



Handreiking bij het ontwikkelen van een aanwijsbaar netwerk

Inleiding

Binnen de leerlingenbegeleiding is het CLB de uitgelezen partner bij contacten tussen leerlingen, ouders en school enerzijds en diensten anderzijds. Bekijk je het CLB-decreet dan *voldoen* reeds heel wat contacten van centra aan de gestelde eisen om de naam van een *aanwijsbaar netwerk* mee te krijgen.

Dat wil concreet zeggen:

- er is een samenwerkingsprotocol,
- er is samenwerking i.v.m. preventie en doorverwijzing¹,
- er wordt samengewerkt in en met de LOGO's²,
- het CLB is draaischijf tussen school en aanwijsbaar netwerk³,

De CLB's bouwden in het verleden informele en formele *contacten* op met andere organisaties.

Met sommigen partners zijn al *samenwerkingsprotocollen* afgesloten. In zo'n samenwerkingsprotocol vind je meestal afspraken over:

- waarvoor verwezen/samengewerkt wordt,
- hoe verwezen wordt,
- welke gegevens meegegeven worden of kunnen opgevraagd worden,
- welke feedback zal gegeven worden en op welke termijn,
- hoe de evaluatie van individuele verwijzingen en samenwerking zal verlopen.

De meeste van de afspraken blijven dikwijls zeer ruim en vrijblijvend. De samenwerking ligt vooral in het apart opnemen van deelaspecten, eerder dan samen gericht naar de cliënt en zijn omgeving te werken.

Eerder⁴ kon je in de Nieuwsbrief voor de CLB's een visie op *netwerkontwikkeling* lezen, die toch iets verder gaat dan deze formele benadering.

¹ De decreetgever stelt in art. 6 § 7¹ dat het CLB samenwerkt met andere diensten in een aanwijsbaar netwerk. Op basis van art. 13 § 1 & 2¹ dient het CLB samenwerkingsprotocollen met de netwerkparticipanten af te sluiten en te zorgen voor een gerichte doorverwijzing van leerlingen die daaraan behoefte hebben.

In art. 14 van de memorie van toelichting wordt de nadruk gelegd op de allesomvattende begeleiding, al is het domein van het CLB afgebakend: "*Dit wil zeggen dat het centrum in een aantal gevallen zal samenwerken met andere organisaties die actief zijn op het vlak van preventie (bv. schoolopbouwwerk). In andere gevallen zullen leerlingen of ouders worden doorverwezen (bv. centra voor geestelijke gezondheid)*".

² Volgens art. 2 § 2 van het besluit van de Vlaamse regering tot bepaling van sommige opdrachten van de centra voor leerlingenbegeleiding moet het centrum bij het uitvoeren van zijn opdracht samenwerken met de LOGO's.

³ In art. 2 § 2 van het uitvoeringsbesluit van de Vlaamse regering tot bepaling van sommige opdrachten van de centra voor leerlingenbegeleiding wordt het CLB genoemd als draaischijf tussen de school en een aanwijsbaar netwerk.

⁴ Zie Nieuwsbrief. Centra voor leerlingenbegeleiding, december 2000, 2^e jaargang nummer 2, blz. 6-9.

Het netwerk is er niet alleen beschreven als een hulpmiddel waar bovenal de leerling en zijn natuurlijke omgeving baat bij hebben, maar ook als hulpmiddel om het eigen doel en dat van alle partners te realiseren.

Dit is een pleidooi voor een leerlingenbegeleiding die geïntegreerd is in de maatschappelijke voorzieningen. De partners in het netwerk reflecteren over hun taken en stemmen ze via overleg op elkaar af in functie van een gemeenschappelijk doel.

Deze brochure wil een hulp zijn voor de CLB-medewerkers bij de bredere invulling van de netwerkontwikkeling. Na een eerder theoretische duiding waarbij de keuze voor het netwerkleermodel toegelicht wordt, wordt stilgestaan bij de concrete opbouw van een aanwijsbaar netwerk.

