

The image features a Newton's cradle on the left side, with three spheres in motion. On the right side, there is a stylized profile of a human head in white and orange, with a grey sphere representing an eye. The background is a solid orange color with a subtle pattern of diagonal lines.

Meetinstrument sociale impact in de sociale economie

Toon aan welk verschil
je maakt voor de
doelgroepmedewerker!

HANDLEIDING VOOR BEGELEIDERS

Wat, waarom, wanneer?

Waar gaat het over?



een vragenlijst voor doelgroepmedewerkers

over de meerwaarde van hun job voor hun persoonlijke leven

je krijgt meteen een rapport

best gebruiken voor/tijdens POP gesprek!

Waar komt het vandaan?



UCLL
HOGESCHOOL

RESEARCH &
EXPERTISE

- praktijkgericht onderzoek van UCLL (2017-2020)

Hoe de sociale impact van de sociale economie zichtbaar maken?

- in samenspraak met koepels en sociale economie organisatie
- niet bedoeld als éénmalig onderzoek! Deze vragenlijst kan ingezet worden als een **vast instrument binnen je organisatie**, als handvat om impactgericht te werken als organisatie en begeleider.

Optimaal: alle doelgroepmedewerkers vullen de bevraging regelmatig in, minstens 1 keer per jaar

Waarom deze vragenlijst gebruiken?

VOOR JOU

een bredere kijk op hoe DGMDW zich voelen = een gerichtere begeleiding

VOOR JOUW ORGANISATIE

wat werkt (niet) in begeleiding, waar kunnen we verbeteren?

VOOR DE SECTOR

relevantie van de sector aantonen naar externen en beleid

VOOR DE DGMDW ZELF

meer vat op en inspraak in eigen begeleidingstraject

Wanneer deze vragenlijst gebruiken?

REEDS ACTIEVE MEDEWERKERS

- Zoveel mogelijk **actieve medewerkers jaarlijks bevragen**, gekoppeld aan POP gesprek.
- Kan gefaseerd ingevoerd worden gebaseerd op bestaande timing van POP gesprekken

NIEUWE MEDEWERKERS

- **Nieuwe starters** vaker bevragen (evolutie nauwer opvolgen):
 1. Nulmeting bij opstart/onthaal
 2. Na +/- 6 maanden
 3. Na +/- 12 maanden
 4. Daarna jaarlijks (gelijkaardig aan reeds actieve mdw)
- Pas timing gerust aan bestaande timing van begeleidingsgesprekken aan

Wat wordt er gevraagd?

4 dimensies

34 korte vragen

In slechts 5 tot (max.) 15 min ingevuld







PERSOONLIJKE DIMENSIE	RELATIONELE DIMENSIE	LEVENSQUALITEIT	ARBEIDSDIMENSIE
<ul style="list-style-type: none">* welbevinden* zelfbeeld / zelfwaarde* toekomstperspectief* zelfredzaamheid* zingeving / betekenis	<ul style="list-style-type: none">* sociale inclusie* sociaal netwerk	<ul style="list-style-type: none">* inkomen / armoede* mentale gezondheid* lichamelijke gezondheid* huisvesting	<ul style="list-style-type: none">* ontwikkelen van vaardigheden* motivatie* zelfstandigheid* omgang met stress* samenwerken

één digitale link

doelgroepmedewerker vult zelf in

Deel 1: Hoe het persoonlijk met je gaat

2 In welke mate ben je akkoord met volgende stelling?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord	Geen antwoord
Ik ben tevreden met mijn leven	 <input type="radio"/>	 <input type="radio"/>	 <input type="radio"/>	 <input type="radio"/>	 <input type="radio"/>	 <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Alternatief: op papier (aparte versie voor nulmeting nieuwe starter), begeleider geeft antwoorden nadien digitaal in

Wat wordt er nog gevraagd?

- **Identificatie:** naam DGMDW, organisatie, statuut
- **Socio-demo's:** geslacht, geboortedatum, startdatum tewerkstelling, aantal uren tewerkstelling, leefsituatie, kennis Nederlands, opleidingsniveau, hoofdproblematiek
- **Open vragen (niet verplicht)**
 - *Wat betekent jouw job voor jou?*
 - *Gaat het vandaag beter of slechter met jou dan 6 maanden geleden en hoe komt dat?*
 - *Wat is de belangrijkste verandering in jouw leven geweest sinds je hier aan de slag bent?*

Wat gebeurt er met de antwoorden?

VOOR JOU en
VOOR DGMDW

*Je kan direct een **rapport** van de antwoorden in jouw mailbox krijgen (optioneel).*

Dit kan je samen met de DGMDW overlopen tijdens het POP gesprek.

