

Prestatieladder Socialer Ondernemen: checklist kwalitatieve eisen trede 1 t/m 3

TNO | PSO versie 1.1 – februari 2013

Naam organisatie:	
Naam contactpersoon organisatie:	
Datum invullen checklist:	

Toelichting:

Om in aanmerking te komen voor een PSO-erkenning op trede 1, 2 of 3 moet uw organisatie aan kwalitatieve eisen voldoen. Dit zijn aspecten die een organisatie minimaal geregeld moet hebben voor een goede arbeidsinpassing van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In deze Pdf-versie staan de vragen zoals u die in de portal Mijn PSO moet invullen om een erkenning aan te vragen. Om voor een erkenning in aanmerking te komen moet uw organisatie aan alle eisen voldoen en dus ook alle vragen met een JA kunnen beantwoorden. In de portal moet u tevens invullen hoe u tijdens de audit kunt bewijzen dat uw organisatie voldoet aan de betreffende eis. In §3.4 van de handleiding kunt u daar meer over lezen. Deze Pdf-versie kunt u als voorbeeld of intern gebruiken. Aanvragen van een erkenning kan alleen door het invullen van de vragen in de portal Mijn PSO.

HOOFDELEMENT 1: PASSEND WERK

Eis 1.1 De organisatie draagt er zorg voor dat de medewerker een functie heeft die past bij zijn/haar arbeidsmogelijkheden en heeft zo nodig werkaanpassingen gedaan	Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)	Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden? (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)
1.1.1. Hebben de medewerkers uit de PSO-doelgroep functies en taken die passen bij hun 'huidige' mogelijkheden?		
1.1.2 Heeft de leidinggevende een actueel inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van medewerkers uit de PSO-doelgroep en de functies en taken die daar het beste bij passen?		
1.1.3. Zijn indien nodig aanpassingen verricht aan functie, werkplek en/of het werkproces?		

HOOFDELEMENT 2: INTEGRATIE

Eis 2.1. De organisatie zorgt voor integratie van de medewerker op de werkvloer	Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)	Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden? (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)
2.1.1. Werken de medewerkers uit de PSO-doelgroep samen met de reguliere collega's (indien de beperkingen van de medewerker en/of de organisatie van het werk dat toelaten)?		
2.1.2. Is de direct leidinggevende op de hoogte van de beperkingen van de medewerkers uit de PSO-doelgroep en de consequenties daarvan voor het functioneren in het werk?		
2.1.3. Zijn de collega's van de medewerkers uit de PSO-doelgroep geïnformeerd over de beperkingen en/of eventuele werkaanpassingen (voor zover relevantie voor het werk)?		
2.1.4. Worden de medewerkers uit de PSO-doelgroep door collega's en leidinggevende betrokken bij informele activiteiten (bijvoorbeeld: koffiepauze, lunch)?		
Eis 2.2. De organisatie zorgt er voor dat de medewerker wordt betrokken bij en geïnformeerd over zaken en ontwikkelingen in de organisatie.	Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)	Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden? (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)
2.2.1. Krijgen medewerkers uit de PSO-doelgroep gelijke informatie als collega's over wat er speelt in de organisatie en over de werkafspraken en –instructies?		
2.2.2. Zijn (indien nodig) bedrijfsinformatie en instructies afgestemd op de beperkingen van de medewerkers?		
2.2.3. Worden de medewerkers uit de PSO-doelgroep betrokken bij georganiseerde organisatie en/of teamactiviteiten (zoal personeelsbijeenkomst of teamuitje)?		

HOOFDELEMENT 3: FUNCTIONEREN EN ONTWIKKELING

Eis 3.1. De organisatie is doelgericht bezig met het functioneren van de medewerker	Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)	Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden? (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)
3.1.1. Worden de medewerkers uit de PSO-doelgroep goed ingewerkt, rekening houdend met hun beperkingen en mogelijkheden?		
3.1.2. Voert de leidinggevende minimaal 1 x per jaar een gesprek met de medewerker uit de PSO-doelgroep waarin het functioneren aan de orde komt? In geval van een overeenkomst voor korter dan 12 maanden voert de leidinggevende gedurende de contractperiode in ieder geval 1 gesprek waarin het functioneren aan de orde komt.		
3.1.3. Is een verslag van het (functionerings-)gesprek en de gemaakte afspraken terug te vinden in het personeelsdossier of in een ander systeem (dit mag gecombineerd worden met het verslag ontwikkelafspraken, zie 3.2.4)? In geval van (SW)detachering dient een verslag van het drie-gesprek tussen detacheerder, inlener en medewerker in het dossier te zitten.		

Eis 3.2. De organisatie is doelgericht bezig met de ontwikkeling van de medewerker	Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)	Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden. (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)
3.2.1. Heeft de leidinggevende inzicht in de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers uit de PSO-doelgroep?		
3.2.2. Onderneemt de leidinggevende acties om de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers zo goed mogelijk te benutten (iedereen werkt naar vermogen)?		
3.2.3. Voert de leidinggevende minimaal 1 x per jaar een gesprek met de medewerker uit de PSO-doelgroep waarin zijn ontwikkelmogelijkheden aan de orde komen? In geval van een overeenkomst voor korter dan 12 maanden voert de leidinggevende gedurende de contractperiode in ieder geval 1 gesprek waarin de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker aan de orde komen.		

<p>3.2.4. Is een verslag van het gesprek over de ontwikkelmogelijkheden en de gemaakte ontwikkelafspraken terug te vinden in het personeelsdossier of in een ander systeem (dit kan gecombineerd worden met het verslag functioneringsgesprek, zie 3.1.3)? In geval van (SW)detachering dient een verslag van het drie-gesprek tussen detacheerder, inlener en medewerker in het dossier te zitten.</p>		
---	--	--

HOOFDELEMENT 4: BEGELEIDING

<p>Eis 4.1. De organisatie draagt zorg voor extra begeleiding als dat nodig is voor het goed functioneren van de medewerker</p>	<p>Bedrijf voldoet naar eigen inzicht (j/n)</p>	<p>Welke bewijzen voor het voldoen aan deze eis zijn in uw organisatie terug te vinden. (Bijvoorbeeld: documenten en/of bekendheid met afspraken bij verantwoordelijke personen in organisatie, etc.)</p>
<p>4.1.1. Heeft de organisatie (indien nodig) extra begeleiding georganiseerd voor medewerkers uit de PSO-doelgroep? <i>In geval van begeleiding door een externe deskundige zijn afspraken en/of verslagen hiervan terug te vinden.</i></p>		
<p>4.1.2. Heeft de (in- of externe) functionaris die de begeleiding uitvoert relevante expertise op basis van instructie, opleiding en/of ervaring?</p>		