

NAFT KWALITEITSVERSLAG 2025



Bij de afronding van het NAFT-traject 'Forward' krijgen jongeren de kans om hun inzichten en vaardigheden te delen met een door hen gekozen steunfiguur van de school. Op die manier versterken we de relatie tussen jongere en schoolcontext en ondersteunen we het netwerk rond de jongere – NAFT Halle-Asse

Groep INTRO vzw
Charles Parentéstraat 6
1070 – Brussel

02 242 85 43 – info@groepintro.be – www.groepintro.be

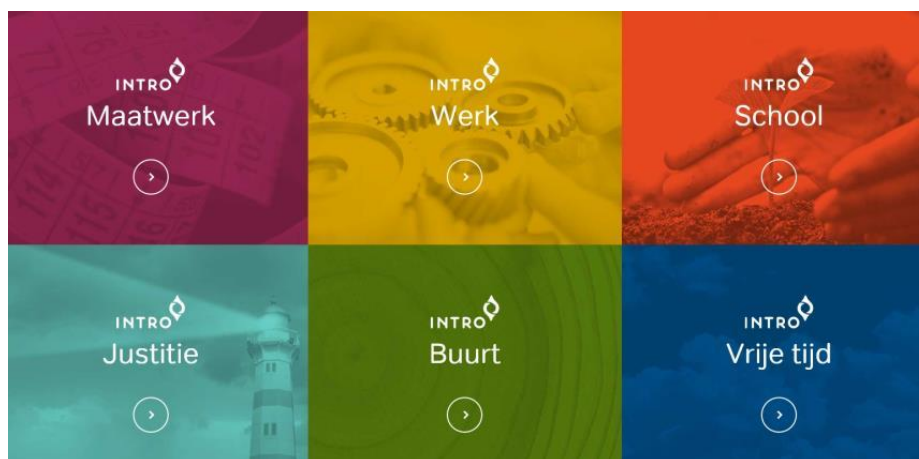
Inhoudstafel

1.	Introductie: Groep INTRO vzw - Samen richting groei	5
2.	Het jaar 2025 – beleid en praktijk vechten om aandacht	7
3.	Visie op kwaliteit	8
3.1	Visie op kwaliteit vanuit Groep INTRO	8
3.2	Visie op kwaliteit vanuit NAFT-perspectief	9
-	Het inhoudelijke kompas van Groep INTRO: beleidsplan– >TAP –> RGO	9
-	Uniformiseren van processen	10
-	Digitaliseren en automatiseren van administratie – BINC	11
-	Sectoroverleg NAFT – Groep van Zes.....	11
-	Het inhoudelijk sectoroverleg.....	11
-	Aanmeldtool NAFT	12
-	Onderwijs - welzijnsinspectie - Referentiekader NAFT – Draaiboek CLB-NAFT.....	12
-	Landelijk overleg (intern)	12
-	Ducktape versterkt; bundeling van expertise en krachten	13
-	Kwaliteitswerkgroep NAFT.....	13
o	Doelstellingen	13
o	Samenstelling.....	14
4.	Organisatie in cijfers	15
4.1	NAFT algemeen – aantal individuele trajecten en klastrajecten (<i>obv opgestarte trajecten in 2025</i>). 15	
4.2	NAFT-doelgroep in beeld (<i>obv opgestarte trajecten in 2025</i>).....	16
4.2.1	Gender	16
4.2.2	Leeftijd	17
4.2.3	Opleidingstype	18
4.2.4	Thuisstaal.....	20
4.2.5	Achtergrond Buitengewoon onderwijs	20
4.3	NAFT-aanbod in beeld	20
4.3.1	Aanmeldingen per maand.....	20
4.3.2	Aantal trajecten per afdeling (in totalen).....	21
4.3.3	Aantal trajecten t.a.v. streefcijfer per regio (in %).....	22
4.3.4	Opstartduur van een traject.....	22
4.3.5	Gemiddelde duur en intensiteit van een NAFT-traject	23
4.3.6	Type trajecten NAFT	24
4.3.7	Betrokken actoren tijdens traject	24

4.3.8	Ingezette halve dagen per traject	25
4.4	NAFT-resultaten in beeld	25
4.4.1	Bereikt NAFT zijn doelstelling?.....	25
4.4.2	Is er na NAFT een vertraging binnen het schools traject?.....	27
4.4.3	Kan de jongere zijn traject verderzetten op school?.....	28
4.4.4	Zijn de afwezigheden van de jongere na het NAFT-traject verminderd?.....	28
4.4.5	Zijn de NAFT-deelnemers tevreden na hun traject?	29
4.5	Opmerking in de kantlijn.....	30
5.	Zelfevaluatie kwaliteitsthema's.....	32
5.1	Kwaliteitszorg.....	32
5.1.1	Organisatie en visie	32
5.1.2	Betrokkenheid.....	33
5.1.3	Methodieken en instrumenten	35
5.1.4	Verbetertraject	36
5.2	Kernprocessen	37
5.2.1	Onthaal van de gebruiker.....	37
5.2.2	Doelstellingen en handelingsplan	39
5.2.3	Afsluiting en nazorg	40
5.2.4	Pedagogisch profiel.....	41
5.2.5	Gebruikersdossier	42
5.3	Gebruikersresultaten	43
5.3.1	Klachtenbehandeling	43
5.3.2	Gebruikerstevredenheid	45
5.3.3	Effect van de hulpverlening	46
5.4	Medewerkersresultaten	47
5.4.1	Personeelstevredenheid	47
5.4.2	Indicatoren en kerngetallen	49
5.5	Samenlevingsresultaten.....	50
5.5.1	Waardering strategische partners	50
5.5.2	Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen.....	51
5.6	Het zelfevaluatie instrument op basis van het referentiekader (R-NAFT) – update in ontwikkeling	52
6	Convenant NAFT Brussel: innovatief werken rond problematische afwezigheden	53
7	Getuigenis: NAFT in de ring.....	54
8	Aanbevelingen en aandachtspunten voor de toekomst	55

1. Introductie: Groep INTRO vzw - Samen richting groei

Als waardengedreven onderneming werken wij dagelijks met en voor mensen met 1 doel voor ogen: een inclusieve maatschappij waar elk talent telt en waar geen enkel talent onbenut blijft. De baseline “Samen richting groei” is daarbij onze drijfveer binnen de 6 domeinen waarin we actief zijn: maatwerk, werk, school, vrije tijd, buurt en justitie.



Samen met medewerkers, partners en bedrijven maken we bij Groep INTRO werk van persoonlijke groei binnen deze domeinen. We doen dit via arbeid, vorming en begeleiding. Onze aanpak en ons actieterrein liggen dikwijls op de kruispunten van verschillende beleidsdomeinen. Het is onze sterkte om samen met leerlingen, cliënten, deelnemers, klanten... een traject uit te stippelen dat schotten en labels overstijgt, mensen verbindt en de persoon en zijn vraag centraal stelt.

In deze 6 domeinen zetten we onze missie en visie steeds voorop, gedragen door 4 waarden.

Solidariteit

De belangen van andere mensen zijn gelijkwaardig aan de onze. Dat geldt zeker voor mensen in de meest kwetsbare situaties. We zijn ons ervan bewust dat we met z'n allen een gezamenlijke toekomst delen en willen de consequenties daarvan dragen. We voelen ons verbonden met en verantwoordelijk voor elkaar.

Eigenaarschap

Mensen zijn autonome individuen die hun wensen en behoeften kunnen ontdekken en kunnen bepalen welk groeiproces zo goed mogelijk bij hen past. Als ze de ruimte en de mogelijkheden krijgen om hun eigen leven vorm te geven en hun doelen na te streven, kunnen ze een cruciale rol opnemen t.o.v. de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden.

Gelijkwaardigheid

Mensen zijn unieke personen met een eigen (familiale en sociale) context, talenten en mogelijkheden. Gelijkwaardige relaties zijn gekleurd door een onvoorwaardelijke en authentieke waardering van de andere persoon, niet omwille van zijn context of mogelijkheden, maar louter om wie hij is. Gelijkwaardigheid betekent ook dat iedereen verantwoordelijkheid voor zichzelf moet nemen.

Verbinding

Verbinding is de energie die ontstaat tussen mensen als ze zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, als ze kunnen geven en ontvangen en steun en kracht ontleen aan een relatie. Verbinding doet veiligheid en vertrouwen tussen mensen groeien en vergroot de zelfstandigheid.

Onze baseline “SAMEN RICHTING GROEI” is een statement, een uitnodiging en een engagement. Het is een verhaal dat we willen schrijven met jongeren, werkzoekenden, werknemers, bedrijven, overheden en partners. Een verhaal dat antwoorden biedt op de uitdagingen van morgen.

Met de baseline “SAMEN RICHTING GROEI” richten we ons naar iedereen die een afstand heeft of ervaart binnen de schoolse context, de arbeidsmarkt, de vrije tijd of de buurt. Via opleiding, begeleiding en coaching zetten we alles op alles om samen een traject af te leggen dat bijdraagt tot de persoonlijke groei en resulteert in een job, een geslaagd schools traject, een betekenisvolle vrije tijd of een gevoel van thuis komen in de buurt waar ze wonen.

Met de baseline “SAMEN RICHTING GROEI” richten we ons naar bedrijven, onderwijsprofessionals, jeugdwerkers en openbare besturen. Vanuit onze 50 jaar expertise zoeken we antwoorden op uitdagingen waarvoor we staan. Via opleiding, coaching en advies helpen we deze professionals in het creëren van duurzame oplossingen op het vlak van personeelsbeleid, school -en leefklimaat.

Met de baseline “SAMEN RICHTING GROEI” schrijven we ook een verhaal samen met partners. We vormen netwerken waar nodig en mogelijk, want moeilijke uitdagingen pak je beter samen aan. We doen dat met lokale en internationale partners. Met onze voeten in de klei werken alle medewerkers dagelijks aan onze kernopdracht. Omdat lokale verankering en nabijheid één van onze speerpunten is, vind je ons op meer dan 50 plaatsen in Vlaanderen en Brussel.



Meer
info

op www.groepintro.be.

NAFT-jongeren tijdens de uitwisseling RISE in Slovenië (juni – juli 2025): 6 dagen grensverleggend reflecteren rond weerbaarheid, identiteit en zelfbeeld – NAFT Aalst



2. Het jaar 2025 – beleid en praktijk vechten om aandacht

Al zo'n 40 jaar begeleiden we jongeren wiens schooltraject moeilijk verloopt. Vanuit onze visie gaan we samen met de jongeren én hun context (opvoedingsverantwoordelijken, leerkrachten, CLB, leerlingbegeleiders...) een traject aan richting groei. We bieden gepaste ondersteuning en begeleiding, individueel of in groep, om kansen en perspectief te creëren.

Op 1 september 2019 start de omschakeling van het deeltijds leren naar duaal leren en krijgen de Time-out-, iPOT- en Voortrajecten een nieuwe invulling onder de noemer NAFT. Met NAadloos en Flexibele Trajecten zetten we in op verbinding tussen jongere en school en gaan we de strijd aan tegen ongekwalificeerde schooluitval. We gaan hierbij nog meer dan vroeger inzetten op de relatie tussen school/leerkracht en jongere/klas. We werken zowel preventief als curatief.

Als vertrouwde actor in het onderwijslandschap staan we met Groep INTRO elk jaar garant voor 1320 NAFT-trajecten verspreid over 13 werkingsgebieden in Vlaanderen en Brussel (zie verder). Op slechts enkele jaren tijd is NAFT breed gekend binnen het onderwijs en worden we als een zinvolle en kwalitatieve ondersteuning gezien, zowel m.b.t. leerling- als voor leerkracht- en schoolondersteuning.

Net als de school bevindt NAFT zich echter niet op een eiland. Scholen staan onder druk, o.a. door toenemende maatschappelijke verwachtingen, lerarentekort, een stijgend aantal leerlingen die uitvallen of gedragsproblemen stellen in de klas, jongeren met psychische problemen, thuiszitters... De vraag naar snelle oplossingen, dagbesteding, langere trajecten, voltijds engagement of zeer intensieve trajecten bereikt alle actoren rond de school. De capaciteit en draagkracht van CLB én NAFT-medewerkers en teams staan onder druk. We zien dat de wachttijd voor de opstart van trajecten toeneemt. Hier moeten soms moeilijke keuzes gemaakt worden die samenwerking en vertrouwen onder druk zetten.

Via artikels in de media, rapporten, parlementaire vragen en signalen uit jeugdhulp en onderwijs merken we dat (daarom) ook het beleid op zoek gaat naar oplossingen. En zo komt NAFT in 2025 steeds vaker in moeilijke spanningsvelden terecht: van vraag of aanbod, van preventief of curatief werken en dus ook van aandacht geven aan praktijk of aan beleid.

Als Groep INTRO engageren we ons daarom stevig binnen de NAFT-sector van waaruit we beleidssignalen meegeven omtrent gedeelde verantwoordelijkheid. Met dit kwaliteitsverslag hopen we voor al onze stakeholders een transparant en concreet beeld van NAFT te schetsen, zodat we met de juiste verwachtingen en in het belang van onze leerlingen/jongeren, zoveel mogelijk impact kunnen maken. Want zoals onze ervaring en baseline het samenvatten... alleen samen maak je groei mogelijk.

3. Visie op kwaliteit

3.1 Visie op kwaliteit vanuit Groep INTRO

Kwaliteit

Onze klanten - leerlingen in het onderwijs, werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, bedrijven en organisaties zoals scholen - hebben recht op kwaliteitsvolle dienstverlening. Met onze dienstverlening leveren we een wezenlijke bijdrage aan het welzijn van onze klanten-deelnemers en spelen we optimaal in op de noden van klanten-werkgevers en andere opdrachtgevers.

De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal om kwaliteit te leveren. De organisatie wil medewerkers dan ook stimuleren en ondersteunen om uitstekende dienstverleners te zijn.

Klantgerichte benadering

In ons kwaliteitsstreven staat de klant of de gebruiker centraal.

- Wat heeft de klant nodig: kwaliteit is de geschiktheid van het product of de dienst voor gebruik.
- Wat vraagt de klant: kwaliteit wordt geboden wanneer het aanbod correspondeert met de behoeften en/of wensen van de klant.
- Wat verwacht de klant: kwaliteit is de mate waarin het product tegemoet komt aan de verwachtingen van de klant.
- Welk doel heeft de klant: kwaliteit verwijst naar de mate waarin een product of dienst geschikt is voor een bepaald doel.

Kwaliteitslabel

Groep INTRO beschikt over het Qfor-WSE-kwaliteitslabel. Met dit kwaliteitslabel (toegekend door een onafhankelijke instantie) geven wij aan onze klanten de garantie dat onze dienstverlening aan een objectieve kwaliteitsnorm voldoet. Met het label doen we ook een appel op alle medewerkers om de dienstverlening steeds verder te verbeteren.

De Qfor-WSE-kwaliteitsnorm behelst het volledige beleid van de organisatie: de uitvoering van projecten, human resources, de materiële middelen en de interne werking.



<https://qfor.org/>

3.2 Visie op kwaliteit vanuit NAFT-perspectief

Het NAFT-project is één van de vele projecten binnen Groep INTRO. Het spreekt voor zich dat elk project zijn eigenheid heeft. Toch past de kwaliteitsplanning NAFT binnen een groter geheel. Er zijn immers op team-, regio- en landelijk niveau verschillende kwaliteitsprocessen lopende die met de start van een nieuw project niet zomaar verdwijnen. Uiteraard ontstaan er ook weer nieuwe processen eigen aan het project, die daarop inhaken.

In dit schema maken we een visuele voorstelling van de verschillende niveaus die impact hebben op het kwaliteitsbeleid van elke NAFT-werking. Tijdens inwerkingsdagen voor nieuwe medewerkers (3x per jaar) gebruiken we dit schema om het kwaliteitsbeleid behapbaar te maken.



We gaan hier even dieper op in hieronder.

- Het inhoudelijke kompas van Groep INTRO: beleidsplan → TAP → RGO

Groep INTRO werkt in opdracht van het departement Jeugd, Cultuur en Media met beleidsplannen die een periode van 5 jaar omvatten. We kiezen er bewust voor om hierin niet enkel onze plannen voor de vrijetijdswerking op te nemen. We zien het als het inhoudelijk kompas voor de hele organisatie. Enkel zo kan dit voldoende dynamiek met zich meebrengen om meer dan 1000 medewerkers in een gezamenlijke beweging te krijgen.

Het beleidsplan vertaalt zich naar TeamActiePlannen (TAP) op alle niveaus van de organisatie. In het najaar legt elk team een traject af waarin ze de uitdagingen uit het beleidsplan vertalen naar concrete verbeteracties op teamniveau. Samen met een teambegroting wordt dit dan afgeklopt voor het volgende jaar. Via het

maandelijke teamoverleg of individuele opvolgingsgesprekken met medewerkers (RGO) worden deze acties opgevolgd.

Ter illustratie geven we enkele teamacties mee die in 2025 zijn uitgevoerd met een directe link met NAFT:

- Nieuwe methodieken en methodes verkennen aan de hand van methodiekenlunch (Team Vilvoorde-Halle-Asse)
- Trimestriële nieuwsbrief rond onze werking voor partners binnen en buiten onderwijs (Team Brugge)
- Opleiding rond ASS die teambreed werd verspreid (Team Kortrijk)
- Het vergroenen van de 'koer' zodat jongeren er meer kunnen ontspannen (Team Sint-Niklaas)
- Het borgen van expertise in het team door methodieken uit te schrijven en deelbaar te maken in draaiboeken (Team Roeselare)
- ...

Teams beschikken ook over posters waarmee ze hun TAP visualiseren op de teamlocatie. Op de tweedaagse voor leidinggevendenden wisselen we ook uit met elkaar rond deze acties. Leidinggevendenden beschikken over een digitale opvolgtool om deze verbeteracties te monitoren en te delen met elkaar.

In 2025 ging er ook veel aandacht naar de nieuwe beleidsperiode die loopt van 2026 tot 2030. Vanuit de onderwijs- en jongerenteams kwam via 'de Droomfabriek' heel wat input voor strategische en operationele doelen. Daarnaast was er ook een brede stakeholdersbevraging en SWOART-analyse om de toekomstige beleidsprioriteiten te bepalen.

- Uniformiseren van processen

Het mag geen verbazing wekken dat de veelheid aan projecten, opdrachtgevers en netwerken moeilijk op te volgen is door zowel medewerkers als leidinggevendenden. Op vlak van NAFT zijn er heel wat uniforme processen die alle teams opvolgen:

- sjabloon trajectplan met automatische koppeling aan deelnemer bij aanmaak in registratiesysteem
- CRM-systeem voor monitoring trajecten en GDPR-proof omgeving voor deelnemersdossiers (zie verder)
- allerhande aanvullende sjablonen voor verslagen en rapportage
- monitoringstabel # trajecten CRM en # trajecten in BINC
- onderhoud aanmeldtool www.aanmeldingNAFT.be
- online tevredenheidsbevraging deelnemers
- online bevraging samenwerking (voor partners)
- zelfevaluatie op teamniveau met opvolging verbeteracties
- folder met mogelijkheid tot lokale aanpassingen
- uitgewerkte kwaliteitscyclus op domeinniveau met automatische reminders.

We organiseren twee keer per jaar een **interne audit** op project- en dossierniveau. Alle 13 NAFT-teams worden hieraan onderworpen. De stafmedewerker gaat hierbij per team steekproefsgewijs enkele dossiers en projectsites (Sharepoint) doorlichten. In 2025 werden opnieuw verbeteracties per team geformuleerd. Zo zetten we procedures op punt en delen we voorbeelden van een kwalitatief trajectplan.

- Digitaliseren en automatiseren van administratie – BINC

Een kwalitatieve begeleiding van een jongere of klasgroep bestaat dan ook uit een correcte registratie en administratie. Zowel in functie van de begeleiding van de jongere zelf als voor een goed projectbeheer, het kunnen doorgeven van signalen binnen het netwerk, beleidsvoerend werk....

Groep INTRO werkt voor al haar projecten met Dynamics gekoppeld aan een SharePoint-omgeving. Voor projectmonitoring maken we gebruik van Power BI die gegevens visualiseert en opvolgbaar maakt.

Maandelijks doen we een update van de dossiers in BINC. Via een referentienummer per NAFT-team kunnen we de BINC-dossiers makkelijk toewijzen en traceren. Per team is er ook een administratief verantwoordelijke. Bij de start van het werkjaar (augustus) brengen we deze groep van collega's samen om alle administratieve processen en verplichtingen te verduidelijken.

- Sectoroverleg NAFT – Groep van Zes

De 19 NAFT-aanbieders zijn al sinds enkele jaren in een sectoroverleg verenigd. Ook in 2025 vonden verschillende bijeenkomsten plaats. Op die manier konden we als sector vraag en aanbod goed opvolgen, inhoudelijke topics bespreken, snel communiceren met departement en onderwijskoepels, gezamenlijke communicatie-inspanningen doen.... Vanuit onze organisatie zijn we een groot voorstander van deze overlegstructuur. We zijn dan ook telkens goed vertegenwoordigd, zowel in de Groep van Zes (Herman Verhelst/Wouter Detienne – directeur VCA) als op het sectoroverleg zelf (Herman Verhelst/Wouter Detienne, Annemie Vandenhende – projecteigenaar NAFT, Jan Langerlaert – stafmedewerker O3 Domein School). Teamleiders of medewerkers krijgen nadien een terugkoppeling en kunnen ook deelnemen indien er interesse is.

Om met de juiste input rond deze tafel te zitten, ontwikkelen we ook intern monitortabellen en is er een landelijk overleg met de teamleiders zodat er een goede informatiefloed is en we de lokale stand van zaken nationaal goed kunnen opvolgen. Dit overleg bevordert ook de lokale afstemming tussen de verschillende NAFT-aanbieders.

- Het inhoudelijk sectoroverleg

Waar het sectoroverleg voornamelijk de projectopvolging en communicatie met de overheid en beleidsmakers opvolgt, wil het inhoudelijk sectoroverleg ondersteuning en uitwisseling binnen de sector stimuleren. Als organisatie nemen we hierin een actieve rol op, via de stafmedewerker onderwijsprojecten en Ducktape (Jan Langerlaert).

Het inhoudelijk sectoroverleg heeft enkele werkgroepen rond prioritaire thema's opgezet.

- **Kwaliteit:** deze werkgroep volgt de ontwikkelingen rond het kwaliteitsverslag en beleid vanuit Opgroeien op.
- **Werkgroep klastrajecten:** deze werkgroep wil regionale visieontwikkeling stimuleren en capteren met een focus op klastrajecten en het genereren van meer engagement bij de scholen. Hier worden ook concrete methodieken gedeeld tussen NAFT-aanbieders.