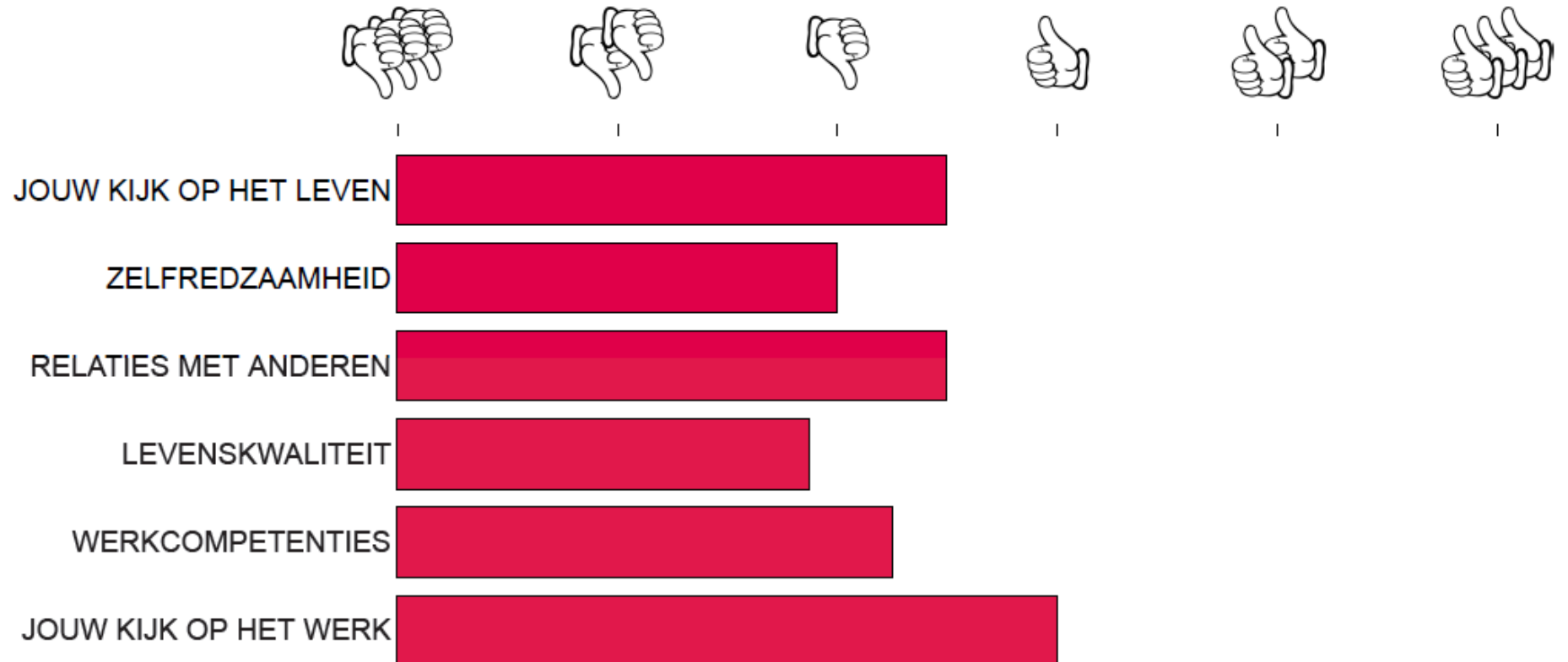
VOOR JOUW
ORGANISATIE

*Jouw organisatie heeft toegang tot een **dashboard** met anonieme antwoorden van alle DGMDW.*

OVERZICHT

Jouw antwoorden samengevat:

Voorbeeld
uit het
rapport



ONDERSTEUNING VAN DOELGROEPMEDEWERKER

De inleiding



Het is belangrijk dat de DGMDW het doel van de bevraging juist begrijpt.

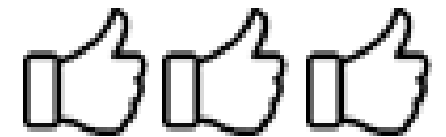
Overloop samen rustig de inleiding.

DGMDW stemt vrijwillig in om deel te nemen.

Pas op voor negatief geformuleerde vragen.

Bijvoorbeeld vraag 13: ik voel me soms alleen.

Hier kunnen de antwoordopties verwarrend zijn. Helemaal akkoord betekent in dit geval dat het slecht gaat.



Check even dat je DGMDW dit zeker goed begrijpt!

Het gaat om vragen 13, 16, 19, 21 en 34.

Wat als de DGMDW bepaalde begrippen niet begrijpt?

