



VLAAMSE
WETENSCHAPPELIJKE
VERENIGING VOOR
JEUGDGEZONDHEIDSZORG

IMPLEMENTATIE VAN SPARK36

BEVRAGING VAN GETRAINDE EN VAN
NIET GETRAINDE CLB'S

2026

Opdrachtgever

Vlaams Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (Vlaamse Gemeenschap)

Onderzoekers

Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ)

- Noëmi Hagemann, wetenschappelijk medewerker
- Fabienne Theuwissen, medewerker verpleegkundige praktijk
- Anouk Vanlander, wetenschappelijk medewerker

Alle rechten voorbehouden

Niets uit dit rapport mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder vermelding van een referentie. Gelieve te citeren als 'VWVJ, 2026, Implementatie van SPARK36. Bevraging van getrainde en van niet-getrainde CLB's'

Contactpersoon

Noëmi Hagemann
noemi.hagemann@vwvj.be
www.vwvj.be

SAMENVATTING

Inleiding: In 2018 ging de nieuwe regelgeving voor CLB in voege waarin beschreven wordt dat het kleuterconsult voortaan zo wordt georganiseerd dat de ouders maximaal aanwezig kunnen zijn. Om een nood aan houvast en professionalisering te lenigen werd op basis van de SPARK-methodiek die voor verschillende leeftijdsgroepen in Nederland al werd aangeboden in 2018 een Vlaamse versie voor 3-jarigen ontwikkeld. SPARK36 is een wetenschappelijk onderbouwde methodiek die CLB-medewerkers ondersteunt bij het vroegtijdig signaleren van opvoed- en ontwikkelingsproblemen bij 3-jarige kinderen. Na een haalbaarheids- en valideringsonderzoek werd de methodiek stapsgewijs geïmplementeerd in de CLB's. Deze evaluatie had als doel het gebruik van SPARK36, de bevorderende en belemmerende implementatiefactoren, de tevredenheid over het ondersteuningsaanbod van de VWVJ en de motivatie van niet-getrainde CLB's om SPARK36 te implementeren in kaart te brengen en op basis van deze bevindingen de strategieën voor implementatie bij te sturen waar nodig.

Methodiek: In februari 2026 werden de 58 CLB's via mail uitgenodigd om deel te nemen aan een digitale bevraging, met twee aparte anonieme digitale vragenlijsten voor resp. in SPARK36 getrainde en niet-getrainde CLB's. De resultaten werden geanalyseerd via beschrijvende statistiek en thematische analyse van open antwoorden.

Resultaten: Aan de bevraging namen 38 respondenten uit getrainde CLB's en 12 respondenten uit niet-getrainde CLB's deel. De implementatie van SPARK36 bleek sterk uiteen te lopen: ongeveer een derde de getrainde CLB's paste de methodiek toe in de meeste of alle kleuterconsulten, terwijl een vergelijkbare groep SPARK36 niet meer gebruikte.

Respondenten erkennen de inhoudelijke meerwaarde van SPARK36 als gespreksleidraad die gesprekken met ouders faciliteert. Tegelijk wordt de methodiek als tijdsintensief ervaren, wat leidt tot aangepast of gedeeltelijk gebruik. Ook praktische problemen, zoals beperkte integratie in registratiesystemen en administratieve belasting, werden frequent gerapporteerd. Belangrijke aanwezige bevorderende factoren voor implementatie waren voldoende inhoudelijke kennis, oplossingsgerichte gespreksvaardigheden, geïnformeerde collega's en ondersteuning vanuit de directie. De belangrijkste belemmering was een tekort aan personeelsomkadering. Significante verbanden werden gevonden tussen een hoge toepassing van SPARK36 en voldoende personeelscapaciteit, draagvlak vanuit de directie, draagvlak binnen het team, beschikbare procedure, systematische opleiding van nieuwe medewerkers en een formele coördinatorrol.

Niet-getrainde CLB's erkennen de meerwaarde van SPARK36, maar zien de implementatie momenteel als onvoldoende haalbaar door tijdsdruk, personeelsgebrek en beperkt draagvlak.

De tevredenheid over het VWVJ-ondersteuningsaanbod was overwegend positief. Er bleek echter behoefte aan meer praktijkgerichte ondersteuning, concrete voorbeelden van implementatie en een grotere zichtbaarheid van de helpdesk.

Bespreking: De resultaten tonen aan dat de CLB-sector goed vertrouwd is met SPARK36 en dat ongeveer vier op de tien CLB's de methodiek in zekere mate hebben geaccepteerd en geïmplementeerd. De implementatie blijft echter kwetsbaar en onvoldoende structureel verankerd. Niet zozeer kennis of vaardigheden vormen het grootste obstakel, maar vooral organisatorische randvoorwaarden zoals voldoende tijd, personeelscapaciteit, teamdraagvlak en de integratie in het kwaliteitsbeleid. SPARK36 wordt inhoudelijk gewaardeerd, maar de ervaren tijdsinvestering beperkt een brede en duurzame toepassing. Voor niet-gebruikende CLB's vormt de praktische haalbaarheid de belangrijkste uitdaging.

Interventies: Op basis van de bevindingen zal de VWVJ in eerste instantie inzetten op het formuleren van duidelijke implementatiedoelen voor de volgende implementatieperiode, het verkrijgen van bijkomend inzicht in de implementatie van het kleuterconsult met ouders en de ondersteuning bij de implementatie ervan. In functie van de keuze van de implementatiedoelen, zullen ter bevordering van de implementatie van SPARK36 ook interventies voorzien worden om de terugval van de toepassing van SPARK36 te voorkomen en onderzocht worden indien een aanpassing van de methodiek mogelijk is.

Inhoud

SAMENVATTING	3
INLEIDING.....	6
METHODIEK.....	8
RESULTATEN 1: DETERMINANTEN VOOR IMPLEMENTATIE EN TEVREDENHEID OVER HET VWVJ ONDERSTEUNINGSAANBOD BIJ CENTRA GETRAINDE IN DE TOEPASSING VAN SPARK36	11
Kenmerken respondenten	11
Gebruik van SPARK36	12
De aanwezigheid van bevorderende en de belemmerende factoren voor implementatie	14
Bijkomende kwalitatieve uitkomsten over SPARK36	17
De tevredenheid van SPARK36-gebruikers over het ondersteuningsaanbod van de VWVJ	18
RESULTATEN 2: DE MOTIVATIE VAN NIET-GETRAINDE CLB'S OM SPARK36 TE IMPLEMENTEREN	20
Kenmerken respondenten	20
Resultaten per implementatiefase	20
BESPREKING.....	24
INTERVENTIES	29
BIJLAGEN	33

INLEIDING

De **SPARK36-methodiek** (Signaleren van Problemen en Analyseren van Risico bij de opvoeding en ontwikkeling van kinderen) heeft als doel om tijdens het systematisch contactmoment in het eerste kleuterjaar (risico op) opvoed- en ontwikkelproblemen bij jonge kinderen vroegtijdig te signaleren en zo de zorgnood in te schatten samen met de ouders.

SPARK36 biedt een gevalideerde en gestructureerde dialoog die de unieke situatie per gezin in kaart brengt voor 3-jarigen. Het combineert het perspectief en de ervaring van ouders met de expertise van de JGZ-professional bij het overlopen van een set domeinen die relevant zijn voor het opgroeien van 3-jarigen. Zo ontstaat er een valide en betrouwbare selectie van kinderen die meer of minder risico lopen op opvoed- en opgroei problemen en van ouders die meer of minder zorg nodig hebben.

De methodiek ondersteunt **verpleegkundigen en ouders** bij het voeren van een gestructureerd gesprek over de opgroeisituatie van het jonge kind. Daarbij staat de unieke context van elk gezin centraal en wordt een basis gelegd voor verdere opvolging. De SPARK36-methodiek is concreet uitgewerkt en wetenschappelijk onderbouwd.

In 2018 werd voor de Vlaamse context SPARK36 ontwikkeld door de Nederlandse ontwikkelaar van de SPARK-methodiek en de VWVJ, in samenwerking met een werkgroep van verpleegkundigen in de jeugdgezondheidszorg. Na een **haalbaarheids- (2018-2019) en valideringsstudie (2019-2021)**^{1,2} werd SPARK36 versneld en breder geïmplementeerd binnen de CLB-praktijk dankzij bijkomende subsidies van Departement Zorg in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Intussen volgden 33 CLB-teams een SPARK36-training. In deze fase is het belangrijk om de implementatie verder op te volgen en te evalueren. Concreet beoogt deze evaluatie om volgende aspecten in kaart te brengen:

- Het gebruik van SPARK36 bij teams die al getraind zijn;
- De aanwezigheid van bevorderende en de belemmerende factoren voor implementatie in CLB's die getraind werden in de toepassing van SPARK36;
- De tevredenheid van SPARK36-gebruikers over het ondersteuningsaanbod van de VWVJ;
- De motivatie van CLB's die nog niet met SPARK36 werken om SPARK36 te implementeren.

De VWVJ ondersteunt CLB's in de implementatie en borging van de SPARK36-methodiek, met respect voor hun autonomie in het bepalen van hun eigen implementatiebeleid en -strategie. Aangezien de

¹ Keymeulen, A., Staal, I.E., Vandermeulen, C., Roelants, M. (2020) [Het 'SPARK-36 project'. Rapport van het onderzoek naar de haalbaarheid en de validiteit van een leidraad voor een gesprek met ouder\(s\), de SPARK 36, tijdens het consult met kleuters in de centra voor leerlingenbegeleiding \(CLB\).](#) Leuven: Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ)

² Keymeulen, A., Staal, I.E., de Kroon, M., van Achterberg, T. (2024) ['Known-groups' validiteit van de SPARK36: gespreksleidraad voor vroegsignalering van ontwikkelings- en opvoedproblemen bij kinderen.](#) Tijdschr Jeugdgezondheidsz 2024: 9

implementatie van nieuwe methodieken niet vanzelfsprekend is, zijn blijvende en structurele inspanningen noodzakelijk om een brede en kwaliteitsvolle toepassing te realiseren.

Na een eerste implementatieperiode (2019–2025) wordt een bevraging georganiseerd. Deze richt zich zowel tot CLB-interne coördinatoren van de CLB's die getraind werden in het toepassen van de SPARK36-methodiek, als tot CLB-directies die er momenteel voor kiezen om de methodiek niet te implementeren. De resultaten van deze bevraging zullen de VWVJ in staat stellen om haar ondersteuningsaanbod beter af te stemmen op de noden van zowel huidige als toekomstige gebruikers. Op die manier kan de VWVJ haar rol in de verdere implementatie en duurzame verankering van de SPARK36-methodiek versterken.

METHODIEK

PROCEDURE

In februari 2026 verstuurde de VWVJ twee **digitale anonieme bevragingen** via een nieuwsbrief gericht aan de CLB-directies van de 58 CLB's, CLB-interne SPARK36-coördinatoren en VWVJ-leden. Eén vragenlijst was bestemd voor de CLB's die getraind werden in het gebruik van SPARK36, de andere voor de CLB's die geen SPARK36-training volgden.

De geadresseerden kregen 2 weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Enkele dagen vóór het verstrijken van de uiterste datum werd een herinneringsmail verstuurd. De geschatte tijd om het invullen van de bevraging was 30 min. Er werd gevraagd om slechts éénmaal de bevraging in te vullen per CLB, bij voorkeur door de CLB-interne coördinator, indien beschikbaar in het CLB.

BEVRAGING VOOR CLB'S GETRAIND IN SPARK36

De bevraging voor de SPARK36-coördinatoren (zie bijlage 1) bestaat uit vier luiken: 1) algemene kenmerken van de respondenten, 2) gebruik van SPARK36, 3) determinanten **voor implementatie**, gebaseerd op het Meetinstrument voor Determinanten van Innovaties (MIDI) en 4) het **ondersteuningsaanbod** van de VWVJ.