- **Dag van de NAFT-medewerker:** dit jaarlijks terugkerende event wordt in deze groep voorbereid.
- **Intervisie voor leidinggevend:** aansluitend op het sectoroverleg organiseren we in 2025 ook een casusbespreking voor leidinggevend binnen NAFT.
- **Iedereen mee?** Tekst omtrent positie NAFT i.h.k.v. schooluitval. Deze werd opgemaakt in 2025 en gepubliceerd in februari 2026 (zie einde).
- **Aanmeldtool NAFT**

Groep INTRO nam het voortouw om in 10 NAFT-regio's samen met de aanbieders een NAFT-aanmeldtool te ontwikkelen (www.aanmeldingNAFT.be). In 2025 sloten ook de regio's Waas en Dender zich aan.

Via deze met wachtwoord beveiligde site kunnen CLB-medewerkers jongeren of klassen aanmelden waarbij automatisch meldingen verzonden worden naar de NAFT-aanbieders en de aanmelder in kwestie. Dit gebruiksvriendelijk en GDPR-proof instrument zorgt in deze regio's voor een vlotte en toegankelijke aanmeldingsprocedure en transparante informatiedoorstroom i.f.v. verdeling trajecten.

Ook de netwerken Samen tegen schooluitval werden hierbij betrokken i.h.k.v. verzamelen van gegevens. De ondersteuningsdienst van Groep INTRO staat in voor het technisch onderhoud van deze ICT-oplossing. In totaal verwerkte deze aanmeldtool het voorbije jaar 2013 aanmeldingen voor NAFT, een absoluut record.

- **Onderwijs - welzijnsinspectie - Referentiekader NAFT – Draaiboek CLB-NAFT**

Eind 2019 werd het referentiekader bekendgemaakt waarop ook het gezamenlijke onderwijs-welzijnsinspectiekader werd geënt. In 2025 kregen we een inspectie in de teams van Brugge, Roeselare (Midden-West-Vlaanderen en Westhoek) en Brussel. Alle drie de inspecties kregen een gunstig advies. Uit elke inspectie kunnen we een aantal lessen trekken. We krijgen daarbij ook heel wat positieve feedback die we als een bevestiging zien van een kwalitatieve werking.

Naast dit referentiekader is er ook het draaiboek dat de samenwerking tussen CLB, PBD en NAFT samenvat. We voegen dit toe als een belangrijk onderdeel aan onze eigen procedures. We zien dat dit draaiboek lokaal op verschillende manieren ingevuld wordt, maar wel een handige kapstok biedt om de samenwerking af te stemmen. In 2025 worden de gesprekken op nationaal niveau terug aangeknoopt om dit draaiboek verder te verfijnen.

- **Landelijk overleg (intern)**

Met 13 afdelingen en 1302 trajecten is Groep INTRO de grootste NAFT-aanbieder. Die grootte en dus ook regionale verscheidenheid is vanzelfsprekend een grote troef die we o.a. door middel van landelijk overleg, uitwisseling en expertise benutten. Ook in 2025 komen **de teamleiders** 3 keer samen om de projectopvolging van NAFT te bespreken. Op de agenda van dit overleg staat o.a.:

- gezamenlijke verbeteractie: jaarkalender kwaliteit op maat van de teams
- inhoudelijke thema's: aansturen van medewerkers richting meer kwaliteit
- uitwisseling rond de inzet van de crisismiddelen 1Gezin1Plan
- VTO en andere ondersteuningsnaden in kaart brengen

In 2025 doen we een inhoudelijke bijsturing van dit overleg. We stellen immers vast dat doorheen de jaren de agenda steeds meer informatieoverdracht is geworden. Na een interne bevraging stellen we de koers bij. Deze doelstellingen koppelen we aan dit driejaarlijks overleg:

- *We stellen verbinding met elkaar en de bredere organisatie voorop.*
- *We houden tijdens dit overleg de vinger aan de pols van het domein, zowel rond praktijk als beleid.*
- *We versterken TL's in hun beleidsvoerend vermogen.*
- *Voldoende interactie, uitwisseling en inspiratie zijn hiervoor cruciaal.*

- **Ducktape versterkt; bundeling van expertise en krachten**

Zo'n 40 jaar ervaring in het werken met jongeren en hun begeleiders (leerkrachten, jeugdwerkers...) levert een hoop ervaring op. In 2012 bundelt een groep van ervaren en gemotiveerde medewerkers de krachten om hun collega's te ondersteunen in het werken met jongeren. Sinds 2017 heeft die ploeg onder de naam 'Ducktape versterkt'¹ ook een ondersteuningsaanbod voor leerkrachten en andere professionals die met jongeren werken. Thema's als groepsdynamiek, reactiebeleid, verbindend communiceren en grensoverschrijdend gedrag worden er op een praktijkgerichte manier besproken en uitgediept.



De laatste jaren ziet Ducktape de vraag naar procesbegeleiding binnen scholen verder toenemen en worden enkele langdurige convenanten afgesloten. In 2025 ontwikkelen we ons aanbod verder met BARST!, een online spel rond conflictsituaties. We organiseren op 4 plaatsen een open aanbod, integreren kennis en expertise rond problematische afwezigheid (zie project met innovatieve middelen in Brussel) en volgen opleiding rond procesbegeleiding en omstaanderstraining.

In 2025 zijn er **12 medewerkers uit 7 verschillende NAFT-teams actief als Ducktaper**. Daarnaast is er een grote groep van versterkers. Dit zijn collega's die het Ducktapeverhaal van dichterbij willen opvolgen en sporadisch in een traject meestappen om de Ducktaper te ondersteunen en tegelijk zelf meer vertrouwd te geraken met deze materie. Zij zorgen ook voor een warm contact met de school wanneer de Ducktape-begeleider de specifieke schoolcontext (nog) niet kent.

- **Kwaliteitswerkgroep NAFT**

Sinds de start van NAFT hebben we een groep medewerkers, teamleiders en coördinatoren die het thema 'NAFT kwaliteit' in de focus zetten.

o **Doelstellingen**

- aanpak en visie rond kwaliteit door ontwikkelen/vertalen naar NAFT context
- verhogen betrokkenheid van NAFT-medewerkers op kwaliteitsprocessen
- mee opvolgen van de verbeteracties in teams en nationaal, zeker ook vanuit verslag inspecties
- uitwerken van concrete hulpmiddelen: procedures, kernprocessen,...
- klankbord voor projecteigenaar NAFT en beleidsmedewerker O3

¹ www.ducktapeversterkt.be

- verzamelen en doorgeven van klanken uit de praktijk rond kwaliteitsprocessen (bv. VTO-beleid)

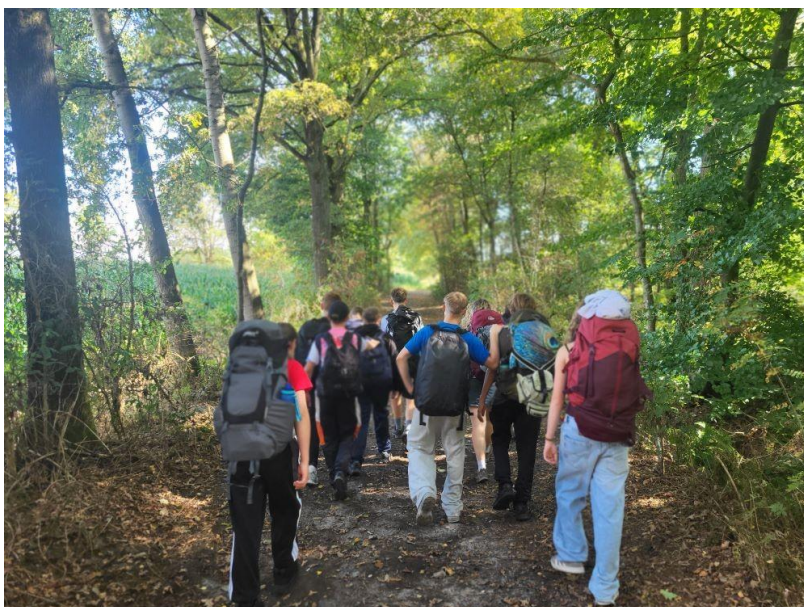
In 2025 kwam de werkgroep 3 keer samen. Op de agenda stond:

- werkmoment rond hoe we de betrokkenheid van trajectactoren kunnen verhogen
- reflectie inspecties voorjaar 2025: voorstel tot bijsturen zelfevaluatie obv NAFT inspecties
- terugkoppeling webinar morele dilemma's en werkgroep klastrajecten
- analyse cijfers kwaliteitsverslag 2024
- nota rond integere communicatie binnen NAFT (i.f.v. verbeteractie decreet rechtspositie)
- updaten NAFT-matrix om inhoudelijke uitwisseling tussen teams te bevorderen
- evalueren trajectplan (zowel inhoudelijk als administratief)
- ...

o Samenstelling

We streven naar een 10-tal leden in de werkgroep om de werkbaarheid te bevorderen. We bewaken de samenstelling zodat verschillende regio's en functies vertegenwoordigd zijn. Op het einde van 2025 ziet de samenstelling er als volgt uit:

- | | |
|---|---|
| - Jan Langerlaert
(beleidsmedewerker jongeren O3) | - Bert Coninx
(medewerker NAFT Limburg) |
| - Kris Molemans
(beleidsmedewerker kwaliteit O3 - gastlid) | - Annemie Vandenhende
(coördinator Brussel - PE NAFT) |
| - Jozefien Morre
(medewerker NAFT Oostende) | - Dimitri Vingerhoets
(medewerker NAFT Vlaams-Brabant) |
| - Nathalie Daems
(teamleider NAFT Oostende) | - Thomas Waterschoot
(teamleider NAFT Brussel) |
| - Elyssa Covatti
(medewerker NAFT Dendermonde) | - Justine Devos
(teamleider NAFT Gent-Eeklo) |



Jongeren op trektocht – NAFT Dendermonde

Ook leerlingbegeleiders gaan mee en zijn betrokken in elke stap van dit traject, van voorbereiding tot afronding. Zo kunnen ze deze NAFT-aanpak en methodieken verder toepassen op school.

4. Organisatie in cijfers

Groep INTRO is een organisatie actief op 6 domeinen, verspreid over meer dan 70 teams in Vlaanderen en Brussel. Het unieke aan onze organisatie is dat de helft van onze collega's actief is binnen het departement inclusief ondernemen. De **77 NAFT**-medewerkers (60,1 VTE) gekoppeld aan het NAFT-project maken deel uit van de **557** collega's actief in **vorming, coaching en advies**. Zij combineren deze opdracht binnen een team vaak met een opdracht binnen het domein vrije tijd of een ander onderwijsgerelateerd project zoals G-OAL². De groep van NAFT-begeleiders in contact met jongeren bestaat voor **66%** uit vrouwen en **34%** uit mannen. De gemiddelde anciënniteit (overhead meegerekend) is op vandaag **16,3 jaar**.

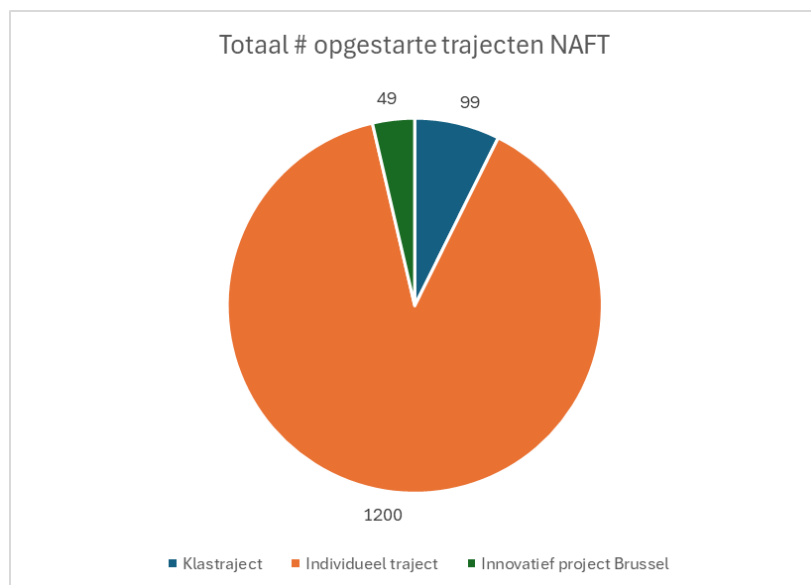
Groep INTRO bereikte in 2025 **5.669** jongeren binnen het domein school. Naast de trajecten (zowel klassen, individuele jongeren en leerkrachten) binnen NAFT (zie verder) zijn dit ook jongeren die begeleiding kregen binnen G-OAL, leerwegtrajecten en andere onderwijsgerelateerde projecten op vraag van lokale besturen en scholengroepen.



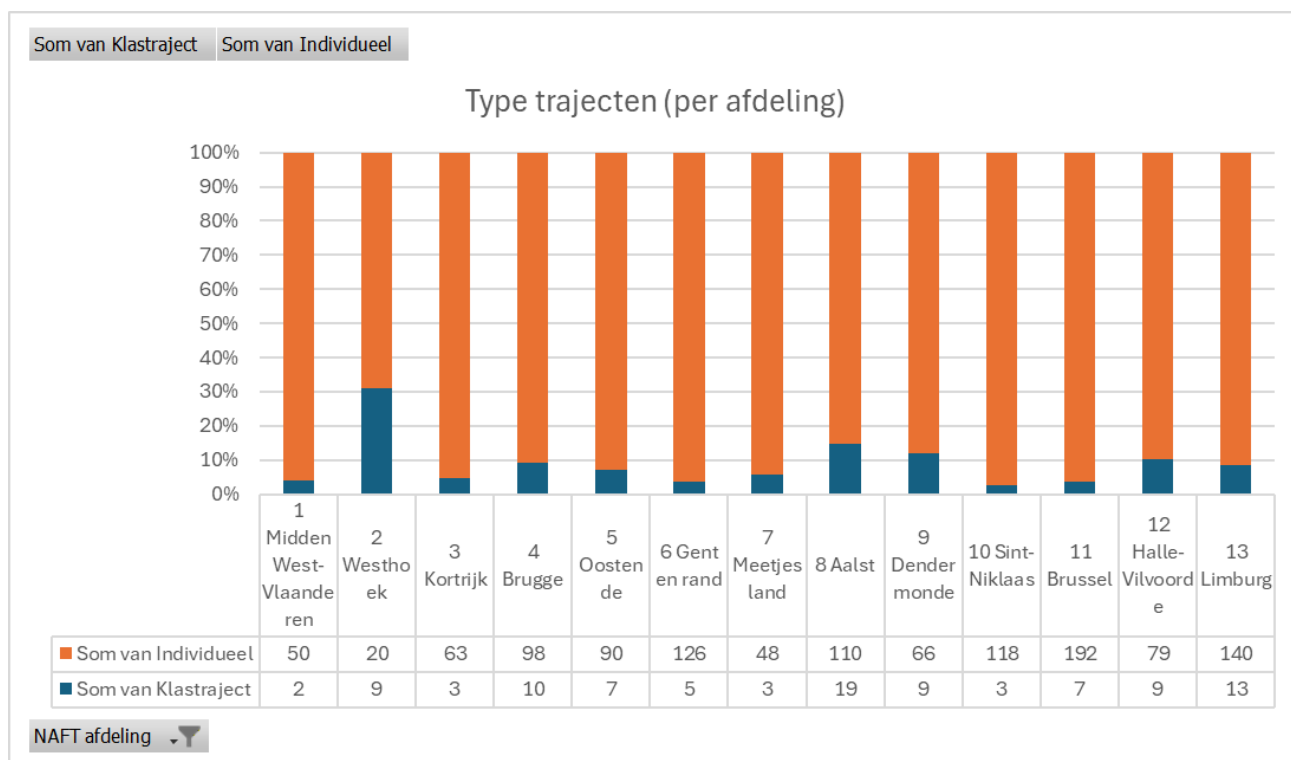
Naast de NAFT-gefinancierde trajecten vanuit Vlaanderen bereiken we ook **jongeren en klassen** binnen NAFT-trajecten gesubsidieerd met lokale middelen. Deze komen in de cijfers verderop **niet** mee in beeld aangezien deze trajecten niet in BINC worden geregistreerd

4.1 NAFT algemeen – aantal individuele trajecten en klastrajecten (*o.b.v. opgestarte trajecten in 2025*)

Binnen NAFT (met Vlaamse middelen) bereikten we in totaal **1.174** jongeren (en context) binnen een individueel traject en **1.704** jongeren en hun leerkracht via **126** klastrajecten. Via een convenant met Opgroeien hebben we aanvullend een vrijstelling van **49** trajecten voor een innovatief project in Brussel (zie hoofdstuk 6).



² G-OAL staat voor 'Groep INTRO Ondersteuning Alternerend Lerén' en omvat de trajecten waarbij we jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt via vorming, stage, coaching, atelierwerking....



Bovenstaande grafiek toont dat NAFT in elke regio op een andere manier vorm krijgt. In de Westhoek bv. is het aandeel klastrajecten een pak groter dan in Sint-Niklaas. Dit ligt deels aan de vraag, maar ook andere factoren zoals het beschikbare contingent en samenspel met andere NAFT-aanbieders bepalen dit beeld.

Met dit kwaliteitsverslag willen we deze boeiende diversiteit illustreren. We geven enkele kerncijfers en conclusies mee uit de BINC-registratie en uit de interne rapportering van de 13 NAFT-werkingen. We presenteren deze in een logische opbouw:

- NAFT-doelgroep in beeld (o.b.v. opgestarte trajecten 2025)
- NAFT-begeleiding (o.b.v. afgesloten trajecten in 2025)
- NAFT-resultaten (o.b.v. afgesloten trajecten in 2023)



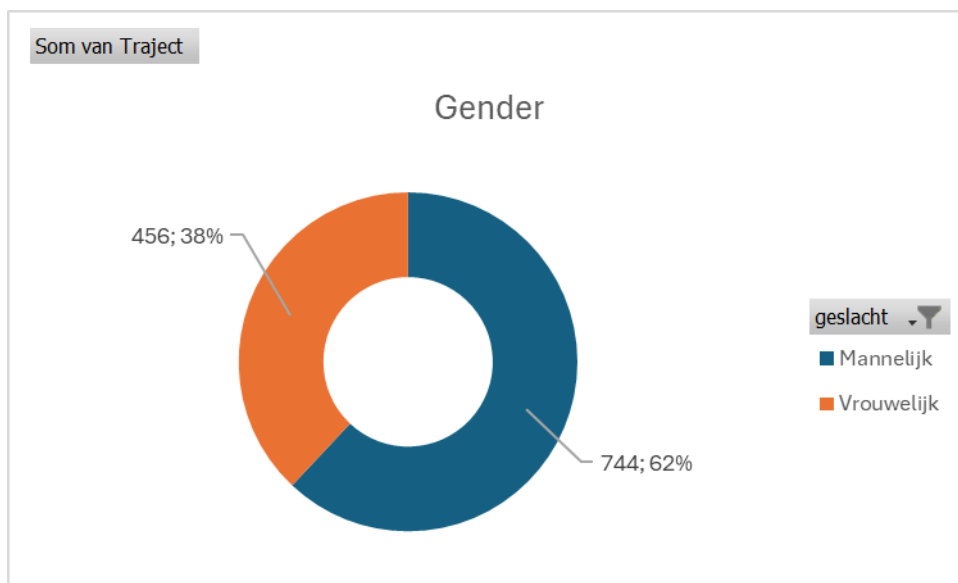
- Deze cijfers zijn op basis van BINC-gegevens getrokken op **01/04/2026**.
- De meeste grafieken bevatten cijfers uit individuele trajecten. Bij leerlingen die deelnemen aan een klastraject hebben we de info niet op individueel niveau.
- De berekeningen in dagen (trajectduur en opstartduur) zijn **zonder** weekenddagen en schoolvakanties.

4.2 NAFT-doelgroep in beeld (o.b.v. opgestarte trajecten in 2025)

4.2.1 Gender

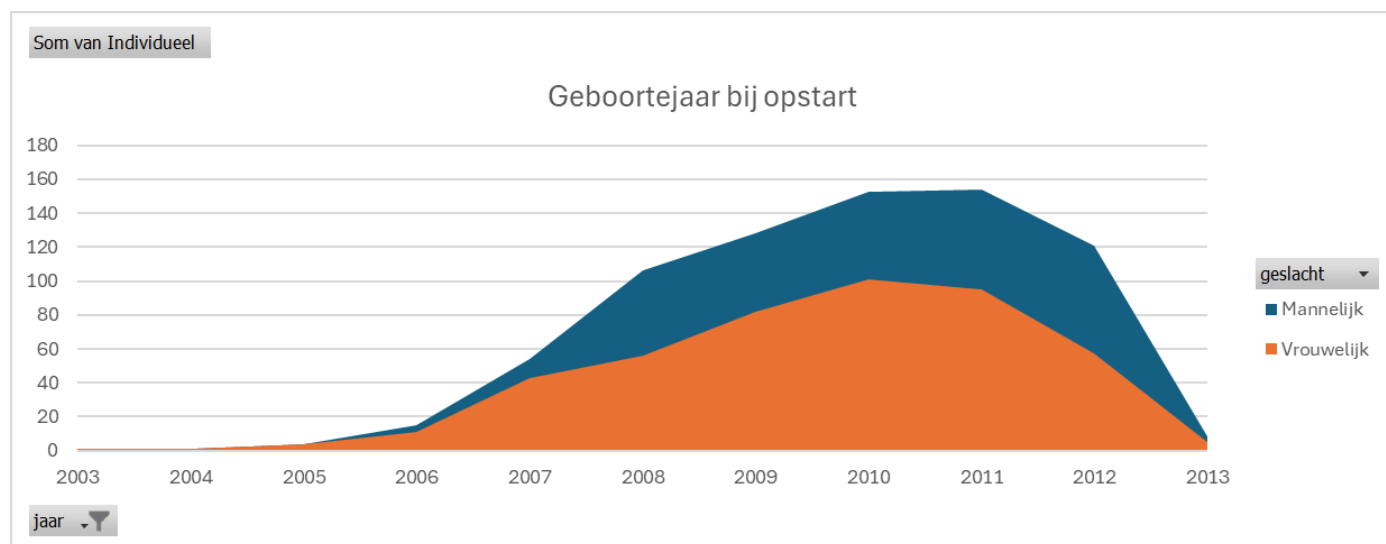
Het NAFT-publiek is met 62% overwegend mannelijk. Dit ligt in lijn met de sectorresultaten (BINC-rapport) waar 63% mannelijk is. Het geslacht van deelnemers in klastrajecten wordt niet opgenomen, maar ligt vermoedelijk

in dezelfde lijn. De belangrijkste verklaring is te vinden in het feit dat NAFT meer opleidingsvormen bereikt waar verhoudingsgewijs meer jongens school lopen. Na een sterke stijging (8%) vorig jaar zien we nu een terugval (6%) van het aandeel jongens. *Aanvullend willen we vermelden dat de optie 'x' voor genderneutrale registratie nog niet bestaat in BINC omdat dit gelinkt is aan het rijksregisternummer waar tot nu toe enkel M/V geldt.*