1 Wat is een netwerk?

Definities van netwerken variëren van een omschrijving van een zeer brede tot een zeer enge sociale realiteit.

Het netwerk als een web

Sommige auteurs beschouwen elk patroon van onderlinge verbindingen als een 'netwerk'. Dit betekent dat elke contactpersoon of –organisatie binnen de uitvoering van een taak of opdracht, deel uitmaakt van het netwerk. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de intensiteit of doelstelling van deze contacten. Zo maken voor het CLB alle contacten met scholen, ouderverenigingen of -groepen, huisartsen, LOGO's, CGG's..., zowel op het vlak van de hulpverlening als op het vlak van preventie, deel uit van het netwerk.

Voorbeeld: de stad

De stad als een aaneenrijging van straten, steegjes die uitkomen in een winkelstaat, van straten die aansluiten op een ringlaan, van wegen die elke plek ontsluiten voor alle andere plekken in de stad en daarbuiten, vormt een netwerk. Men weet ook dat er nog heel wat andere netwerkinfrastructuren zijn: heel de stad is doorkruist met gasleidingen, elektriciteit, kabeltelevisie, riolering. Het zijn allemaal netwerkstructuren die verbindingen leggen. (naar Van Have & Nieuwinckel 1996, p. 53)

We spreken van een 'web'patroon van onderlinge relaties tussen personen of organisaties (cfr. internet of world wide web).

Web-netwerken hebben betrekking op een heel breed voorwaardenscheppend kader waarbinnen netwerken in de engere betekenissen van het woord tot stand komen.

Het netwerk als definieerbare contacten, nodig voor de uitvoering van specifieke opdrachten

Deze omschrijving van netwerk benadrukt de intermenselijke en interorganisatorische relaties, nodig om een specifiek doel te bereiken.

Voorbeeld: de stad

In een stad bewegen mensen. Er zitten patronen in dat bewegen, het is allemaal meer georganiseerd dan we kunnen vermoeden. Mensen gaan naar hun werk, gaan winkelen, gaan naar school, gaan naar huis. (...) Elke sfeer van handelen van mensen speelt zich af binnen een omschreven relatieveld.

Voor de leefbaarheid en ontwikkeling van de mens binnen de stad zijn er evenwel specifieke relativelden nodig, de eigen wijk, het eigen gezin, de eigen vriendenkring...

De decreetgever spoort het CLB aan tot het organiseren van specifieke netwerken voor de uitvoering van de leerlingenbegeleiding. Het CLB werkt samen met een bepaald aantal organisaties, waardoor de samenwerking op regelmatige basis en met vaste afspraken kan gebeuren.

Het kan zowel gaan om de uitvoering van hulpverlening (doorverwijzen voor diagnostiek of specifieke behandeling) als om de uitvoering van preventieve taken.

2 Soorten netwerken

Naargelang de diepgang van en het engagement in de samenwerking kan men grosso modo twee vormen van netwerken onderscheiden.

2.1 *Het CLB werkt samen met organisaties, met het volledig behoud van de eigen autonomie voor iedereen.*

Een CLB besluit tot een samenwerking omdat de andere organisaties specifieke hulp (begeleiding, specialisatie, therapie) of mogelijkheden (tijd en mensen) kunnen aanbieden. De samenwerking gebeurt op basis van de eigen inzichten en organisatiedoelstellingen van de deelnemers. Een samenwerkingsprotocol beschrijft de dienstverlening die elk van de betrokken organisaties kan/wil aanbieden. Dit betekent echter dat zij afhankelijk zijn van de goodwill van de andere organisatie(s).

Het kan zijn dat de doelstellingen elkaar aanvullen of op elkaar aansluiten, en er daardoor gemakkelijk een coalitie tot stand komt.

Toch is enige concurrentie nooit ver weg omdat beide organisaties

- gelijkaardige belangen delen (hulpverlening aan jongeren),
- werken binnen éénzelfde territorium (regio),
- gelijkaardige of juist zeer uiteenlopende werkmethoden hebben.

