het centrum werkt procedures en werkinstructies uit om de kwaliteit van de werking en de gelijkgerichtheid te verhogen. Deze worden geborgd als dynamische instrumenten met een continue opvolging en bijsturing.

Het centrum werkt zowel voor het operationaliseren van de strategische doelen als voor het uitwerken en opvolgen van procedures en werkinstructies met een kwaliteitsplan. Het coördinatieteam benut dit plan om op een gestructureerde en systematische wijze de vorderingen van de processen en de innovatie- en verbetertrajecten op te volgen. Daarnaast stimuleert het beleidsteam het gebruik van een kwaliteitsplan voor het uitwerken van procedures. Hiermee raken de medewerkers vertrouwd met het kwaliteitsdenken en het doorlopen van de PDCA-cirkel.

Het centrum werkt met een kwaliteitshandboek via een intra desk en een 'lars-tas'. Beide informatiebeheerssystemen zijn inhoudelijk verbonden met het prioriteitenplan.

De 'lars-tas' waar de procedures en werkinstructies terug te vinden zijn, is continu in evolutie. Dit systeem functioneert eveneens als digitale infotheek met achtergrondinformatie.

De medewerkers geven aan dat beide systemen elkaar aanvullen en gebruiksvriendelijk zijn en ervaren het gebruik van centrumafspraken als een houvast. Het beleid streeft op termijn naar een integratie van beide systemen.

Om dit alles te realiseren werkte het centrum een duidelijke ondersteunende organisatiestructuur uit waarin volgende elementen een belangrijke schakel zijn binnen het kwaliteitsbeleid:

- Het coördinatieteam stuurt het kwaliteitsbeleid aan. De directeur is de eindverantwoordelijke.
- De kwaliteitscoördinator volgde een opleiding kwaliteitszorg en heeft voor deze taak een vrijstelling van 20%. Wat binnen deze tijd verwacht wordt, is opgenomen in het functieprofiel: (1) intern aanspreekpunt zijn voor de kwaliteitszorg, (2) verzamelen en analyseren van gegevens als basis voor het kwaliteitsbeleid, (3) coördineren van de opmaak en het doorlopen van de kwaliteitsplannen, (4) ontwikkelen, installeren en coördineren van een interne werkings- en communicatiestructuur m.b.t. kwaliteitszorg, (5) actueel houden van het kwaliteitshandboek en (6) een extern netwerk ontwikkelen in functie van de deskundigheidsbevordering.
- Het centrum werkt sinds enkele jaren met 'PCLB engagementen', waaraan 'credits' zijn verbonden. Van iedere medewerker wordt in verhouding tot zijn tewerkstellingstijd het aantal te behalen 'credits' en dus op te nemen engagementen, bepaald. Het engagement is gericht op de hele organisatie en wordt opgenomen door één of meerdere medewerkers.
- De regioteams en de schoolteams evenals de discipline-werkgroepen zijn lerende teams die verantwoordelijk zijn voor kwaliteitsverbetering en de professionalisering die hiervoor nodig is.
- Het beleid integreert de interne leerweg, gebaseerd op de PDCA-cirkel, in de personeelsvergaderingen. Dialoog met de collega's staat centraal en moet duidelijk maken welke ideeën in de groep een draagvlak krijgen. Deze brainstormen en evaluatiemomenten zijn fundamenteel bij de ontwikkeling van de kwaliteit.

Het centrum verzamelt, analyseert en benut gegevens in toenemende mate. Sinds enkele jaren maakt het beleidsteam een jaarverslag op waarbij het de eigen data aftoetst aan die van de gehele CLB-sector. Het beleid is zich ervan bewust dat de cijfergegevens niet steeds een correct beeld geven omdat de registratie nog niet steeds op eenzelfde wijze gebeurt. Toch benutten de medewerkers beperkt enkele gegevens bij het maken van afspraken met de scholen.



Het centrum is vertrouwd met het bevragen van de tevredenheid bij scholen, leerlingen en ouders. Het coördinatieteam stuurt deze bevragingen aan. Het team voerde ook meerdere zelfevaluaties uit. De resultaten van de zelfevaluatie tonen aan dat het PCLB alle facetten van zijn werking in vraag durft te stellen. Uit het gesprek met de medewerkers blijkt dat zij door het bespreken van de gegevens op de personeelsvergaderingen betrokken worden bij het zoeken naar een kwaliteitsvollere dienstverlening.

Zowel het coördinatieteam als de medewerkers getuigen van een evenwicht tussen een 'top-down' en een 'bottom-up' werking. Het coördinatieteam zet de lijnen uit en toetst deze af bij alle medewerkers om zo gezamenlijk te werken aan een respectvolle begeleiding van de cliënt en een kwaliteitsvolle samenwerking met diverse partners. Het koppelen van de doelstellingen aan prioritaire vormingen en engagementen getuigt van een coherent beleid waarin kwaliteits-, vormings- en personeelsbeleid vervat zitten.