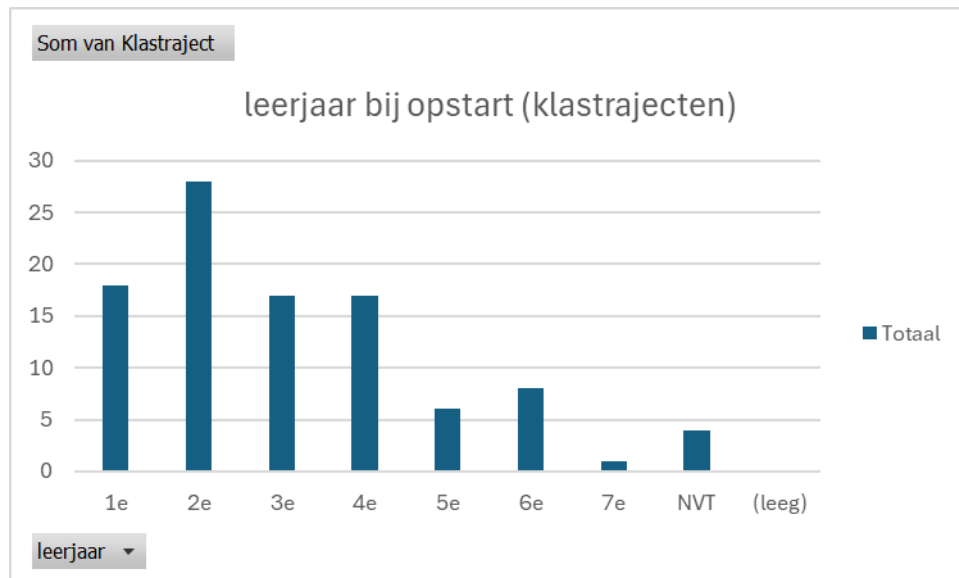


4.2.2 Leeftijd

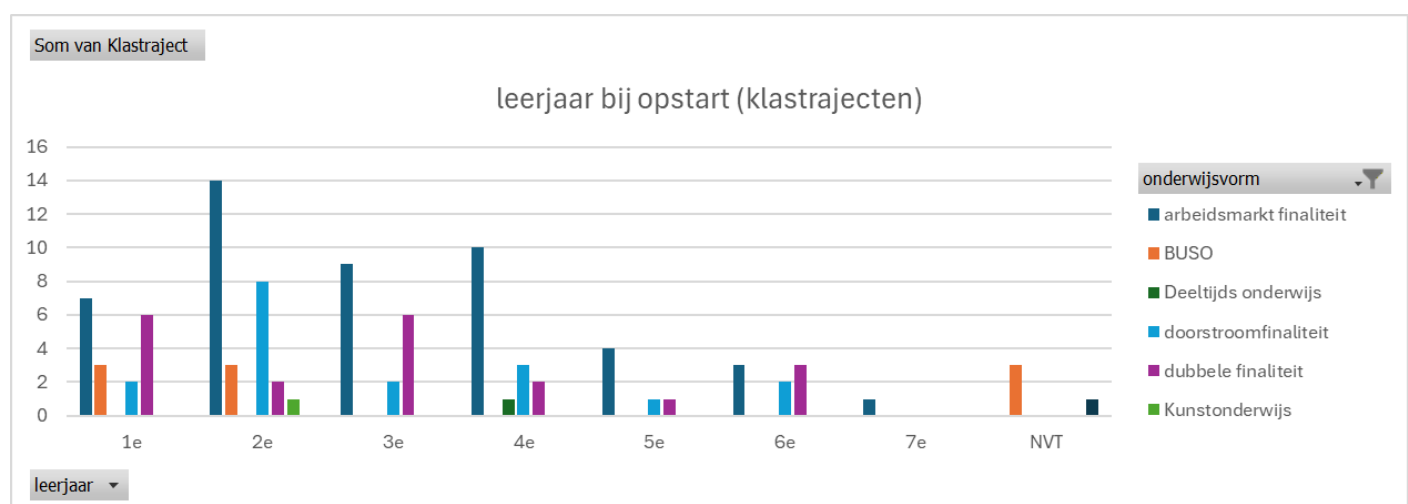
De gemiddelde NAFT-jongere is **14,7 jaar oud** bij aanmelding. De cijfers van Groep INTRO helemaal in lijn met die van de sector (14,75) en met die van vorig jaar. Wat wel opvalt, is dat de leeftijd van meisjes en jongens gelijk loopt terwijl de voorbije jaren de jongens algemeen genomen ouder waren.



Het is ook duidelijk dat klastrajecten veel meer ingezet worden in **de eerste 2 graden van het secundair**. Een logisch gevolg van het feit dat we met klastrajecten een meer preventieve aanpak beogen en er binnen nieuw samengestelde klassen meer 'turbulentie' is.



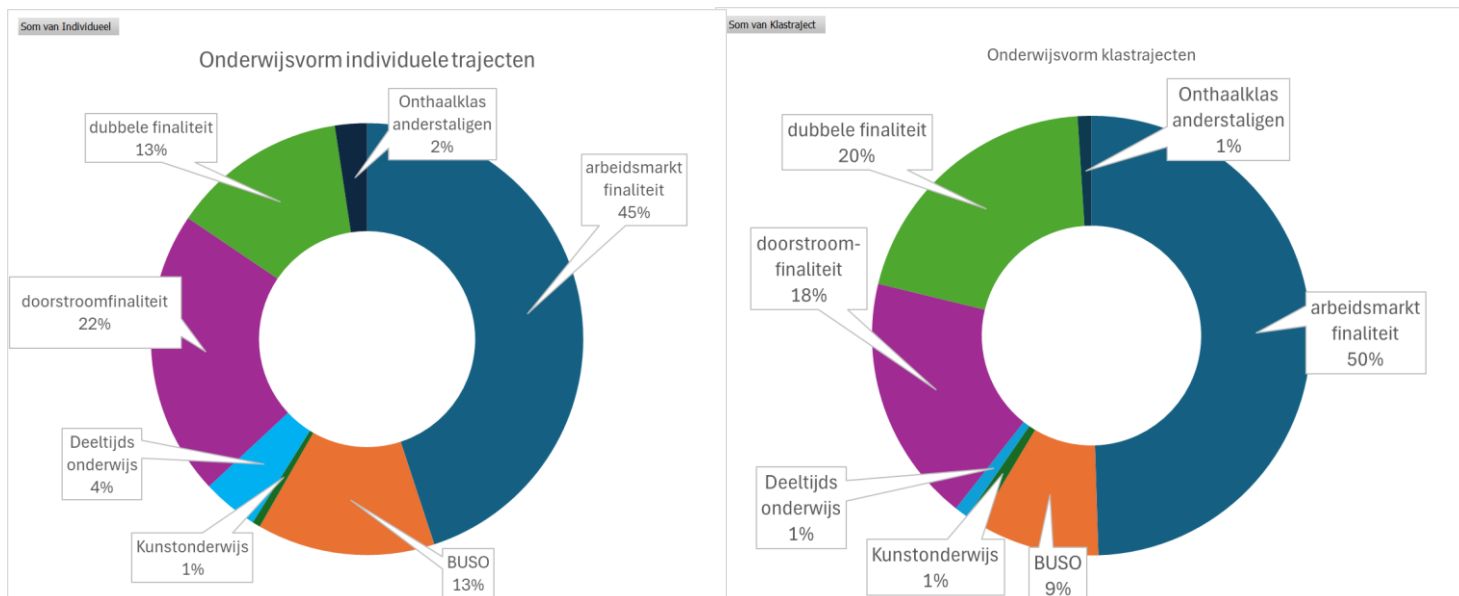
We zien ook dit jaar dat klastrajecten in het **1^{ste} middelbaar** minder ingezet worden. Naast minder ‘preventieve’ klastrajecten is de oorzaak ook de sterke vraag uit **klassen 2B**. Als we per leerjaar kijken zien we dat ook de **A-stroom** vooral in het **2^{de} jaar** een beroep doet op klastrajecten.



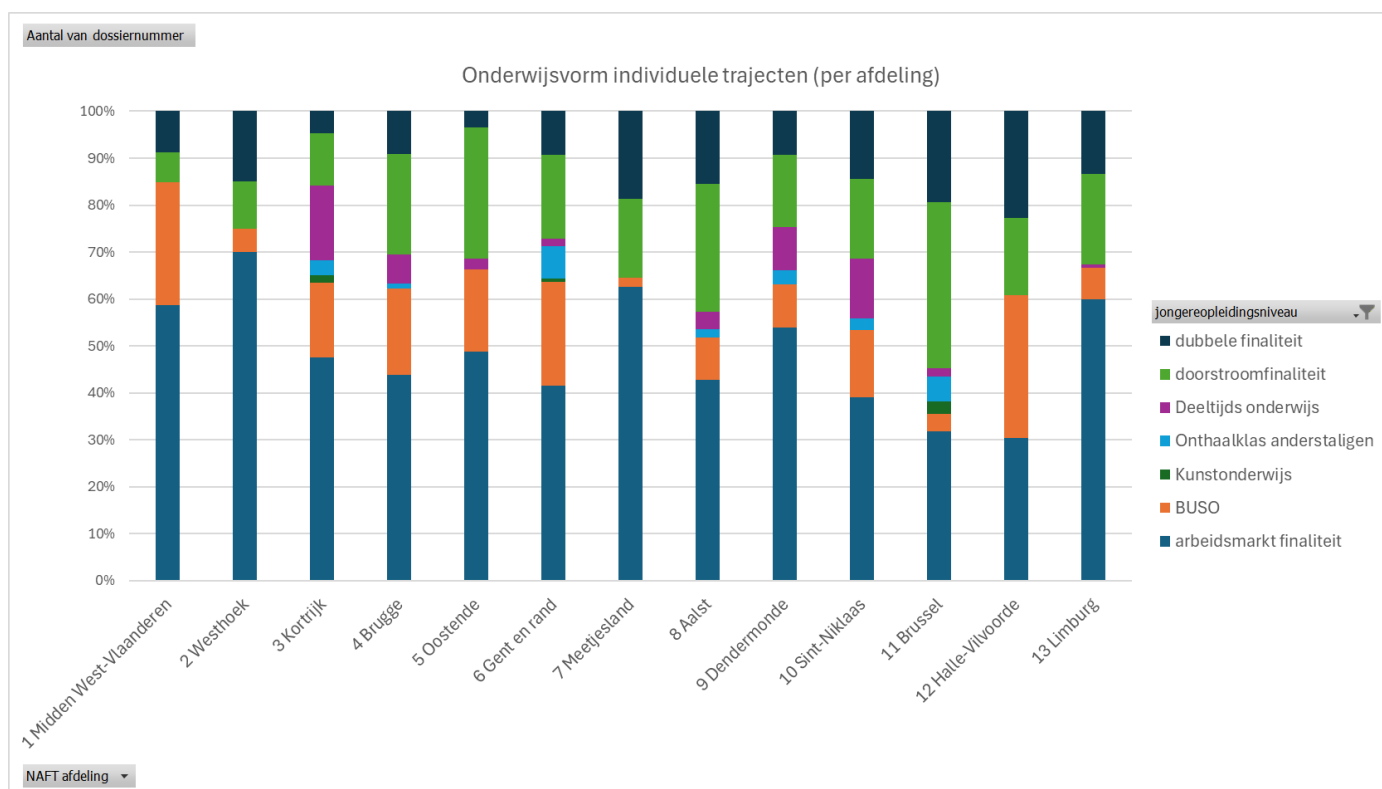
4.2.3 Opleidingstype

De opleidingstypes binnen de aanmeldingen voor individuele trajecten t.a.v. klastrajecten lopen grotendeels gelijk. Ook in vergelijking met vorig jaar zien we gelijkaardige cijfers. Deeltijds onderwijs maakt amper gebruik van klastrajecten omdat de samenstelling van een klas erg verschillend is en we in de laatste fase van de inkanteling in Duaal Leren zitten.

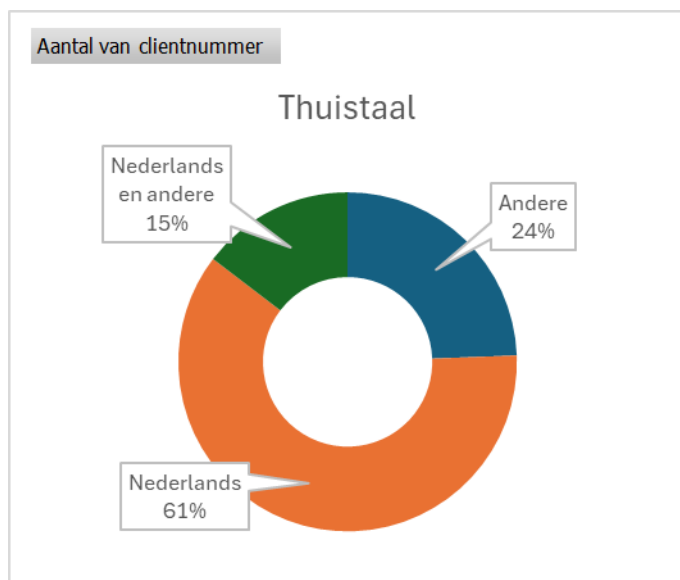
Als we de cijfers van individuele trajecten meer in detail per werkingsgebied analyseren, zien we opvallende verschillen qua opleidingstype. Toch zien we dat elke regio een goede mix heeft van opleidingstypes met een nadruk op arbeidsmarktfinaliteit en BUSO. Elke regio kent zijn eigen samenstelling die door heel diverse factoren bepaald wordt:



- Een doelgroep als BUSO-leerlingen vraagt een aangepaste aanpak en ook expertise bij begeleiders.
- In een groepswerking kan je diverse opleidingsvormen niet altijd zomaar samenbrengen.
- Elke werking heeft zijn bekendheid binnen bepaalde scholen.
- Bepaalde opleidingsvormen zijn in een regio over- of ondervertegenwoordigd.
-



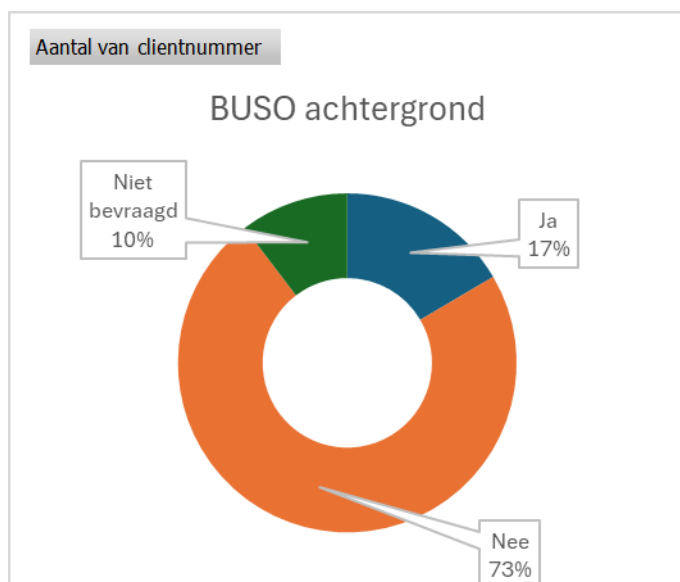
4.2.4 Thuistaal



In deze grafiek zien we dat de meerderheid van de jongeren **(61%)** het Nederlands als thuistaal hanteert. Een toename in vergelijking met vorig jaar en gelijk aan 2023.

Zo'n **24%** van de NAFT-jongere groeit op in een andere taal. Hier nemen de **jongeren uit Brussel** logischerwijze een groot aandeel in op: slechts **19%** van de jongeren heeft er het Nederlands als thuistaal.

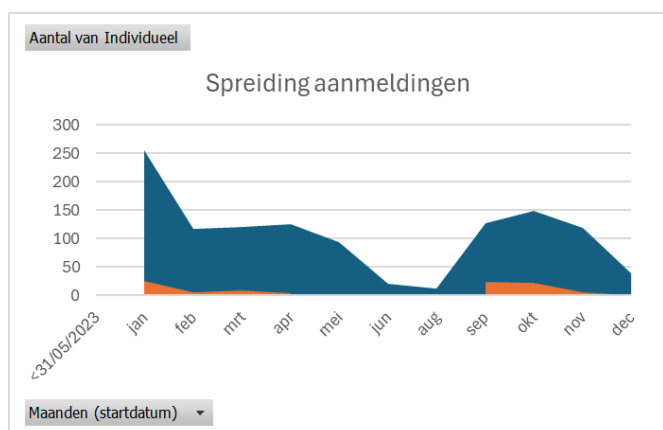
4.2.5 Achtergrond Buitengewoon onderwijs



198 leerlingen ofwel 17% van de jongeren die een NAFT-traject starten heeft een achtergrond in het Buitengewoon onderwijs. Het spreekt voor zich dat dit sterke invloed heeft op de nood aan differentiatie binnen NAFT-trajecten. Bij 10% van de trajecten is geregistreerd 'niet bevestigd'. Deze cijfers zijn ongeveer gelijk met 2024.

4.3 NAFT-aanbod in beeld (o.b.v. afgeronde trajecten in 2025)

4.3.1 Aanmeldingen per maand



Net als in 2024 zijn de 'klassieke' **piekmaanden september, januari en maart**. In de zomermaanden zien we een logische terugval, veel scholen en CLB's zijn dan ook gesloten. Trajecten die in september worden opgestart, werden soms wel al gescreend en aangemeld vóór 1 september.

We streven binnen de regionale partnerschappen naar een spreiding van het aantal trajecten en organiseren onze personeelsinzet ook flexibel naar deze piekmomenten. Toch zorgen de aanmeldingspieken operationeel vaak voor grote uitdagingen. We zien dat aanmeldingen van klas- en individuele trajecten quasi synchroon verlopen, met toch een iets betere spreiding van de klastrajecten doorheen het schooljaar met logischerwijze een zwaartepunt in het eerste semester.

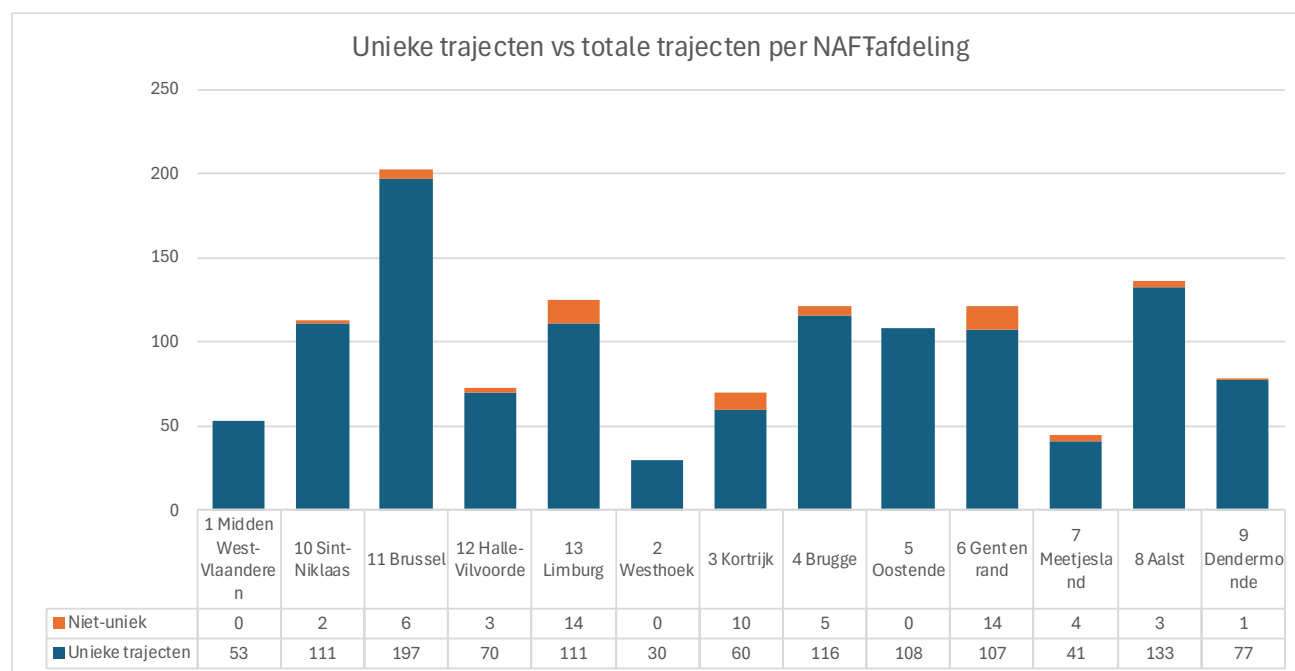
4.3.2 Aantal trajecten per afdeling (in totalen)

In totaal startten we in 2025 **1.299 NAFT-trajecten** op met **jongeren, leerkrachten en klasgroepen**. Samengeteld met de vrijstelling van 49 trajecten is dit **101%** van ons te behalen aantal trajecten. In de onderstaande tabel kan je zien hoeveel trajecten bereikt werden per NAFT-afdeling. Het totale bereik van NAFT is in de praktijk een stuk groter, want binnen één traject bereik je soms meer jongeren. Daarnaast zijn er ook ouders, hulpverleningsnetwerk, actoren in vrije tijd e.a. die via NAFT bereikt worden.



Wanneer een traject fundamenteel wijzigt qua doelstellingen kan dezelfde jongere een nieuw NAFT-traject starten. Voor Groep INTRO bestaat **95%** van onze trajecten uit **'unieke' trajecten**. Dit is gelijk aan vorig jaar (**95%**). Dit cijfer ligt boven het sectorgemiddelde dat **86%²** betreft.

We zien in deze grafiek ook onmiddellijk de grote diversiteit tussen de teams binnen Groep INTRO qua aantal trajecten. Ook de partnerschappen (enige aanbieder – groot partnerschap) en regiokenmerken (stedelijk – ruraal) hebben een grote impact op hoe het NAFT-aanbod vorm krijgt.