Het eigen belang van elke organisatie kan hier ten allen tijde de kop opsteken.

2.2 *Het CLB en andere organisaties engageren zich om de zorg voor jongeren te optimaliseren.*

Hier ligt de nadruk meer op samen realiseren van een gemeenschappelijk doel. De organisaties leggen (gedeeltelijk) hun middelen en mogelijkheden samen om dit gemeenschappelijk doel te realiseren. Naarmate dit het eigen belang overstijgt, heeft het samenwerkingsverband meer kans op slagen. Indien het deel uitmaakt van de centrale doelen van de organisaties werkt het gemeenschappelijk perspectief katalyserend.

Voor de realisatie van dergelijk engagement moeten de contacten verder gaan dan losse en toevallige contacten.

Een netwerk dat op deze basis gestoeld is, dwingt de deelnemers tot ernstige heroriëntatie van het eigen organisatiebeleid. De deelname aan het netwerk is voor een organisatie niet vrijblijvend. Er moet voorzien worden in overlegmomenten en het engagement dient telkens bevestigd te worden.

De gelijkwaardigheid van de organisaties in dit engagement is een andere belangrijke voorwaarde. Bij het instappen in een netwerk kan de ene organisatie immers meer belang hebben bij de samenwerking dan de andere, of brengt de ene organisatie meer hulp- en machtsbronnen aan dan de andere. Organisaties stappen dus niet gelijkwaardig in een netwerk. Het realiseren van een niet-hiërarchische verhouding tussen de betrokken actoren is evenwel van wezenlijk belang om een meerwaarde uit de netwerken te halen. We dienen ervan uit te gaan dat we de inbreng van elkeen nodig hebben voor de realisatie van het oorspronkelijk vooropgezette doel.

Een netwerk wordt hier meer gedefinieerd als “een vorm van dynamische samenwerking tussen gelijkwaardige organisaties die betrekking hebben op centrale aspecten van de

werking van de organisatie en die opgezet zijn op basis van een door de betrokken organisaties ervaren synergie" (Breda en Goyvaerts, 1997).

In stappen in een dergelijk netwerk raakt de deelnemende organisaties op een ernstige manier, beroert ze en brengt ze dus mogelijk ook in beweging: het kan leiden tot beleidsbeslissingen rond herstructurering van het takenpakket, opnieuw bekijken van eigen fundamentele uitgangspunten, ... De partners in het netwerk herbekijken dus hun taken, en stemmen ze via overleg op elkaar af. Ze verbinden zich ertoe om een tevoren gesteld doel te realiseren

Voorbeeld:

- het begeleiden van leerlingen met autisme
- begeleiden van leerlingen uit een gezin met financiële moeilijkheden
- het opzetten van een preventiebeleid op school omtrent gezonde voeding
- ...

Deze optie heeft consequenties voor de stevigheid en de verankering, maar ook voor de energie die de opbouw van een netwerk vraagt. Zij kan een belangrijk uitgangspunt vormen om tot een duurzame en blijvende samenwerking te komen.

Oog hebben voor het iteratieve karakter waardoor vooropgestelde doelstellingen kunnen wijzigen is belangrijk en vraagt een grotere souplesse. Dit geeft het netwerk een lerend en dynamisch karakter.

De organisaties behouden hun autonomie en eigenheid in de zin dat zij op basis van gelijkwaardigheid hun engagement invullen.

Dit brengt ons bij een omschrijving van netwerken die we als referentiekader willen gebruiken bij het verder uitwerken van deze bundel.

