



Bron: [Vlaanderen.be/sociale economie](https://vlaanderen.be/sociale-economie)

Hoe registreer en meet je de competenties en doorgroeimogelijkheden van mensen die het moeilijk hebben om werk te vinden op de reguliere arbeidsmarkt? In de grote regio rond Brugge werken 7 sociale-economiebedrijven samen om dat in een handige onlinetool te gieten.

Verschillende welzijnsverenigingen ([SPOOR Brugge](#), [Inloophuis 't Sas](#), het Zeebrugs Ontmoetingscentrum, [De Blauwe Lelie](#), [Mintus](#) en [WOK](#)) en [SOBO](#) kampten allemaal met hetzelfde probleem: een wirwar aan bestanden met informatie over hun doelgroepwerknemers en geen efficiënte manier om hun competenties te meten. Met de financiering van de [oproep 'Sociaal Ondernemen - Innovatie'](#) ontwikkelen ze een onlinetool die in het najaar van 2021 in gebruik wordt genomen.



ADMINISTRATIE DIGITALISEREN

Coördinator Kristien Soenen van vereniging **WOK**: “We moeten onder andere voor de departementen ‘**Werk & Sociale Economie**’ en ‘**Welzijn, Volksgezondheid en Gezin**’ heel wat informatie over onze werknemers bijhouden. Die staat nu in verschillende lijstjes. Ook de werkbegeleiders moesten hun observaties tijdens de werkuren onthouden, op papiertjes of in hun agenda noteren. Pas op het einde van de werkdag kunnen ze aan hun pc gaan zitten om er een verslag van te maken. Zo verliezen we veel informatie.”

“Om dat allemaal te digitaliseren, keken we eerst naar de bestaande markt en onderzochten we welke spelers op de markt digitalisering aanbieden. Uit navraag bij andere sociale-economiepartners in de regio bleek dat wij niet het enige bedrijf waren die zo’n tool zochten. Ook marktverkenning bij bestaande aanbieders van hrm-tools gaf ons niet het antwoord op onze vraag. Daarom werd beslist om met de 7 partners die er nu zijn een eigen project op te starten: de registratie- en competentiemetingstool Digital on the Spot (DOTS).”

OOK COMPETENTIEMETINGEN

Ook de 6 andere organisaties kennen dezelfde problemen. Stafmedewerker Nadia Bolleire van **De Blauwe Lelie**: “We houden veel in Excelbestanden bij. En naar onze medewerkers toe hebben we niets digitaals. Ze kunnen bijvoorbeeld de verslagen niet inkijken die we over hen maken.”

“Bij SOBO gebruiken we al competentiematrixen en trajectdossiers. Op je pc kun je die goed opvolgen, maar voor onze coaches die elke dag mee op de werkvloer staan en op de baan zijn, is het praktisch moeilijk om er iets in te registreren”, vult hr-hoofd Marijke Costers van **SOBO** aan.



1 TOOL VOOR 7 ORGANISATIES

Om de tool te ontwikkelen, stelden de 7 organisaties een stuurgroep en een werkgroep samen die om de 2 weken vergaderen via Microsoft Teams. Daarin vertalen ze het concept sociale economie naar praktische info voor de ontwikkelaars van de tool. Businessarchitect Tom Govaert van [Mintus](#): “We vroegen om na te denken wat ze met de tool wilden bereiken en hoe ze dat zagen. Ze kwamen overeen om 1 oplossing te ontwikkelen.”

“Niet makkelijk, want de organisaties zijn actief als arbeidszorginitiatief, maatwerkbedrijf en lokale diensteneconomie. Elk type sociale onderneming heeft zijn eigen bijzonderheden. Daarom kreeg elke organisatie haar eigen omgeving die ze op maat kan samenstellen door zelf te beslissen welke gegevens, functies en velden ze gebruikt en welke niet. Sommige gegevens worden bijvoorbeeld door maar 1 organisatie gebruikt.”



ALLE MOGELIJKE INFO OVER PERSONEELSLEDEN

“In de versie voor pc beheren de interne medewerkers de dossiers. Ze zien wat er op de planning staat, en per personeelslid zien ze alle nodige informatie zoals persoonlijke gegevens, noodcontacten, uurroosters, plaats van tewerkstelling en welke gesprekken met die persoon zijn gevoerd. De competenties kunnen op regelmatige basis of ad hoc worden gemeten. Verschillende indicatoren per competentie tonen hoe iedere medewerker scoort en evolueert in de tijd. Werknemers kunnen ook zichzelf scores geven zodat de begeleiders zien of ze een goed zelfbeeld hebben. De beheerders kunnen ook rapporten opvragen, bijvoorbeeld per periode, dienst of soort werknemer.”

“In de mobiele versie kunnen de begeleiders op hun smartphone of tablet hun observaties en de afwezigheden van werknemers invullen. Die app is heel gebruiksvriendelijk. Met grote knoppen kunnen ze bijvoorbeeld snel die observaties toevoegen, gegevens van een personeelslid opvragen of herinneringen noteren om later nog iets te doen of op te volgen.”



ONTWIKKELING WERKNEMERS OPTIMALISEREN

Hoe DOTS de werking van de 7 organisaties gemakkelijker maakt? Marijke Costers: “Coaches en werkbegeleiders kunnen nu heel gemakkelijk en zonder te veel denkwerk hun observaties, opmerkingen en bedenkingen op hun smartphone of tablet invullen, waar ze op dat moment ook zijn. Die competentiemeting is heel belangrijk om de tewerkstelling van onze werknemers te doen slagen, hen te laten groeien in hun werk en in het beste geval hen te laten doorstromen naar een job op de reguliere arbeidsmarkt. En dankzij de indicatoren in DOTS worden de competenties nu heel objectief en gaat iedereen er op dezelfde manier mee om. Zo worden ze veel beter gemeten. Dat was nodig, want de competentieomschrijvingen lieten ruimte voor interpretatie. Daardoor interpreteerden coaches ze subjectief en gaven ze er op verschillende manieren een invulling aan.”

“Het is nu ook gemakkelijker om de resultaten van de gesprekken met onze werknemers over hun persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) te registreren en op te volgen”, vult Kristien Soenen aan. “En dankzij DOTS krijgen onze doelgroepwerknemers toegang tot hun dossier en zien ze wat we allemaal over hen bijhouden. Dat is een grote meerwaarde, want zo kunnen ze zich beter in hun job ontwikkelen. En de samenwerking heeft ook voor alle organisaties zijn voordelen: we hebben veel van elkaar geleerd en onze eigen processen kunnen bijschaven”, besluit Nadia Bolleire.