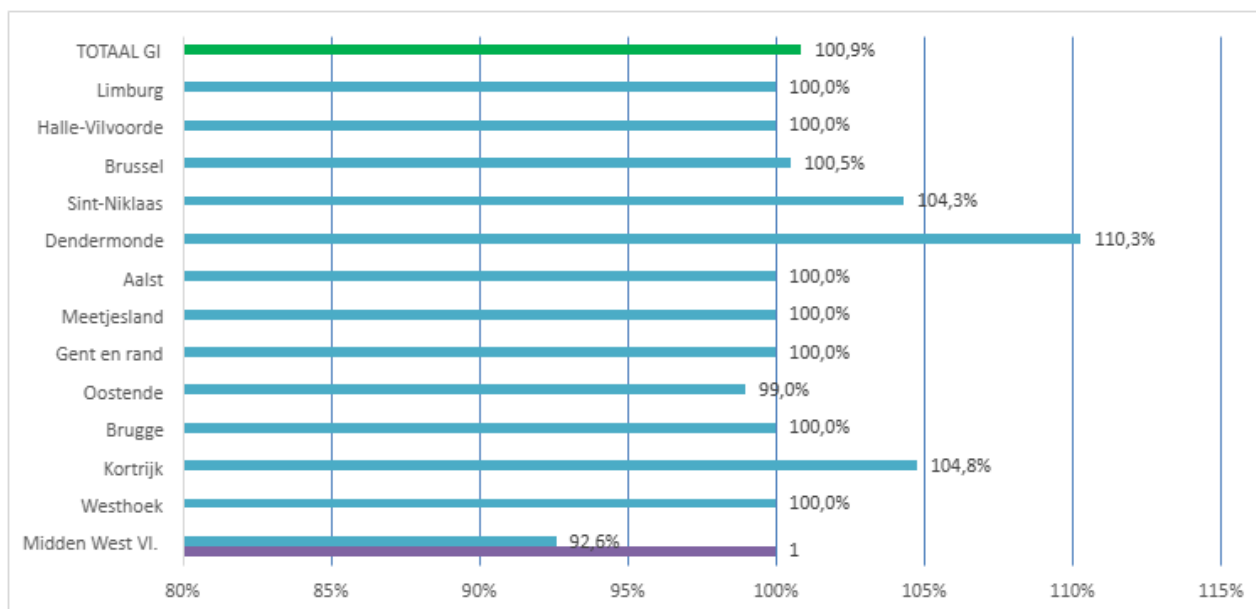


³ cijferrapport NAFT 2025 (sector)

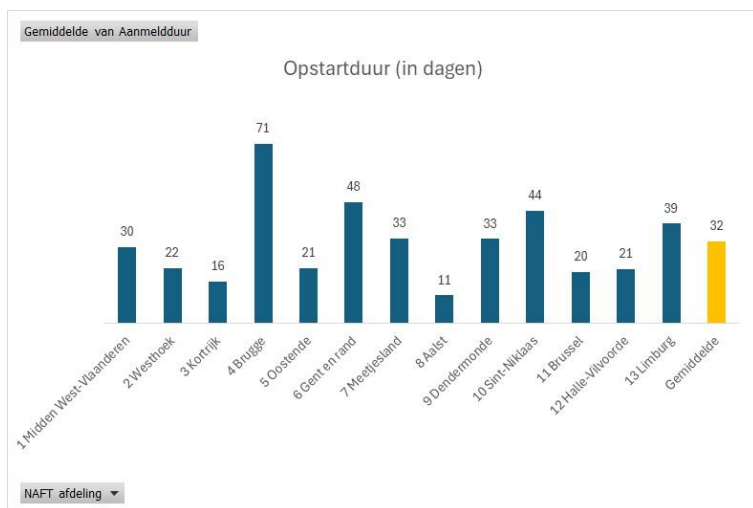
4.3.3 Aantal trajecten t.a.v. streefcijfer per regio (in %)

Onderstaande grafiek geeft dezelfde cijfers maar in **een verhouding t.a.v. het streefcijfer** (100%). Alle teams behaalden **meer dan 90%** van hun NAFT-contingent, slechts één team ging ruim over het streefcijfer. Belangrijkste reden waardoor teams hun streefcijfer haalden zijn:

- Stabiele teams en weinig verloop onder NAFT medewerkers
- Betere spreiding van trajecten doorheen het jaar zodat capaciteit voldoende benut kan worden
- Gerichte doelstellingen zodat trajecten op het juiste moment kunnen afgerond worden



4.3.4 Opstartduur van een traject



In onderstaande grafiek geven we de opstartduur van een gemiddeld NAFT-traject mee. Deze is gemiddeld **32 werkdagen**, 2 dagen meer dan vorig jaar. Belangrijkste redenen hiervoor is dat de vraag de capaciteit van de werking overstijgt (zeker in piekmomenten). Hierdoor is er een wachtlijst en kan niet elke vraag direct opstarten.

Andere redenen voor een vertraagde opstartduur zijn:

- vraagverheldering neemt veel tijd in beslag (complexe problematieken)
- de jongere wordt aangemeld maar andere hulpverlening (bv. opname) is eerst aan de orde; de aanmelddatum blijft onveranderd
- de jongere moet eerst nog worden gemotiveerd
- het maken van de afspraak voor het rondetafelgesprek (start traject) met alle betrokkenen neemt veel tijd in beslag.



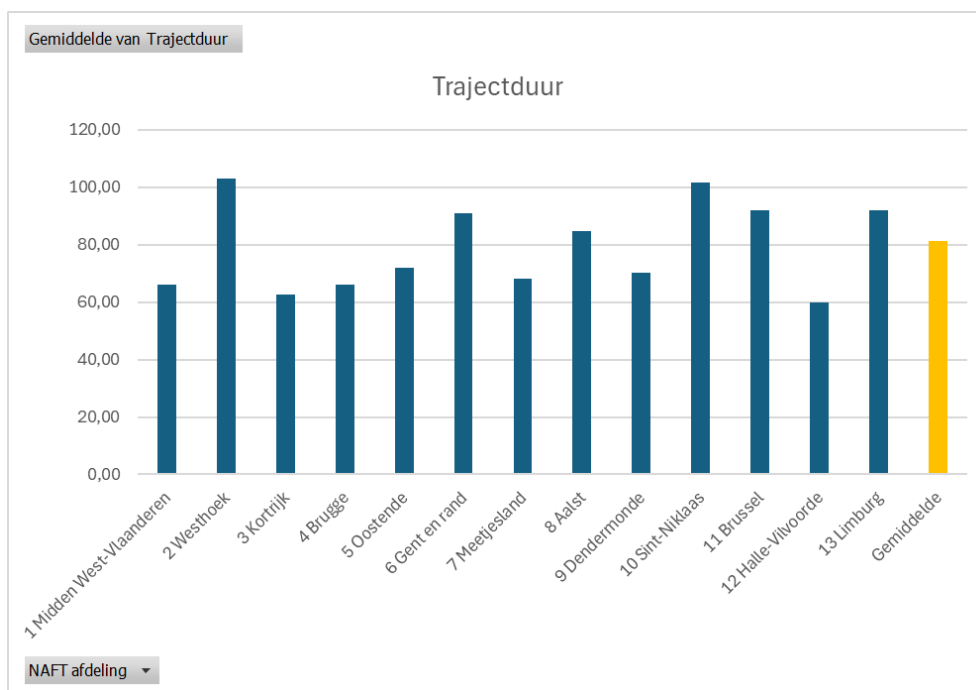
In BINC wordt de datum van de aanmelding door het CLB geregistreerd. Vaak doet een NAFT-cel of dispatch orgaan verdere vraagverheldering zodat de jongere bij de NAFT-aanbieder kan starten die het best een antwoord op de gestelde vraag kan bieden. Hier is vaak ook een aantal werkdagen voor nodig.

We nemen heel wat stappen om de opstartduur zo kort mogelijk te houden.

- We bekijken in samenspraak met het CLB telkens de 'urgentie' van de aanmelding en wat er eventueel in tussentijd al kan gebeuren.
- We organiseren het aanbod in samenspraak met CLB en scholen om de capaciteit zo optimaal mogelijk te benutten (bv. geen klastrajecten meer op het einde van het schooljaar).
- We zoeken mee naar oplossingen voor jongeren die (nog) niet kunnen opstarten.
- We bundelen gelijkaardige vragen naar een groepsaanbod waarbij we individuele begeleiding simultaan opstarten.
- We communiceren naar partners rond aanmeldduur zodat hier rond juiste verwachtingen bestaan.
- Op het einde van het schooljaar evalueren we in veel regio's alle (overblijvende) aanmeldingen op de wachtlijst, zodat we weten welke aanmeldingen nog opportuun zijn.

4.3.5 Gemiddelde duur en intensiteit van een NAFT-traject

De gemiddelde trajectduur bedraagt **81 werkdagen**, opnieuw een **stijging van 5 dagen in vergelijking met 2024**. Er zijn enkele teams met uitschieters (Westhoek en Oostende), verder ligt dit in de meeste teams relatief in lijn met elkaar.



We moeten hier een belangrijke kanttekening bij maken; vaak laten we jongeren na een traject niet zomaar los. Vaak stromen jongeren door naar onze vrijetijdswerking of verlengen we een traject met andere middelen (lokaal, 1G1P...). Ook zijn er teams met flankerende middelen die intensieve of langdurige trajecten binnen deze projecten opnemen.

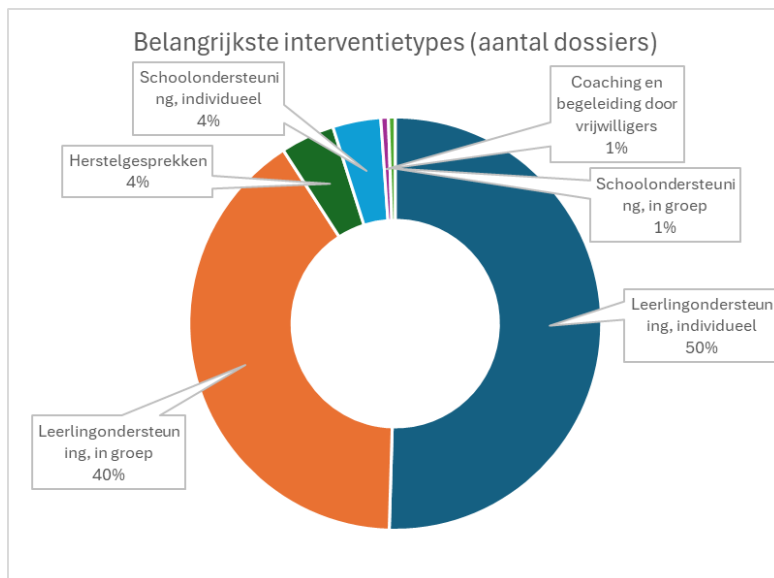
4.3.6 Type trajecten NAFT

NAFT is een flexibel aanbod, een traject bestaat uit diverse interventies. In BINC worden enkele vragen gesteld om een beeld van die flexibiliteit te krijgen. Naast de opdeling klas en individueel (zie eerder), krijgen we zicht op het aandeel van de verschillende interventies.

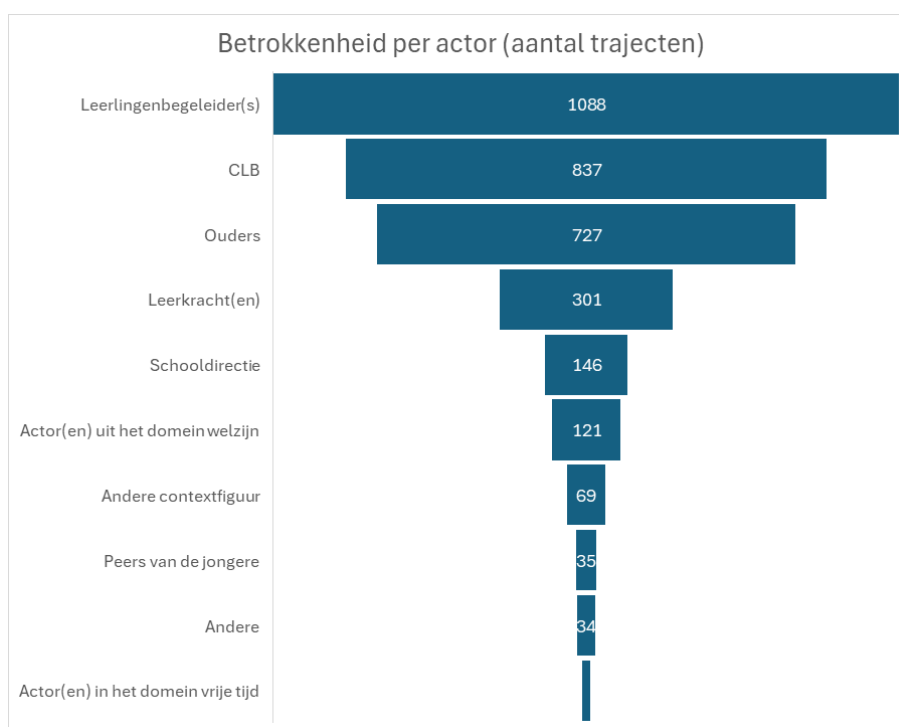
Hieruit trekken we een aantal conclusies:

We zien nog steeds een ondervertegenwoordiging van de schoolondersteunende interventies. Deze worden zeker niet steeds geregistreerd, maar evengoed zijn hier nog drempels te overwinnen (handelingsonzekerheid, geen draagvlak of kracht bij de school...).

Bij de **klasinterventies** worden deze gegevens **niet opgevraagd in BINC**, terwijl net daar veel schoolondersteuning gebeurt.



4.3.7 Betrokken actoren tijdens traject



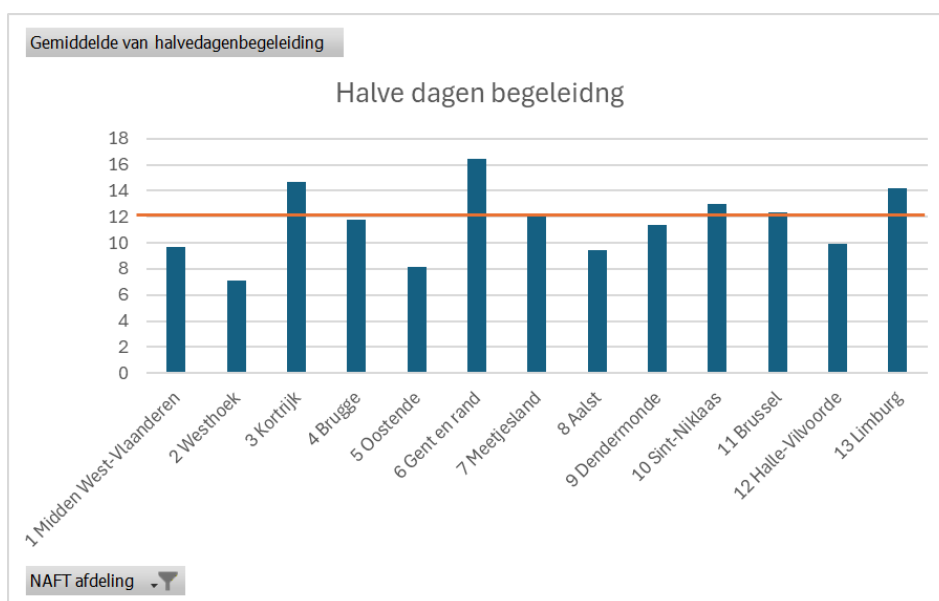
NAFT onderscheidt zich door binnen het onderwijs alle betrokkenen uit de context van de jongere samen te brengen waar mogelijk. Zo komen ook het CLB en de leerkracht/klas, de ouders, andere hulpverlening of welzijnspartners e.a. in beeld. Onderstaande grafiek geeft een idee van de verhouding. Peers en actoren buiten de schoolcontext worden relatief beperkt betrokken. Het valt ook op dat CLB niet bij alle trajecten werd betrokken.

Uiteraard verloopt de aanmelding steeds via hen, maar, we catalogeren een trajectactor wanneer deze actief aan het traject deelneemt. In lokale samenwerkingen maakt het CLB in functie van hun werkdruk en/of omdat er geen band is met de jongere, de keuze om bij sommige trajecten niet actief betrokken te zijn (bv. enkel lezen van verslagen, opnemen van rol in nazorg...). Met de kwaliteitswerkgroep willen we het begrip 'betrokkenheid' verder uitdiepen zodat hier eenduidige registratie rond kan gebeuren.

**Ook hier is een belangrijke kanttekening dat deze eindregistratie bij klastrajecten niet bevraagd wordt in BINC.*

4.3.8 Ingezette halve dagen per traject

Sinds 2021 registreren we het aantal ingezette halve dagen begeleiding op trajectniveau. We zien dat een gemiddeld traject uit **12 halve dagen** begeleiding bestaat, hetzelfde als in 2024.



Bij deze 12 halve dagen moeten we een aantal kanttekeningen maken:

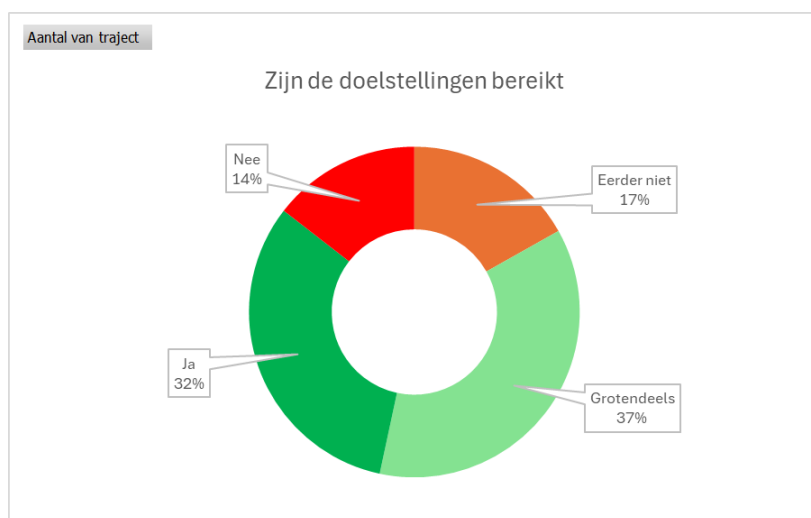
- Bij klastrajecten en soms ook voor groepsmodules staan **meerdere NAFT-begeleiders** voor een klas/groep. Je registreert echter per traject slechts één halve dag.
- In deze cijfers zijn enkel de **effectieve begeleidingsacties met de jongere** opgenomen. Binnen een NAFT-traject gaat ook aanzienlijk veel tijd naar afstemming, overleg, rondvraag, planning, en andere begeleidingsacties die niet (altijd) met de jongere zelf gebeuren.

4.4 NAFT-resultaten in beeld

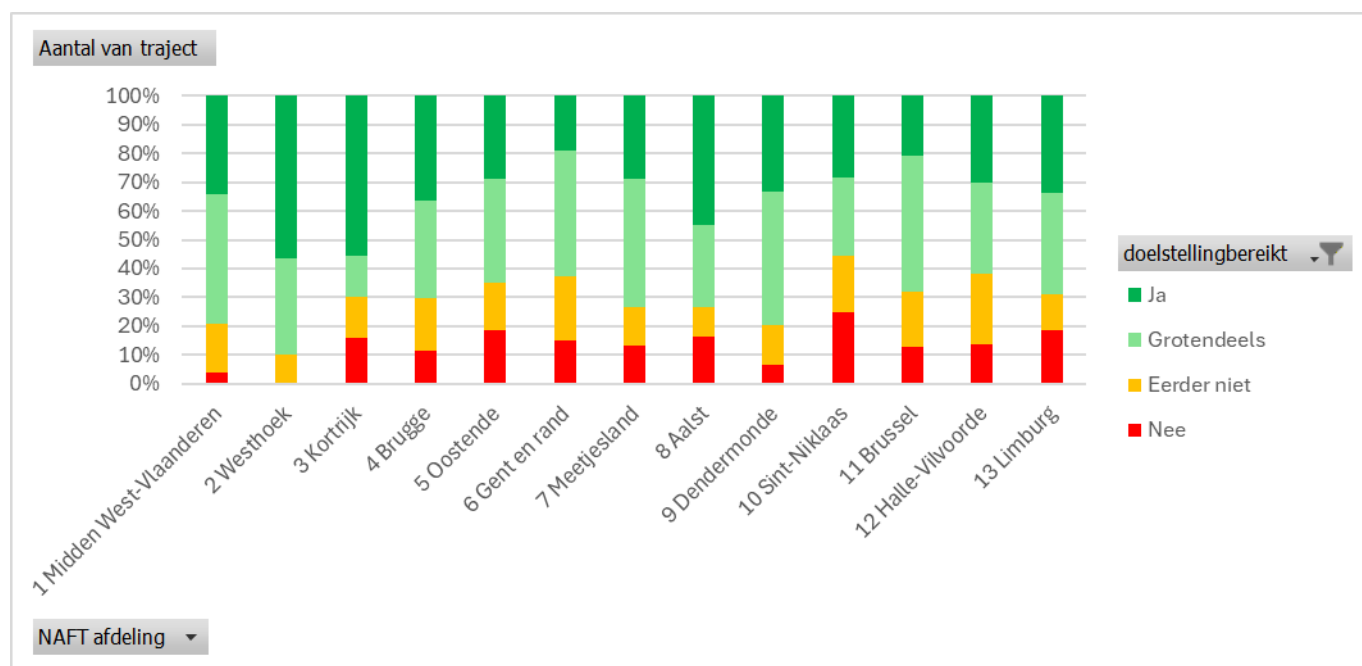
NAFT wil vroegtijdig schoolverlaten en ongekwalificeerde uitstroom een halt toeroepen. Een brede doelstelling die niet altijd even makkelijk te meten is. Via de eindregistratie in BINC proberen we dit via enkele indicatoren in beeld te brengen op het einde van het traject. We meten vroegtijdige stopzetting traject, bereik van doelstellingen, schoolse vertraging, afname afwezigheden en kans op verderzetting traject op de huidige school.

4.4.1 Bereikt NAFT zijn doelstelling?

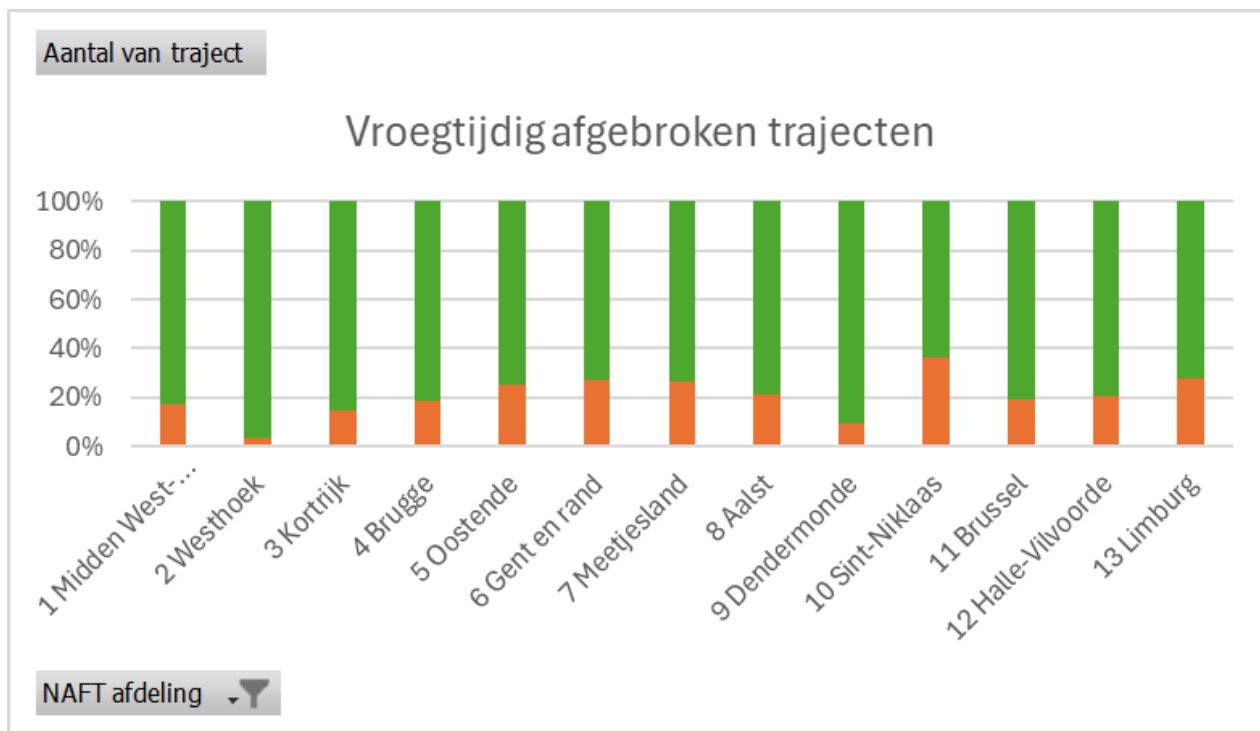
We zien dat in **70%** van de trajecten de doelstellingen grotendeels tot volledig behaald zijn. In **12%** is dit niet het geval, vaak gaat dit over vroegtijdig afgebroken trajecten. Het is zo dat dit niet steeds wil zeggen dat het traject werd beëindigd. Er is de mogelijkheid om een nieuw traject met nieuwe doelstellingen op te starten (zie grafiek unieke trajecten onder punt 4.3.2).