"Een netwerk is een specifieke vorm van samenwerking tussen meerdere organisaties of sleutelfiguren. We spreken over een netwerk als de deelnemende actoren op basis van onderlinge afhankelijkheid ten aanzien van een bepaald issue op vrijwillige basis besluiten tot gezamenlijke activiteiten om bepaalde voordelen te bereiken of bepaalde nadelen te vermijden voor de eigen organisatie of voor het geheel. De gemeenschappelijke activiteiten hebben betrekking op de centrale aspecten van de eigen werking. Of de samenwerking een tijdelijk, dan wel een duurzaam karakter zal krijgen, is afhankelijk van de duurtijd van wederzijdse afhankelijkheid ten aanzien van het issue en is afhankelijk van de kosten/baten die de samenwerking oplevert voor de deelnemende actoren afzonderlijk of voor het geheel."⁵

Heeft het opleggen van een dergelijk netwerk een meerwaarde?

Zoals hoger al aangegeven spoort de decreetgever de CLB's aan om netwerken uit te bouwen in functie van een optimale leerlingenbegeleiding. Uiteraard heeft het weinig zin om aan de CLB's dit netwerk-model op te leggen. Een dergelijk netwerk krijgt pas kans op slagen als de interne motivatie (CLB-medewerker en lokaal CLB) tot engagement de externe motivatie (het decreet) overstijgt. Netwerken hebben immers een dynamisch en complex karakter en het kan in dit opzicht contraproductief zijn vooraf vast te leggen waar ze moeten uitkomen.

⁵ Samenvattende definitie uit Viboso: Begripsuitklaring - wat is een netwerk?

3 Het netwerkleermodel

Bij het nadenken over en stappen zetten naar het ontwikkelen van een netwerk, is het netwerkleermodel een handig hulpmiddel (zie figuur 1 op de volgende bladzijde). Gehre werkte dit model uit in zijn proefschrift "Leren coördineren in de volwasseneneducatie"⁶.

Het netwerkleermodel omschrijft grosso modo drie dimensies en drie fasen die nodig zijn om tot een soepel functionerend netwerk te komen.

3.1 Drie dimensies

De taak- of planningsdimensie

Hiermee wordt vooral het inhoudelijk aspect van de netwerkvorming bedoeld: doelstellingen, uitgangspunten, taken, actieplannen, besluitvorming, enz. De ontwikkeling van een degelijk plan staat centraal.

De taakdimensie is een voor de hand liggende dimensie (het gaat immers om de realisatie van een opdracht). Het is nochtans belangrijk dat geen van de deelnemers aan de andere oplegt hoe zij hun werk moeten doen of wat zij moeten doen.

Wel kunnen de deelnemers voorstellen doen, ze naast mekaar leggen, toetsen op haalbaarheid en gemeenschappelijkheid van de inzichten, de mogelijkheden bediscussiëren, komen tot een eerste consensus, die uitproberen en de resultaten (positief of negatief) terug naast mekaar leggen (= groei).