## 4 BEWAAKT HET CENTRUM DE EIGEN KWALITEIT?

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

### 4.1 Deskundigheidsbevordering

**Doelgerichtheid** Om de professionaliteit van het team te versterken en om te kunnen inspelen op de complexiteit en de snel opvolgende veranderingen eigen aan de CLB-context, werkte het centrum een professionaliteitsbeleid uit. Het vertrekt vanuit de PCLB-kernwaarde zelfsturing en zelfontwikkeling. Elke individuele medewerker is verantwoordelijk voor zijn levenslang leerproces en houdt hierbij rekening met de opgenomen 'PCLB-engagementen' en de richting die het centrum uit wil gaan. Jaarlijks stelt het coördinatieteam een vormingsplan op waarin er aandacht is voor prioritaire vormingen gelinkt aan doelen van het strategisch plan, vormingen op centrumniveau en vormingen samen met de schoolpartner. Het vormingsplan voldoet aan de regelgeving.

**Ondersteuning** In het centrum is er voldoende aandacht voor de doorstroming van relevante informatie vanuit vormingen via personeels-, discipline- en schoolteamvergaderingen. Het team heeft bij de overdracht van de informatie meer en meer aandacht voor interpretatie en betekenisgeving. Zo stuurt en vult het team procedures aan op basis van de nieuw verkregen inzichten of worden ondersteunende sjablonen met aandachtspunten (bv. voor casuoverleg) opgemaakt.

Door deel te nemen aan overleg op provinciaal en Vlaams niveau en samen te werken met andere centra houdt het team voeling met actuele ontwikkelingen in het onderwijs- en welzijnslandschap. Het team zet ook in op gezamenlijke vormingsmomenten met de school om vanuit gedeelde kaders te kunnen handelen en de leerlingen optimaal te kunnen begeleiden. Hiervoor werkt het team soms samen met de pedagogische begeleidingsdienst.

In overleg met de medewerkers zijn er 'PCLB-engagementen' verdeeld. Volgens hun 'PCLB-engagement' verdiepen de medewerkers zich in één of meerdere thema's, volgen ze nieuwe ontwikkelingen op, houden ze procedures en/of werkinstructies actueel en bieden ze collegiale ondersteuning.

Via een jaarlijkse behoeftebevraging, de functioneringsgesprekken en de overlegmomenten brengt het coördinatieteam de individuele noden, de regio teamnoden (team basis, team secundair Noord-Maasland, team secundair Hasselt-Zuid) en de noden op centrumniveau in kaart. De procedure om vormingen aan te vragen is duidelijk voor elke medewerker en er wordt een overzicht met gevolgde vormingen bijgehouden.

- Doeltreffendheid** Het coördinatieteam heeft stilgestaan bij de effectiviteit van het professionaliseringsbeleid en een aantal knelpunten in kaart gebracht: de snelheid van maatschappelijke en decretale ontwikkelingen is toegenomen, vorming resulteert te weinig in een gelijkgerichte professionaliteit op collectief niveau, informatie gaat verloren of is te weinig toegankelijk. Deze evaluatie heeft geleid tot een doelgerichter en doeltreffender professionaliseringsbeleid. Het coördinatieteam heeft op basis van deze vaststellingen twee duidelijke doelen vooropgesteld om samen met het team aan te werken in de beleidsperiode 2014-2020. Een eerste doel houdt in dat medewerkers vormingen kiezen sterk rekening houdend met het prioriteitenplan. Daarbij is er aandacht voor informatiedoorstroming en borging in de organisatiewerking. Een tweede doel houdt de uitwerking van een transparant en rijk informatiebeheersysteem in. Deze twee doelen hebben geleid tot een betere afstemming tussen het individueel leren en het organisatieleren.
- Ontwikkeling** De evaluatie en de bijsturing van het professionaliseringsbeleid getuigt van een voldoende vernieuwingsdynamiek. Het versterken van de deskundigheid van de medewerkers is een doelstelling van het strategisch plan. De meeste daaraan gekoppelde korte en middellange termijnacties zijn gerealiseerd.

## 5 ALGEMEEN BELEID VAN HET CENTRUM

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

**Besluitvorming, Leiderschap, Visieontwikkeling** Er is een gedeeld leiderschap. De directie, de kwaliteitscoördinator en de inhoudelijk coördinator vormen het coördinatieteam. Het coördinatieteam zet expliciet in op twee resultaatsgebieden: ‘een informatief ankerpunt zijn’ en ‘het beleid ondersteunen’. Het coördinatieteam volgt alle informatie op die impact heeft op de CLB-werking en stelt prioriteiten voorop. Het werkt deze prioriteiten uit via een kwaliteitsbeleid en linkt dit sterk aan het personeels- en professionaliseringsbeleid. De coördinatoren hebben elk voor deze opdracht een vrijstelling van 20%.  
 Na de zelfevaluatie en de teamevaluaties van vorig schooljaar bleek de nood aan een multidisciplinaire samenstelling. Daarom wordt het coördinatieteam op geregelde tijdstippen uitgebreid met een medewerker van medische en maatschappelijke discipline.