Ten opzichte van vorig jaar zien we opnieuw eenzelfde aantal trajecten waarbij de doelstelling grotendeels tot volledig behaald zijn. Als we dezelfde grafiek uitsplitsen per team, dan krijgen we onderstaand beeld. We vragen teams in een jaarlijkse analyse deze en andere cijfers van dichterbij te bekijken.

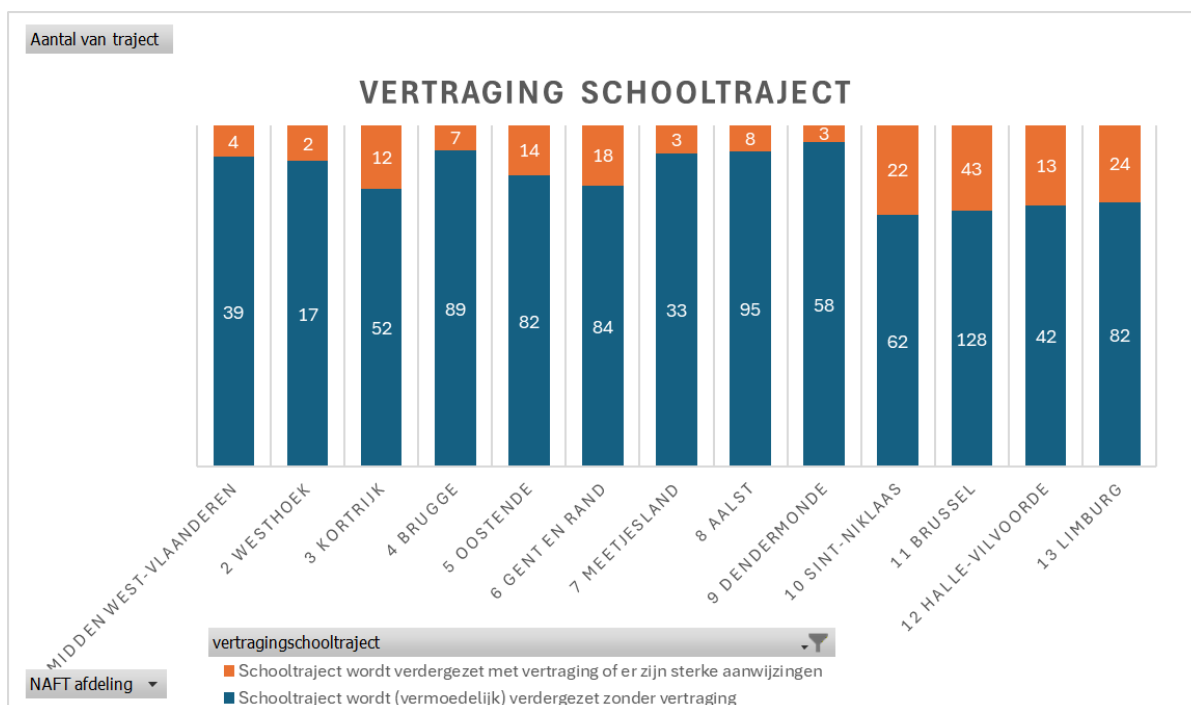


In **22%** van de gevallen werd het traject voortijdig afgebroken (vorig jaar **19%**). Redenen hiervoor zijn erg divers: verkeerde aanmelding, verandering van school, ziekte, onvoldoende motivatie, een incident. We zijn er ons ook van bewust dat de vertraagde opstart wegens wachtlijsten een vroegtijdige afbreking soms in de hand werkt. Vanuit onze organisatie vinden we dit cijfer te hoog en vragen we teams die hoog scoren dit te analyseren en hier rond verbeteracties te nemen.



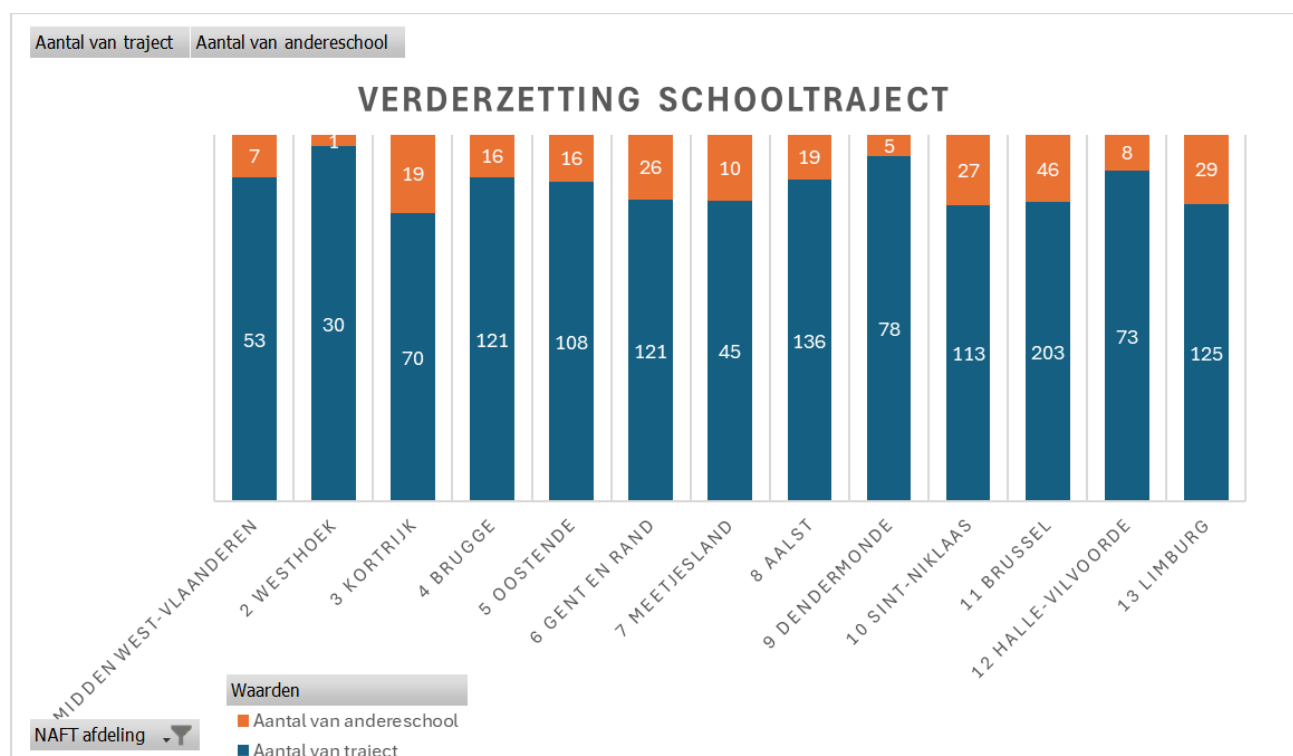
4.4.2 Is er na NAFT een vertraging binnen het schools traject?

Een andere belangrijke indicator om **de reductie van vroegtijdige schooluitval** na een NAFT-traject te meten is de vraag of het schools traject nadien kan worden verdergezet zonder vertraging. We dienen hierbij uiteraard wel te zeggen dat dit (1) om een inschatting gaat van de NAFT-begeleider op het einde van het NAFT-traject en (2) deze indicator ook sterk beïnvloed kan worden door externe factoren zoals schorsing of uitsluiting op de school of de schoolse prestaties van de jongere. Gemiddeld genomen is er in **16%** van de trajecten een indicatie dat er schoolse vertraging zal zijn, een daling met 3 procentpunt t.a.v. 2024. *Klastrajecten zijn niet mee opgenomen in deze cijfers.*



4.4.3 Kan de jongere zijn traject verderzetten op school?

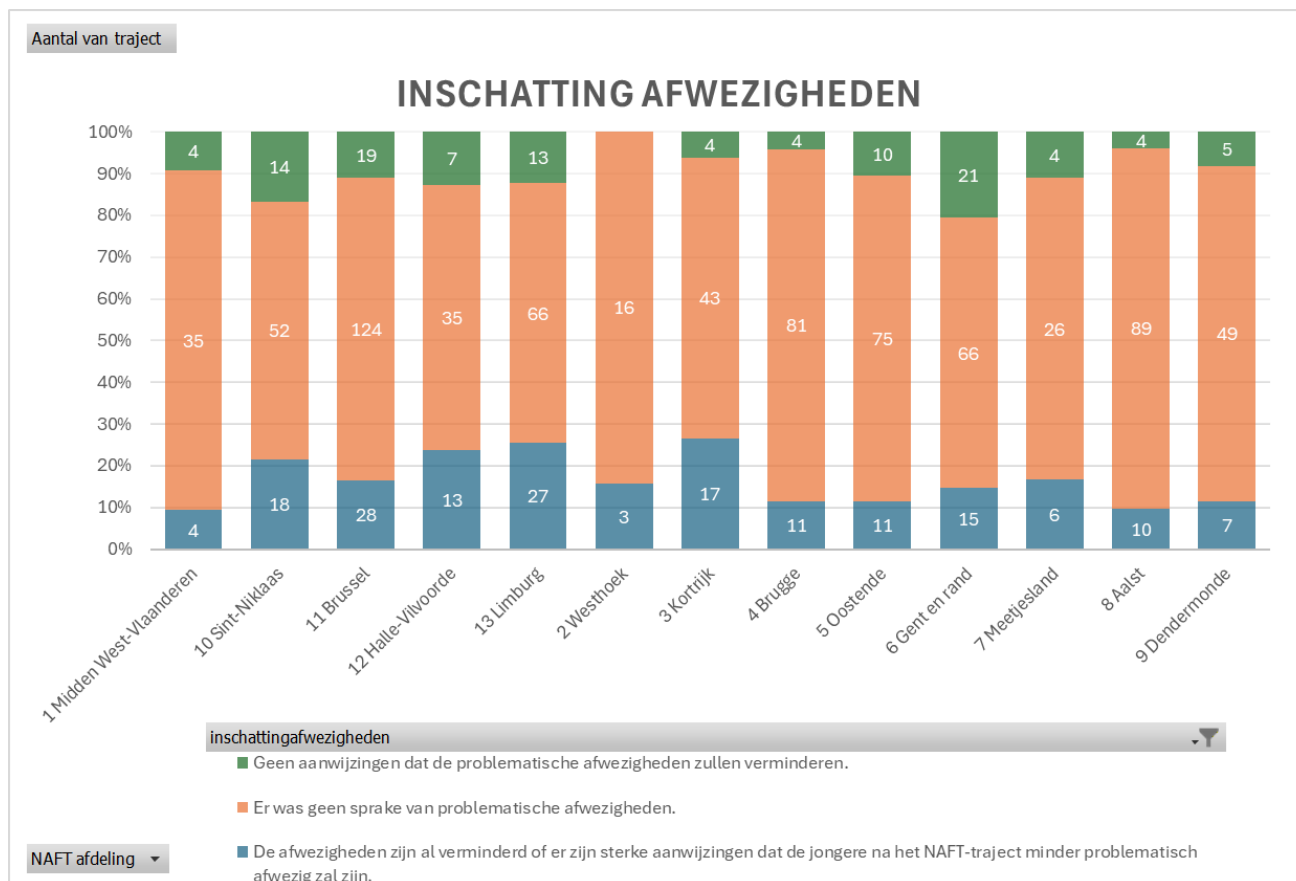
Ook de mate waarin het traject kan worden verdergezet op dezelfde school (rekening houdende met bovengenoemde kanttekeningen) is een belangrijke indicator. **NAFT zet in de eerste plaats in op het herstel** met de huidige school. We moeten hierbij wel nuanceren dat deze registratie op het einde van het traject niet altijd de uiteindelijke uitkomst weergeeft: in sommige gevallen krijgt de leerling nog een kans, maar volgt nadien alsnog een tuchtmaatregel. We zien dat gemiddeld in **18%** van de trajecten het schools traject na NAFT verdergezet wordt in een andere school. Dat is een daling met vorig jaar (23%). Uiteraard is niet elke schoolwissel problematisch. Vaak nemen we een rol op in de voorbereiding van de jongere en school om zoveel mogelijk kansen voor een succesvolle opstart te genereren.



Meer gedetailleerde analyse (bv. correlatie met opleidingsniveau, herstelmaatregelen, ...) en analyse van vraag bij aanmelding (hoeveel kans heeft de jongere nog op zijn huidige school?) gebeurt sinds 2021 systematisch op teamniveau in de zelfevaluatie.

4.4.4 Zijn de afwezigheden van de jongere na het NAFT-traject verminderd?

Afwezigheden zijn, naast verderzetting en/of vertraging van het schools traject, een derde en minstens even belangrijke indicator van vroegtijdige schooluitval. Opnieuw gaat dit om een inschatting van de begeleider bij de eindregistratie. Gemiddeld genomen zien we hier dat NAFT in **16%** van de gevallen succes boekt m.b.t. de aanwezigheden. In **10%** heeft NAFT niet het gewenste effect en in **73%** is dit niet van toepassing. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren.

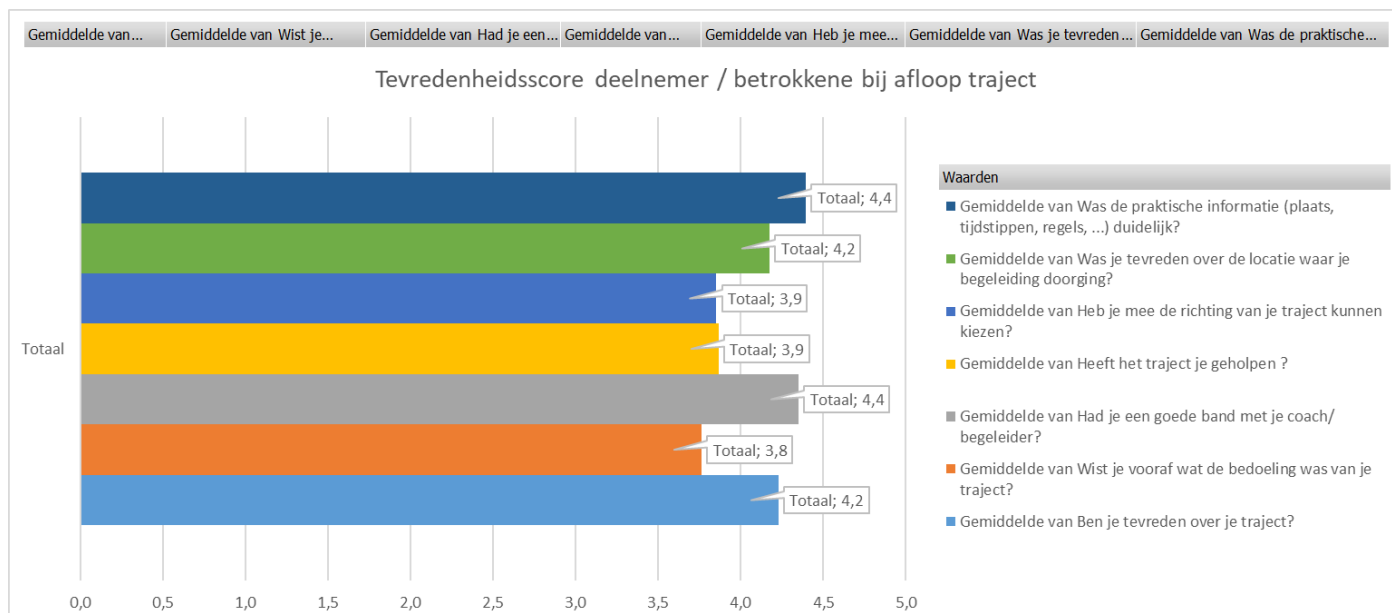


De koppeling van BINC met het CLB-registratiesysteem LARS zou ons rond het effect van NAFT nog heel wat inzichten kunnen bijbrengen. Op dat vlak vernemen we echter geen nieuws dat er ontwikkelingen op til zijn.

4.4.5 Zijn de NAFT-deelnemers tevreden na hun traject?

Tijdens en op het einde van een NAFT-traject polsen we bij de eindevaluatie naar de tevredenheid van de jongere, de leerkracht, de CLB medewerker en eventuele andere actoren. Bij het afsluiten van een traject in onze deelnemersdatabank doen we ook een (digitale) tevredenheidsbevraging. In 2025 verzamelden we zo **372 reacties**. Dit is een opvallende stijging van onze responsgraad (276 in 2024). Hierbij dient te worden vermeld dat we door technische euvels niet alle respons aan het juiste NAFT-team kunnen koppelen en we de reacties van lokale NAFT-werkingen hier niet kunnen uit filteren. Daar maken we in 2026 werk van.

De resultaten zijn overwegend positief tot zeer positief:



Graag voegen we ook enkele quotes uit deze bevraging toe aan dit verslag:

“Positieve begeleiding... ze waren er voor mij.”

“Omdat de mensen hier heel vriendelijk zijn en goed kunnen helpen.”

“Het traject vind ik zeker een aanrader, het helpt je zo goed. Zeker bij periodes waar je het moeilijk hebt.”

“Het is een grote meerwaarde en leuke sfeer.”

“Fijne begeleiding en door Groep INTRO heb ik mijn diploma behaald.”

“Geeft meer motivatie en voelde me meer zelfzeker erdoor.”

“Het helpt je om beter te groeien in je traject. Je staat er dan niet meer alleen voor.”

“Er wordt altijd naar je geluisterd; je hebt een veilig gevoel en je wordt geholpen op elk vlak.”

“Ze kunnen je met gelijk wat helpen en positiever in het leven brengen.”

“Ik leerde mezelf beter kennen op de meest positieve manier. Ik voelde me zo gezien en gehoord.”

4.5 Opmerking in de kantlijn

Uiteraard kunnen cijfers altijd op verschillende manieren worden geïnterpreteerd. Uiteindelijk zijn het verhaal achter deze grafieken én de conclusies en verbeteracties die we hieruit trekken, doorslaggevend in functie van kwaliteitsverbetering. Daarom gaat sinds het schooljaar 2021-2022 elk team tijdens een zelfevaluatie met deze cijfers én met andere informatie van stakeholders aan de slag. Sinds 2023 organiseren teams in mei/juni een ‘stem van de klant’-actie waar effecten van onze acties op een kwalitatieve manier bevraagd worden bij onze stakeholders (jongere, ouders, leerkrachten...).

Aangezien we als (grote) organisatie verschillen en gelijkenissen tussen de teams zichtbaar kunnen maken, levert dit heel wat collectieve leerwinst op. We leggen hiervoor dus graag de link naar het hoofdstuk van de zelfevaluatie en de gelopen/lopende kwaliteitsprocessen binnen onze organisatie.

Met betrekking tot de kwaliteit van de data trekken we de volgende conclusies.

- Een maandelijkse monitoring van onze gegevens in BINC zorgt voor betere data. Sinds 2023 monitoren we ook de halve dagen begeleiding als kwaliteitscriterium.
- Op het vlak van de kenmerken van de doelgroep zijn er nog steeds een aantal gegevens (bv. 'zwanger' of 'opleidingsniveau van de moeder') die moeilijk te verzamelen zijn door onze medewerkers.
- Met de kwaliteitswerkgroep bekijken we nog enkele correlaties tussen gegevens meer in detail en ondernemen we actie die leidt tot een eenduidige interpretatie en registratie bij de NAFT-medewerkers.
- Opvallende verschillen tussen teams, of opvallende verschillen in vergelijking met voorgaande jaren, worden onderzocht door stafmedewerker, team of kwaliteitswerkgroep.
- We vergelijken deze cijfers ook met het BINC-cijferrapport om ons als organisatie te benchmarken met andere NAFT-aanbieders.



Netwerkmoment voor scholen, CLB, ondersteuners... - NAFT Vilvoorde-Machelen

5. Zelfevaluatie kwaliteitsthema's

In 2019 maakten we kennis met het kwaliteitsconcept dat aan de private voorzieningen binnen jongerenwelzijn gevraagd wordt. Meteen hierna gingen we met een kwaliteitswerkgroep van start. Het samen invullen van het zelfevaluatie-instrument met de groeiveaus was een ideale eerste oefening. Zo konden we samen bepalen hoe ver we als organisatie stonden en aan welke punten we als werkgroep prioriteit willen geven.

Omdat niet snel daarna een kwaliteitskader specifiek rond de NAFT-werking werd ontwikkeld, zien we deze zelfevaluatie als een instrument om het gehele kwaliteitsbeleid van de organisatie onder de loop te nemen. Vanuit het R-NAFT referentiekader ontwikkelden we deze zelfevaluatie voor de NAFT-teams verder (zie verder). Uiteraard raken beide elkaar, in dit hoofdstuk geven we hierbij duiding.

5.1 Kwaliteitszorg

5.1.1 Organisatie en visie

Groei-niveau 2020	Kwaliteitszorg: organisatie en visie	Duiding
0	De organisatie heeft geen visie op kwaliteitszorg.	
	De organisatie onderneemt geen acties om te komen tot een adequate kwaliteitszorg.	
1	Er is structureel overleg inzake de kwaliteitszorg van de organisatie	Opvolging interne kwaliteitswerkgroep NAFT waarin dit kwaliteitsverslag, kernprocessen en referentiekader vertaald worden naar de teams. Deelname aan het inhoudelijk sectoroverleg NAFT Behalen kwaliteitslabel Qfor Er is een VTO-beleid . NAFT-medewerkers kunnen zowel intern als extern 5 bijscholingen per jaar volgen. Voor leidinggevende is er een draaiboek HRM waarin een flow beschreven staat hoe we in alle fases van de tewerkstelling medewerkers begeleiden. De kwaliteitswerkgroep NAFT komt 3 keer samen in 2025 met specifieke focus op enkele verbeteracties voor NAFT De teamleiders komen 3 keer per jaar samen om het NAFT-aanbod, administratie en opstart project van de 13 afdelingen af te stemmen op elkaar.
	De organisatie heeft een basiskennis van de basisprincipes en modellen van integrale kwaliteitszorg.	In functie van ons kwaliteitslabel Qfor (zie eerder)
2	De organisatie heeft een of meer personeelsleden die kwaliteitszorg als eindverantwoordelijkheid in hun takenpakket hebben.	Kris Molemans, medewerkster bij de ondersteuningsdienst O3, stuurt dit aan binnen de organisatie. Zij is ook lid van de kwaliteitswerkgroep NAFT.

