

ALGEMENE PREVENTIE IN HET CLB

Wanneer leerlingen problemen hebben, gaan veel CLB-medewerkers vaak voor elke individuele leerling opnieuw op zoek naar een oplossing voor zijn problemen, maar globaal verandert er vaak weinig. Hierdoor kunnen anderen in de toekomst ook geconfronteerd worden met het probleem. Indien deze medewerkers wensen om niet steeds dezelfde terugkerende problemen te verhelpen, is het aangewezen om hun dienstverlening meer in de richting van algemene wenselijke preventie te sturen. Dit artikel speelt hier op in door een eerste beeld te geven van de preventieve opdracht van het CLB. Dit gebeurt aan de hand van volgende vragen: **maken CLB-medewerkers hun preventieve opdracht in de praktijk waar en aan de hand van welke aard van activiteiten doen ze dit? Welke succesfactoren dragen bij tot meer algemene preventie in hun dienstverlening? Sluiten algemene preventieve initiatieven vanuit het CLB aan bij het concept wenselijke preventie?**

Preventie is een opdracht van het CLB

In het CLB-decreet van 1 december 1998 staat vermeld dat de begeleiding van het centrum waar mogelijk preventief is en enkel waar nodig remediërend (VVKSO, 1999). Preventie is dus een uitdrukkelijke opdracht van het CLB. In de sociale praktijk van het CLB verdwijnt deze preventieve opdracht, met uitzondering van de preventieve gezondheidszorg, toch dikwijls naar de achtergrond. Dit gebeurt ten voordele van meer individueel curatief en remediërend werken met leerlingen, leerkrachten en andere betrokkenen (Bakker, 1986; Thys, 2007, Vermaut, Leens, De Rick & Depreuw, 2009). Wanneer een leerling met een probleem aanklopt bij het CLB of wanneer het CLB een behoefte bij een leerling opmerkt, gaan beide vaak samen met de omgeving op zoek naar een oplossing. De medewerker gaat zo voor elke individuele leerling opnieuw op zoek naar een oplossing. Deze individuele hulpverlening kenmerkt professionele hulpverleners en is nodig om maatgericht te kunnen werken, maar daarnaast is het belangrijk dat er ook globaal iets verandert aan de situatie. Deze CLB-medewerkers worden immers geconfronteerd met vaak terugkerende problemen zoals onder andere faalangst, pesten, spijbelen, studiekeuze, schoolmoeheid of overgewicht. Hiervoor zoeken zij dikwijls opnieuw naar oplossingen op maat van de verschillende individuele personen, maar globaal verandert er vaak weinig. CLB-medewerkers dreigen hierdoor vaak tegen dezelfde hindernissen te botsen en lopen zo het risico van het spreekwoordelijke met de kraan open te dweilen. Dit kan leiden tot gevoelens van onmacht en frustratie. Bijvoorbeeld Anne, een nieuweling, wordt niet langer gepest. Maar hoe voorkom je dat in de toekomst nieuwelingen niet meer gepest worden?

Deze steeds terugkerende problemen van individuele leerlingen kunnen CLB-medewerkers overstijgen en ombuigen door algemene preventie. Deze algemene preventie omvat "initiatieven die DOELBEWUST en SYSTEMATISCH een probleem voorkomen ten aanzien van een niet-geïndividualiseerde populatie" (Goris, Burssens, Melis, & Vettenburg, 2007, p. 27-28). Het onderscheid tussen algemene en individuele preventie is te situeren in de doelgroep. Terwijl individuele preventie zich richt naar een specifiek persoon of een specifieke groep, richt algemene preventie zich naar een ruimere doelgroep. Willen CLB-medewerkers dus niet dweilen met de kraan open als

verscheidene leerlingen dreigen geconfronteerd te worden met dezelfde problemen, dan moeten ze naast individuele hulpverlening en individuele preventie ook oog hebben voor algemene preventie (Goris et al., 2007). Toch draagt niet elke preventie bij tot meer welbevinden voor de betrokkenen en zijn niet alle preventieve acties wenselijk. Denken we bijvoorbeeld aan leerlingen binnenhouden om overlast te vermijden. Algemene preventie moet daarom ook wenselijke preventie zijn. Deze laatste "schept voorwaarden om problemen steeds vroeger te voorkomen, is maximaal offensief, bouwt een integrale aanpak uit, is participatief en heeft een democratisch karakter" (Vettenburg, Melis, Burssens, & Goris, 2007, p.40).