*Het is erg belangrijk dat je zelf **geen toevoegingen doet of voorbeelden geeft** om een uitspraak te verduidelijken. Dan loop je het risico dat de DGMDW op jouw voorbeeld reageert, en niet meer op de uitspraak zelf.*

Toon begrip en vraag door. “Waaraan denk je als je dat begrip hoort? Waar kan dat volgens jou mee te maken hebben?” Vervolgens beaam je ‘gelijkaardige’ begrippen, of geef je aan dat de een zekere interpretatie net fout zit.

Wat als de DGMDW moeilijk Nederlands spreekt of leest?

Je mag de vragen zeker voorlezen.

Als de medewerker vertaling nodig heeft, probeer dan zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke vraag te blijven, en geen extra uitleg of voorbeelden te geven.

We hebben Engelse en Franse vertalingen voorzien (enkel op papier) en werken aan een Arabische versie en een voorleesfunctie.

Wat als DGMDW het moeilijk heeft met antwoorden of lang twijfelt?

*Benadruk dat er **geen juiste of foute antwoorden** zijn. Benadruk dat hij/zij zijn/haar gevoel mag volgen bij het antwoorden, dat hij/zij niet te lang moet nadenken over een vraag, dat het eerste antwoord dat bij hem/haar opkomt vaak het beste is.*

De DGMDW geeft aan dat iets in de ene situatie misschien wel geldt, maar in een andere situatie niet.

*Dat is op zich heel normaal. **Welke situatie is relevant** in het kader van de vraag?*

Zijn alle situaties relevant, neem dan een gemiddelde. Wat komt het meest voor?

**De DGMDW heeft nog geen werkervaring, of enkel heel lang geleden.
Wat met de vragen over arbeidscompetenties bij de nulmeting?
(Deel 4, vraag 23-29)**

Als jij als begeleider denkt dat de medewerker onvoldoende context heeft om zijn/haar arbeidscompetenties goed te kunnen beoordelen, mag hij/zij deze vragen bij de nulmeting gewoon openlaten.

Nazorg



De vragenlijst gaat over persoonlijke zaken.

In de inleiding vertel je de DGMDW dat ze jou zeker mogen verwittigen als de vragen confronterend zijn of negatieve emoties oproepen.

Check na afloop even of alles OK is!

VEELGESTELDE VRAGEN

Is er een relatie met ICF?

Zowel de gekozen arbeidscompetenties als de manier waarop ze worden bevroegd zijn geïnspireerd op ICF. We hebben er echter bewust voor gekozen om maar vijf generieke arbeidscompetenties te bevragen, om ruimte te maken voor de andere thema's op vlak van persoonlijk welbevinden, sociale inclusie en levenskwaliteit. Dit betekent dat het SimSE meetinstrument ICF niet kan vervangen.

Vanwaar de keuze om de bevraging te koppelen aan het POP gesprek?

Dit is enkel onze suggestie, elke organisatie kan zelf bepalen in hoeverre dit haalbaar en wenselijk is.

*We zien zelf volgende **voordelen**:*

- ondersteuning van DGMDW bij het invullen van de vragenlijst*
- soortgelijke thema's komen aan bod, bevraging kan leidraad zijn voor het gesprek*
- mogelijkheid tot nazorg tijdens het gesprek, de bevraging raakt gevoelige thema's*
- zowel POP gesprek als bevraging vinden idealiter één keer per jaar plaats*

Impact op lange termijn?

Het zou heel interessant zijn om sociale impact ook op lange termijn op te volgen, ook nadat mensen uit SE vertrokken zijn.

Als jullie zelf manieren hebben om in contact te blijven met DGMDW, kan je hen zeker blijven vragen om de bevraging in te vullen.

Samen met de koepels willen we ook mogelijkheden voor een structurelere aanpak in samenwerking met het reguliere circuit bekijken.

Is er een kostprijs aan verbonden?

Voorlopig blijft UCLL het beheer en onderhoud gratis voorzien. Op termijn bekijken we samen met de koepels een samenwerkingsovereenkomst om deze producten blijvend aan te kunnen bieden. Mogelijk zal er op dat moment een zeer beperkte licentie-kost aangerekend worden per organisatie.

MEEDOEN?

Je kan vandaag nog aan de slag!

Vragenlijst is klaar

Rapport en dashboard volgen

**LAAT ONS IETS WETEN ALS JE WIL
STARTEN OF TESTEN**

dan geven we jouw organisatie of
project toegang tot de vragenlijst



**ALLE INFO OP
www.simse.be**



UCLL
HOGESCHOOL

**RESEARCH &
EXPERTISE**

Smart Organisations – CESOC

Contactpersonen:

Eva.Wuyts@ucll.be

Ilse.VandenBerckt@ucll.be

Stijn.Custers@ucll.be

