

CLB - Gevraagd: 'Boter bij de Vis'

Nieuws dinsdag 2 april 2024

Met de campagne 'Boter bij de Vis' focust ACOD Onderwijs op de unieke onderwijsondersteuners uit de centra voor leerlingenbegeleiding. Het is een relatief kleine sector binnen de grote onderwijswereld. Omwille van de draaischijffunctie is het centrum een schakel tussen de school en welzijnssector. Het CLB-personeel stelt het belang van de leerling steeds centraal. Een vaak terugkerend probleem is dat leerlingen, ouders, scholen en andere partners nog verwachtingen hebben die verschillen van de nieuwe, decretaal bepaalde opdracht.

'Boter bij de vis' houdt daarenboven een vinger aan de pols van de vele uiteenlopende aspecten waarmee de CLB-medewerkers dagelijks geconfronteerd worden zoals kansarmoede, schooluitval, ernstige gedragsproblemen, polarisatie, vermarkting van hulpverlening, onverantwoorde wachtlijsten bij Welzijn, toename van administratieve verplichtingen en dus planlast ten koste van het noodzakelijke veldwerk, schaalvergroting met als gevolg niet leerling-nabij werken en gebrek aan eigentijdse en aan privacyregelgeving tegemoetkomende werkomstandigheden.

De personeelsleden uit het CLB vervullen hun werk als professionele ervaringsdeskundigen pur sang, vanuit een decretaal bepaalde multidisciplinaire aanpak, onafhankelijk en neutraal.

'Waardering' is het eerste van zeven thema's die we voor de CLB-sector naar voor schuiven. Dat staat niet toevallig op deze plaats. De CLB-medewerkers vragen in de eerste plaats waardering, want het aantal pijnpunten neemt toe.

- De CLB's werken vaak achter de schermen. Ze zijn niet rechtstreeks betrokken bij het leerproces op school en evenmin bij de begeleiding die vanuit andere diensten wordt geboden. Ze vormen wel de draaischijf tussen Onderwijs en Welzijn.
- De CLB's verrichten werk waarvan het belang moeilijk te meten is. Ze spelen een belangrijke rol bij het bewaken van het welzijn van leerlingen, maar de invloed daarvan is niet duidelijk te zien. Leerlingen worden na een traject doorverwezen en wat die doorverwijzing teweegbrengt, blijkt pas later. Daardoor is het moeilijker voor personeelsleden om rechtstreeks voldoening te vinden in het verrichte werk, zeker als leerlingen in de praktijk vaak op

wachtlijsten belanden.

- De CLB's krijgen voortdurend nieuwe taken en verantwoordelijkheden. De maatschappij wordt complexer, de noden van de leerlingen evolueren mee, waardoor het werk sowieso al toeneemt. Met name de taken die via integrale jeugdzorg bij de CLB's zijn beland, hebben voor veel extra werk gezorgd. De omkadering volgt niet steeds. De CLB-medewerker wordt vaak gereduceerd tot verslagschrijver en crisismanager (door het dichtslibben van het crisisnetwerk).
- De CLB-personeelsleden verrichten emotioneel zwaar werk. Ze werken vaak met leerlingen in crisissituaties, met een zware emotionele en sociale rugzak.
- De CLB's staan, net als de scholen, onder financiële druk. De werkingsmiddelen zijn beperkt, waardoor CLB's keuzes maken en bijvoorbeeld verplaatsingen niet altijd vergoeden.
- Er worden binnen jeugdhulp geregeld projecten opgestart waarin de CLB's een rol moeten spelen, zonder bijkomende omkadering.

De opsomming is niet rond. Er zijn nog meer pijnpunten waarop we willen ingaan en waarvoor we oplossingen willen voorstellen. Werk jij mee aan de waardering van de CLB-medewerker? Laat je horen en neem een kijkje op onze webpagina 'Boter bij de Vis' (www.acodonderwijs.be/boter-bij-de-vis).