De MIDI is een vragenlijst die ontwikkeld is om te meten welke factoren het daadwerkelijk gebruik van een innovatie (zoals een richtlijn, standaard) beïnvloeden. De determinanten van het MIDI zijn onderverdeeld in vier domeinen: 1. Kenmerken van de **innovatie** of hier 'SPARK36', 2. Kenmerken van de **gebruiker** of hier 'de SPARK36 gebruiker, de CLB-arts of CLB-verpleegkundige', 3. Kenmerken van de **organisatie** of hier het CLB en 4. Kenmerken van de sociaal-politieke omgeving. Afhankelijk van het onderzoeksdoel en de context bepalen onderzoekers welke van de in totaal 29 determinanten relevant zijn.

Door het gebruik van de MIDI kan bepaald worden welke factoren het gebruik van een innovatie bevorderen of belemmeren. Deze inzichten vormen vervolgens de basis voor het ontwikkelen van gerichte invoeringsstrategieën, zoals training, bijsturing van implementatieplannen of aanpassing van organisatorische randvoorwaarden. Voor deze bevraging werden in de domeinen 'gebruiker' en 'organisatie' volgende gekozen:

- **Domein Gebruiker:** kennis (stellingen 5-7), sociale steun (stelling 10, 11)
- **Domein Organisatie:** interne organisatie (stelling 12, 15, 16), formele bekrachtiging management (stelling 8, 9, 13, 17), capaciteit/bezettingsgraad (stelling 14) coördinator (stelling 2, 18)

De VVWJ heeft de opdracht om bij te dragen aan de implementatie en doet dit via het verspreiden van informatie, opleiding, monitoring en kwaliteitsbewaking. In de bevraging zijn 6 stellingen opgenomen over **de tevredenheid van de respondent over het VVWJ-aanbod** (stellingen 20-26). Er werd gepeild naar de tevredenheid over de jaarlijkse nieuwsbrief, het professionaliseringsaanbod, over de mate waarin de materialen op de website ondersteunend zijn, het vormingsaanbod en het gebruikersoverleg de implementatiepraktijk bevorderen, en over de helpdeskfunctie van de VVWJ.

BEVRAGING VOOR CLB'S DIE NIET GETRAIND ZIJN IN HET GEBRUIK VAN SPARK36

Deze **vragenlijst** (zie bijlage 2 voor een overzicht van de vragen) bestaat uit twee luiken: 1) algemene kenmerken van de respondenten, en 2) stellingen en open vragen rond de implementatiefases oriëntatie, inzicht, en acceptatie, gebaseerd op het model van Wensing en Grol (2018).

Het implementatiemodel van Wensing en Grol (2018) stelt dat implementatieprocessen volgens verschillende fases verlopen: 1) **Oriëntatie**, zoals van een methodiek gehoord hebben en over informatie beschikken, 2) **Inzicht**, zoals de meerwaarde van een innovatie herkennen, 3) **Acceptatie**, namelijk de voordelen van een innovatie zien, 4) **verandering**, het actieve adopteren van een methodiek binnen een organisatie, en 5) **behoud van verandering**, het actieve integreren van een innovatie binnen bestaande structuren. Elke organisatie doorloopt deze fases, ook op een non-lineaire manier.

Voor het faciliteren van een implementatieproces is het relevant om te weten in welke fase de organisaties zich voornamelijk situeren, zodat strategieën direct kunnen inspelen op de noden, die per fase verschillend zijn. Voor deze bevraging werden volgende indicatoren gekozen:

- **Oriëntatie**, zoals van een methodiek gehoord hebben en over informatie beschikken (stellingen 3-8),
- **Inzicht** (stellingen 9-11), zoals de meerwaarde van een innovatie herkennen,
- **Acceptatie** (stellingen 12-17), namelijk de voordelen van een innovatie zien.

ANALYSE RESULTATEN

De kwalitatieve antwoorden werden thematisch verdeeld en in dit rapport per categorie opgesomd, met vermelding van de frequentie van het thema indien het thema meerdere keren werd beantwoord.

De kwantitatieve **antwoorden werden op basis van beschrijvende statistiek geanalyseerd.** De MIDI-items die met 'helemaal mee oneens/ mee oneens' werden beantwoord, werden beschouwd als belemmeringen. Vragen die met 'helemaal mee eens/ mee eens' werden beantwoord, werden beschouwd als **bevorderende factoren**. Hoewel MIDI beschrijft dat er geen vaste afkapwaarde voorzien is om te bepalen vanaf welke prevalentie een remmende determinant voldoende kritiek is om er een gerichte invoerstrategie op in te zetten, wordt in dit rapport beschouwd dat MIDI-items die op basis van de mediaan bij 'het (helemaal) oneens zijn' liggen als **een belemmerende factor** voor het daadwerkelijk gebruik van de SPARK36 worden beschouwd, een aandachtspunt zijn waarvoor een **gerichte strategie** op zijn plaats is, en MIDI-items die qua mediaan bij 'het (helemaal) mee eens zijn' liggen als een **bevorderende factor** beschouwd.

RESULTATEN 1: DETERMINANTEN VOOR IMPLEMENTATIE EN TEVREDENHEID OVER HET VWVJ ONDERSTEUNINGSAANBOD BIJ CENTRA GETRAIND IN DE TOEPASSING VAN SPARK36

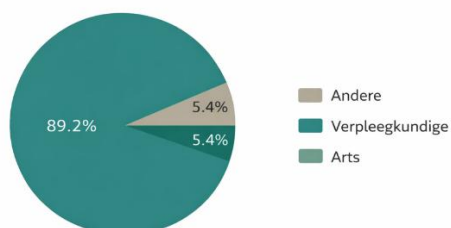
KENMERKEN RESPONDENTEN

Binnen de bevraging SPARK36 voor getrainde CLB's reageerden 38 verschillende SPARK36-coördinatoren op de bevraging. Dit zijn er 5 meer dan het totaal aantal getrainde centra.

Discipline

In figuur 1 worden de disciplines van de respondenten weergegeven.

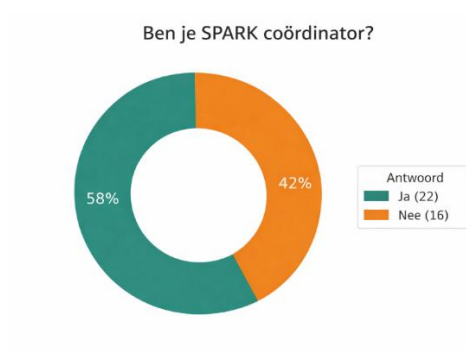
Disciplines van respondenten (N=38)



Figuur 1: Disciplines van de respondenten in % (N=38)

SPARK36 coördinator

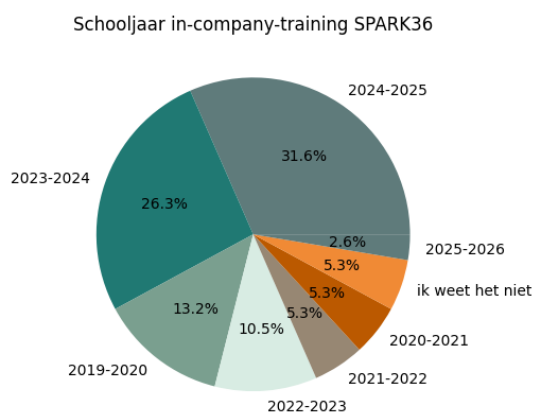
In figuur 2 wordt weergegeven welk percentage van de respondenten SPARK36-coördinator is.



Figuur 2: SPARK36-coördinatorschap in %

Jaar van In-company-training SPARK36

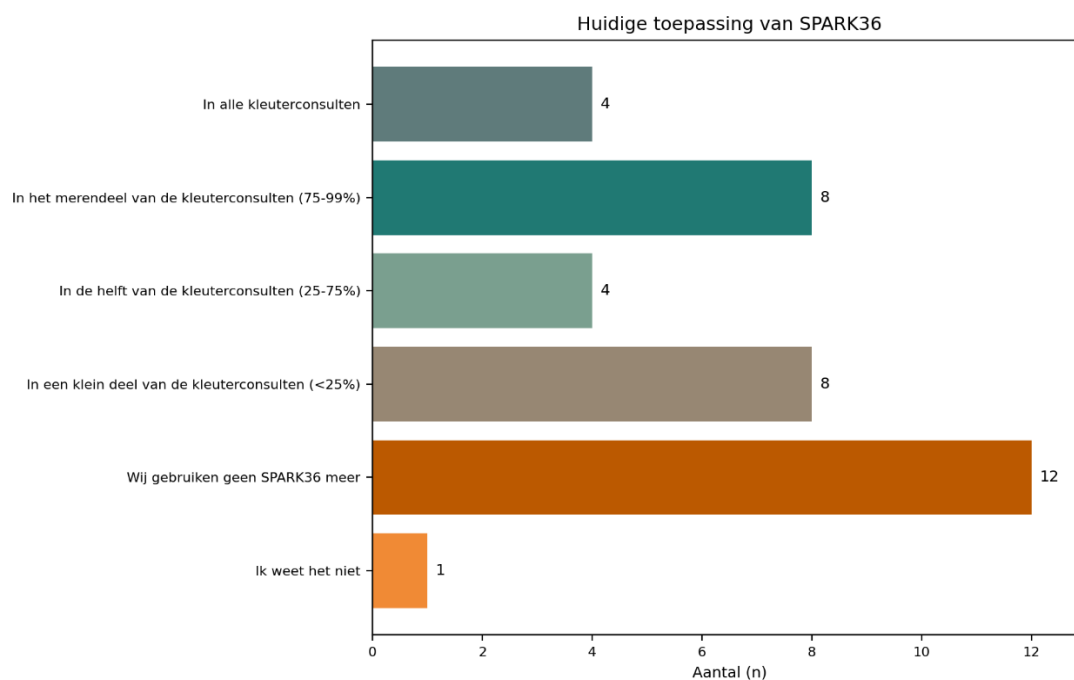
Figuur 3 geeft de verdeling van de schooljaren weer waarin het CLB van de respondenten in SPARK36 getraind werden.



Figuur 3: Jaar waarin getrainde CLB een in-company-training SPARK36 volgden

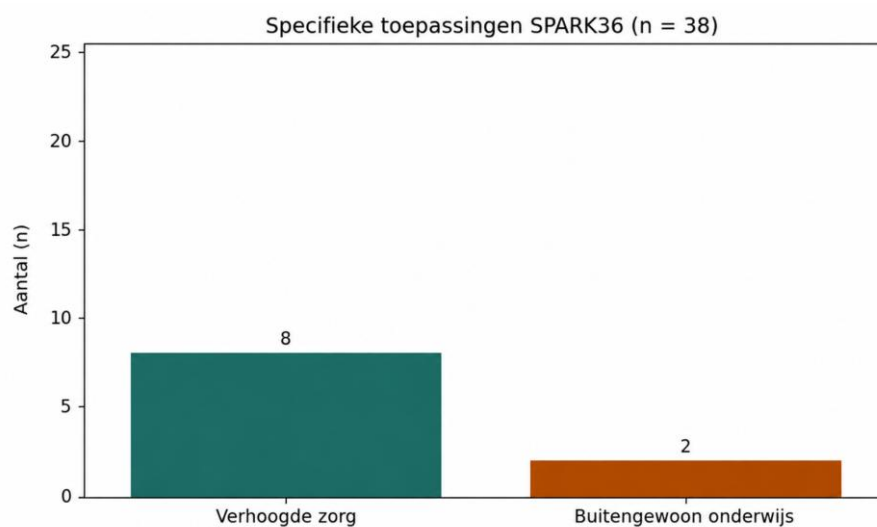
GEBRUIK VAN SPARK36

In figuur 4 wordt weergegeven in welke mate SPARK36 bij 37 van de 38 respondenten toegepast wordt. Eén respondent beantwoordde deze vraag niet.



Figuur 4: Mate van toepassing SPARK36 door getrainde CLB's (N=38)

Naast de mate van toepassing van SPARK36 tijdens het kleuterconsult duiden respondenten ook eventueel bijkomende specifieke toepassing van SPARK36 aan, zoals in buitengewoon onderwijs of in verhoogde zorg.