De relatiedimensie

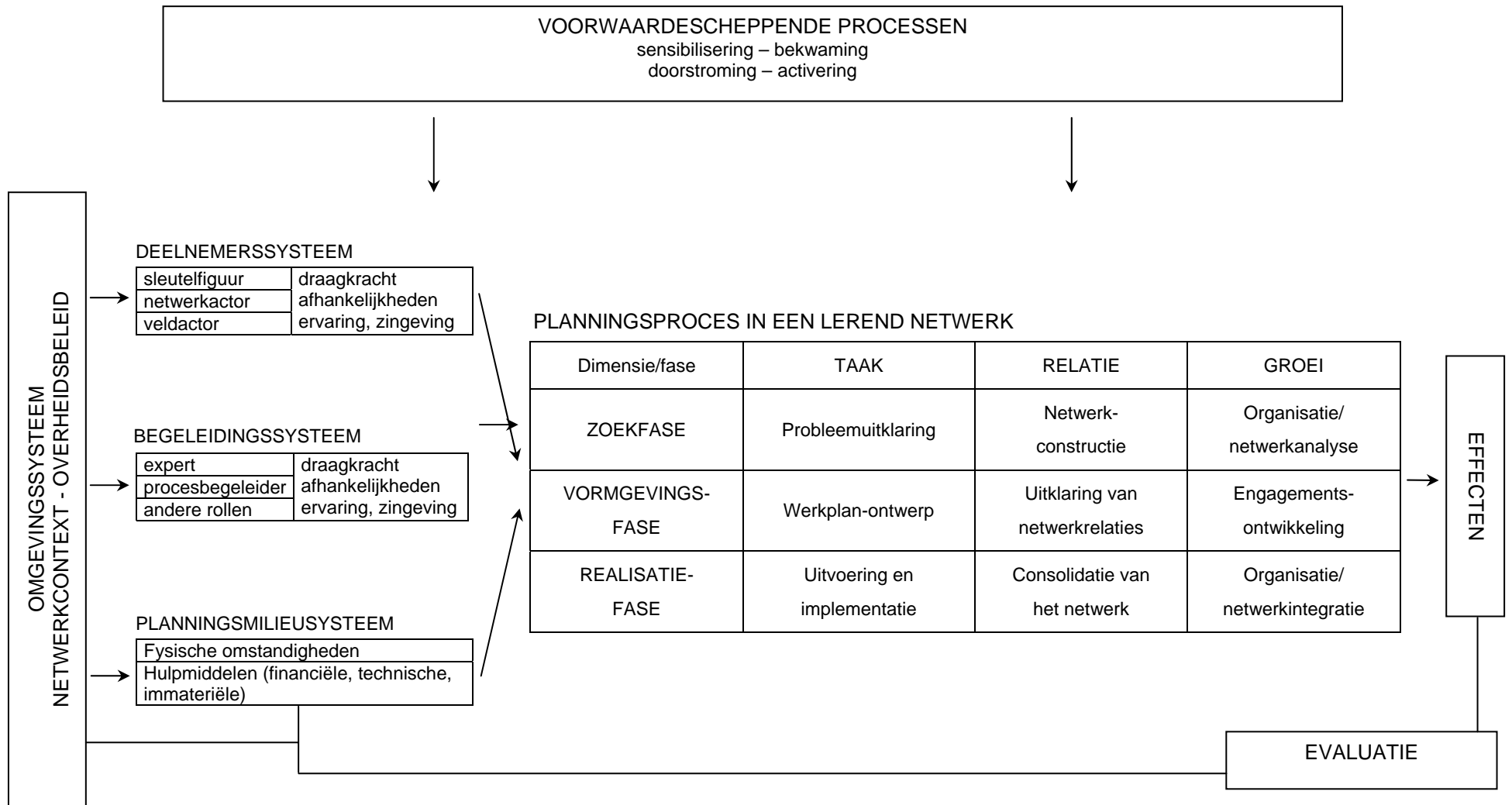
Deze dimensie legt vooral de nadruk op het procesmatig aspect van de netwerkvorming. Een degelijk plan kan maar tot stand komen als de betrokken organisaties in staat zijn een dynamisch netwerk uit te bouwen. Omdat dit proces gedragen wordt door sleutelfiguren, spilfiguren, coördinatoren, ... spelen de groepsdynamische processen of het intermenselijk functioneren hier een grote rol: de manier waarop ze met elkaar omgaan, de gezamenlijke succeservaringen, mogelijke spanningen en zelfs conflicten. Het spanningsveld tussen het eigenbelang van de actoren en het gemeenschappelijk netwerkbelang vraagt van de deelnemers een positieve en open sfeer. De structuur en vooral de cultuur van de deelnemende organisaties zijn belangrijke factoren die zowel stimulerend als remmend kunnen optreden naar het samenwerkingsverband.

In dit hele systeem zijn de onderlinge relaties belangrijk, een bron van vertrouwen en opbouw, waarbij ze steeds meer bereid zijn verdere stappen te zetten. Anderzijds moeten zij ook oppassen om te persoonsgebonden te werken, iedereen heeft uiteindelijk zijn eigen inzichten en opvattingen en de opdracht is te zorgen dat de hele organisatie de verdere opbouw mee draagt en niet enkele personen. De relatiedimensie loopt als een rode draad door de ganse opbouw en zij moeten hierover regelmatig reflecteren.