	De organisatie heeft een visie op integrale kwaliteitszorg.	Deze visie is er en zit ook verankerd in procedures rond projectmanagement.
	Integrale kwaliteitszorg beslaat minimaal de volgende domeinen van de organisatie: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	Deze domeinen komen allemaal aan bod binnen het Qfor-label.
3	Kwaliteitszorg is geïntegreerd in de dagelijkse werking van alle activiteitencentra van de organisatie.	Er zijn 6-wekelijkse opvolgingsgesprekken (RGO) met leidinggevende. Aan de hand van het Qfor-draaiboek waaraan elk project moet voldoen, komt dit thema in alle teams aan bod. Teams doen jaarlijks een zelfevaluatie van de NAFT-werking. Elk team formuleert hier ook verbeteracties die onder andere opgenomen worden in Team Actie Plannen.
	Alle elementen van kwaliteitszorg zijn op elkaar afgestemd en vormen een geheel.	Binnen de O3 ondersteuningsdienst is er een constante afstemming van kwaliteitszorg zodat administratieve procedures, HRM-beleid en projectmanagement op elkaar zijn afgestemd. In 2025 ontwikkelen we een jaarkalender rond kwaliteitsprocessen ter ondersteuning van teamleiders en coördinatoren, organisatiebreed en per domein.
4	De organisatie evalueert systematisch de kwaliteitszorg en stuurt ze bij.	In het kader van het Q-for kwaliteitslabel doen we jaarlijks een interne en externe audit van onze kwaliteit. Ook NAFT is hieraan onderworpen. Jaarlijks worden 3 NAFT-teams onderworpen aan een inspectie. Opvolging hiervan doen we in de NAFT-kwaliteitswerkgroep, op het overleg met coördinatoren en jaarlijks met het directiecomité.
	De organisatie legt minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten samen in een synthese, die de basis vormt om prioritaire verbetertrajecten te bepalen.	Zowel het jaarlijkse voortgangsrapport van ons beleidsplan (brede organisatie) als dit kwaliteitsverslag (voor de NAFT-werking) maken deze synthese.
5	De organisatie benchmarkt haar kwaliteitszorg en zelfevaluatie.	De interne audits en dit kwaliteitsverslag NAFT zorgt voor benchmarking tussen de NAFT-teams. De onderwijs-zorg inspectie en de openbaarheid van de verslagen creëren mogelijkheden voor externe benchmarking.
	De organisatie heeft een kwaliteitscertificaat.	Groep INTRO heeft het Qfor-kwaliteitslabel.

5.1.2 Betrokkenheid

Diverse werkgroepen en regionaal overleg kwamen tegemoet aan de vraag van medewerkers om input te kunnen geven rond al deze kwaliteitsprocessen. Elke nieuwe medewerker maakt met het kwaliteitsbeleid van onze organisatie kennis via de nationaal georganiseerde startersdagen. Ook op (sub)teamoverleg staat dit punt vast op de agenda. Medewerkers krijgen via de overlegstructuur (DC->COT->TLO->Teamoverleg) en de maandelijkse nieuwsbrief frequent updates rond brede organisatie- en kwaliteits thema's. Ook de interne audit, deelname aan werkgroepen, het sectoroverleg of de dag van de NAFT-medewerkers die vanuit de ondersteuningsdienst worden georganiseerd, verhogen de betrokkenheid.

Groei-niveau 2020	Kwaliteitszorg: betrokkenheid	Duiding
0	Binnen de organisatie is er geen betrokkenheid inzake kwaliteitszorg.	
	De organisatie onderneemt geen acties om de betrokkenheid te vergroten.	
1	De organisatie betreft de directie en de medewerkers op ad-hoc basis bij het beleid.	Op 3 momenten tijdens het jaar trekt het 'DC on tour' door het land om rechtstreekse dialoog rond beleid en praktijk te voeren met de medewerkers. Het kwaliteitsbeleid is hier onderdeel van, maar komt niet gestructureerd aan bod. Voor de medewerkers binnen maatwerk zijn er jaarlijks medewerkersfora.
2	De organisatie betreft de medewerkers bij het beleid.	Elk jaar maakt een team een teamactieplan op met verbeteracties voor het komende werkjaar. Er is een NAFT-sectoroverleg . Er zijn werkgroepen waar medewerkers kunnen aan deelnemen. In 2024 is er een participatietraject i.h.k.v. het beleidsplan onder de noemer 'de droomfabriek'. DC on tour: het directiecomité gaat 3x per jaar op toer langs bij de teams om rechtstreeks een dialoog aan te gaan.
	De organisatie betreft de bestuursorganen bij het beleid.	De belangrijkste acties rond kwaliteitsbeleid zijn opgenomen binnen het beleidsplan . Elk jaar geeft de raad van bestuur en AV van Groep INTRO haar goedkeuring op basis van het voortgangsrapport .
3	Alle functiegroepen participeren in de kwaliteitszorg.	Medewerkers worden op diverse manieren betrokken bij de kwaliteitszorg van de organisatie: - RGO-gesprekken met leidinggevende rond persoonlijke ontwikkeling, projectdoelstellingen en verbeteracties - Overleg met collega's op team- en projectniveau - Medewerkers krijgen elk jaar kans op inspraak in de VTO-planning - Leidinggevendenden worden op diverse momenten samengebracht rond projectbeheer en kwaliteitszorg (landelijk overleg, CLO-tweedaagse, ...). In de kwaliteitswerkgroep NAFT zijn zowel medewerkers als leidinggevendenden vertegenwoordigd.
	De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de gebruiker bij de kwaliteitszorg betrokken wordt.	Jaarlijks neemt elk team naast de algemene tevredenheidsbevraging een initiatief om jongeren op een diepgaandere manier te bevragen rond hun begeleiding.
4	De organisatie bepaalt op een doordachte wijze waar de externe partners (verwijzers, andere hulpverleners,...) bij de kwaliteitszorg betrokken worden.	In 2023 maken teamleiders een jaarkalender op rond kwaliteitszorg. Deze werd ook in 2025 verder ontwikkeld.

	De bestuursorganen participeren in de kwaliteitszorg.	Jaarlijks krijgt de algemene vergadering van onze organisatie door middel van het voortgangsrapport een overzicht van de interne verbeteracties en processen op vlak van kwaliteit.
5	De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de externe partners en de gebruikers betrokken worden bij het beleid en stuurt die bij.	Op lokaal niveau zijn we met NAFT in heel wat regio's betrokken in stuurgroepen waar externe partners betrokken worden in het beleid van het regionale NAFT-team. Hier doen we echter geen organisatiebrede analyse of aansturing.

5.1.3 Methodieken en instrumenten

Binnen haar kwaliteitszorg heeft Groep INTRO al heel wat methodieken en instrumenten beschikbaar. We merken dat de grootte van onze organisatie maar ook de verschillende lokale samenwerkingsverbanden ons hierin soms parten speelt. De algemene instrumenten zijn breed toepasbaar binnen heel uiteenlopende projecten in al onze teams en domeinen. Deze instrumenten vormen daarom vaak slechts een 'blauwdruk' en vragen om meer detail en verfijning op projectniveau of lokaal samenwerkingsverband.

Groeiniveau 2020	Kwaliteitszorg: methodieken en instrumenten	Duiding
0	De organisatie hanteert geen methodieken noch instrumenten voor de kwaliteitszorg.	
1	De organisatie hanteert alleen ad hoc methodieken en instrumenten voor de kwaliteitszorg.	
2	De organisatie beschikt over een kwaliteitshandboek waarin een kwaliteitsbeleid is opgenomen.	Er is een Qfor-draaiboek dienstverlening waarin alle instrumenten rond kwaliteitszorg zijn opgenomen. RGO-gesprekken, tevredenheidsmeting, monitoring cijfers, en sjablonen rond de kernprocessen.
	De organisatie beschikt over een methodiek of instrument voor zelfevaluatie.	Groep INTRO doorloopt driejaarlijks een kwaliteitsaudit (Qfor) . Jaarlijks gebeurt er ook een datascan. De NAFT-werking van het schooljaar 2024-2025 wordt in juni-juli 2025 geëvalueerd aan de hand van een gestandaardiseerde zelfevaluatie . Sinds 2022 voegen we hier een (jaarlijkse) interne audit aan toe om de kwaliteit van de dossiers op te volgen.
3	Het kwaliteitshandboek is gebruiksvriendelijk en bevat alle elementen volgens artikel 5,\$4, van het kwaliteitsdecreet.	
	Alle functiegroepen passen het kwaliteitshandboek toe.	Gegeven de externe audit doorheen de hele organisatie (project, deelnemer en HR).
	De zelfevaluatie gebeurt op basis van een vooraf vastgelegde en gestandaardiseerde manier, waarin de PDCA-cyclus duidelijk aanwezig is en waarin minimaal de volgende domeinen van de organisatie aan bod komen: leiderschap, personeelsbeleid, beleid en	De voorbije jaren hebben we sterk ingezet op het systematiseren van overleg en verslaggeving zodat verbeteracties en kwaliteitsprocessen meer cyclisch opgenomen worden en geborgd worden binnen de organisatie. Er is ook een jaarkalender voor het domein school waarin we dit opnemen. Ook de zelfevaluatie die we

	strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	binnen elk NAFT-team doen gebeurt op een gestandaardiseerde en toegankelijke wijze (Forms).
4	De organisatie evalueert systematisch de ingezette methodiek of het instrument voor de zelfevaluatie en stuurt die methodiek of dat instrument bij.	Via de kwaliteitswerkgroep NAFT worden deze methodieken ontwikkeld, geëvalueerd en bijgestuurd. In 2025 ontwikkelen we met inspraak van de teams een aangepaste NAFT zelfevaluatie met bijhorend plan van aanpak dat in voorjaar 2026 zal uitgerold worden.
	De organisatie evalueert systematisch het kwaliteitshandboek en stuurt het bij.	
5	De organisatie onderneemt actief initiatieven voor kennisdeling van de gebruikte methodieken en instrumenten.	
	De organisatie vergelijkt haar methodieken en instrumenten nationaal en internationaal.	
	De methodieken en instrumenten zijn gecertificeerd en/of wetenschappelijk onderbouwd.	

5.1.4 Verbetertraject

Op dit moment worden verbetertrajecten op nationaal niveau aangestuurd vanuit het beleidsplan en de kwaliteitszorg in het kader van het Qfor-kwaliteitslabel. Op die manier sijpelen deze verbetertrajecten door naar de teams waar ze ook concreter vorm krijgen in een TAP (Team Actie Plan). Dat wordt op zijn beurt dan weer door medewerkers opgenomen in de 6-wekelijkse Resultaatsgerichte Opvolgingsgesprekken met hun leidinggevendenden.

Gezien de lokale diversiteit (verwachtingen partners, doelgroep, teamsamenstelling, partnerschap...) zijn er ook veel lokale verbetertrajecten rond NAFT. Op het nationale niveau worden deze lokale verbetertrajecten sinds 2023 in kaart gebracht en versterken we uitwisseling en borging. Deze stroomlijning ligt in de handen van de kwaliteitswerkgroep. Zoals eerder aangegeven doen we dit voor NAFT op niveau van het schooljaar.

Groeniveau 2020	Kwaliteitszorg: verbetertraject	Duiding
0	De organisatie formuleert geen verbetertrajecten.	
1	De organisatie formuleert ad-hoc verbetertrajecten.	
2	De organisatie ontwikkelt SMART-geformuleerde verbetertrajecten.	Het beleidsplan formuleert SMART verbetertrajecten over een periode van 4 werkjaren (2025-2025). Via de teamactieplannen krijgen deze een lokale vertaling en worden ze op teamniveau en via het voortgangsrapport (nationaal) opgevolgd. Sinds 2022 pikken we algemene verbeteracties op met de kwaliteitswerkgroep.

	De organisatie informeert de medewerkers over de verbetertrajecten.	Via het landelijke overleg met teamleiders worden verbetertrajecten geformuleerd, o.a. via dit kwaliteitsverslag. In 2021 stellen we de NAFT-dag voor de medewerkers in het teken van kwaliteit en wisselen we rond deze verbeteracties uit met elkaar. Dit doen we vanaf 2022 ook standaard op de startersdagen voor nieuwe medewerkers.
3	De verbetertrajecten zijn SMART gedefinieerd en als dusdanig opgesteld dat de PDCA-cyclus herkenbaar is.	De verbeteracties in het beleidsplan worden jaarlijks gerapporteerd en bijgestuurd indien nodig. In 2023 werd de zelfevaluatie nog verder verfijnd en administratief vereenvoudigd. We ontwikkelen in 2024 sjablonen voor overleg op teamniveau waar deze verbeteracties een vaste plaats krijgen. Naar aanleiding van de feedback uit inspecties rond kwaliteitsontwikkeling sturen we hier nog sterken bij in 2026.
	De organisatie stelt verantwoordelijken aan voor de uitvoering en voortgang per verbetertraject.	Elke actie heeft een timing, eigenaar en resultaatsindicator.
	De organisatie overloopt systematisch minimaal de volgende domeinen van een organisatie (leiderschap, personeelsbeleid, beleid en strategie, middelen en partnerschappen, kernprocessen, gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten) bij het bepalen van verbetertrajecten binnen het jaar- of meerjarenplan van de organisatie.	In het beleidsplan zijn verschillende strategische en operationele doelen gesteld rond deze domeinen. Via het voortgangsrapport worden deze systematisch opgevolgd door de teams.
	De organisatie communiceert de resultaten van de verbetertrajecten aan de betrokkenen.	Dit gebeurt al intern via de NAFT-kwaliteitsgroep, het overleg met de teamleiders NAFT. Een aantal teams communiceren naar partners rond de verbeteracties. We doen dit niet gestructureerd en/of organisatiebreed.
4	De organisatie voert de verbetertrajecten conform de planning uit, evalueert ze en stuurt ze bij.	Op de verschillende niveau's binnen de organisatie worden de verbeteracties opgevolgd. Zowel op overleg als in de opvolgtool in Dynamics.
	De organisatie implementeert de resultaten van de verbetertrajecten in de werking van de organisatie en legt ze samen met andere beleidsrelevante informatie.	In bv. het landelijk overleg teamleiders, de kwaliteitswerkgroep, het sectoroverleg NAFT, het TLO en COT, ... worden beleidsrelevante input verzameld en vertaald naar de lopende en toekomstige verbeteracties.
	De organisatie neemt de resultaten van de verbetertrajecten op in het kwaliteitshandboek.	
5	De organisatie communiceert actief over de verbetertrajecten en de resultaten ervan.	

5.2 Kernprocessen

5.2.1 Onthaal van de gebruiker

Vanuit onze visie op verbinding zetten we al jaren sterk in op een goed onthaal van onze jongeren. Ook in NAFT zetten we dit onverwijd verder. In alle NAFT-teams zijn er procedures rond onthaal (intake checklist, huishoudelijk reglement...). Binnen NAFT verfijnden we deze procedures. Lokaal moesten er aanpassingen gebeuren, ook gezien de aanmeldingsprocedure via het CLB of een centraal meldpunt gebeurt en niet overal dezelfde 'flow' volgt.

Met Groep INTRO maken we werk van een zo kort mogelijke opstartduur van trajecten. Tussen aanmelding en effectieve opstart zit in 2025 een gemiddelde van **32 dagen**, ondanks ons streven om dit cijfer nog lager te krijgen. Meer en meer scholen vinden de weg naar NAFT, en gecombineerd met de toegenomen complexiteit van trajecten, overstijgt de vraag op dit moment in alle regio's de capaciteit. Hierdoor verlengt de opstartduur aanzienlijk.

Ook rond de GDPR-richtlijnen en het kader rond het beroepsgeheim zijn een aantal uniforme richtlijnen opgesteld. Deze kennen een vertaling via een checklist in het trajectplan dat bij elk traject opgesteld wordt. Ook hier sturen we bij. Naar aanleiding van feedback uit de inspectie focussen we in 2025 op het decreet rechtspositie van de minderjarige in de jeugdhulp en voegen we informatie en procedures toe aan de intake.

Groeiniveau 2020	Kernprocessen: onthaal van de gebruiker	Duiding
0	Er is geen procedure voor onthaal.	
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	
2	Er is een procedure voor onthaal.	In het trajectplan zijn de minimale vereisten voor het onthaal opgenomen. Bij elke aanmelding duiden we één vast aanspreekpersoon aan (individuele begeleider) die het traject van start tot afronding opvolgt.
3	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	Met de kwaliteitswerkgroep vragen we inspraak van teams en jongeren. Deze procedure wordt op de NAFT-dag voorgesteld aan de teams. In de tevredenheidsmeting van de gebruikers vragen we hier ook naar.
	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(-n-), doelstellingen, instrumenten en werkwijzen.	De checklist onthaal is geïntegreerd in het trajectplan.
	De organisatie communiceert de procedure.	Teams nemen deze procedure ook mee naar belangrijke stakeholders zoals CLB en leerlingbegeleiders.
	Alle medewerkers passen de procedure toe.	
4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	Onthaal is een structureel onderdeel van de zelfevaluatie o.b.v. het R-NAFT. Op nationaal niveau worden de minimale vereisten voor de teams naar onthaal en bereikbaarheid explicieter benoemd.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	Op projectoverleg met toeleiders (CLB) wordt deze procedure geëvalueerd. In het sjabloon van de partnerbevraging en in de tevredenheidsbevraging van

		de deelnemers krijgt onthaal en aanmelding een prominente plaats.
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	<i>In 2026 willen we inzetten op systematische communicatie via nieuwsbrieven.</i>
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	
	De procedure staat model voor andere organisaties.	

5.2.2 Doelstellingen en handelingsplan⁴

Eén van de voorwaarden van een geslaagd NAFT-traject is dat jongeren autonomie over hun traject ervaren. Dikwijls ervaren jongeren een groot gevoel van onmacht over hun schoolloopbaan. NAFT wil hen via een krachtgericht traject terug aan het stuur zetten. Een gezamenlijke trajectbepaling en opmaken van korte en iets langere termijndoelen is dus een heel cruciale stap in het NAFT-traject. In de tevredenheidsbevraging geven de jongeren een **score van 3.9 op 5** over de mate waarin ze mee de richting van hun traject kunnen bepalen.

Na een aanmelding van het CLB gaat de NAFT-medewerker (samen met de jongere) de vraag verder verhelderen. Meestal doen we ook een intakegesprek met de jongere alleen om de vertrouwensband op te bouwen en de jongere voor te bereiden op de rondetafel waar de effectieve trajectbepaling plaatsvindt. Jongeren ervaren dit als erg ondersteunend.

Medewerkers beschikken over een leidraad voor intake, een sjabloon voor het trajectplan met richtvragen rond de doelstellingen en een actieplan waar de jongere zijn eigen evolutie kan bijhouden.

Groeiniveau 2020	Kernprocessen: doelstellingen en handelingsplan	Duiding
0	Er is geen procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.	
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	
2	<i>Er is een procedure voor de doelstellingen en het handelingsplan.</i>	In het trajectplan zijn de doelstellingen, tussentijdse evaluaties en afspraken met jongere en de school opgenomen.
3	<i>De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.</i>	Met de kwaliteitswerkgroep werken we met inspraak van teams en jongeren een uniforme leidraad voor rondetafelgesprek uit. In de tevredenheidsmeting van de gebruikers vragen we ook naar het ervaren van eigenaarschap in het bepalen van de doelstellingen.
	<i>De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(n), doelstellingen en instrumenten.</i>	Dit is opgenomen in het projectdraaiboek dat ter beschikking is van alle medewerkers. Alle nieuwe medewerkers NAFT maken hiermee kennis op de startersdagen.

⁴ In NAFT is er decretaal gezien geen verplichting tot een handelingsplan. Via een trajectplan houden we de evolutie van het traject bij.

	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	Op het trimestrieel overleg of tijdens rondetafelgesprekken worden alle betrokken actoren op de hoogte gesteld van deze procedures.
	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Het trajectplan wordt in november 2019 door alle teams in gebruik genomen.
4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	Teams nemen verbeteracties op en communiceren deze naar de kwaliteitswerkgroep en de ondersteuningsdienst 03.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	<i>Op projectoverleg met toeleiders wordt deze procedure geëvalueerd maar we hebben de jongeren zelf hierbij nog niet betrokken.</i>
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	Sinds 2022 wordt dit via de startersdagen voor nieuwe medewerkers gebracht (3x jaar).
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	
	De procedure staat model voor andere organisaties.	

5.2.3 Afsluiting en nazorg

Het trajectplan geeft de medewerkers een leidraad voor het afrondend gesprek en bevraagt de afspraken met betrekking tot follow-up (overdracht naar school/CLB) en nazorg. Sinds 2021 automatiseren we de tevredenheidsbevraging bij afsluit van het traject. We ontwikkelen deze tool verder door zodat er via het scannen van een QR kan geëvalueerd worden door jongere én partners bij het afrondend gesprek.

De procedures worden ook permanent geëvalueerd binnen de kwaliteitswerkgroep.

Groeiniveau 2020	Kernprocessen: afsluiting en nazorg	
1	Er is geen procedure voor afsluiting en nazorg.	
	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze.	
2	Er is een procedure voor afsluiting en nazorg.	Zowel rond evaluatie, afsluitende rondetafel en nazorg zijn er instrumenten en een fiche waarin dit kernproces omschreven is.
3	De organisatie stelt de procedure op met inspraak van de proceseigenaars.	In 2024 werden deze procedures tegen het licht gehouden en aangepast door de kwaliteitswerkgroep.
	De procedure is geëxpliciteerd met duidelijke verantwoordelijke(-n), doelstellingen en instrumenten.	Zie draaiboek NAFT
	De organisatie documenteert en communiceert de procedure.	In het starterstraject worden deze procedure sbesproken en verspreid onder de medewerkers.
	Alle medewerkers passen de procedure toe.	Sinds 1 september 2020 wordt dit toegepast.
4	De organisatie evalueert systematisch de procedure en stuurt die bij.	Nieuwe medewerkers krijgen deze procedures sinds 2022 toegelicht op een startersdag die 3x per jaar nationaal wordt georganiseerd.

		Sinds 2024 is hier een digitale versie van beschikbaar en zitten deze procedures ingekapseld in een blended learning startertraject voor nieuwe medewerkers.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	Door de diepte-interviews (stem van de klant) krijgen we nieuwe inzichten over hoe we jongeren en scholen beter kunnen ondersteunen.
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	
	De organisatie evalueert systematisch de procedure met inspraak van externe partners.	De stafmedewerker voor het domein school volgde in 2024 een externe opleiding rond impactgericht evalueren met jongeren. Omtrent klastrajecten ontwikkelen we een gespreksleidraad rond nazorg. Met teamleiders en binnen de kwaliteitswerkgroep bespreken we dit thema en wisselen we hierrond uit.
	De procedure staat model voor andere organisaties.	