Figuur 5: Percentage van specifieke toepassing van SPARK36 door getrainde CLB's (N=38)

DE AANWEZIGHEID VAN BEVORDERENDE EN DE BELEMMERENDE FACTOREN VOOR IMPLEMENTATIE

Via de acht stellingen werden verschillende factoren, die betrekking hebben tot de gebruiker (de CLB-medewerker) en de organisatie (het CLB) in kaart gebracht. De respondenten werd gevraagd aan te duiden in welke mate ze het eens zijn met de verschillende stellingen en dit op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Het radar-chart onderaan (Figuur 6) geeft de medianen van de 38 antwoorden op alle stellingen weer.



Figuur 6: Mediaan antwoord op de stellingen over de aanwezigheid van factoren die implementatie beïnvloeden (N=38). Van 'helemaal me eens' (5) tot 'helemaal niet mee eens' (1)

Wanneer de factoren die de implementatie beïnvloeden in meer of mindere mate aanwezig zijn volgens de respondenten, dan kan er van een **implementatie bevorderende factor of een belemmerende factor gesproken** worden. Voor dit rapport werd een mediaan van lager dan 3 beschouwd als een belemmerende factor, en een mediaan hoger dan 3 als een bevorderende factor.

De **bevorderende factoren** voor de implementatie van SPARK36:

- Voldoende inhoudelijke kennis om de 16 domeinen van SPARK36 te doorlopen
- Voldoende oplossingsgerichte gespreksvaardigheden
- Ondersteuning door de directie bij moeizame samenwerking op school
- Geïnformeerde collega's over de werking van SPARK36
- Draagvlak bij de CLB-directie voor de implementatie van SPARK36

Factoren die als **neutraal** beschouwd worden aangezien de antwoorden een mediaan van 3 kennen:

- Draagvlak binnen het team van artsen en verpleegkundigen voor het gebruik van SPARK36
- Erkenning en validering van de coördinator rol
- Bestaande procedure rond SPARK36 binnen het CLB

De **belemmerende factoren** voor de implementatie van het kleuterconsult met ouders/SPARK36:

- Bestaande samenwerkingsafspraken met scholen
- Voldoende personeelsomkadering

Naast de analyse van de mediane scores werd aanvullend nagegaan in welke mate er effectief sprake is van draagvlak voor de verschillende stellingen. Waar de mediaan een algemeen beeld geeft van de centrale tendens, laat deze bijkomende analyse toe om meer fijnmazig te kijken naar de mate van (sterke) instemming. Zie hiervoor bijlage 3.

Inschrijvingen van nieuwe verpleegkundigen in de centrale SPARK36 opleiding

Verpleegkundigen die starten in een CLB nadat de centrumbrede opleiding in het gebruik van SPARK36 plaatsvond, hebben de opleiding niet genoten. Ongeveer een vierde van de responderende CLB (n=10) schrijft nieuwe verpleegkundigen in het vormingsaanbod in. Het CLB van 8 respondenten die aangeven de SPARK36 aan te bieden, schrijven nieuwe verpleegkundigen niet in voor een centrale 4-daagse training aangeboden door VWVJ.

SPARK36 kwaliteitsplan in het CLB

Een CLB-intern SPARK36 kwaliteitsplan geeft richting aan de toepassing van SPARK36 door doelen te formuleren en evaluatiemomenten in te lassen. Ongeveer 24% van de CLB geeft aan een kwaliteitsplan te gebruiken, en bijna 45% geeft aan van niet.

Ontbrekende kennis

Wanneer de respondenten het met bepaalde stellingen (helemaal) niet mee eens waren konden zij dit antwoord in een open vraag verder toelichten. Bij de stelling rond kennis van oplossingsgerichte

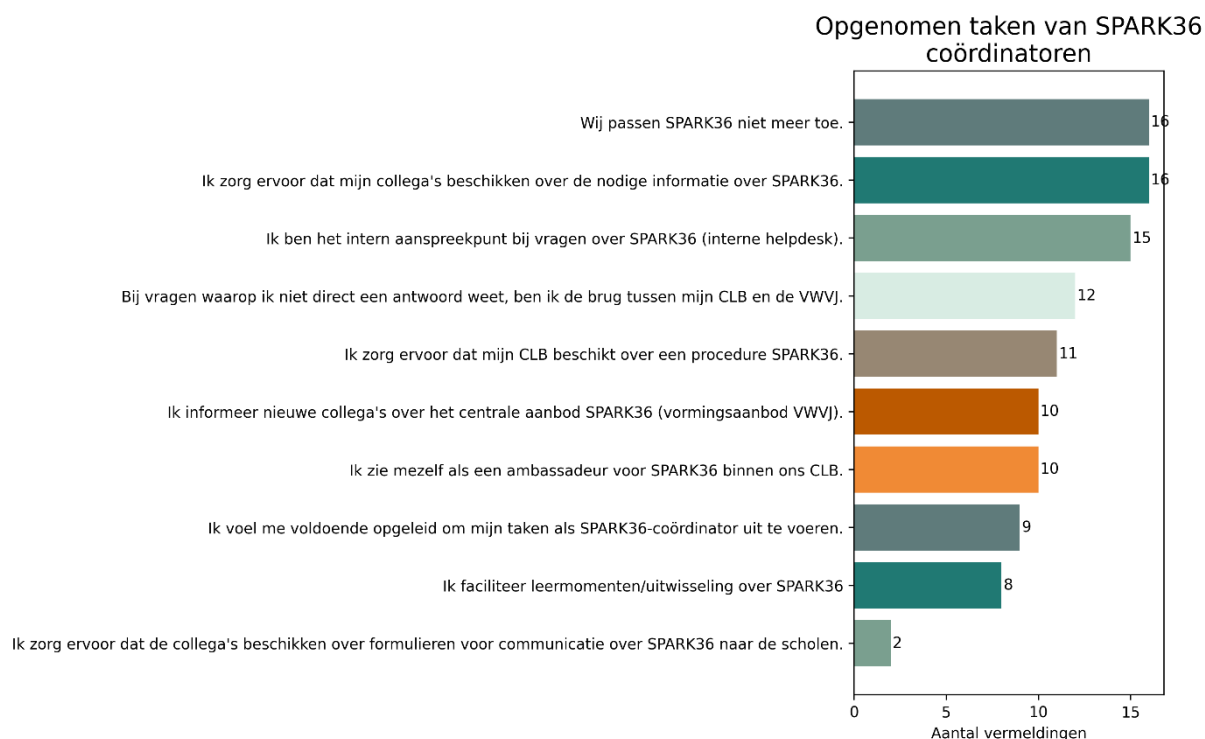
gespreksvoering (stelling 5) gaf geen respondent aan het met deze stelling (helemaal) oneens te zijn, terwijl 5% (2 respondenten) aangaf het (helemaal) niet mee eens te zijn dat voldoende inhoudelijke kennis (stelling 6) aanwezig is.

In totaal hebben 8 respondenten in een open vraag vermeld welke kennis in hun CLB ontbreekt.

- Algemene wens naar opfrissing rond kennis van de 16 domeinen
- De sociale kaart (hoe in gesprek gaan), executieve functies, gedrag, en op de hoogte blijven van nieuwe tendensen en ontwikkelingen
- Gespreksvaardigheden
- Specifieke training voor medewerkers die SPARK36 nog niet hebben gevolgd
- Taal/ meertaligheid bij kleuters
- Emotieregulatie bij kleuters

Taken die SPARK36-coördinatoren opnemen

Om inzicht te krijgen hoe dat de respondenten de rol van SPARK36-coördinator invullen, werd gevraagd naar de taken die zij in hun CLB opnemen. De onderstaande figuur verduidelijkt de opgenomen taken aangeduid door 38 respondenten. Meerdere antwoorden per respondent waren mogelijk.



Figuur 7: Opgenomen taken van SPARK-coördinatoren (N=38)

BIJKOMENDE KWALITATIEVE UITKOMSTEN OVER SPARK36

Afsluitend konden respondenten in een open vraag opmerkingen over SPARK36 delen. Uit de 28 inhoudelijke antwoorden blijkt dat respondenten de **inhoudelijke meerwaarde** van de SPARK36-methodiek erkennen ($n \approx 6-8$), waarbij wordt vermeld dat SPARK36:

- Een 'waardevolle methodiek' is
- Een 'goede gespreksleidraad' biedt, die
- Leidt tot 'diepere gesprekken', waarbij
- 'Vaardigheden blijven hangen'

Tegelijk wordt de methodiek als **te tijd belastend** ervaren binnen de consultcontext ($n \approx 13$). Een deel van de respondenten geven aan dat de volledige toepassing 'te veel tijd vraagt', 'te uitgebreid is', 'niet haalbaar is bij alle kleuters', 'niet combineerbaar is met hoge werkdruk', en 'te zwaar is binnen consulttijd', zeker bij een hoge ouderopkomst en beperkte personeelsmiddelen. In sommige contexten, zoals bij kansengroepen of anderstalige gezinnen, wordt de toepassing nog complexer, waardoor het systematisch gebruik onder druk komt te staan.

Dit leidt tot **implementatieproblemen** en **niet zoals bedoeld gebruik** van de methodiek ($n \approx 10$). De respondenten geven aan dat ze bepaalde onderdelen of thema's integreren in hun eigen gespreksvoering, zonder de volledige structuur te volgen. Er is sprake van een 'lightversie gebruik', 'niet volgens het protocol', 'slechts bij bepaalde groepen'. De methodiek wordt daarbij eerder gebruikt als inspiratiebron of checklist, waarbij elementen worden overgenomen in de anamnese of aangepast aan de eigen werkstijl en context.

Bijkomend geven respondenten aan dat er moeilijkheden zijn met de **integratie en praktische organisatie (LARS, administratie)** ($n \approx 10$). Zo wordt SPARK36 'niet geïntegreerd in LARS', is het 'administratief zwaar', 'onduidelijk wat te registreren'.

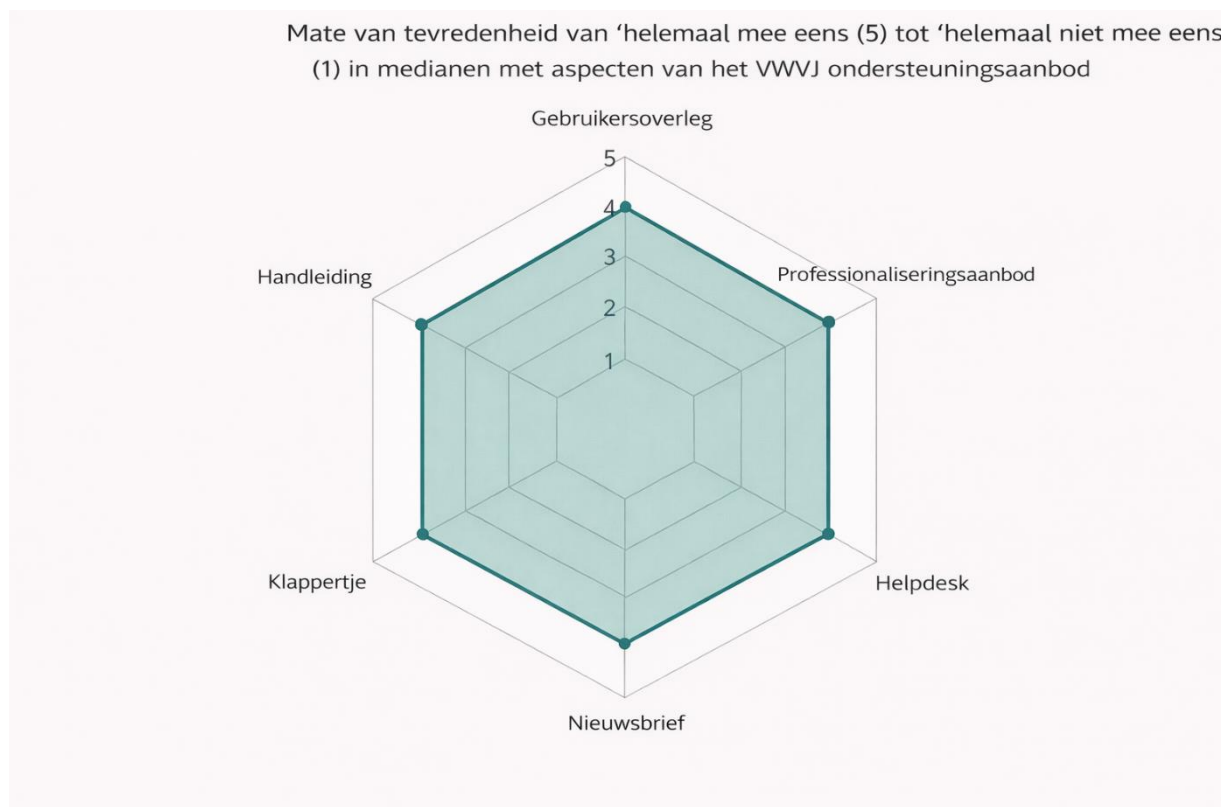
Daarnaast wordt de methodiek inhoudelijk als **te theoretisch en omslachtig** omschreven ($n \approx 6$). Met name het gebruik van het scoreformulier wordt als weinig bevorderlijk ervaren voor een natuurlijke communicatie met ouders en kan de interactie stroever maken. De respondenten ervaren de vraagstelling als te rigide of te uitgebreid, waardoor het gesprek minder spontaan verloopt en ouders zich minder op hun gemak voelen.