De groeidimensie

Het werken aan een goed plan en het streven naar een dynamisch netwerk moeten gepaard gaan met organisatiegebonden ontwikkelingen die uiteindelijk ook het functioneren van het netwerk beïnvloeden. Netwerkvorming is geen vrijblijvend proces en beïnvloedt de relaties tussen organisaties en het netwerk. Die constante wederzijdse beïnvloeding en positionering tegenover elkaar en tegenover het netwerk brengt de partners in het perspectief van de "lerende organisatie". Netwerkvorming is een proces van leren leren in een organisatie en een netwerk.

⁶ Meer informatie over het netwerkleermodel van Gehre vind je in de literatuurstudie rond netwerkvorming, die te raadplegen is op de website <http://www.ond.vlaanderen.be/clb/prof/achtergrond.htm>



figuur 1: het netwerkleermodel (Gehre, 1996)

3.2 Drie fasen

De zoekfase

De fase waarin aan terreinverkenning gedaan wordt, en de beginsituatie van de deelnemende partners in beeld wordt gebracht.

De vormgevingsfase

In deze fase begint het netwerk stilaan vorm te krijgen: er worden plannen gemaakt, eventuele problemen worden uitgeklaard, en de deelnemers gaan engagements aan in het netwerk.

De realisatiefase

Tenslotte worden de plannen concreet uitgevoerd, geïmplementeerd. Het netwerk wordt dus geconsolideerd.

De kans op slagen om tot een aanwijsbaar netwerk te komen vergroot indien we over elk vakje van het netwerkleermodel concreet reflecteren. Willen we komen tot netwerkintegratie is het essentieel dat in een cyclisch⁷ proces telkens weer de taak-, relatie- en groeidimensie bekeken worden vanuit de zoek- over de vormingsfase naar de realisatiefase toe.

Dimensie/fase	TAAK	RELATIE	GROEI
ZOEKFASE	Probleemuitklaring	Netwerk-constructie	Organisatie/netwerkanalyse
VORMGEVINGS-FASE	Werkplan-ontwerp	Uitklaring van Netwerkrelaties	Engagements-ontwikkeling
REALISATIE-FASE	Uitvoering en implementatie	Consolidatie van het netwerk	Organisatie/netwerkintegratie

Voorbeeld

We zoeken (zoekfase) naar respectievelijke taken (taakdimensie) door naar elkaar te luisteren (relatiedimensie) met de bedoeling meer samen te werken in de toekomst (groeidimensie).

We geven dit concreet vorm (vormgevingsfase) door een werkplanontwerp (taakdimensie) te ontwikkelen, in overleg onderhandeld en uitgeklaard (relatiedimensie), waardoor een eigen netwerkstructuur en cultuur groeit (groeidimensie).

Het gezamenlijk overlegd werkplan (taakdimensie) wordt uitgevoerd (realisatiefase) binnen een klimaat van gelijkwaardigheid (relatiedimensie) en er komt een integratie van de CLB-belangen⁸ en de partner-/organisatiebelangen (groeifase).

De concrete invulling van al deze fasen en dimensies is afhankelijk van vele onderscheiden factoren, doelen, cliënten enz.

⁷ De verschillende fasen en dimensies beschreven in onderstaand netwerkleermodel lopen niet noodzakelijk gelijk. Ze kunnen gelijktijdig, door elkaar, chronologisch en telkens opnieuw doorlopen worden.

⁸ Belangen is hier zeer ruim bedoeld. Het kan gaan om concrete doelstellingen, concrete afspraken, concrete taken enz.

4 Concreet opbouwen van een aanwijsbaar netwerk

Wil je een aanwijsbaar netwerk opstarten, dan vertrek je vanzelfsprekend niet van nul. De formele en informele contacten, die elk van de collega's binnen een CLB hebben opgebouwd, vormen de goede vertrekbasis voor een eerste reflectie. Het is ongetwijfeld zinvol om tijdens een interne reflectie binnen je CLB deze contacten te inventariseren. In bijlage vind je een checklist die je kan helpen om dit op een systematische manier te doen.