Methodologie

Dit artikel en dus ook de resultaten op de vragen zijn gebaseerd op de masterproef 'Algemene preventie in de sociale praktijk van het CLB' (Vanswevelt, 2009). Om op de vragen van de inleiding een eerste antwoord te formuleren, werden via kwalitatieve interviews zeven CLB-medewerkers van de discipline maatschappelijk werk, gespreid over verschillende onderwijsnetten en provincies, bevroegd. Aan de hand van het instrument, de PreventieSpiegel voor Projecten, werden drie grotere projecten en vijf kleinere algemene preventieve activiteiten vanuit het CLB onderzocht op hun aansluiting met wenselijke preventie.

De resultaten

Maken CLB-medewerkers hun algemene preventieve opdracht waar en aan de hand van welke aard van activiteiten doen ze dit?

Een eerste onderzoek laat zien dat hoewel preventie een opdracht van het CLB is, er toch medewerkers zijn die geen kennis hebben van deze opdracht. Anderen hebben deze kennis wel, maar staan vaak niet stil bij de betekenis van het begrip preventie. Verder geven verschillende medewerkers ook verschillende invullingen aan preventief werken. Hierdoor kan er verondersteld worden dat binnen één CLB en tussen CLB's verscheidene medewerkers vaak velerlei invullingen van preventief werken hebben en wordt preventie een begrip met veel betekenissen. Goris et al. (2007) raden daarom aan om preventie eenduidig te

omschrijven zodat het geen chaotische bedoening wordt en om preventieve initiatieven te onderscheiden van initiatieven met preventieve waarde. (Preventieve initiatieven zijn initiatieven die DOELBEWUST genomen worden om een bepaald probleem te voorkomen.)

In de meeste CLB's is er dan ook een spanning tussen hulpverlening en preventie. Deze wordt gekenmerkt doordat enerzijds verschillende medewerkers het merendeel van hun tijd besteden aan curatie, maar anderzijds het decreet preventie ook als een belangrijke opdracht aangeeft, preventie belangrijk wordt bevonden door sommige medewerkers en ze dit ook als een belangrijke taak van het CLB ervaren.

Ondanks deze spanning, hebben de interviews aangetoond dat veel medewerkers ook preventief werken. Het merendeel van deze preventieve initiatieven zijn echter gericht naar specifieke individuen. Hierbij kan gedacht worden aan preventief werken met een minder vaardige leerling om pesten te voorkomen,....

Algemene preventie heeft nochtans meerdere voordelen die individuele preventie minder heeft. Enkele van deze voordelen zijn dat algemene preventie concrete noden van leerlingen wil overstijgen en ombuigen tot een duurzame verandering die ingrijpt in de wortels van de problemen en dat deze preventie minder afhankelijk is van een reëel ervaren probleem of risicosituatie. Andere voordelen zijn dat algemene preventie ook effect heeft voor zij die nog geen hulpvraag stelden en het probleem nog nietervaarden (Goris, Bursens, Melis & Vettenburg, 2004). Verder kan algemene preventie stigmatisering van de participanten meer voorkomen en de participanten kunnen gemakkelijker bereikt worden (Coie et al., 1993).