Tot slot geven de respondenten aan **dat bepaalde thema's minder geschikt**, 'niet relevant', 'te gevoelig', en 'niet passend bij de **leeftijd**' zijn voor een eerste contactmoment ($n \approx 6-8$). Zo worden onderwerpen zoals gezinszaken en werkstatus of werkstatus van ouders soms als te zwaar of weinig relevant ervaren in een eerste consult. Daarnaast wordt door een respondent opgemerkt dat de focus binnen de methodiek vaak ligt op problemen, terwijl er minder ruimte is voor het benoemen van positieve aspecten of krachten binnen het gezin.

DE TEVREDENHEID VAN SPARK36-GEBRUIKERS OVER HET ONDERSTEUNINGSAANBOD VAN DE VWVJ

De respondenten werden gevraagd om aan te geven in welke mate zij tevreden zijn met het VWVJ-implementatie ondersteuningsaanbod. In de onderstaande figuur wordt de mate van instemming met de stellingen rond a) de meerwaarde van het gebruikersoverleg om de rol van de SPARK36-coördinator te versterken, b) de tevredenheid over het professionaliseringsaanbod, c) de kwaliteit van de antwoorden via de helpdesk, d) de bekendheid van de nieuwsbrief, e) de zinvolheid van het klappertje als hulpmiddel en f) de duidelijkheid van de handleiding op een schaal van helemaal mee eens (5) tot 1 (helemaal mee oneens) door de mediaan in kaart gebracht.

In alle aspecten van het ondersteunende aanbod was 'mee eens' het mediane antwoord (mediaan van 4) in de groep van 38 respondenten.



Naast de analyse van de mediane scores werd aanvullend nagegaan in welke mate er effectief sprake is van tevredenheid bij de verschillende stellingen. Waar de mediaan een algemeen beeld geeft van de centrale tendens, laat deze bijkomende analyse toe om meer fijnmazig te kijken naar de mate van (sterke) instemming. Zie hiervoor bijlage 4.

VWVJ-helpdesk

Uit de resultaten blijkt dat ongeveer een derde van de deelnemers aangeeft het (helemaal) eens te zijn met de stelling om steun bij de SPARK36-helpdesk te ervaren. Een derde gaf aan om nog nooit van de helpdesk gebruik gemaakt te hebben. 15% vermeldde dat zij niet op de hoogte waren dat de helpdesk bestond. 20% gaven aan dat zij geen gebruik van SPARK36 maakten. Op basis van de reacties op de open vraag in de vragenlijst komen er geen **expliciete verwijzingen naar de helpdesk** naar voren. Dit suggereert dat de helpdesk momenteel **weinig zichtbaar of weinig gebruikt wordt** binnen de CLB-praktijk.

SPARK36 professionaliseringsaanbod

Uit de resultaten blijkt dat ongeveer de helft van de deelnemers aangeeft het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat het SPARK36 professionaliseringsaanbod steunend is.

In de antwoorden verzameld via een open veld wordt het **gebrek aan praktijkgerichte training** ($n \approx 2$) benoemd. Respondenten geven aan nood te hebben aan concrete implementatievoorbeelden en het kunnen meelopen met ervaren collega's ('learning by doing'). Vooral het ontbreken van zicht op hoe SPARK36 in de praktijk flexibel kan worden toegepast, wordt als een belangrijke lacune gezien. Er wordt ook naar meer '**good practices**' binnen het **gebruikersoverleg** gevraagd (*'Het is spijtig dat we als CLB dat altijd op onszelf moeten maken terwijl er zo veel good practices zijn. Het gebruikersoverleg voor de coördinatoren lijkt me wel het ideale medium om uit te werken of te delen ipv enkel ervaringen uitwisselen.'*)

Een vermelding over het **klappertje**: *'De afbeeldingen op de klapper zijn niet altijd duidelijk voor de ouders. Collega VPK hadden verwacht dat dit een meerwaarde zou zijn voor allochtone ouders.'*

Door één respondent wordt de **kostprijs van de opleiding** ($n \approx 1$) genoemd. De kost vormt een drempel voor het opleiden van nieuwe of tijdelijke medewerkers, terwijl het **ontbreken van duurzaam toegankelijke materialen** (zoals e-modules of samenvattingen) ($n \approx 1$) het moeilijk maakt om kennis te onderhouden of opnieuw op te frissen (*'E-module te kort beschikbaar om te herbekijken voor het schooljaar nadien om op te kunnen frissen'*).

RESULTATEN 2: DE MOTIVATIE VAN NIET-GETRAINDE CLB'S OM SPARK36 TE IMPLEMENTEREN

KENMERKEN RESPONDENTEN

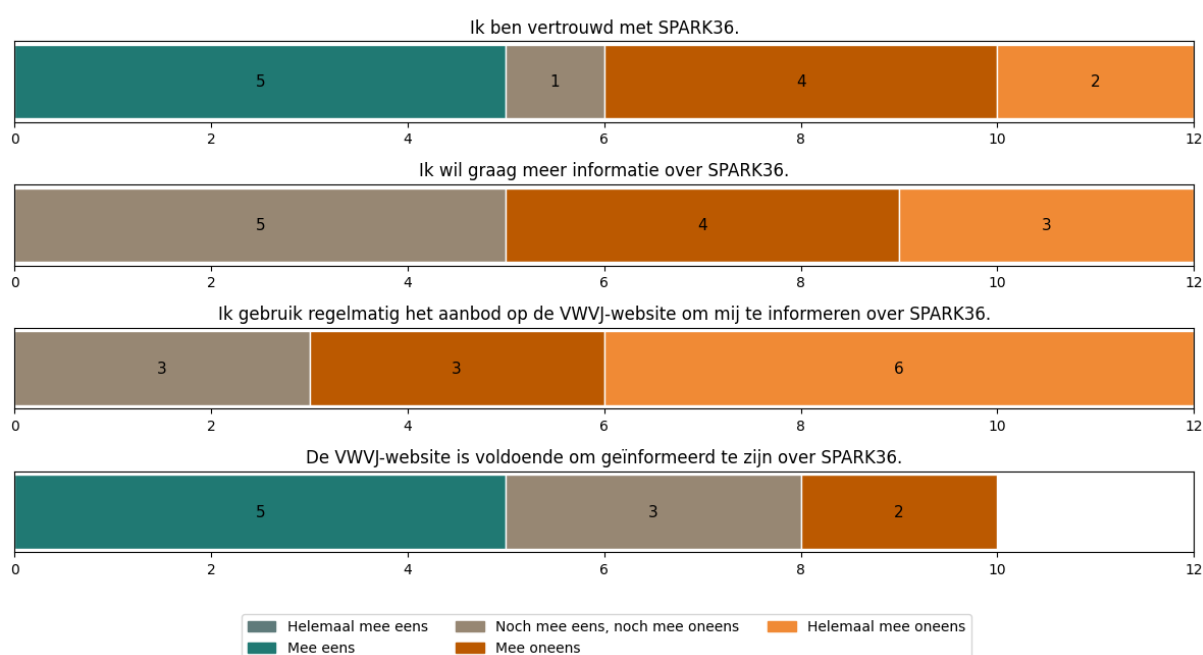
Van de 58 bestaande CLB's antwoorden 12 CLB's op de vragenlijst.

RESULTATEN PER IMPLEMENTATIEFASE

Oriëntatie

In de onderstaande afbeelding wordt de mate van instemming bij de stellingen rond de kennis over SPARK36 en mogelijke wensen naar bijkomende informatie weergegeven. Op vlak van vertrouwdheid geeft iets minder dan de helft een positief antwoord aan. Geen van de respondenten wenst bijkomende informatie over SPARK36 of gebruikt de website voor bijkomende informatie. De helft geeft aan dat er op de website voldoende informatie over SPARK36 te vinden is.

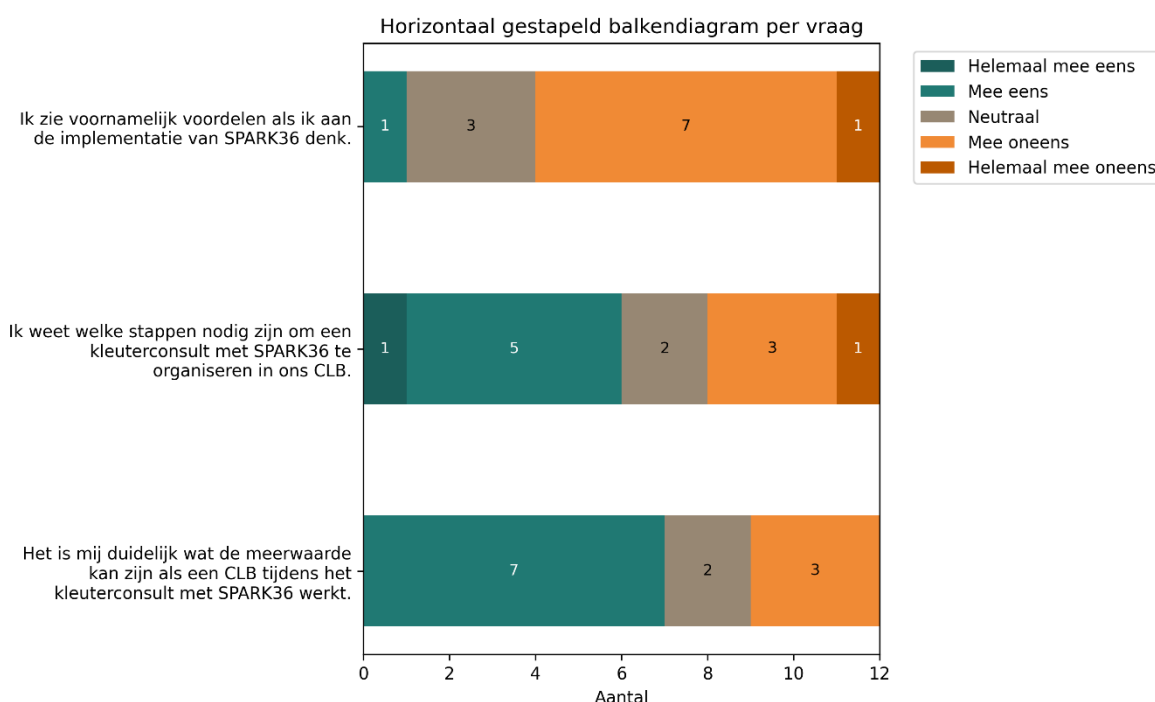
Mate van toestemming tot de volgende stelling.