Het PCLB Hasselt zet als klein centrum in een uitgestrekt werkgebied, met een grote diversiteit in de populatie, sterk in op de uitbouw van en de participatie aan (netoverschrijdende) netwerken.

Het coördinatieteam geeft richting aan de werking en beklemtoont het belang van een schoolnabije maar professionele medewerker. Het organisatiemodel is transparant met een duidelijke taakverdeling en open communicatielijnen. Het coördinatieteam heeft aandacht zowel voor de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de werking. Elk personeelslid krijgt via de PCLB-engagementen (met een vrijstelling van 0,08%) inspraak in het beleid. Er is aandacht voor het welbevinden van de medewerkers. Het coördinatieteam houdt hiermee rekening bij de taakinfilling en voorziet individuele coaching.

De gesprekken met de medewerkers evenals de zelfevaluatie van het centrum (juni 2016) bevestigen een dynamisch, innovatief en participatief leiderschap, dat interne en externe evaluaties en aanbevelingen benut.

Het centrum heeft een visie op meerdere thema's uitgewerkt. Meestal geeft het coördinatieteam een aanzet waarna alle medewerkers via de verschillende overlegstructuren feedback en bijsturing geven. Op deze wijze kwam ook het ‘PCLB-algoritme vraagsturing en verzekerd aanbod’ tot stand waarin de eigenheid van het centrum zit vervat.

Het besluitvormingsproces is volgens de medewerkers transparant. De overlegvormen maken ‘top-down’ maar ook ‘bottom-up’ communicatie mogelijk. Uit de gesprekken blijkt dat de medewerkers zich beluisterd voelen en het gevoel hebben dat er iets wordt gedaan met hun voorstellen. Het coördinatieteam kadert en licht geregeld beslissingen toe aan het team.

## 6 STERKTES EN ZWAKTES VAN HET CENTRUM

### 6.1 Wat doet het centrum goed?

#### Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- De aanklappende aanpak van de leerplichtbegeleiding.
- De deelname aan het professionaliseringstraject over de standaarden om de samenwerking, de gelijkgerichtheid en de kwaliteit van de consulten te bevorderen.
- De betrokkenheid en de aandacht voor prioritaire doelgroepen.
- aanklappende werking voor de onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers (OKAN).
- De sterke samenwerking met het netwerk voor de leerplichtopvolging en de prioritaire doelgroepen.
- De cultuur van kritisch reflecteren en zelfevaluatie binnen het kwaliteitsbeleid.

#### Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De afstemming van de deskundigheidsbevordering op de noden van de medewerkers en de beleidsprioriteiten van het centrum.

#### Wat betreft het algemeen beleid

- Het gedeeld en participatief leiderschap.
- De uitbouw van een beleid waarin sterk rekening gehouden wordt met de specificiteit van de context: een uitgestrekt werkgebied, een klein CLB, de aanwezigheid van specifieke doelgroepen.
- De communicatie van de centrumeigen visie en het creëren van een intern en een extern draagvlak.
- De aandacht voor de noden en het welbevinden van de medewerkers.

### 6.2 Wat kan het centrum verbeteren?

#### Wat betreft de erkenningsvoorwaarden

- Het benutten van medische gegevens uit LARS in het kader van kwaliteitszorg voor de gerichte consulten.
- Het aftoetsen van de eigen praktijk aan de procedures rond opvolging van de afwezigheden om per school gericht verbeterpunten te kunnen bepalen.
- Een blijvende betrokkenheid bij het GOK/SES-beleid in de scholen.
- Het bewaken van de profilering en positionering ten aanzien van de scholen in een evenwicht tussen schoolnabije en onafhankelijke werking.

#### Wat betreft de kwaliteit/kwaliteitsbewaking van de processen

- De consequente aandacht voor het betrekken van alle disciplines bij het multidisciplinair overleg en het multidisciplinair handelen.
- Een gelijkgerichte registratie in het kader van het benutten van data binnen de kwaliteitszorg.

#### Wat betreft het algemeen beleid

- Het opvolgen van de centrumafspraken in het kader van een gelijkgerichte werking voor alle CLB-opdrachten.

## 7 ADVIES BETREFFENDE DE ERKENNINGSVOORWAARDEN

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

**GUNSTIG**

Namens het inspectieteam	Voor kennisname namens het bestuur
<b>Marleen DOBBELS</b> de inspecteur-verslaggever	<b>Wendy MERTENS</b> de directeur
Datum van verzending aan de directie en het bestuur van het centrum	