Ondanks de behoefte om het begrip preventie eenduidig af te bakenen, hebben CLB-medewerkers een discretionaire ruimte (de discretionaire ruimte is de handelingsruimte die een werknemer heeft binnen een afgesproken kader. Het is een ruimte waar uitvoerders een eigen interpretatie geven aan regels en voorschriften (Hogeschool Inholland Rotterdam).) om deze opdracht in te vullen. De preventieve initiatieven kunnen althans verschillende vormen aannemen zoals preventief werken door middel van informatie geven, projecten organiseren, inzichten/strategieën aanreiken evenals beleidswerking (bijvoorbeeld een preventief spijbelbeleid). Naast de verschillende vormen werden in de interviews ook verschillende kanalen aangegeven om algemene preventieve initiatieven op te starten. Er wordt preventief gewerkt in de school (cel leerlingenbegeleiding, klassenraad en zorgcel), binnen de eigen organisatie (teams per school of teams per discipline en werkgroepen) en ruimer dan de eigen organisatie (provinciale werkgroepen, werkgroepen in het LOP, zorgproject van CLB's van het GO en werkgroepen binnen de stad of gemeente).

Zijn er in het CLB succesfactoren aanwezig om aan algemene preventie te doen?

Om algemene preventie te implementeren in de praktijk is het bevorderlijk dat CLB-medewerkers een pre-

ventieve reflex hebben en dat er op organisatieniveau ruimte is om aan algemene preventie te doen (Thys, 2007; Hendricx, 2008).

De **preventieve reflex** is de attitude om vanuit individuele hulpverlening de stap te zetten naar algemene preventie. Algemene preventie is en mag immers geen louter afzonderlijke opdracht zijn, maar moet ook verbonden zijn met de dagelijkse hulpverleningspraktijk. De preventieve reflex toegepast in de CLB-context is als volgt: in de begeleiding werken CLB-medewerkers samen met de cliënt en andere betrokkenen aan de problemen van de individuele cliënt. Vanuit het werken aan deze concrete individuele problemen, die bij meerdere cliënten bestaan, en door hierover te reflecteren, kunnen CLB-medewerkers algemene preventieve acties ondernemen of laten realiseren (Goris et al. 2007).

Dat verscheidene medewerkers reeds een beginnende preventieve reflex hebben, kan aangetoond worden doordat deze medewerkers algemene preventie belangrijk vinden, er de voordelen van inzien en signalen geven tot algemene preventie. Toch wezen Scholte & van Splunteren (1996) in hun onderzoek aan dat veel maatschappelijk werkers signalering belangrijk vinden, maar slechts enkelen hieraan toekomen in de praktijk. Signalen worden wel opgevangen, maar verder wordt er weinig mee gedaan. Er blijkt dikwijls een systematische aanpak te ontbreken waardoor maatschappelijk werkers niet signaleren en zo ook hun signaalgevoeligheid en preventieve reflex verliezen. Signalen worden onvoldoende op organisatieniveau uitgewisseld en het analyseren en interpreteren van signalen blijft te veel achterwege.

De organisatie blijkt dus een belangrijke rol te spelen voor het uitbouwen en uitvoeren van de signaleringsstaak (Sluiter, van Zijderveld & Traas, 1997). CLB-medewerkers moeten daarom niet elk afzonderlijk aandacht hebben voor algemene preventie, maar algemene preventie moet ook een onderdeel zijn van het **beleid**. Het is dan ook belangrijk dat het beleid een duidelijke visie ontwikkelt op algemene preventie en dat algemene preventie niet enkel een opdracht is van de dienst, maar ook als doel ervaren wordt en vorm krijgt binnen de organisatie. Vaak weten CLB-medewerkers echter niet of er een visietekst is over algemene preventie of denken dat dit niet het geval is. Toch is dit (niet enkel of er een visietekst is, maar ook dat de medewerkers deze tekst kennen) een voorwaarde om in de toekomst meer algemeen preventief te werken. Naast het beleid zijn training/workshops, tijd, ondersteuning en samenwerking ook belangrijke succesfactoren om de CLB-dienstverlening meer te laten aansluiten bij algemene preventie. Verschillende medewerkers hebben reeds **vorming** gehad omtrent (algemene wenselijke) preventie, toch vinden de meeste medewerkers nog meer vorming en ondersteuning belangrijk om in de toekomst meer algemeen preventief te werken. Vorming kan de medewerkers ook meer overtuigen van de voordelen die algemene preventie kan bieden en vorming kan de medewerkers meer vaardigheden leren.