5.2.4 Pedagogisch profiel

Groeiniveau 2020	Kernprocessen: pedagogisch profiel	
1	Er is geen pedagogisch profiel.	
	De medewerkers stemmen hun visie op en de uitvoering van de hulpverlening ad hoc af.	
2	Er is een pedagogische visie.	Er is een pedagogisch profiel (zie NAFT1-erkenning). Daarnaast is er een algemeen pedagogisch kader ('het kompas') waar ook elk NAFT team in 2023 en 2024 een inhoudelijke reflectie rond maakte.
3	De organisatie documenteert de visie op hulpverlening aan de hand van onderbouwde referentiekaders met handvatten voor de hulpverleners.	In dit algemene pedagogische kader zijn deze referentiekaders en handvatten opgenomen. In de startersdagen koppelen we hieraan projecteigen methodieken en instrumenten. Er is ook een leidraad voor dagelijks handelen en deontologische code die gelinkt is aan onze missie- en visietekst.
	De organisatie heeft een duidelijke visie op en afspraken over de essentiële aspecten van de hulpverlening.	In 2025 hebben we het doelstellingenkader dat ook in elk NAFT trajectplan aanwezig is verrijkt met doelstellingen om actoren te betrekken bij het traject. De doelstellingen werden ook meer SMART geformuleerd.
	Alle betrokkenen passen de visie en afspraken toe.	Voor NAFT bestaat er vanuit sectoraal niveau een visualisatie van de visie en aanpak om te communiceren met scholen, leerlingen, ouders. In 2023 werd hierrond ook een filmpje ontwikkeld.
	De gebruiker heeft inspraak in en participeert in alle aspecten van zijn hulpverleningstraject	Minstens 6-wekelijks is er een 'formeel' evaluatiemoment rond het hulpverleningstraject. Ook

		tussentijds is de NAFT-begeleider bereikbaar voor de jongeren om tot aanpassing of bijsturing van zijn/haar traject te komen.
	De hulpverlening maakt voor elke gebruiker samenwerkingsafspraken met het externe hulpverleningsnetwerk.	In het trajectplan worden afspraken rond betrokkenheid met het (hulpverlenings)netwerk van de jongere genoteerd.
	De hulpverlening betreft het directe sociale netwerk actief bij het hulpverleningstraject van de gebruiker.	(idem)
4	De organisatie evalueert systematisch de visie op hulpverlening en de afspraken daarover en stuurt die bij.	Het Kompas van Groep INTRO werd voorgesteld op de tweedaagse van leidinggevenden en alle teams van Groep INTRO in het najaar van 2023. In 2024 werden hierrond oefeningen op projectniveau gedaan in alle teams. Ook in 2025 werd een vervolgoefening voorgesteld aan de leidinggevenden om het kompas onder de aandacht van de medewerkers te houden.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	
	De organisatie evalueert systematisch de wijze waarop de inspraak en participatie van de gebruiker vorm krijgen en stuurt die bij.	
5	De visie op hulpverlening krijgt vorm vanuit minimaal de gebruikers-, medewerkers- en samenlevingsresultaten.	
	Een onafhankelijk externe evalueert de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover. De organisatie communiceert deze resultaten en stuurt de visie, de afspraken en de uitvoering bij.	
	De organisatie stelt de visie op hulpverlening, en de afspraken daarover als model voor andere organisaties.	

5.2.5 Gebruikersdossier

Sinds 2021 heeft elke jongere in NAFT hetzelfde trajectplan. We evalueren de trajectdoelstellingen minstens elke twee maand.

Groeiniveau 2020	Kernprocessen: gebruikersdossier	
1	Er zijn geen procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.	
	De organisatie beheert ad hoc de gebruikersdossiers.	
2	Er zijn procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers.	Er zijn procedures en richtlijnen rond aanmaak dossier , GDPR , beroepsgeheim & deontologie en gebruik

		sociale media. Sinds 2022 worden deze (digitale) dossiers ook automatisch nationaal gearchiveerd.
3	De organisatie stelt de procedures op met inspraak van de proceseigenaars.	De medewerkers worden rond deze procedures veelvuldig betrokken en kennen de weg om bijstellingen te doen aan deze sjablonen.
	De procedures voor het beheer en de uitwisseling van gebruikersdossiers zijn geëxpliciteerd volgens de wettelijke bepalingen met duidelijke afspraken over het beheer en de toegankelijkheid (intern en extern) van de dossiers.	Groep INTRO werkt conform de GDPR-richtlijnen. Er is een privacyverklaring die elke gebruiker bij het onthaal ondertekent. We besteden in 2025 extra aandacht om deze ook inhoudelijk door te nemen met elke jongere zodat de rechtspositie van elke deelnemer verzekerd is. Dit doen we onder de visual ' je rechten in NAFT '
	De organisatie documenteert en communiceert de procedures.	Deze procedures zijn allen opgenomen in het trajectplan en andere sjablonen.
	Alle medewerkers passen de procedures toe.	Uit de interne audit (steekproef) die we in 2025 uitvoerden, bleek dat alle afgesloten deelnemersdossiers een trajectplan en de noodzakelijke dossierstukken bevatten. Ook uit de inspecties bleek dit.
4	De organisatie evalueert systematisch de procedures en stuurt die bij.	Elk jaar wordt met een gebruikersgroep feedback gevraagd en krijgt het trajectplan en de procedurele richtlijnen een update in de zomervakantie.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en de interne partners.	Jaarlijks wordt het deelnemersdossier geëvalueerd op de kwaliteitswerkgroep, ook de groep van administratieve tijgers NAFT kunnen feedback en vragen tot aanpassingen jaarlijks meegeven. Feedback uit inspectieverslagen wordt hier ook mee opgenomen. Ook de werkwijze van de interne audits (van deelnemersdossiers) wordt op het overleg met de teamleiders en het COT besproken.
5	De organisatie communiceert de procedure systematisch extern.	
	De organisatie evalueert systematisch de procedures met inspraak van externe partners.	
	De procedures staat model voor andere organisaties.	

5.3 Gebruikersresultaten

5.3.1 Klachtenbehandeling

Groep INTRO kende al voor de opstart van NAFT een klachtenprocedure voor deelnemers en betrokken actoren. Bij de opstart van NAFT in 2019 zijn de afspraken hierrond niet gewijzigd. In 2021 en 2022 zetten we via posters op al onze locaties een communicatie op naar jongeren rond vertrouwen, integriteit, privacy en bij wie of waar ze terecht kunnen met klachten.

Groeiniveau 2020	Gebruikersresultaten: klachtenbehandeling	
-----------------------------------	--	--

0	De organisatie heeft geen klachtenbehandeling.	
1	De organisatie bepaalt ad hoc een werkwijze voor de klachtenbehandeling.	
2	De organisatie heeft een klachtenprocedure.	Klachtenprocedure (zie website)
3	De organisatie stelt de klachtenprocedure op met inspraak van de proceseigenaars.	
	De klachtenprocedure is geëxpliciteerd met een duidelijk stappenplan, en tijdsplan, aangewezen verantwoordelijken, doelgerichtheid en terugkoppeling aan de gebruiker die de klacht heeft ingediend.	
	De organisatie communiceert de klachtenprocedure.	Zowel op de locatie als bij de intake wordt in een aangepaste communicatie stilgestaan bij deze klachtenprocedure.
	Alle betrokkenen passen de klachtenprocedure toe.	
	De organisatie bundelt systematisch de klachten van gebruikers en bespreekt ze tijdens (beleids)overleg.	De medewerker kwaliteitszorg binnen het ondersteuningsteams ontvangt de klachten, neemt deze op met de betrokken actoren en neemt sinds 2021 verbeterpunten mee naar de kwaliteitswerkgroep NAFT. Voorlopig ontvingen we nog geen klachten rond/ vanuit NAFT.
4	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure en stuurt die bij.	Eén persoon is verantwoordelijk voor dit proces, en bundelt jaarlijks alle klachten. Wel wordt elke klacht grondig bestudeert, en wordt besproken of iets moet worden aangepast in procedure of aanpak. Deze klachtenbehandeling wordt jaarlijks geëvalueerd op het directiecomité en het overleg coördinatoren.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers en medewerkers.	In 2025 stond de rechtspositie van de minderjarige (NAFT) als één van de organisatiebrede verbeteracties vooraan. Er werd samen met medewerkers en met inspraak van jongeren een flyer uitgewerkt die standaard bij de intake wordt doorgenomen en op de locaties zichtbaar aanwezig is. De klachtenprocedure wordt hier op maat van de jongere toegelicht. Via de kwaliteitswerkgroep NAFT evalueren we het gebruik van dit instrument.
	Vanuit de gegevens van de klachtenprocedure zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Vanuit deze klachten worden verbeteracties op diverse niveaus opgenomen.
	De organisatie linkt de gegevens van de klachtenprocedure aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde	Sinds 2025 wordt jaarlijks een analyse van de klachten op het DC en het coördinatorenoverleg (COT) toegelicht door de stafmedewerker kwaliteit (Kris Molemans).

	interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	
5	De organisatie communiceert de klachtenprocedure systematisch extern.	Via de website, posters op de locatie en de leidraad voor intake worden deze systematisch gecommuniceerd naar eindgebruikers.
	De organisatie evalueert systematisch de klachtenprocedure met inspraak van externe partners.	
	De klachtenprocedure staat model voor andere organisaties.	

5.3.2 Gebruikerstevredenheid

Groeiniveau 2020	Gebruikersresultaten: gebruikerstevredenheid → over hulpverleningsprocessen, over hulpuitvoering, over inspraak en participatie	
0	De organisatie gaat de gebruikerstevredenheid niet na.	
1	De organisatie gaat ad hoc de gebruikerstevredenheid na.	
2	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om de gebruikerstevredenheid na te gaan.	Permanente evaluatie en bespreking op (NAFT-) projectteam. Een gestandaardiseerde deelnemers-bevraging via CRM gebeurt sinds 2021.
3	De organisatie heeft een duidelijke procedure of afspraken om de gebruikerstevredenheid te meten.	Elke deelnemer krijgt op het einde van zijn traject een tevredenheidsbevraging. Ook tijdens de individuele begeleidingsmomenten en evaluaties geven we hier ruim aandacht aan.
	De organisatie gebruikt systematisch een methodiek die afgestemd is op de doelgroep(en) om de gebruikerstevredenheid te meten, waarbij ze minimaal de hulpverleningsprocessen, de hulpuitvoering, de inspraak en participatie bevraagt.	De bevraging rolt sinds 2021 automatisch uit ons deelnemersregistratiesysteem. In 2023 krijgt de begeleider ook extra 'tools' om deze bevraging laagdrempelig te maken voor de jongeren. In 2025 zetten we acties op om de responsgraad te verhogen, met succes.
	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	Deze tevredenheid wordt o.a. in dit kwaliteitsverslag en op teamniveau geëvalueerd en meegenomen in de bepaling van de verbetertrajecten.
	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting om de communicatie en de samenwerking met gebruikers te verbeteren.	Op onze website plaatsen we quotes van gebruikers om de zinvolheid van onze dienstverlening en samenwerking met partners in de verf te zetten.
4	De organisatie evalueert systematisch de instrumenten om de gebruikerstevredenheid te meten en stuurt ze bij.	Sinds 2023 kan elke begeleider op projectniveau de resultaten van deze bevraging raadplegen via Power BI.

	De evaluatie gebeurt met inspraak van de gebruikers.	Hier gebruiken we enkel de input van de medewerkers. We zien de responsgraad als een belangrijke indicator.
	Vanuit de gegevens van de tevredenheidsmeting zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	De resultaten van de tevredenheidsmeting worden voor het kwaliteitsverslag geanalyseerd door de ondersteuningsdienst.
	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	Vanaf 2026 plannen we een jaarlijkse analyse op teamniveau. We linken de vragen aan de werkingsprincipes binnen NAFT en het kompas van Groep INTRO.
5	Een onafhankelijk externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert die resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	
	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd.	
	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	
	De organisatie publiceert de resultaten van de tevredenheidsmeting.	

5.3.3 Effect van de hulpverlening

Groeiniveau 2020	Gebruikersresultaten: effect van de hulpverlening	
0	De organisatie gaat het effect van de hulpverlening voor de gebruikers niet na.	
1	De organisatie gaat ad hoc de effecten van de hulpverlening na.	
2	De organisatie hanteert een of enkele methodieken of instrumenten om het effect van de hulpverlening te meten.	Elk trajectplan van een jongere scoort het effect van de hulpverlening en het behalen van de doelstellingen op een schaal van 4. Elk traject heeft een eindverslag.
3	De organisatie heeft SMART indicatoren geformuleerd om het effect van de hulpverlening na te gaan.	Opgenomen in het trajectplan sjabloon.
	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om de effecten en processen van de hulpverlening in kaart te brengen.	Jaarlijks worden de cijfers en info uit het registratiesysteem BINC gehaald en gepresenteerd aan de teams. Tijdens het jaarlijkse evaluatiemoment staat elk team hierbij stil.
	De organisatie participeert in wetenschappelijk onderzoek.	Via de werkgroep Impact van NAFT startten we een traject met een doctoraatstudente. Met het NAFT-team in Gent participeren we in schooljaar 2022-2023 aan dit onderzoek via interviews met jongeren en begeleiders.

4	De organisatie evalueert systematisch de gehanteerde indicatoren en instrumenten om de effecten van de hulpverlening te meten en stuurt ze bij.	In 2024 volgde de stafmedewerker onderwijsprojecten een opleiding rond impact. De checklist nazorg en een uitwisselingsmoment rond effectenmeting onder teamleiders was hier een direct gevolg van.
	De organisatie gebruikt de aanbevelingen van wetenschappelijk onderzoek om de hulpverlening te optimaliseren.	We centraliseren inzichten en wetenschappelijke evoluties rond het thema schooluitval, welzijn binnen onderwijs uit studiedagen, internationale uitwisselingen en publicaties bij de ondersteuningsmedewerker en op onze gedeelde projectsite NAFT Nationaal.
	De organisatie gebruikt de eigen en de sectorale gegevens uit een uniform registratiesysteem om systematisch acties op te zetten rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Dit doen we uit de BINC-registratie.
	De organisatie linkt de resultaten van de effectmeting aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	We doen dit deels in dit kwaliteitsverslag. Voor sommige delen van de NAFT werking doen we dit grondiger dan voor andere. Dit wordt meer op teamniveau dan op organisatieniveau opgenomen.
	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchmarken.	We analyseren in functie van dit kwaliteitsverslag ook het cijfer rapport NAFT (sector) om specifieke data te benchmarken.
5	De organisatie gebruikt systematisch de eigen en de sectorregistratiegegevens om te benchlearnen.	
	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake het meten van de effectiviteit van de hulpverlening.	
	De organisatie publiceert de resultaten van de hulpverlening, de registratiegegevens en de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek.	

5.4 Medewerkersresultaten

5.4.1 Personeelstevredenheid

Groeiniveau 2020	Medewerkersresultaten: personeelstevredenheid	
0	De organisatie gaat de personeelstevredenheid niet na.	
1	De organisatie gaat ad hoc de personeelstevredenheid na.	
2	De organisatie hanteert een of meer methodieken of instrumenten om de personeelstevredenheid na te gaan.	Sinds 2018 krijgen alle medewerkers elke 6 weken een resultaatsgericht opvolgingsgesprek met hun direct leidinggevende. Er zijn ook "DC on tour"-gesprekken

		waar medewerkers de kans krijgen in dialoog te treden met de directie.
3	De organisatie heeft een duidelijke procedure voor of duidelijke afspraken over het meten van de personeelstevredenheid.	In 2022 zetten we binnen het HRM-beleid een belangrijke stap met het organiseren van een grootschalige tevredenheidsmeting. Hiervoor werken we samen met Impetus Academy (spinoff UGent).
	De organisatie meet systematisch de personeelstevredenheid, waarbij ze alle thema's systematisch bevraagt.	
	De organisatie voert een duidelijk beleid om signalen en input van medewerkers op te vangen, en communiceert daarover.	In 2025 gingen we via het coördinatieteam en het teamoverleg met de resultaten van deze bevraging verder aan de slag. Daarnaast is er via onze overlegstructuur en verschillende werkgroepen een permanente doorstroom van signalen en beleidskeuzes.
	De organisatie bundelt systematisch signalen en input van medewerkers en bespreekt ze op (beleids-)overleg.	(zie onder)
	De organisatie gebruikt de gegevens van de tevredenheidsmeting als input voor de beleidsvoering van de organisatie.	Elke cluster kreeg in 2023 van de HRM-verantwoordelijke een 'rapport' met de resultaten van de tevredenheidsbevraging met hierin de belangrijkste aandachtspunten en signalen.
4	De organisatie evalueert systematisch het beleid rond de personeelstevredenheid en rond het omgaan met signalen en input van medewerkers en stuurt het bij.	De tevredenheidsbevraging zal elke drie jaar gebeuren (volgende in 2026). Daarnaast is er ook een beleid rond uitdienstgesprekken en evaluatiegesprekken waarin personeelstevredenheid een belangrijk onderdeel is.
	De evaluatie gebeurt met inspraak van de medewerkers.	Via de vakbondsdelegatie, DC on tour, werkgroepen binnen de HR-dienst e.a. komt de stem van de medewerker aan bod
	Op basis van de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Dit gebeurt op clusterniveau tussen coördinatie en HR-dienst & stafmedewerker domein indien noodzakelijk.
	De organisatie linkt de gegevens van de tevredenheidsmeting en de signalen en de input van medewerkers aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	Dit gebeurt op het coördinatieteam en de tweejaarlijkse 2-daagse bijeenkomst van alle leidinggevenden.
5	Een onafhankelijke externe evalueert de tevredenheidsmeting. De organisatie communiceert de resultaten en stuurt de tevredenheidsmeting bij.	Impetus academy doet de evaluatie. Communicatie en bijsturing gebeurt echter wel door ons.
	De tevredenheidsmeting is wetenschappelijk onderbouwd.	Deze werd opgebouwd door Impetus Academy o.b.v. de zelfdeterminatietheorie (ABC-model).
	De organisatie stelt de tevredenheidsmeting als model voor andere organisaties.	

5.4.2 Indicatoren en kerngetallen

	Medewerkersresultaten: indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	
0	De organisatie houdt geen personeelskerngetallen bij.	
1	De organisatie houdt ad hoc personeelskerngetallen bij	
2	De organisatie geeft een aanzet tot het systematisch bijhouden van een aantal personeelskerngetallen.	Via een analytische boekhouding kunnen personeelsgegevens (leeftijd, contracttype, duur, anciënniteit...) van NAFT-medewerkers verzameld worden.
3	De organisatie bepaalt de personeelskerngetallen op een doordachte wijze.	Sinds 2020 houden we naast contractbreuk, geslacht, leeftijd en anciënniteit ook systematisch absenteïsme en verloop bij.
	De organisatie houdt de verschillende personeelskerngetallen systematisch bij en bespreekt deze systematisch op (beleids)overleg.	Resultaten van deze cijfers worden besproken met leidinggevendenden, ondernemingsraad, CPBW en directieorganen.
4	De organisatie evalueert systematisch de personeelskerngetallen en stuurt ze bij.	Sinds 2025 is de HRM-tool helemaal operationeel en zetten we een belangrijke stap in het systematischer bijhouden en evalueren van personeelskerngetallen.
	Vanuit de gegevens van de personeelskerngetallen zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Vanuit de personeelskerngetallen is er een relatief groot verloop zichtbaar, zeker in het eerste jaar. In 2025 werd daarom ingezet op het versterken van de onboarding. Processen werden verder uitgewerkt en verankerd, met aandacht voor mentorschap, opleidingen, gerichte opvolging door leidinggevendenden en duidelijke inwerkingsplanningen. Aanvullend werd een digitaal leertraject gelanceerd met videolessen die medewerkers flexibel kunnen bekijken én herbekijken tijdens hun inwerkingsperiode. Ook op het vlak van instroom werden bijkomende acties genomen. Sinds 2024 is er extra ondersteuning binnen HR voor de opvolging van vacatures, met als doel sneller en gericht in te spelen op openstaande vacatures.
	De organisatie linkt de resultaten van de personeelskerngetallen aan de resultaten van de andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	In '24 zijn we aan de slag gegaan met de HR-tool voor instroom, in '25 voor werd de VTO-tool uitgewerkt. De HRdienst haalt uit beide heel wat info: interne doorstroom naar andere functies, toewijzing mentoren, deelname en interesse voor VTO, ...
5	Een onafhankelijke externe evalueert de wijze waarop de personeelskerngetallen worden verzameld en de resultaten ervan. De	HR-verantwoordelijke wordt bijgestaan door SD Worx in het analyseren van HR-data.

	organisatie communiceert de resultaten van die evaluatie en stuurt ze bij.	
	De organisatie gebruikt systematisch de personeelskerngetallen om te benchmarken.	
	De organisatie stelt de personeelskerngetallen als model voor andere organisaties.	

5.5 Samenlevingsresultaten

5.5.1 Waardering strategische partners

Groei­niveau 2020	Samenlevingsresultaten: strategische partners	waardering
0	De organisatie gaat de waardering van de strategische partners niet na.	
1	De organisatie gaat ad hoc de waardering van de strategische partners na.	Elk NAFT-team bevraagt trimestrieel en op het einde van het schooljaar zijn strategische partners.
2	De organisatie neemt initiatief om de waardering van de strategische partners na te gaan.	Via het NAFT-draaiboek zijn er instrumenten beschikbaar om de waardering van partners na te gaan.
3	De organisatie verzamelt en analyseert systematisch gegevens over de waardering.	De verzameling en analyse gebeurt op lokaal niveau sinds einde schooljaar 2021-2022. Input verzamelen we op teamniveau via de zelfevaluatie. We communiceren hierrond via lokale nieuwsbrieven en dit kwaliteitsverslag.
	De organisatie communiceert de analyse van de gegevens over de waardering aan de strategische partners.	Op onze website worden quotes gepubliceerd die uit tevredenheidsbevragingen komen. Ook via ons jaarverslag en lokale NAFT-nieuwsbrieven laten we strategische partners aan het woord.
4	Vanuit de analyse van de gegevens over de waardering zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	Elk jaar doen we binnen het domein school (waaronder ook NAFT) een partnerbevraging op het einde van het schooljaar. Daarnaast zijn er ook lokaal stuurgroepen, trimestrieel overleg en andere fora waar de lopende samenwerking geëvalueerd wordt. Hieruit vloeien per team verbeteracties voort.
	De organisatie linkt de gegevens over de waardering aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	Gezien de vele lokale samenwerkingsverbanden bestaan er diverse bevragingen en is het moeilijker om dit systematisch in kaart te brengen. Sinds 2023 linken we de verbeteracties van de teams aan elkaar en bespreken we dit vanuit breder perspectief op de kwaliteitswerkgroep NAFT.
5	De organisatie neemt initiatief en zet samen met strategische partners acties op om de waardering en de samenwerking te verbeteren.	Via het sectoroverleg en andere fora (netwerk STS, LOP, ISC, overleg met onderwijskoepels, PBD, 1G1P, ...) nemen we acties om de samenwerking te verbeteren.
	De samenwerkingsacties staan model voor andere organisaties.	