Bij de verdere uitbouw van het netwerk kan je terugvallen op onderstaand schema. In dat schema worden voor de verschillende fasen en dimensies van het netwerkleermodel enkele richtinggevende vragen geformuleerd. Door over die vragen na te denken (binnen het CLB, maar ook samen met andere (kandidaat-)organisaties uit het netwerk) ga je bewust stilstaan bij alle aspecten die bij netwerkontwikkeling een belangrijke rol spelen.

Het netwerkleermodel: concretisering aan de hand van richtvragen

Opmerking vooraf:

het proces van netwerkontwikkeling zoals hieronder geconcretiseerd is geen zuiver lineair proces. Er zit weliswaar een zekere hiërarchie in (de zoekfase moet bijvoorbeeld min of meer afgerond zijn voor er aan vormgeving kan gewerkt worden), maar anderzijds zal blijken dat de beschreven processen zich in de loop van de netwerkvorming ook (kunnen) herhalen. Netwerkontwikkeling is dus ook cyclisch, waardoor het proces daarenboven een grotere diepgang en een betere kwaliteit krijgt.

	TAAKDIMENSIE of PLANNINGSDIMENSIE	RELATIEDIMENSIE of NETWERKDIMENSIE	GROEIDIMENSIE of ONTWIKKELINGSDIMENSIE
ZOEKFASE	<p>Interne reflectie binnen CLB</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met wie werken we als CLB samen? • Waarrond werken we als CLB samen? • Wie missen we nog in de huidige samenwerking? • Wat verwachten we als meerwaarde van NW? • Vanuit welke motivatie wordt aan NW gedacht? <p>Verkenningronde met mogelijke NW-participanten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanuit welke motivatie wordt aan NW gedacht? • Wederzijdse verwachtingen ten aanzien van NW in kaart brengen • Waarrond werken we samen? Waar overlappen we elkaar? • Wie missen we nog in de huidige samenwerking? <p>Conclusie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waarrond netwerk opzetten? • Wat zijn grenzen, functies van het NW? (mede afhankelijk van o.a. draagkracht van de NW-participanten) 	<p>Netwerkconstructie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie stapt in? • Hoe liggen de onderlinge verhoudingen? • Wordt er reeds samengewerkt? • Zijn participanten onderling van elkaar afhankelijk? • Vanuit welke achtergronden, interpretatie-kaders wordt ingestapt? • Hoe wordt door de verschillende diensten gekeken naar het netwerk-issue (de reden tot netwerking)? 	<p>Zelfevaluatie voor CLB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waar zitten obstakels van NW • Wat betekent 'deelnemen aan NW' voor eigen dienst? Interne bijstellingen nodig? • Wie doet dat? Weegt het te verwachten voordeel op tegen de investering (tijd, mankracht, eventueel ruimte) • Hoe sta ik als CLB tegenover NW? Hoe ver wil ik daarin gaan? <p>Zelfevaluatie voor het netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waar zitten belemmeringen inzake samenwerken? • Liggen netwerkdoelen en organisatiedoelen voldoende in elkaars verlengde?