De medewerkers ervaren **samenwerking** ook als een meerwaarde, maar vinden dat er nog te weinig 'good

practices' uitgewisseld worden in een CLB en tussen verschillende CLB's. Verder is er ook nood aan **deskundige ondersteuning** om het CLB meer te laten aansluiten bij algemene preventie.

Een laatste belangrijke succesfactor om algemene preventie te implementeren is **tijd**. Zo geven de interviews aan dat hoewel preventie een belangrijke opdracht is van het CLB, zij historisch eerder een lange geschiedenis van individuele hulpverlening en individuele preventie hebben opgebouwd. Veel medewerkers vinden daarenboven dat algemene preventie de werkdruk op het hulpverleningswerk verhoogt. Hierdoor wordt vaak alle niet-directe hulpverlening (preventie) beschouwd als iets dat moet gebeuren naarmate er tijd voor rest. Zo blijft preventie vaak in de schaduw van begeleiding (Goris, 2003). De bedenking kan hier gemaakt worden dat de vraag naar meer tijd en middelen vaak het beginpunt en het eindpunt is van de discussie. Toch is het ook belangrijk om na te gaan waar ze naartoe willen gaan, ondanks het gebrek aan tijd en middelen. Bij het verdubbelen van tijd en middelen is het immers de vraag of CLB's dan effectief meer aan algemene preventie zullen doen. Het is dan ook aangewezen om altijd tijd te voorzien om aan algemene preventie te doen.

Een eerste analyse geeft aan dat organisatorisch (algemene) preventie wordt ingebed in andere documenten, werkgroepen, vrijstellingen, samenwerkingen binnen de dagdagelijkse werking, maar specifieke aandacht voor (algemene) preventie is er vaak niet. Hierdoor blijft preventie dan ook vaak onbenoemd, niet duidelijk en op de achtergrond.

Sluit algemene preventie vanuit het CLB aan bij wenselijke preventie?

Ondanks het gegeven dat vele medewerkers meer individueel preventief dan algemeen preventief werken, nemen verschillende CLB-medewerkers algemene preventieve initiatieven.

In een verkennend onderzoek werden acht (drie grotere en vijf kleinere) van zulke algemene preventieve initiatieven gespiegeld aan het instrument 'de PreventieSpiegel voor Projecten'. "Het instrument geeft bij elk initiatief aan in welke mate het aansluit bij elk van de vijf dimensies van wenselijke preventie (Vettenburg et al., 2002, p.37)."

De thema's van de grote projecten zijn preventie van risicogedrag, welbevinden van leerlingen verhogen en participatie van kansarme ouders. De kleinere projecten werkten preventief rond onder andere gezonde voeding, kleuterparticipatie en positieve bekrachtiging. De analyse van de drie grotere projecten laat zien dat algemene preventie vanuit het CLB kan aansluiten bij de vijf dimensies (radicaliteit, offensiviteit, integraliteit, participatie en democratisch karakter) van wenselijke preventie, maar dat er voor elke dimensie ook nog groeimogelijkheden zijn. Het ene project werkt bijvoorbeeld participatief, maar niet integraal terwijl een ander project wel integraal werkt, maar niet participatief. Globaal geven de drie grotere projecten de indruk dat de algemene preventieve initiatieven vanuit het CLB een grote invulling kennen van de vijf dimensies van wenselijke preventie.