Aanvullend laat een respondent weten dat er voldoende informatie beschikbaar is op de VWVJ-website, maar er onvoldoende draagvlak is binnen de organisatie om SPARK3636 te implementeren. Een andere respondent laat weten dat er nood is aan praktische ondersteuning, zoals een webinar waarin stap voor stap haalbaar gebruik binnen de beperkte consulttijd wordt uitgelegd (n=1)

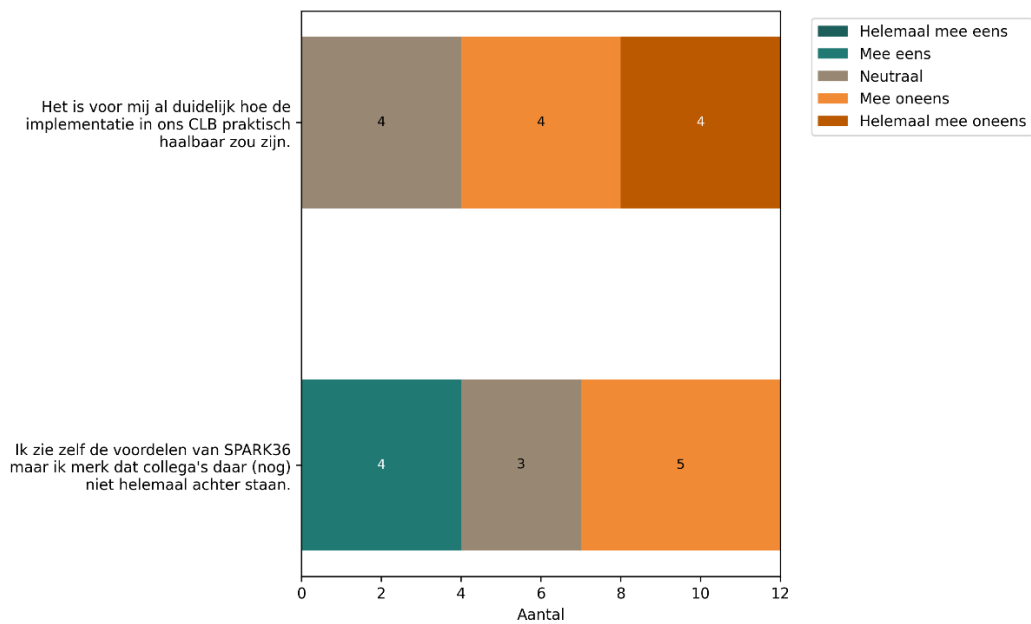
Inzicht

In de onderstaande afbeelding wordt de mate van instemming bij stellingen rond inzichten in de mogelijke meerwaarde van SPARK36 weergegeven. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan de meerwaarde van SPARK36 voor de praktijk en de nodige stappen voor toepassing te kennen. Een deelnemer geeft aan voornamelijk voordelen bij de SPARK36 toepassing te zien.



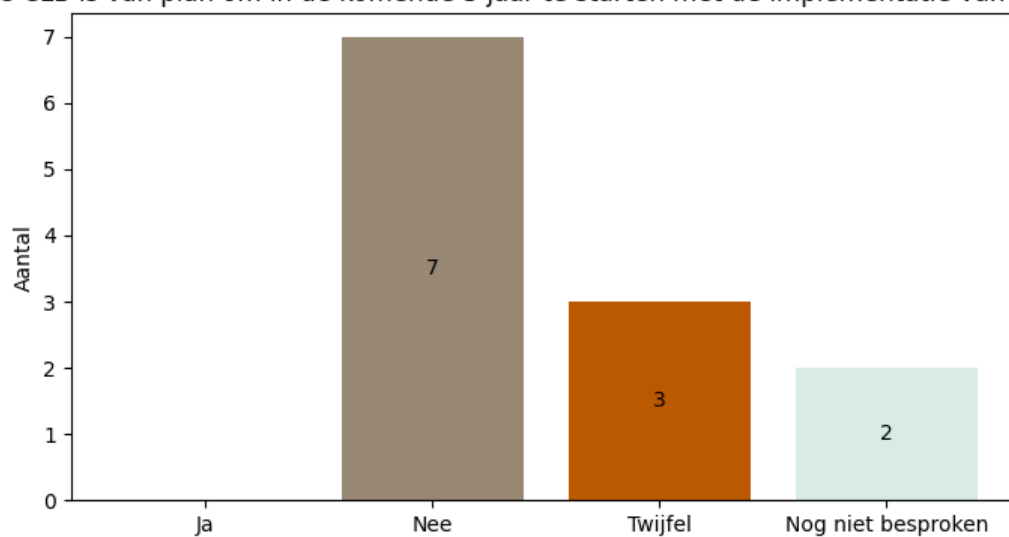
Acceptatie

In de onderstaande afbeelding wordt de mate van instemming voor stellingen rond de implementatie in eigen CLB weergegeven. Een derde van de respondenten geeft aan om zelf wel voordelen te zien, maar merken dat collega's hier niet helemaal achter staan. Het lijkt voor ongeveer 40% van de respondenten onduidelijk hoe SPARK36 in de praktijk praktisch haalbaar zou zijn.



Momenteel is geen van de respondenten van plan om in de komende drie jaar met SPARK36 te starten, zeven geven aan dit niet te plannen, drie respondenten twijfelen en in twee CLB's werd dit nog niet besproken.

Ons CLB is van plan om in de komende 3 jaar te starten met de implementatie van SPARK36



DE ERVAREN BELEMMERINGEN EN KANSEN

SPARK36 lijkt op korte termijn voor niet-getrainde CLB niet toepasbaar, omdat....

- De belangrijkste reden waarom SPARK36 op korte termijn niet toepasbaar lijkt, is de **hoge tijdsinvestering** per kleuterconsult.
- Er is sprake van **structurele tekorten** (personeel, tijd en ruimte), waardoor implementatie moeilijk haalbaar is binnen de huidige werking.
- Hoewel de **meerwaarde van de methodiek erkend wordt**, ontbreekt vaak **voldoende draagvlak bij verpleegkundigen in CLB's die niet getraind zijn**, vooral omwille van de extra tijd en werklast.
- Sommige CLB's zetten al sterk in op **hoge participatiegraad van ouders** en gebruiken **alternatieve instrumenten**, die beter aansluiten bij hun werking.
- Er is weerstand tegen het idee dat één methodiek **breed of verplicht toegepast moet worden**; men ziet eerder een rol voor **gerichte inzet bij specifieke doelgroepen** (bv. kleuters in kwetsbare situaties).
- Extra drempels zijn de **kost van opleiding** en de **uitgebreidheid van de screening**, waarbij niet altijd duidelijk is hoe alle verzamelde informatie benut wordt.

Wat is er nodig zodat de implementatie in jouw centrum zou slagen?

- De belangrijkste voorwaarde voor succesvolle implementatie van SPARK36 is meer tijd en personeelsomkadering (vooral voor verpleegkundigen).
- Een verkorte versie wordt als meer haalbaar beschouwd.
- De huidige methodiek en opleiding worden als **te tijdsintensief** ervaren, zowel in uitvoering als voorbereiding.
- Sommige centra hebben al **eigen aangepaste of verkorte werkwijzen ontwikkeld**, waarbij SPARK36-elementen selectief worden toegepast.
- Er is ook sprake van **overlap met andere instrumenten en disciplines** (bv. psychologen), wat leidt tot inefficiëntie en dubbel werk.
- Tot slot spelen ook **praktische drempels** mee zoals beperkte onderzoeksruimte en complexe doelgroepen (bv. anderstalige ouders).

Heb je nog vragen, opmerkingen of suggesties over SPARK36?

- Er is **twijfel over de meerwaarde** van SPARK36 ten opzichte van de gangbare manier van werken in sommige centra.
- Sommige respondentenvinden dat SPARK36 **te sterk naar voren wordt geschoven als dé standaard**, terwijl zij ook met andere methodieken kwaliteitsvolle consulten realiseren.

BESPREKING

KERNPUNTEN BESPREKING

- De CLB-sector is goed op de hoogte van het bestaan van SPARK36. Sinds de start van de implementatie in schooljaar 23-24 accepteert ongeveer 4/10 CLB's de methodiek.
- Implementatie van SPARK36 binnen getrainde CLB's (33 van de 58 CLB's werden tot nu toe getraind) is ongelijk verankerd. Een aanzienlijk deel van de 38 respondenten (16 respondenten) past de methodiek toe bij minstens de helft van de kleuterconsulten terwijl een belangrijke groep (12 respondenten) SPARK36 niet (meer) aanbiedt.
- Structurele inbedding van het kleuterconsult met ouders en een voorziene tijd van 40 à 45 minuten per kleuterconsult zijn voorwaarden voor de implementatie van SPARK36. Hoewel de huidige bevraging niet peilde naar de tijd die een CLB voorziet per kleuterconsult, suggereren de antwoorden een grote diversiteit tussen de CLB's.
- Bevorderende factoren voor implementatie die volgens getrainde CLB's aanwezig zijn: voldoende inhoudelijke kennis, oplossingsgerichte gespreksvaardigheden, geïnformeerde collega's en ondersteuning vanuit de directie. Dat voldoende personeelsomkadering minder frequent beantwoord wordt, maakt dat dit een belemmerende factor is voor de implementatie.
- SPARK36 sluit inhoudelijk goed aan bij de noden van het werkveld en ondersteunt kleuterconsulten met ouders. Verdere uitrol hangt vooral af van een sterkere organisatorische inbedding en structurele ondersteuning; zonder deze blijft de implementatie kwetsbaar.
- Het ondersteuningsaanbod van de VWVJ wordt positief geëvalueerd, maar er is nood aan: meer zichtbaarheid van de helpdesk, meer praktijkgerichte ondersteuning en een breder bereik dan enkel de actieve gebruikers van SPARK36.
- Niet-getrainde CLB's (12 respondenten) erkennen de meerwaarde van SPARK36, maar dit leidt niet tot concrete implementatie-intenties. Belangrijkste drempels liggen bij praktische haalbaarheid: tijdsdruk, beperkte personeelscapaciteit en gebrek aan intern draagvlak.

Om de invoering van een vernieuwing, i.c. SPARK36, te realiseren dient de doelgroep 1) op de hoogte te zijn van SPARK36 en 2) de verandering te accepteren (Wensing en Grol, 2018). Op basis van het feit dat sinds de implementatie 33 van de 58 CLB's de SPARK36-training volgden en op basis van de antwoorden van de niet-getrainde 12 respondenten van deze bevraging mogen we besluiten dat de CLB-sector goed op de hoogte is van het bestaan van de methodiek. Verder suggereren de resultaten dat de verandering geaccepteerd is door ongeveer 4/10 van de CLB's, nl. de proportie CLB's die SPARK36 momenteel aanbiedt in diverse omvang (van een aanbod in enkele tot in alle kleuterconsulten). Sinds schooljaar 2023-2024, wanneer de brede implementatie van SPARK36 versneld werd dankzij o.a. gratis vormingen, is dus een substantiële verandering ingezet.

Bespreking resultaten 1

De respondenten

Rekening houdend met een totaal van 58 CLB's waarvan 33 een SPARK36-training volgden en een totaal van 38 respondenten voor deze bevraging, kunnen we ervan uitgaan dat de vragenlijst in bepaalde centra meer dan éénmaal werden ingevuld. Mogelijks werd de vragenlijst afzonderlijk ingevuld door meerdere vestigingen in eenzelfde CLB, die zich als afzonderlijk CLB identificeren.

Gebruik van SPARK36

De resultaten tonen aan dat de **implementatie van SPARK36 binnen CLB's heterogeen** verloopt, gaande van een **brede integratie** (12 responderende CLB's biedt SPARK36 aan bij minstens 75% van de kleuterconsulten), een **gedeeltelijke integratie** (12 van de respondenten biedt SPARK36 aan en dit < 75% van de kleuterconsulten) tot het **niet meer aanbieden van SPARK36** (12 responderende CLB's die getraind werden in de toepassing van SPARK36).

