
ONTWIKKELINGSSCHALEN WERKINGSPRINCIPES

NAFT

Deze instrumentenbundel omvat

1	De ontwikkelingsschalen	2
1.1	Ontwikkelingsschaal Complementariteit	2
1.2	Ontwikkelingsschaal Verbinding	2
1.3	Ontwikkelingsschaal Rechtspositie van de jongeren	3
1.4	Ontwikkelingsschaal Laagdrempelige werking	3
1.5	Ontwikkelingsschaal Teamwerking	4
1.6	Ontwikkelingsschaal Participatie	4

1 De ontwikkelingsschalen

1.1 Ontwikkelingsschaal Complementariteit

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers werken onvoldoende complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen niet of nauwelijks vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken meestal complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen in beperkte mate vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De medewerkers werken complementair ten aanzien van de jongere(n), het persoonlijk netwerk, de school, het CLB en andere professionelen. Ze handelen vanuit een gedeelde zorg en gezamenlijke verantwoordelijkheid. De manier waarop de medewerkers complementair werken, is een voorbeeld van goede praktijk.

1.2 Ontwikkelingsschaal Verbinding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers stimuleren en versterken onvoldoende het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben te weinig aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken niet of nauwelijks aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt niet of nauwelijks de basis van hun werking.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n) in beperkte mate. Zij hebben meestal aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken in vele gevallen aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt gedeeltelijk de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas of de werkplek vormt de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren.	De medewerkers stimuleren en versterken het (zelf)vertrouwen, het zelfbeeld en de motivatie bij de jongere(n). Zij hebben aandacht voor het welbevinden van de jongere(n) en werken aan het herstel van de band tussen de jongere(n) en zijn omgeving. De positieve verbondenheid van de jongere(n) met zichzelf, het persoonlijk netwerk, de school, de klas en de werkplek vormt de basis van waaruit de medewerkers groei realiseren. De manier waarop de medewerkers verbindend werken, is een voorbeeld van goede praktijk.

1.3 Ontwikkelingsschaal Rechtspositie van de jongeren

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers stellen in hun werking het belang van de jongere(n) en het persoonlijk netwerk onvoldoende centraal. Ze respecteren de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening niet of nauwelijks. De medewerkers houden zich onvoldoende aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers houden bij het uitwisselen van gegevens te weinig rekening met de instemming van de jongere(n).	De medewerkers stellen in hun werking het belang van de jongere(n) en het persoonlijk netwerk meestal centraal. Ze respecteren de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich in vele gevallen aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers houden bij het uitwisselen van gegevens in beperkte mate rekening met de instemming van de jongere(n).	De medewerkers stellen in hun werking het belang van de jongere(n) en het persoonlijk netwerk centraal. Ze respecteren consequent de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers wisselen enkel gegevens uit met instemming van de jongere(n).	De medewerkers stellen in hun werking het belang van de jongere(n) en het persoonlijk netwerk centraal. Ze respecteren consequent de rechtspositie van de minderjarige jongere(n) in de hulpverlening. De medewerkers houden zich aan het beroepsgeheim in het belang van hun vertrouwensrelatie met de jongere(n) en het persoonlijk netwerk. De medewerkers wisselen enkel gegevens uit met instemming van de jongere(n). De manier waarop de medewerkers de rechtspositie van de jongere(n) respecteren, is een voorbeeld van goede praktijk.

1.4 Ontwikkelingsschaal Laagdrempelige werking

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers zorgen niet of nauwelijks voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich te weinig open voor andere partners. De medewerkers communiceren niet of nauwelijks over de NAFT-werking. De informatie is onvoldoende duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven onvoldoende naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.	De medewerkers zorgen meestal voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich in vele gevallen open voor andere partners. De medewerkers communiceren in beperkte mate over de NAFT-werking. De informatie is niet altijd duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven doorgaans naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.	De medewerkers zorgen voor een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich open voor andere partners. De medewerkers communiceren transparant over de NAFT-werking. De informatie is duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding.	De medewerkers zorgen voor een een laagdrempelig contact en een toegankelijk onthaal voor de jongere(n). Ze stellen zich open voor andere partners. De medewerkers communiceren transparant over de NAFT-werking. De informatie is duidelijk en toegankelijk voor de betrokkenen. De medewerkers streven naar een maximale betrokkenheid van de jongere(n), het persoonlijk netwerk en de andere actoren in functie van een kwaliteitsvolle begeleiding. De manier waarop de medewerkers zich organiseren en de laagdrempelige werking vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.

1.5 Ontwikkelingsschaal Teamwerking

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers werken onvoldoende samen en overleggen niet of nauwelijks met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is niet of nauwelijks gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt te weinig bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken zijn te beperkt en bieden te weinig ondersteuning voor functioneel (casus)overleg.	De medewerkers werken in beperkte mate samen en overleggen soms met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is in beperkte mate gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt gedeeltelijk bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken zijn beperkt en bieden eerder weinig ondersteuning voor functioneel (casus)overleg.	De medewerkers werken samen en overleggen met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken ondersteunen functioneel (casus)overleg.	De medewerkers werken samen en overleggen met elkaar over de begeleidingstrajecten en activiteiten. De teamwerking is gericht op het benutten van de aanwezige competenties en draagt bij tot een gedeelde verantwoordelijkheid. De afspraken ondersteunen functioneel (casus)overleg. De manier waarop de medewerkers de teamwerking vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.

1.6 Ontwikkelingsschaal Participatie

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING	OVERSTIJGT DE VERWACHTING
De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk onvoldoende. Zij geven hen weinig tot geen rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk niet of nauwelijks als actieve partners gedurende het hele traject. Zij verhogen de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject onvoldoende.	De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk in beperkte mate. Zij geven hen een beperkte rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk in mindere mate als actieve partners gedurende het hele traject. Zij verhogen in mindere mate de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject.	De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk systematisch. Zij geven hen een actieve rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk als actieve partners gedurende het hele traject. Zij verhogen op die manier de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject.	De medewerkers informeren de jongere(n) en het persoonlijk netwerk systematisch. Zij geven hen een actieve rol bij het opmaken van de doelstellingen, het bepalen van de verschillende (vormings)activiteiten en de evaluatie van het traject. De medewerkers erkennen de jongere(n) en het persoonlijk netwerk als actieve partners gedurende het hele traject. Zij verhogen op die manier de intrinsieke motivatie van de jongere(n) en het mede-eigenaarschap in het traject. De manier waarop de medewerkers de participatie vormgeven, is een voorbeeld van goede praktijk.