5.5.2 Maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen

Groeiniveau 2020	Samenlevingsresultaten: maatschappelijke opdracht en maatschappelijke tendensen	
0	De organisatie gaat niet na wat haar maatschappelijke opdracht is.	
	De organisatie gaat de maatschappelijke tendensen die een impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie niet na.	
1	De organisatie gaat ad hoc na of haar maatschappelijke opdracht nog actueel ingevuld is.	
	De organisatie speelt ad hoc in op maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en op de werking van de organisatie	
2	De organisatie neemt initiatief om haar maatschappelijke opdracht te actualiseren.	In 2025 ontwikkelen we een nota om de profilering en positie van NAFT binnen het maatschappelijk debat rond schooluitval scherper te krijgen (Iedereen mee)
	De organisatie neemt initiatief om in te spelen op de maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie	Groep INTRO neemt o.a. via de adviesraad van de Vlaamse Jeugdraad, VLOR, en andere fora initiatieven om de positie van kwetsbare jongeren binnen het onderwijs aan de kaak te stellen. In 2025 dragen we bij aan het rapport rond thuiszitters (KIRECO).
	De organisatie actualiseert systematisch haar maatschappelijke opdracht en houdt systematisch rekening met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie.	Het beleidsplan van Groep INTRO fungeert als een inhoudelijk kompas voor onze organisatie. Jaarlijks volgen we deze engagementen via verantwoordingsdocumenten ook op via Team Actie Plannen.
	De organisatie communiceert maatschappelijke tendensen die impact hebben op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, aan de overheid en andere betrokkenen.	Op landelijk niveau zijn we vertegenwoordigd in de adviesraad van de Vlaamse Jeugdraad, participeren we aan het lerend netwerk Youth Guarantee (NEET-jongeren), zetelen we in de SERV en nemen we actief deel aan het sectoroverleg NAFT. Op al deze fora nemen we telkens de stem van kwetsbare jongeren op school en arbeidsmarkt op.
4	Vanuit de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de gebruiker en de werking van de organisatie, zet de organisatie systematisch acties op rond de inputgebieden en de kernprocessen.	De actualisatie van onze opdracht naar de kernprocessen NAFT werd in 2024 door de kwaliteitswerkgroep en O3 opgenomen. Zo werkten we de procedure rond problematische afwezigheid bij, maar ook rond communicatie en overleg binnen NAFT werden in 2025 procedures ontwikkeld.
	De organisatie linkt de actualisatie van de maatschappelijke opdracht, rekening houdend met maatschappelijke tendensen en de impact op het welzijn van de	

	gebruiker en de werking van de organisatie, aan de resultaten van andere thema's, waardoor een gefundeerde interpretatie van de gegevens geformuleerd kan worden.	
	De organisatie stelt de werking van de bestuursorganen af op de realisatie van de maatschappelijke opdracht.	
5	De organisatie neemt acties om, samen met andere betrokkenen, vanuit haar maatschappelijke opdracht, proactief en constructief maatschappelijke tendensen te beïnvloeden.	
	De organisatie staat model voor andere organisaties inzake de implementatie van maatschappelijke tendensen en nieuwe evoluties in de eigen werking.	

5.6 Het zelfevaluatie instrument op basis van het referentiekader (R-NAFT) – update in ontwikkeling

Medio 2019 werd het referentiekader R-NAFT beschikbaar gesteld voor de aanbieders. We waren als Groep INTRO actief betrokken in de stuurgroep en werkgroepen die dit referentiekader opstelden. In 2021 integreerden we dit referentiekader verder in ons kwaliteitsbeleid. We waren in 2022 ook actief betrokken bij de try-outs van de onderwijs-welzijnsinspectie waarvan dit kader de basis vormt. De voorbije jaren vormde de zelfevaluatie de spil van onze kwaliteitscyclus in NAFT. Ook in dit kwaliteitsverslag rapporteren we vanuit de zelfevaluatie die alle NAFT-teams in de maand juni-juli 2025 hebben ingevuld.

Tegelijk leren we als organisatie ook uit de inspectiebezoeken die we in 2025 krijgen in Brugge, Roeselare en Brussel. We merken dat de zelfevaluatie soms nog te vrijblijvend aangewend wordt, verbeteracties te willekeurig worden opgesteld en opgevolgd en we te weinig strategisch en coherent ons kwaliteitsbeleid ontwikkelen.

In de teams die nog geen inspectie kregen doen we in het najaar een oefening om het thema kwaliteitsontwikkeling vanuit het teamperspectief te bekijken. We dopen deze oefening tot 'NAFT kijkt in de spiegel'. Deze oefening vormt op zijn beurt de basis om samen met de kwaliteitswerkgroep de zelfevaluatie te herwerken naar een instrument dat op bovenstaande uitdagingen een antwoord kan bieden.

Deze belangrijke ontwikkeling staat in 2026 op de agenda van alle teams en zal ook in ons volgende kwaliteitsverslag uitgebreid toegelicht worden.

NAFT-jongeren ontdekken de kracht van samenwerking – via ervaringsleren en reflectie verkennen we thema's als groepsdruk, groepsdynamica, sociale rollen... - NAFT Vilvoorde



6 Convenant NAFT Brussel: innovatief werken rond problematische afwezigheden

Eind 2022 sloten we met het Agentschap Opgroeien een convenant af waardoor het Brusselse NAFT-team vrijgesteld werd van 49 trajecten (15% van hun aantal erkende modules/trajecten). Met die vrijgekomen ruimte worden jaarlijks enkele scholen intensief ondersteund in hun aanpak en beleid rond problematische afwezigheden.

Vanuit NAFT en een aanvullend project van het Brusselse Gewest rond spijbelen werd sinds 2021 door het Brusselse NAFT-team van Groep INTRO, expertise opgebouwd rond de aanpak van spijbelen, en ruimer problematische afwezigheden: ook veelvuldig ziekteverzuim of andere gewettigde afwezigheden worden meegenomen. Omdat de afwezigheidscijfers in de Brusselse scholen de pan uit swingden, werd besloten om via NAFT in te zetten op de structurele ondersteuning van scholen, om een groter duurzaam effect te hebben en niet enkel in te zetten op de ondersteuning van individuele jongeren.

In 2023 werden 2 scholen ondersteund in een eerste proefprojectjaar. In 2024 ondersteunde Groep INTRO 3 Brusselse scholen: Hoofdstedelijk Instituut Anneessens-Funck, het Sint-Guido-Instituut en Go!4clTy (Atheneum Caroline Pauwels). In 2025 waren Atheneum Anderlecht en Campus Kompas aan de beurt. Deze scholen werden geselecteerd door het NAFT-team i.s.m. de coördinator van centraal meldpunt KANS, tevens ook de coördinator Samen tegen Schooluitval, en de directies van de Brusselse CLB's. De voortgang van het proefproject wordt opgevolgd door een stuurgroep, bestaande uit

- voor Groep INTRO: de stafmedewerker school, de coördinator en teamleider van het Brusselse NAFT-team en de uitvoerende NAFT-collega's
- de coördinator Samen tegen Schooluitval, tevens coördinator van het centraal meldpunt
- de 3 directeurs van de Brusselse CLB's of een vertegenwoordiger
- de vertegenwoordigers van het agentschap Opgroeien en het departement Onderwijs
- onderzoeker Prof. Dr. Gil Keppens, verbonden aan de TU Delft i.h.k.v. het impactonderzoek.

In deze convenant worden scholen gedurende een schooljaar ondersteund door een duo van NAFT-begeleiders:

- observatie van secretariaatswerking & aanpak zorgteam rond problematische afwezigheden
- terugkoppeling observatie & afstemmingsgesprek rond eventuele andere aanpak
- implementatie van nieuwe/ aanvullende aanpak
- effectieve ondersteuning van secretariaats- en zorgteam, bijv. door afwezige leerlingen te contacteren en op huisbezoek te gaan, en door uit te zoeken waarom de leerling niet op school is en daarna een gepast ondersteuningstraject op te starten waar nodig.

In 2025 kreeg dit project veel aandacht en navolging in steden als Oostende, Dendermonde, Gent en Antwerpen. Met lokale middelen bouwen we verder op deze expertise en tools, en breiden we de poule medewerkers uit. Via getuigenissen op diverse fora duiden we het belang van een goede opvolging van afwezigheden als één van de belangrijkste indicatoren van schooluitval, psychische kwetsbaarheid of onderliggende welzijnsproblematieken.

Meer info hierover kan ingewonnen worden bij jan.langeracht@groepintro.be.

7 Getuigenis: NAFT in de ring

Met dit onderdeel willen we de lezer van dit kwaliteitsverslag een inkijk geven in onze werking. We doen dit om zo de impact en de effecten van ons werk te illustreren met een heel concreet voorbeeld. Dit jaar gingen we in gesprek met Timothee en Moussa over **Fix Box in Brussel**.

In Brussel leveren heel wat scholen en jongeren elke dag opnieuw een gevecht tegen schooluitval. En dat gaat soms met vallen en opstaan. NAFT-begeleider Moussa staat mee in de ring. Letterlijk, want met Fix Box zetten hij en zijn collega's gevechtssport in als hefboom om jongeren te versterken, op school én daarbuiten. Al doende werken ze aan focus, zelfbeheersing, zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen.

We nodigen je uit hun verhaal te bekijken.



Scan de QR-code en ontdek het ontwapenende verhaal van Timothée en Moussa.



8 Aanbevelingen en aandachtspunten voor de toekomst

In dit laatste hoofdstuk willen we als organisatie de ontwikkelingen die we in onze NAFT-praktijk zien, vertalen naar enkele aanbevelingen en aandachtspunten voor de toekomst.

Doelgroep in beweging

Het is een voortdurende uitdaging binnen NAFT om met de diverse aanmeldingsvragen om te gaan. In 2025 zien we in veel regio's een toename van anderstalige jongeren, aanmeldingen uit BUSO en van thuiszitters (of jongeren die langdurig zijn uitvallen). Dit daagt onze NAFT-teams uit op vlak van aanpak, methodieken, planning, expertise....

Het CLB is voor ons een cruciale partner in de afstemming tussen vraag en aanbod. Ze helpen ons in een juiste communicatie naar scholen omtrent wat NAFT kan betekenen, het correct inschatten van de ondersteuningsvraag binnen het bredere zorgcontinuüm. De voorbije jaren is er dan ook sterk ingezet op structureel en systematisch overleg tussen NAFT, CLB en scholen. Ook via netwerkmomenten, nieuwsbrieven en engagementsverklaringen bouwen we voortdurend verder aan deze samenwerking.

Onderwijslandschap in beweging

Ook aan de 'andere' kant merken we beweging op. Als schoolnabije partner zien we over de muren van scholen en netten heen hoe verschillend er met vaak dezelfde uitdagingen wordt omgegaan. De plaats die NAFT krijgt is sterk afhankelijk van het zorgbeleid van de school. Zo zien we dat er door sommige scholen en in sommige regio's bovengemiddeld veel jongeren met tuchtmaatregelen of een definitieve schorsing aangemeld worden. Ook de vraag naar dagbesteding voor jongeren die enkele dagen tot voltijds niet meer naar school gaan neemt toe. Hierbij stellen we ons flexibel maar tegelijkertijd kritisch op en blijven we een verhaal van gedeelde verantwoordelijkheid bepleiten. We zoeken ook samen met het CLB en de school mee naar alternatieven, zo zijn er naast NAFT nog andere projecten waar jongeren terecht kunnen (lokale middelen, crisismiddelen 1 Gezin 1 Plan, groene zorg...). Ook hierrond rijzen privé-initiatieven als paddenstoelen uit de grond, wat een overzichtelijk aanbod bemoeilijkt.

Impact klastrajecten

De noden bij scholen rond verstoorde of moeilijk te hanteren klassen nemen duidelijk toe. Tegelijk is er soms weinig tot geen draagkracht meer bij het lerarenteam waardoor betrokkenheid en engagement heel moeilijk kan opgebracht worden. NAFT-collega's botsen in 2025 steeds vaker op deze tegenstelling, waardoor de zinvolheid van deze aanpak in vraag wordt gesteld. We versterken ons hierrond, zowel binnen de organisatie als binnen de sector. Steeds meer gaan we ook wederzijdse engagement vooraf explicieter benoemen, zodat we vanuit juiste verwachtingen het traject kunnen aanvangen. De daling van het aantal klastrajecten is hier een rechtstreeks gevolg van.

NAFT... iedereen mee?

Tot slot reiken we via dit kwaliteitsverslag onze uitgestoken hand aan partners en beleid om de strijd tegen schooluitval samen aan te gaan. Via de nota *'NAFT - iedereen mee?'* verduidelijken we onze positie als NAFT-sector.

NAFT - IEDEREEN MEE?

Schooluitval is vandaag een brandend maatschappelijk thema dat diep ingrijpt op ons onderwijs én de bredere samenleving. Vandaag wordt op verschillende fora intensief over dit onderwerp gesproken.

Als sector geloven we sterk in gedeelde verantwoordelijkheid, partnerschap en transparantie. Met deze nota willen we onze positie verduidelijken én de hand reiken naar iedereen die jongeren of leerlingen aan boord wil houden of terug wil brengen.



NAFT ÉÉN MIDDELBARE SCHOOLPERIODE OUD

NAFT ontstond in 2019, maar het thema schooluitval is niet nieuw voor de 19 organisaties die NAFT uitvoeren. We hebben een lange traditie (sinds 1984) in het werken met leerlingen secundair onderwijs in samenwerking met CLB en onderwijsactoren.

Met NAFT werden deze initiatieven opengesteld van het deeltijds onderwijs naar het volledige secundair onderwijs. De reikwijdte groeide zo van 8.000 naar 450.000 leerlingen.

NAFT maakte in korte tijd naam binnen het secundair onderwijs. Het brede, rechtstreeks toegankelijke en vraaggestuurde aanbod bleek een cruciale meerwaarde in de ondersteuning van leerlingen in een maatschappelijk kwetsbare situatie – zowel binnen als aan de rand van het schoolsysteem.

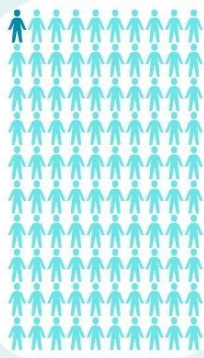
Vandaag is NAFT ongeveer één volledige “middelbare schoolperiode” decretaal verankerd, maar de expertise op het kruispunt van onderwijs, jeugdhulp, arbeidsmarkt en jeugdwerk gaat terug tot de jaren '70.



Reikwijdte voor 2019



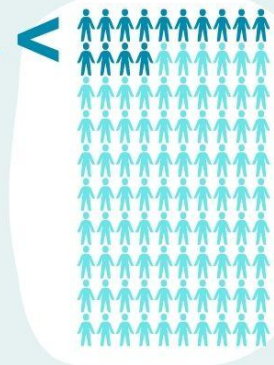
Reikwijdte na 2019



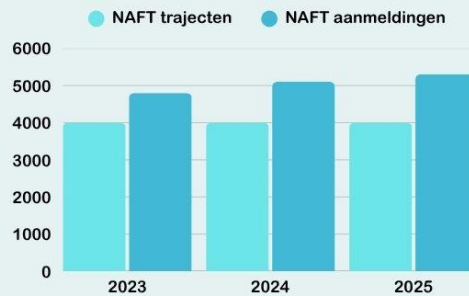
450.000 leerlingen vs.
4000 NAFT-trajecten [1]

**> 1% KAN GEBRUIK
MAKEN VAN NAFT**

14% SCHOOLUITVAL



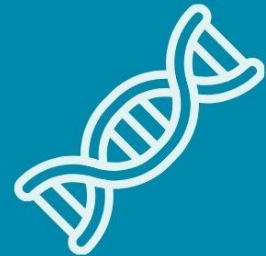
14% ongekwalificeerde
uitstroom in 2023-2024 [2]



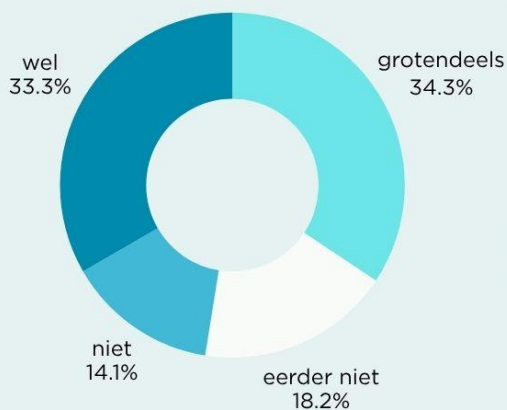
Het aantal NAFT-trajecten ligt decretaal vast.
Toch zien we jaarlijkse een toename van het
aantal aanmeldingen. [3]

HET DNA VAN NAFT

NAFT vervult een unieke rol op de brug tussen onderwijs en welzijn. We zetten de vier belangrijkste elementen van onze werking uiteen – de bouwstenen waarmee we samen leerrecht mogelijk maken.



Doelstelling NAFT bereikt? [4]



Krachtgericht werken

We luisteren onbevangen naar noden en bezorgdheden en zoeken samen naar perspectief en succeservaringen in functie van leren.

We versterken het draagvlak én de draagkracht van zowel leerling als leerkracht.

NAFT doet een appel op krachten én verantwoordelijkheid in het netwerk rond de jongere. Hierdoor groeit ouderbetrokkenheid en worden interventies duurzamer.

Schoolnabij en onafhankelijk

NAFT staat letterlijk naast leerling, leerkracht en klasvloer – met onze voeten in de praktijk.

We stellen ons op als een kritische vriend: respectvol voor schoolcultuur maar nooit bang om vragen te stellen.

Als net- en schooloverstijgende partner delen we goede praktijken tussen scholen.

Onze NAFT-begeleiders brengen expertise uit jeugdwerk, jeugdhulp en arbeidsmarkt mee in het traject.

Vanuit onze onafhankelijke positie zetten we in op herstel, zowel voor leerling als leerkracht.

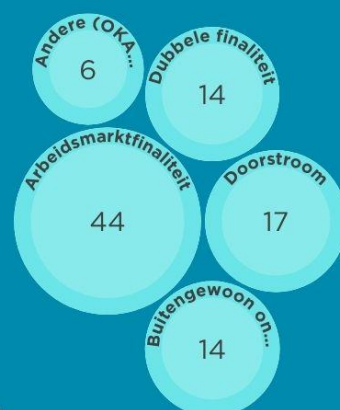
716

[6]



Jaarlijks bereikt NAFT 62% van alle secundaire scholen [7]

Doelgroep NAFT volgens opleiding (in %) [5]



Flexibele aanpak en inzet

We spelen in op aanmeldingsgolven en stemmen intensiteit en duurtijd van trajecten af op de noden van jongeren en scholen.

Klastrajecten (12%)



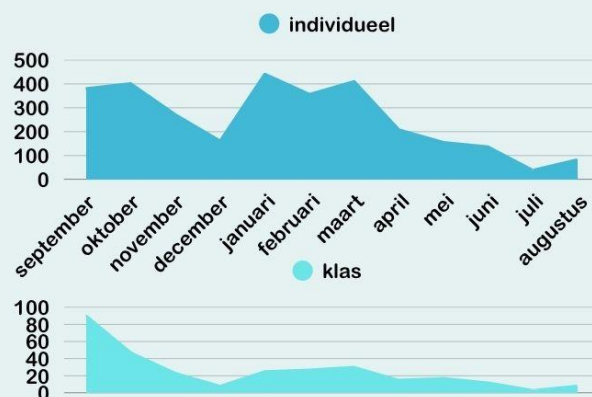
Individueel

[8]

Onze aanpak evolueert mee met de vraag: individuele coaching, groepswork, klasbegeleidingen, vormingen, herstelgesprekken,

We blijven ons ontwikkelen en aansluiten bij actuele thema's die leven bij jongeren en scholen zoals polarisering, sociale media, psychische kwetsbaarheid,

Aanmeldingsgolven NAFT [9]



Sterk partnerschap als basis

Een sterk partnerschap vertrekt vanuit erkenning voor ieders rol:

- scholen als eindverantwoordelijke voor het leertraject
- jongere als mede-eigenaar van het traject
- regie bij het CLB
- ondersteuning door PBD's en leersteuncentra
- afstemming met bestaande projecten en netwerken (1G1P, leerwegtrajecten, OAL, groene zorg ...)
- ouders als opvoedingsverantwoordelijken

We werken constructief, stap voor stap, en vanuit een reflectieve houding aan sterke regionale samenwerking.

NAFT maakt mee beleid op lokale en bovenlokale fora. Onder meer Samen tegen schooluitval, het sectoroverleg NAFT, LOP, lokale stuurgroepen,

Onze samenwerking, van bij aanvang, met de gemengde inspectie onderwijs-welzijn is hiervan een mooie illustratie.



ONDERWIJS EN WELZIJN DELEN EEN TOEKOMST

Met deze nota bevestigen we ons engagement. Als NAFT garanderen we dat:

- elke vraag gehoord wordt, zonder oordeel en met een uitgestoken hand
- elke jongere, leerkracht en ouder onze aandacht en een toekomstperspectief verdient
- regionale samenwerking de stevige basis vormt waarop verder gebouwd kan worden

We nodigen iedereen uit om samen met ons te blijven werken aan een onderwijs- en welzijnslandschap waarin alle jongeren mee zijn.

Bronnenlijst

- Website [Opgroeien en Onderwijs Vlaanderen](#) [1]
- Dataloep [2]
- Dataverzameling Niet opgenomen aanmeldingen NAFT-sector (jaarlijks) [3]
- NAFT cijferrapport Opgroeien [4,5,8]
- Dataverzameling NAFT-sector januari 2026 [6]
- Statistiek Vlaanderen [7]
- BINC data Opgroeien (opgevraagd via mail) [9]



NOG NIET HELEMAAL MEE? VERDIEP JE GERUST VERDER IN NAFT...



- Met [het cijferrapport NAFT](#) publiceert Opgroeien elk jaar een rapport met enkele kerncijfers. Elke organisatie bezorgt daarnaast een jaarlijks kwaliteitsverslag aan dit agentschap.
- Ook de verslagen van de [gemengde inspectie onderwijs-welzijn](#) zijn publiek beschikbaar.
- De sector formuleerde een [visietekst](#) met onze gezamenlijke dromen voor de toekomst.
- De [praktijkbeschrijving NAFT](#) is te vinden in de databank kwaliteitsvolle praktijken van Opgroeien
- Tot slot vormt [het sectoroverleg](#) een aanspreekpunt én platform waar onderwijs- en welzijnsactoren verschillende keren per jaar samenzitten en NAFT beleidsmatig opvolgen.



NAFT - iedereen mee? - maart 2026