De vervanging van het CLB-decreet van 1998 door het decreet leerlingenbegeleiding van 2018 bracht een belangrijke wijziging in de organisatie van systematische contactmomenten. Waar het 'gericht consult' voor driejarigen vroeger zonder ouders plaatsvond, bepaalt de regelgeving sinds 2018 dat deze contactmomenten zo worden georganiseerd dat ouders maximaal aanwezig kunnen zijn. Bovendien omvat het consult een inschatting van de zorgnood op basis van de weging van de verkregen risico- en beschermende factoren voor gezondheid, groei en ontwikkeling. Deze verandering vroeg een aanzienlijke aanpassing van CLB's en creëerde een nood³ aan houvast voor de organisatie en voor de concrete invulling van het kleuterconsult met ouders alsook aan professionalisering in gespreksvaardigheden, opvoedingsondersteuning en (risicofactoren en beschermende factoren voor) de ontwikkeling van kleuters. Na een valse start omwille van de coronapandemie, werd de implementatie van de gewijzigde systematische contactmomenten verdergezet vanaf 2022.

Om een nood aan houvast en professionalisering te lenigen werd op basis van de SPARK-methodiek die voor verschillende leeftijdsgroepen in Nederland al werd aangeboden in 2018 een Vlaamse versie voor 3-jarigen ontwikkeld door de VWVJ en de Nederlandse ontwikkelaars van de SPARK-methodiek in samenwerking met een groep verpleegkundigen actief in de jeugdgezondheidszorg. Vervolgens startte in 2018-19 een haalbaarheidsonderzoek van SPARK36 waaruit bleek dat dit 1) een aanvaardbaar instrument is voor ouders en professional, 2) 20-30 minuten in beslag neemt en praktisch haalbaar is binnen een kleuterconsult van in totaal 40-45 minuten, en 3) dat het instrument tegenmoet komt aan de behoeften van ouder en professional. Sinds 2023 kunnen CLB's intekenen voor een training in SPARK36 buiten de context van het wetenschappelijk onderzoek naar de implementatie van SPARK36 in Vlaanderen. CLB's die kiezen om SPARK36 te implementeren volgen

³ Proefproject preventieve gezondheidszorg in de CLB's. Resultaten van een project ter voorbereiding van het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding in het schooljaar 2017-18. POC CLB GO!

hiervoor een 4-daagse training met een algemeen deel over opvoedingsondersteuning, krachtgericht werken en gespreksvaardigheden, wegen van risicofactoren en beschermende factoren, visieontwikkeling over de meerwaarde van het kleuterconsult in aanwezigheid van ouders alsook een specifieke training in de toepassing van SPARK36.

Uit de antwoorden van deze bevraging blijkt dat een deel van de respondenten de methodiek op een **aangepaste manier inzet** flexibel (ingekorte versie, overslaan van bepaalde domeinen in de methodiek). Zolang de CLB-er de bejegening en structuur van de gespreksleidraad en de verschillende stappen van de methodiek volgt om tot een risico-inschatting te komen, kan beschouwd worden dat SPARK36 wordt toegepast. Wanneer de CLB-er zelf een selectie maakt in de domeinen (en dus sommige vragen overslaat) in functie van de beschikbare tijd en de zorgen van de ouders, vertrouwen we op de professionaliteit van de CLB-er/CLB-team, maar kan niet meer gegarandeerd worden dat de risico-inschatting op een valide manier vorm krijgt.

Bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie en borging van SPARK36

De resultaten tonen aan dat vooral factoren op **gebruikersniveau** de implementatie van SPARK36 bevorderen. Medewerkers beschikken volgens de respondenten **over voldoende inhoudelijke kennis en oplossingsgerichte gespreksvaardigheden**. Hoewel weinig respondenten expliciet tekorten in gespreksvaardigheden rapporteren, geeft een beperkte groep aan nood te hebben aan bijkomende inhoudelijke kennis, zoals sociale kaart, gesprekstechnieken, ontwikkeling, contextfactoren en actuele tendensen. Ook op organisatieniveau worden **ondersteuning en draagvlak vanuit de directie** ervaren, wat belangrijk bevorderende factoren zijn voor implementatie.

Tegelijk bevinden enkele organisatorische factoren zich in een neutrale zone, zoals het **draagvlak binnen het team**, de **erkenning van de coördinatorrol** en het **bestaan van procedures**. Dit wijst op aanwezige, maar nog onvoldoende verankerde elementen ter bevordering van de implementatie SPARK36. Wat betreft de rol van de SPARK36-coördinator valt op dat, als deze ingevuld wordt, deze voornamelijk informatief wordt ingevuld. Taken zoals het doorgeven van informatie, documenten en professionaliseringsaanbod, en het fungeren als brug tussen CLB en VWVJ komen het sterkst naar voren. Meer inhoudelijke en procesmatige rollen, zoals het faciliteren van leermomenten, het ondersteunen van scholen of zich expliciet bekwaam voelen als coördinator, worden minder frequent geantwoord.

De belangrijkste belemmeringen situeren zich op **structureel niveau**. Met name het **gebrek aan samenwerkingsafspraken met scholen en een onvoldoende personeelsomkadering** worden als knelpunten benoemd. Dit suggereert dat, ondanks aanwezige competenties en beleidsmatig draagvlak bij de CLB's die getraind werden in SPARK36, de implementatie van SPARK36 **vooral gehinderd wordt door organisatorische randvoorwaarden**.

Daarnaast blijkt dat de structurele inbedding van SPARK36 binnen CLB's nog beperkt is. Slechts een minderheid beschikt over een **kwaliteitsplan** en ook de **inschrijving van nieuwe medewerkers** in het vormingsaanbod gebeurt niet systematisch.

Wat betreft de rol van de **SPARK36-coördinator** valt op dat deze **voornamelijk informatief** wordt ingevuld. Taken zoals het doorgeven van informatie, documenten en professionaliseringsaanbod, en het fungeren als brug tussen CLB en VWVJ komen het sterkst naar voren. Meer inhoudelijke en procesmatige rollen, zoals het faciliteren van leermomenten, het ondersteunen van scholen of zich expliciet bekwaam voelen als coördinator, worden minder frequent opgenomen.

De bevindingen impliceren dat verdere inspanningen meer mogen liggen in een duidelijke opdracht op organisatieniveau. Het versterken van **teamintern draagvlak**, het expliciteren van **procedures** en het **formaliseren van de coördinatorrol** kunnen de verankering van SPARK36 globaal verbeteren. Ook structurele randvoorwaarden, zoals **samenwerkingsafspraken** met scholen en **voldoende personeelsomkadering**, zijn essentieel voor een verdere implementatie.

Verder blijkt dat de implementatie momenteel onvoldoende geborgen is, gezien het beperkte gebruik van **kwaliteitsplannen** en het ontbreken van **systematische vorming voor nieuwe medewerkers**. Het voorzien van meer structurele inbeddingsmechanismen lijkt daarom aangewezen.

Tevredenheid van SPARK36-coördinatoren met het VWVJ-implementatie ondersteuningsaanbod

De resultaten tonen aan dat het VWVJ-ondersteuningsaanbod **in het algemeen positief** wordt beoordeeld, met voor alle onderdelen een mediane score van 'mee eens'. Dit wijst op een globale tevredenheid, maar de meer gedetailleerde analyse maakt duidelijk dat deze niet voor alle aspecten even sterk gedragen is.

Zo zijn bepaalde onderdelen, zoals de **helpdesk, weinig gekend en worden weinig gebruikt**, wat wijst op een beperkte zichtbaarheid en benutting van het aanbod. Het professionaliseringsaanbod wordt als waardevol ervaren, maar tegelijk komt een duidelijke nood naar voren aan **meer praktijkgerichte ondersteuning**, met concrete implementatievoorbeelden, **'learning by doing'** en het delen van *good practices*. Daarnaast vormen de kostprijs van opleidingen en de beperkte beschikbaarheid van materialen (zoals e-modules) mogelijke drempels voor een duurzaam gebruik. Ook sommige tools, zoals het SPARK36-formulier en het klappertje, sluiten niet altijd optimaal aan bij de praktijk.

De resultaten tonen een significant verband tussen deelname aan het SPARK36-gebruikersoverleg en de mate van toepassing. CLB's die SPARK36 intensief gebruiken, nemen vaker deel, terwijl beperkte toepassing samengaat met minder deelname. Dit wijst op een mogelijke wederzijdse versterking tussen deelname en implementatie. Tegelijk lijkt het gebruikersoverleg vooral de al actieve gebruikers te bereiken, terwijl CLB's met een lagere toepassing minder betrokken zijn.

Bespreking resultaten 2

De resultaten tonen dat, hoewel kennis en inzicht in SPARK36 aanwezig zijn, **dit onvoldoende vertaald wordt naar acceptatie en effectieve implementatie**. Dit wijst erop dat het centrale knelpunt niet ligt bij informatievoorziening, maar bij de **praktische toepasbaarheid** binnen de huidige werkcontext. De beperkte vertrouwdheid en het uitblijven van actieve informatie-opzoeking versterken dit beeld.

Een belangrijke drempel situeert zich op teamniveau. Onvoldoende draagvlak bij collega's en onzekerheid over de haalbaarheid in de praktijk belemmeren de implementatie. Deze percepties worden versterkt door structurele beperkingen, zoals tijdsdruk en personeelsgebrek. De hoge tijdsinvestering per consult komt hierbij consequent naar voren als kernprobleem. Daarnaast spelen ook factoren zoals overlap met bestaande instrumenten, kostprijs van opleiding en beperkte flexibiliteit van de methodiek een rol.

De vaststelling dat geen van de respondenten op korte termijn plant om met SPARK36 te starten, benadrukt dat de implementatie momenteel **als weinig haalbaar** wordt ingeschat.

Deze bevindingen impliceren dat toekomstige inspanningen zich in de eerste plaats moeten richten op het verhogen van de praktische haalbaarheid.

Daarnaast is het versterken van draagvlak binnen teams essentieel, evenals het voorzien van voldoende structurele ondersteuning, zoals tijd en personeelsomkadering. Tot slot leeft een duidelijke vraag bij de respondenten om SPARK36 niet als een uniforme standaard te benaderen, maar ruimte te laten voor **gedifferentieerde toepassing** afgestemd op de specifieke context van CLB's.

INTERVENTIES

Deze evaluatie is geen eindstap in het implementatieproject. De bevindingen helpen om de aanpak bij te stellen. De resultaten van de bevraging wijzen erop dat de grootste winst voor verdere implementatie niet ligt in meer opleiding dan momenteel voorzien over het gebruik van SPARK36, wel in meer organisatorische ondersteuning, voldoende tijd en personeelscapaciteit, sterkere lokale verankering, een duidelijke coördinatorrol en meer praktijkgerichte implementatieondersteuning.

1. Heldere implementatiedoelen

Bij de start van de implementatie in het schooljaar 23-24 werd het intermediaire doel beschreven als 'een brede implementatie van SPARK36 in de CLB-sector'. Aangezien ondersteunende interventies zo goed mogelijk op de implementatiedoelen dienen afgestemd te worden, is het belangrijk vóór de start van de volgende periode te bepalen of het implementatiedoel al dan niet dient bijgesteld te worden. Om te beschikken over heldere implementatiedoelen voor de verandering (SPARK36), is bijkomend ook inzicht in en afstemming van de verwachtingen van CLB-inspectie, Departement Zorg en Departement Onderwijs wenselijk.

De VWVJ exploreert bij Departement Zorg hoe realistische en afgestemde implementatiedoelen voor de volgende periode kunnen geformuleerd worden.

2. Uitvoeren van aanvullende analyses naar voorwaarden voor de implementatie van SPARK36

Onderzoek naar de haalbaarheid en validiteit van SPARK36 in 2018-2019¹ toonde toen bij de 14 deelnemende CLB's een grote variatie in de tijd die voorzien werd voor het kleuterconsult (van 15 tot 60 minuten).

De resultaten van deze SPARK36-bevraging suggereren een actuele grote variatie in het aanbod van het kleuterconsult. Aangezien de structurele inbedding van het kleuterconsult met ouders en een voorziene tijd van 40 à 45 minuten per kleuterconsult voorwaarden zijn voor de implementatie van SPARK36, is het aangewezen om een beter zicht te hebben in de CLB-praktijk van het kleuterconsult (voorziene tijd, doelen gekoppeld aan het kleuterconsult, aanwezigheid van ouders). De analyse kan toelaten om gerichte interventies te voorzien die bijdragen aan de implementatie van een universeel, kwaliteitsvol en doelgericht kleuterconsult.

De VWVJ gaat na of de CLB-sector al inzicht heeft in bepaalde indicatoren over de implementatie van het kleuterconsult met ouders, zoals: voorziene tijd, de opkomst van ouders en de gekozen doelen bij het kleuterconsult. Zo niet, stimuleert de VWVJ het uitvoeren van deze analyse door/met de CLB-sector.

3. Herziening van de invoerstrategieën

De VWVJ ontwikkelt strategieën om bijkomend aan de strategieën voor de implementatie van SPARK36 ook bij te dragen aan de implementatie van het kleuterconsult met ouders (als randvoorwaarde voor de implementatie van SPARK36):

- De vertaling van het RTI-model naar de SPARK-methodiek wordt beschreven op de website van het RIVM⁴. De tekst beschrijft de kansen die de SPARK biedt om de volledige populatie in te delen in 3 groepen (laag, verhoogd, hoog risico op ontwikkel- of opvoedzorgen) en zo het JGZ-aanbod tot het volgend contactmoment te flexibiliseren in functie van de risico inschatting. Aangezien dit een groot voordeel is van het gebruik van SPARK36, zal de VWVJ het denkkader van het Response to Intervention (RTI)-model opnieuw onder de aandacht brengen.
- Aanbieden **Intervisie kleuterconsult met ouders** voor CLB in 2026-2027 ter bevordering van competenties in de organisatie van het kleuterconsult, de risicoinschatting bij zorgen over de ontwikkeling van kleuters en de opvoedingsondersteuning.
- Competenties versterken van CLB-ers om het JGZ-aanbod te flexibiliseren bij een niet-pluisgevoel dat ontstaat tijdens het kleuterconsult. Wat is een rode vlag en wat kan je bieden bij zorgen die geen rode vlag zijn? Dit komt aan bod in het **VWVJ-symposium over de ontwikkeling van kleuters** in 2027.
- Tijdens de SPARK36 training worden verpleegkundigen versterkt in de gestructureerde oplossingsgerichte gespreksvoering met ouders ook als ze nadien de SPARK36 niet toepassen. De VWVJ onderzoekt op welke manier **gesprekstraining** kan worden aangeboden aan verpleegkundigen die SPARK36 niet toepassen.

In functie van de keuze van de implementatiedoelen (zie punt 1), worden ter ondersteuning van de implementatie van SPARK36 onderstaande interventies voorgesteld.

4. Aanbieden van interventies om de terugval van de toepassing van SPARK36 te voorkomen

- VWVJ blijft de centrale training voor nieuwe medewerkers gratis aanbieden en brengt dit aanbod meer onder de aandacht bij de CLB-beleidsmakers
- VWVJ blijft in company trainingen aanbieden voor CLB's die wensen te starten met SPARK36

⁴ RIVM: [Interventies zoeken overzicht](#) | [Loketgezondleven.nl](#)), geconsulteerd op 3-8-2026

- De rol van de SPARK36-coördinator - al dan niet in samenwerking met de kwaliteitscoördinator - versterken en zo de cruciale rol die ze kunnen opnemen om SPARK36 structureel in te bedden (duidelijke procedures, kwaliteitsplannen, faciliteren van leermomenten voor nieuwe en ervaren medewerkers) stimuleren. Net zoals bij de implementatie van JGZ-standaarden kunnen de POC's van de CLB's in sterke mate bijdragen om de kwaliteitszorg bij de implementatie te versterken. De VWVJ zal in dit kader:
 - Noden van de POC's en ondersteunende mogelijkheden voor VWVJ verzamelen zodat ze mee de rol van de SPARK36-coördinator kunnen versterken in CLB's
 - Een inspirerend document dat de rol van de coördinator van een implementatietraject beschrijft, is beschikbaar sinds 2025 en zal op de VWVJ-website ook voorzien worden bij de ondersteunende materialen voor CLB-beleidsmakers.
 - Het gebruikersoverleg voor SPARK36-coördinatoren heeft o.a. als doel om de deelnemers te versterken in hun rol. VWVJ biedt het gebruikersoverleg vanaf 2026-2027 in 2 groepen aan (startende en gevorderde implementatie), zodat het aanbod en de uitwisseling beter is afgestemd op de noden van de deelnemers
- Borging van de implementatie stimuleren:
 - De VWVJ ontwikkelt ter inspiratie, ondersteunend materiaal met bouwstenen voor een geslaagde verandering, toegepast op de implementatie van SPARK36
 - De VWVJ biedt advies aan bij de ontwikkeling van een registratietool voor SPARK36 in het leerlingendossier (LARS)
- Vergroten van zichtbaarheid en toegankelijkheid van het VWVJ- ondersteunend aanbod: de VWVJ maakt VWVJ-helpdesk, e-modules en andere ondersteuningsmaterialen beter bekend op haar nieuwe VWVJ-website.

5. Aanpassing van de verandering (SPARK36)

- SPARK36 heeft als doel om een selectie te maken van kinderen die meer of minder risico lopen op opvoed- en opgroei problemen en van ouders die meer of minder zorg nodig hebben. Zo kan een passend aanbod geïnstalleerd worden om de gezondheid en ontwikkeling van kinderen te bevorderen. Het is haalbaar om die risico-inschatting aan te bieden in een consult van 40 à 45 minuten waarin voor SPARK36 20 à 30 minuten zijn voorzien. Het consult zonder de risico-inschatting van opvoed- en opgroei problemen vraagt dus 10 à 25 minuten. Het voorzien van de doelstellingen van de risico-inschatting heeft een grote impact op de tijd die een kleuterconsult vergt en wordt, conform de regelgeving, bij het kleuterconsult gestart door CLB als nieuwe aanbieder van jeugdgezondheidszorg na het aanbod van Kind en Gezin.

De VWVJ zal:

- Onderzoeken 1) in welke mate de overdracht van de risico- en beschermende factoren van Kind en Gezin naar CLB mogelijk is en 2) in welke mate de CLB-sector de kennis van de

risico- en beschermde factoren voor opvoed- en opgroei problemen van het laatste consult bij Kind en Gezin op de leeftijd van 30 maanden in rekening kan brengen om het JGZ-aanbod van het kleuterconsult te flexibiliseren in functie van de risico-inschaling door Kind en Gezin

- Tot de leeftijd van 2,5 jaar verloopt de surveillance van de ontwikkeling van kinderen via de (jeugd)gezondheidszorg. Eenmaal kinderen naar school gaan, waakt de school mee over de ontwikkeling van haar leerlingen. De VWVJ zal onderzoeken in welke mate het kleutervolgsysteem dat complementair aan het aanbod door CLB wordt voorzien door de school, kan benut worden om ontwikkelproblemen van kleuters op het niveau van de motorische ontwikkeling, spraak/taalontwikkeling en socio-emotionele ontwikkeling (zoals beschreven als focuspunten voor het kleuterconsult in het BVR voor leerlingenbegeleiding) vroegtijdig te signaleren.
- Indien wordt gekozen om een verkorte SPARK36 door de VWVJ te laten ontwikkelen, dient de validiteit van het instrument opnieuw onderzocht te worden voor de selectie van kinderen met opvoed- en opgroei problemen vooraleer deze te implementeren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: VRAGENLIJST GETRAINDE CLB'S

	N°	Vraag	antwoord categorieën
Intro De SPARK36 methodiek geeft de kans om tijdens het kleuterconsult op een gestructureerde manier met ouders in gesprek te gaan. Om de implementatie hiervan de faciliteren, polsen wij naar jouw ervaringen in het werkveld.			
Inzicht in respondenten	1	Wat is je discipline?	Arts/verpleegkundige/andere (open veld)
	2	Ben je de coördinator voor SPARK in je CLB?	Ja/nee, er is in ons CLB (nog) geen persoon aangewezen voor de coördinatie van de implementatie van GLCE
	3	In welk schooljaar volgde jouw team de in company-training?	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, ik weet het niet
	4	Spark36 wordt in ons CLB gebruikt (aanvinken, meerdere antwoorden mogelijk)	Tijdens het systematisch contactmoment van alle kleuterconsulten/ Tijdens het systematisch contactmoment van het merendeel (75 à 99%) van de kleuterconsulten/ Tijdens het systematisch contactmoment voor ongeveer de helft (25 à 75%) van de kleuterconsulten/ Tijdens het systematisch contactmoment van een klein deel van de kleuterconsulten (< 25%)/ Bij een intake verhoogde zorg van kleuters/ Bij kleuters in het buitengewoon kleuteronderwijs/ Niet van toepassing, ons CLB past SPARK36 niet meer toe (bij volgende vragen kan je 'niet van toepassing' aanvinken)/ ik weet het niet
Determinanten implementatie	Gebruiker		
	5	De medewerkers die SPARK36 toepassen beschikken over oplossingsgerichte gespreksvaardigheden zoals actief en gericht luisteren, open vraagstelling en gedeelde besluitvorming.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	6	De medewerkers hebben voldoende inhoudelijke kennis om de 16 domeinen van SPARK36 te doorlopen.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	7	Ben je het (helemaal) oneens bij vraag 5 en 6? Vermeld hier dan welke kennis in je CLB ontbreekt.	Open veld
	10	Er is voldoende draagvlak bij de verpleegkundigen en artsen van mijn CLB om SPARK36 toe te passen.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	Organisatie		
	8	Mijn CLB schrijft nieuwe verpleegkundigen die kleuterconsulten aanbieden in voor het centrale aanbod SPARK36 van het VVWJ-vormingsaanbod zodat ze zich ook de methodiek kunnen eigen maken.	Ja/ Nee/ Ik weet het niet/ Niet van toepassing

	9	Ons CLB beschikt over een SPARK36 kwaliteitsplan (doelen, evaluatie, ...).	Ja/ Nee/ Ik weet het niet/ Niet van toepassing
	12	In ons CLB is vastgelegd (via een procedure) hoe SPARK36 wordt toegepast.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	13	De rol van coördinator SPARK36 wordt in mijn CLB door de directie erkend en gevalideerd.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	14	Mijn CLB voorziet de nodige personeelsomkadering voor de implementatie SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	15	De collega's in mijn CLB die geen gebruik maken van SPARK36 zijn geïnformeerd over SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	16	Ons CLB heeft duidelijke formele samenwerkingsafspraken met scholen rond SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	17	Als de samenwerking met de school moeizaam verloopt, kan ik rekenen op ondersteuning van mijn CLB-directieteam.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	18	Als SPARK36-coördinator neem ik de volgende taken op (vink aan wat van toepassing is- meerdere antwoorden zijn mogelijk):	ik zorg ervoor dat mijn collega's beschikken over de nodige informatie over SPARK36/ ik faciliteer leermomenten over SPARK36 in mijn CLB/ ik bewaak dat mijn CLB beschikt over een procedure voor de toepassing van SPARK36 en bewaak dat deze regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd wordt/ ik zorg ervoor dat alle gebruikers van SPARK36 in mijn CLB beschikken over de nodige formulieren voor hun communicatie naar scholen, leerlingen omtrent SPARK36/ ik ben het CLB-intern aanspreekpunt bij vragen over SPARK36/ ik ben de persoon die bij vragen of bemerkingen de brug vormt tussen mijn CLB en de VWWJ/ Ik informeer nieuwe collega's over het centrale aanbod SPARK36 (vormingsaanbod VWWJ)./ Ik voel me voldoende opgeleid om mijn taken als SPARK36-coördinator uit te voeren./ Ik zie mezelf als een ambassadeur voor SPARK36 binnen ons CLB./ geen van allen / niet van toepassing
	19	Zijn er nog taken die niet in vraag 18 vernoemd worden en die jij als coördinator SPARK36 specifiek opneemt.	Open vraag
Evaluatie VWWJ	20	Het gebruiksoverleg SPARK36 ondersteunt me om mijn rol als coördinator op te nemen bij de verdere implementatie en borging van SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing

	21	De handleiding geeft duidelijke handvatten om met SPARK36 aan de slag te gaan.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	22	Het klappertje is een zinvol visueel hulpmiddel bij SPARK36-gesprekken.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	23	Ik ben op de hoogte dat de VVVJ jaarlijks een nieuwsbrief aanbiedt over de evoluties in wetenschappelijk onderzoek, implementatie en het aanbod van SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing/Geen idee, ik ontvang deze nieuwsbrief niet.
	24	Als ik een vraag heb in verband met de SPARK36, dan stel ik mijn vraag aan de SPARK36 helpdesk van de VVVJ. De VVVJ-helpdesk biedt me een kwaliteitsvol antwoord dat me verder helpt.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing (6) Geen idee, ik maakte er nog geen gebruik van/ (7) Geen idee, ik wist niet dat de helpdesk bestaat
	25	Ik ben tevreden over het professionaliseringsaanbod (in-company training, vorming voor starters, gebruikersoverleg en e-module) dat de VVVJ voorziet voor de implementatie van SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee eens, noch mee oneens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ niet van toepassing
	26	Om af te sluiten, is er nog iets dat je kwijt wil?	Open veld

BIJLAGE 2: VRAGENLIJST NIET-GETRAINDE CLB'S

	N°	Vraag	antwoord categorieën
Intro			
	2	Naam	Open veld
Implementatiefases	Oriëntatie		
	3	Ik ben vertrouwd met SPARK36	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ Geen idee, ik ken het niet.
	4	Ik wil graag meer informatie over SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ Geen idee, ik ken het niet.
	5	Ik gebruik regelmatig het aanbod op de VVVJ-website om mij te informeren over SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ Geen idee, ik ken het niet.
	6	De VVVJ-website is voldoende om geïnformeerd te zijn over SPARK36.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens/ Geen idee, ik ken het niet.

7	Ben je het er (helemaal) mee oneens bij de vorige vraag: Welke informatie mis je nog op de VVVJ-website om SPARK36 beter te begrijpen?	Open veld
8	Verkiez je andere kanalen dan de VVVJ-website om je te informeren over SPARK36?	Ja/Nee/Ik ben niet op zoek naar informatie
9	Zo ja (bij vorige vraag): op welke manier zou je liever geïnformeerd worden over SPARK36?	Open veld
Inzicht		
9	Het is mij duidelijk wat de meerwaarde kan zijn als een CLB tijdens het kleuterconsult met SPARK36 werkt.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
10	Ik zie voornamelijk voordelen als ik aan de implementatie van SPARK36 denk.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
11	Ik weet welke stappen nodig zijn om een kleuterconsult met SPARK36 te organiseren in ons CLB.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
Acceptatie		
12	Ik zie zelf de voordelen van SPARK36 maar ik merk dat collega's daar (nog) niet helemaal achter staan.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
13	Als ik aan de implementatie van GLCE denk, dan zie ik voornamelijk de voordelen in het aanbieden van GLCE.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
14	Het is voor mij al duidelijk hoe de implementatie in ons CLB praktisch haalbaar zou zijn.	(1) helemaal mee oneens / (2) mee oneens / (3) noch mee oneens, noch mee eens / (4) mee eens / (5) helemaal mee eens
15	Ons CLB is van plan om in de komende 3 jaar te starten met de implementatie van SPARK36.	Ja/ Nee/ Twijfel/ Nog te bespreken
16	Zo nee (vorige vraag): Spark36 lijkt op korte termijn niet toepasbaar in ons CLB, omdat ...	Open veld
17	Zo nee (vraag 15) Wat is er nodig zodat een implementatie van SPARK36 in je centrum zou slagen?	Open veld
18	Zo ja of twijfel (vraag 15): op welke manier kan de VVVJ bijdragen om de implementatie te faciliteren?	Open veld
Suggesties		
19	Heb je nog vragen, opmerkingen of suggesties over SPARK36?	Open veld

BIJLAGE 3: DRAAGVLAK PER STELLING BELEMMERENDE EN BEVORDERENDE FACTOREN

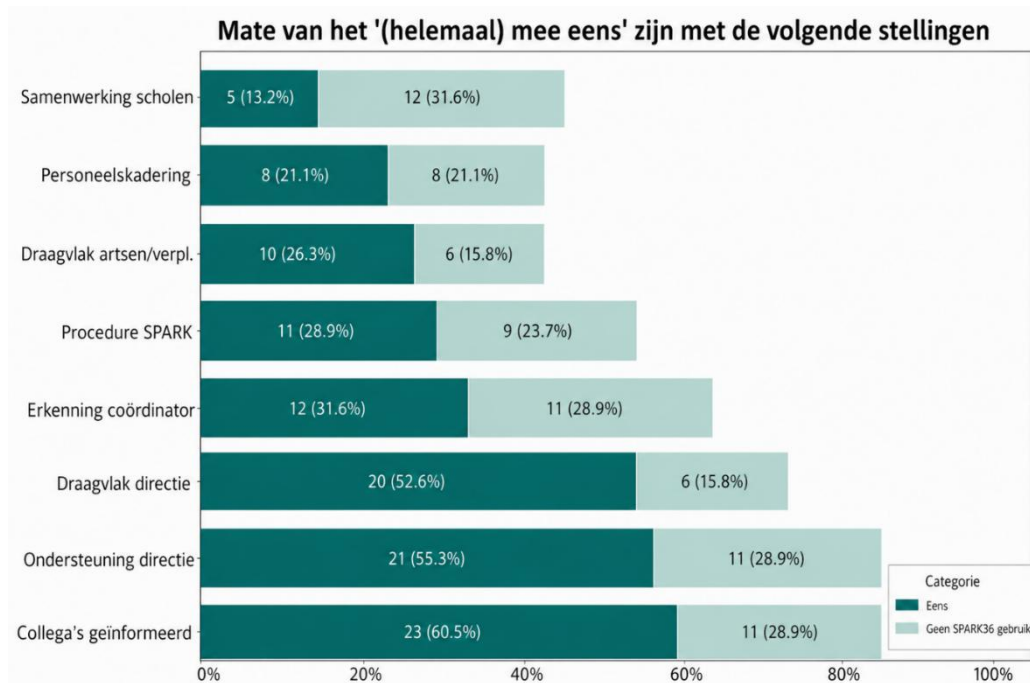
Naast de analyse van de mediane scores werd aanvullend nagegaan in welke mate er effectief sprake is van draagvlak voor de verschillende stellingen. Waar de mediaan een algemeen beeld geeft van de centrale tendens, laat deze bijkomende analyse toe om meer fijnmazig te kijken naar de mate van (sterke) instemming.

Concreet werd per stelling het aandeel respondenten berekend dat aangaf het (helemaal) eens te zijn. Deze maat biedt inzicht in hoe breed bepaalde opvattingen gedragen worden binnen de groep, en maakt het mogelijk om nuances zichtbaar te maken die minder duidelijk naar voren komen in de mediane scores alleen.

Zo wordt bij de eerder als belemmerende factoren benoemde factoren 'samenwerking met scholen' en 'personeelsomkadering' duidelijk, dat de eerst genoemde factor nog iets sterker in gewicht valt, gezien maar 13% hierop toestemmend antwoorden, terwijl ongeveer 20% van de respondenten stelt dat er voldoende personeelsomkadering is.

Bij de neutrale factoren zijn het 26% mee eens met er draagvlak is door artsen en verpleegkundigen, 29% met een bestaande procedure, en 32% met de erkenning als coördinator.

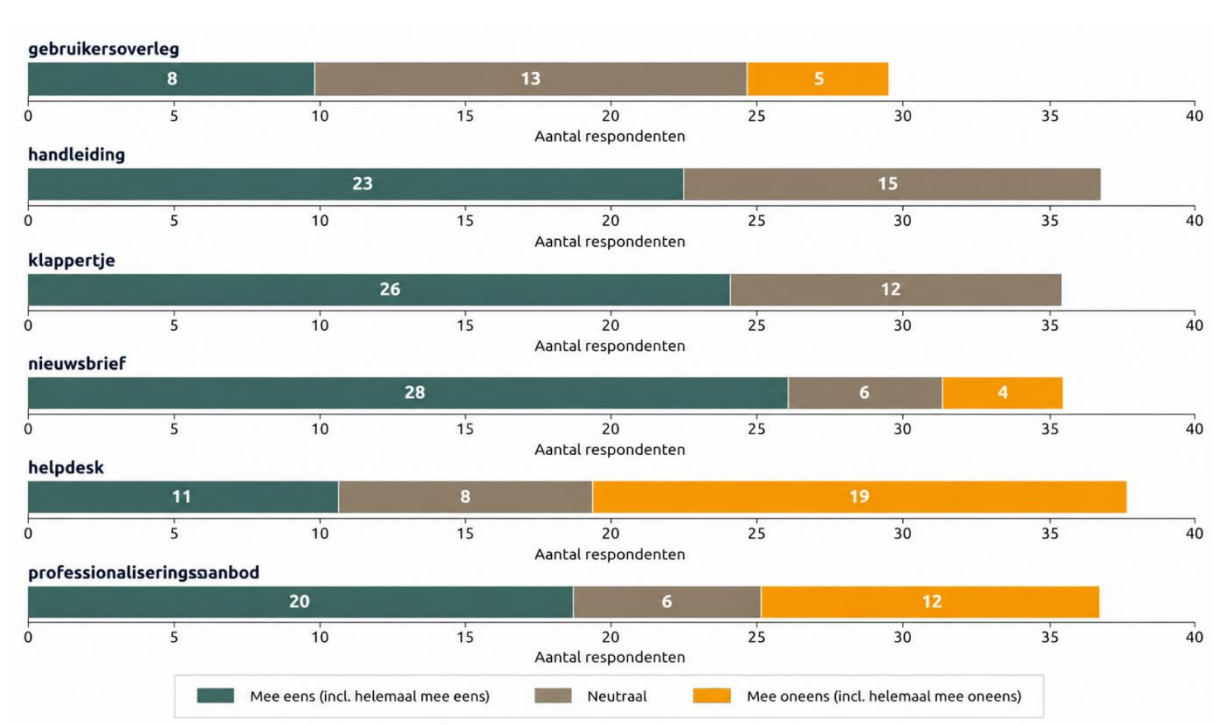
Bij de bevorderende factoren stelt 53% dat er draagvlak is door de directie, 55% steun door de directie bij moeizame samenwerking met school, en 60% dat collega's die niet met SPARK36 werken over de afspraken rond SPARK36 geïnformeerd zijn.



BIJLAGE 4: MATE VAN INSTEMMING PER STELLING ONDERSTEUNINGSAAVBOD

Om de antwoorden nog verder te nuanceren, werd de mate van expliciete toestemming (helemaal (mee eens)) voor alle aspecten van het ondersteuningsaanbod apart geanalyseerd.

- 73% is op de hoogte dat de VWVJ jaarlijks een nieuwsbrief aanbiedt over de evoluties in wetenschappelijk onderzoek, implementatie en het aanbod van SPARK36
- 68% van de respondenten geeft aan dat het klappertje een zinvol hulpmiddel is
- 61% vinden dat de handleiding SPARK36 duidelijke handvaten geeft
- 53% is tevreden met het SPARK36 professionaliseringsaanbod
- 29% ervaart kwalitatieve steun door de helpdesk
- 21% van de respondenten ervaart steun door het gebruikersoverleg



Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg

De Karthuis
Tervuursevest 242C
3000 Leuven
www.vwvj.be



VLAAMSE
WETENSCHAPPELIJKE
VERENIGING VOOR
JEUGDGEZONDHEIDSZORG