De kleinere preventieve initiatieven laten daarentegen zien dat ze moeilijker aansluiting vinden bij wenselijke preventie. Vooral voor de dimensie 'participatie' zijn er nog veel groeimogelijkheden. Kleinere initiatieven brengen ook weinig verandering aan in de context. Bij de dimensie offensiviteit zien we dat de offensieve activiteiten (keuzemogelijkheden uitbreiden of stimuleren) overheersen, maar dat ze wel vaak een verplichtend karakter hebben. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat enerzijds het CLB voornamelijk vraaggestuurd werkt, maar anderzijds de leerlingen gebonden zijn aan de activiteit omwille van de schoolplicht. Verder vallen personen met een handicap vaak uit de boot waardoor ze van preventie uitgesloten blijven en er wordt weinig gezocht naar de oorzaken van het probleem.

Belangrijk om mee te nemen is dat wenselijke preventie nooit af is, hoe goed de aansluiting reeds moge zijn. CLB-medewerkers moeten zich hier steeds voor blijven inzetten, willen ze de leefkwaliteit/emancipatiemogelijkheden van hun doelgroep verhogen.

Wenselijke preventie geeft een antwoord op de 'hoe-vraag', namelijk hoe je vanuit een emancipatiebenadering aan algemene preventie kan doen. "Wenselijke preventie schept voorwaarden om problemen steeds vroeger te voorkomen (radicaliteit), is maximaal offensief (offensiviteit), bouwt een integrale aanpak uit (integraliteit), is participatief (participatie) en sluit niemand uit (democratisch karakter)" (Vettenburg et al., 2007).

Participatie: de dimensie participatie van wenselijke preventie vraagt om de doelgroep zo rechtstreeks mogelijk te laten participeren in de verschillende fasen van een project.

Radicaliteit: deze dimensie vraagt om problemen steeds dichterbij de oorsprong (wortels) aan te pakken. Dit kan door signalen te geven naar deze organisaties die vroeger kunnen ingrijpen en oog te hebben voor de oorzaken van het probleem.

Integraliteit: deze dimensie vraagt om zowel persoonsgerichte- als contextgerichte acties.

Offensiviteit: de dimensie offensiviteit vraagt om zo offensief mogelijk te werken (handelingsmogelijkheden van de doelgroep uit te breiden of gewenst gedrag te stimuleren).

Democratisch karakter: deze dimensie vraagt voor een verantwoorde afbakening van de doelgroep en eens de doelgroep is afgebakend, iedereen te betrekken.

Conclusie

Dit artikel geeft een eerste beeld over de algemene preventieve opdracht van het CLB. Er is toch ook een beperking verbonden aan dit kwalitatief onderzoek, namelijk de generalisatiewaarde (veralgemeenbaarheid). Het onderzoek werd uitgevoerd bij zeven medewerkers en acht projecten/activiteiten. Dit aantal respondenten is zeer gering om te kunnen generaliseren. Het onderzoek kan desalniettemin aantonen

dat verschillende CLB-medewerkers meer curatief dan preventief werken, maar dat er ook CLB-medewerkers zijn die preventief en algemeen preventief werken. Verder heeft het onderzoek ook laten zien dat wanneer de medewerkers tijd en middelen besteden aan algemene preventie, deze een nauwe aansluiting kan vinden met wenselijke preventie. Dit onderzoek is verder ook een aanzet tot reflectie over de preventieve opdracht van het CLB.

Met dit artikel willen we CLB-medewerkers en andere welzijnswerkers aanmoedigen om hun dienstverlening naast individuele hulpverlening en preventie zoveel als mogelijk te laten aansluiten bij algemene wenselijke preventie. Om dit te kunnen doen is het belangrijk dat iedereen in een dienst kennis heeft van deze opdracht en het begrip preventie eenduidig wordt omschreven. Wanneer CLB-medewerkers hun dienstverlening meer willen afstemmen naar algemene wenselijke preventie is het ook belangrijk dat elke medewerker zich hiervoor inzet en zijn of haar steentje bijdraagt door veelvoorkomende problemen te signaleren en om te zetten (of om te laten omzetten) naar een algemeen preventief initiatief. Dit kan slechts goed verlopen wanneer de organisatie zich ook openstelt voor algemene preventie en algemene preventie vorm krijgt binnen de organisatie.

Bieke VANSWEEVELT

Bieke_vansweevelt@hotmail.com

BRONNEN

- Bakker, J.C. (1986). *Docenten en leerlingen: onderzoek naar tijdsbesteding, begeleidingsgedrag en motivatie van avo-docenten in het kader van leerlingenbegeleiding*. Amsterdam: VU Uitgeverij (proefschrift).
- Coie, J.D., Watt, N.F., West, S.G., Hawkins, J.D., Asarnow, J.R., Markman, H.J., Ramey, S.L., Shure, M.B., & Long, B. (1993). The science of prevention. A conceptual framework and some directions for a national research program. *American psychologist*, 48 (10), 1013-1022.
- Goris, P., Burssens, D., Melis, B., Van Gils, J., Vettenburg, N. en Verdonck, D. (2003). De mist klaart stilaan op... *Alert*, 29 (4), 34-47.
- Goris, P., Burssens, D., Melis, B., & Vettenburg, N. (2004). Hulpverlening met een sausje preventie. Een bijdrage over individuele preventie en algemene preventie: over gelukkige Fatima en het welzijn van allochtone meisjes. *Alert*, 5, 31-43.
- Goris, P., Burssens, D., Melis, B., & Vettenburg, N. (2007). Van preventie gesproken. In: P. Goris, D. Burssens, B. Mielis & N. Vettenburg (Red.), *Wenselijke preventie stap voor stap* (pp. 11-34). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Hendrickx, L. (2008). Algemene preventie zoekt verankering in de hulpverlening. *Alert*, 34 (3), 35-43.
- Hogeschool Inholland Rotterdam. (2004). *Discretionaire ruimte. Een onderzoek naar de handelingsvrijheid van ambtelijke werkuutvoerders bij publieke uitvoeringsinstanties*. Rotterdam: Hogeschool Inholland.
- Scholte, M., & van Splunteren, P. (1996). *Opgelet! Systematisch signaleren in het maatschappelijk werk*. Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW.
- Sluiter, S., van Zijderveld, M., & Traas, M. (1997). *Signalering in het maatschappelijk werk*. Houtem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Thys, L. (2007). Leerlingenbegeleiding en preventie. In: P. Goris, D. Burssens, B. Melis & N. Vettenburg (Red.), *Wenselijke preventie stap voor stap* (pp.126-133). Antwerpen: Garant.
- Vansweevelt, B. (2009). *Algemene wenselijke preventie in de sociale praktijk van het CLB*. Gent: onuitgegeven publicatie Ugent.
- Vermaut H., Leens R., De Rick K. & Depreeuw E. (2009). *Het CLB-decreet: tussen wens en realisatie. Evaluatie 8 jaar na de invoering van het CLB-decreet*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven/HUB.

- Vettenburg, N., Burssens, D., Goris, P., Melis, B., Van Gils, J., Verdonck, D. & Walgrave, L. (2002). *Preventie m.b.t. de jeugdinzake welzijn en gezondheid. Visie en ontwikkeling van instrumenten*, K.U.Leuven, OGJ/Antwerpen, Karel de Grote Hogeschool/Meise, Onderzoekscentrum Kind en Samenleving.
- Vettenburg, N., Melis, B., Burssens, D., & Goris, P. (2007). Wenselijke algemene preventie. In: P. Goris, D. Burssens, B. Mielis & N. Vettenburg (Red.), *Wenselijke preventie stap voor stap* (pp.35-59). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- VVKSO, (1999). *Decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding*. Brussel: VVKSO.

MAATSCHAPPELIJK
KWETSBAAR
JONGEREN EN



MAATSCHAPPELIJK
KWETSBAAR
GEZINNEN



ZORGEN OP DEN
DUUR NATUURLIJK
WEL VOOR EEN



MAATSCHAPPELIJK
KWETSBAAR
MAATSCHAPPIJ.