<p>VORM- GEVINGS- FASE</p>	<p>Plan opmaken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat hebben we (de NW-participanten) nodig om een netwerk te kunnen uitbouwen? • Welke doelen (concreet!) stellen we voorop? • Opstellen van actieplan (wie, wat, waar, wanneer, hoe) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de onderlinge relaties? • In hoeverre staan de organisaties gelijkwaardig in het netwerk? • Hoe kunnen de bestaande verhoudingen gewijzigd worden in functie van het doel van het netwerk? (bestaande netwerk in beweging proberen krijgen vanuit een visie op de wenselijke (machts)verhoudingen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is de identiteit van de verschillende organisaties in verhouding tot de identiteit van het NW? • Welke (eigen) ontwikkelingskansen zien we als CLB door deelname aan het NW? • In welke mate is er bereidheid tot veranderen? • In welke mate is er bereidheid tot een heroriëntatie van het organisatiebeleid?
<p>REALISATIE- FASE</p>	<p>Uitvoeren en implementeren van actieplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taakverdeling (wie doet wat, in functie van know-how en beschikbaarheid?) • Implementatie (zoveel mogelijk mensen betrekken bij overleg) • Evaluatie (zijn de doelen bereikt?) 	<p>Het netwerk krijgt een ander karakter: de netwerkparticipanten gaan meer interactief denken in plaats van structureel denken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De netwerkconstellatie wordt geaccepteerd • Er is een toenemende integratie inzake cultuur • Er is een gerichtheid op doelbewuste coördinatie van activiteiten (afstemming van rolverwachtingen, communicatie en functies) • De netwerkparticipanten kunnen vlot op elkaar inspelen 	<p>Het netwerk zelf is in staat om zich soepel aan te passen aan zich wijzigende omstandigheden in de omgeving (iteratieve karakter).</p> <p>Er is sprake van een 'lerend netwerk' (naar analogie met de 'lerende organisatie')</p>

Bijlage 1 ⁹

Organisatiefiche

Naam:

Adres:

Tel/fax/e-mail:

Met wie heb je reeds contact gehad? (naam + functie)

Organigram (namen + functies), indien gekend

Wat is het aanbod van de organisatie:

Aard van het aanbod ¹⁰	Inhoud van het aanbod (welke thema's?)
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> informatie<input type="checkbox"/> preventie<input type="checkbox"/> diagnostiek<input type="checkbox"/> behandeling/begeleiding<input type="checkbox"/> thuisbegeleiding<input type="checkbox"/> training<input type="checkbox"/> oriëntering<input type="checkbox"/> residentiële hulp<input type="checkbox"/> opvoedkundige hulp<input type="checkbox"/> medische hulp<input type="checkbox"/> vertaalhulp<input type="checkbox"/> zelfhulp<input type="checkbox"/> vrijetijdsbesteding<input type="checkbox"/> alfabetisering	

⁹ Deze fiche is bedoeld om de **huidige manier van samenwerken** met een welbepaalde organisatie in beeld te brengen. Door van de verschillende organisaties een dergelijke 'foto' te maken, krijg je als CLB zicht op overlappingen, blinde vlekken, werkpunten, ... in functie van netwerkvorming

¹⁰ Het aanbod van de organisatie kan desgevallend ook omschreven worden aan de hand van de modules in het kader van Integrale Jeugdhulp.

<input type="checkbox"/> schoolopbouwwerk <input type="checkbox"/> politieel-gerechtelijke hulp <input type="checkbox"/> andere:	
--	--

Situeert zich binnen de domeinen van het CLB voornamelijk op:

- het leren en studeren
- de onderwijsloopbaan
- de preventieve gezondheidszorg
- het psychisch en sociaal functioneren

Doelgroep:

- leerling
leeftijd : zet een streep voor welke leeftijd (in jaar) er een aanbod is.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20+	

- ouders
- leerkrachten
- allochtonen
- specifieke groepen

Aanmelding:

- via intake
- telefonisch
- met schriftelijke verwijzing arts
- andere:

Plaats:

- in het CLB
- in de school
- in een externe dienst

Frequentie van de interventie:

- maandelijks
- wekelijks

1x	2x	3x	4x	5x

Tijdsduur van de interventie:

- ½ uur
- 1 uur
- meerdere uren
- dag of meerdere dagen

Opvolging tijdens en na de interventie:

- door de organisatie
- in samenspraak met CLB
- in samenspraak met school
- er is geen opvolging voorzien

Wachttijd:

- geen
- enkele dagen
- enkele weken
- enkele maanden

Prijs:

- gratis
- tarieven van RIZIV
- opleg bij RIZIV-tarieven
- niet-terugbetaalde tarieven

Ervaringen:

- positief
- negatief

Tekorten:

Opmerkingen:
