

Bijlage 8 Prestatieladder Socialer Ondernemen

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt. Het doel van de Prestatieladder Socialer Ondernemen is het oplossen van een maatschappelijk probleem door Sociaal Ondernemen bij het bedrijfsleven te stimuleren: meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en kwalitatief aan werk helpen bij reguliere organisaties.

PSO: landelijk keurmerk voor Socialer Ondernemen

De PSO is in 2010 ontwikkeld vanuit TNO Kwaliteit van Leven, samen met mede-initiatiefnemers PSO-Nederland en Start Foundation. De PSO is volgens de nieuwste wetenschappelijke inzichten in nauwe samenwerking met de markt ontwikkeld en wordt continu doorontwikkeld in samenwerking met de markt. De PSO is inmiddels uitgegroeid tot de norm en het landelijke keurmerk voor Socialer Ondernemen. De PSO is toepasbaar voor alle soorten organisaties in Nederland met minimaal twee medewerkers. Van multinational tot buurtwinkel, van advocatenkantoor tot groenvoorziening en van gemeente tot sociale firma. De PSO meet objectief en kijkt niet naar het type organisatie of op welke wijze de bedrijfsvoering is ingeregeld.

Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?

Prestatieniveaus

Het PSO-Keurmerk van PSO-Nederland kent vier prestatieniveaus: de Aspirant-status, PSO-Trede 1, 2 en 3. Organisaties die de intentie hebben om socialer te ondernemen, maar nog niet (voldoende) werkgelegenheid bieden aan de PSO-doelgroep, maar dit wel willen, kunnen een Aspirant-status behalen om aantoonbaar te starten met Socialer Ondernemen. Organisaties die in vergelijking met andere organisaties (vallend onder dezelfde grootteklasse), substantieel meer werkgelegenheid bieden aan mensen uit de PSO-doelgroep stappen in op PSO-Trede 1, 2 of 3. Het is overigens niet nodig om als aspirant in te stappen.

Groeien op de PSO-Prestatieladder

Het idee van PSO-Nederland achter deze benadering met meerdere tredes is dat organisaties kunnen groeien op de PSO-Prestatieladder door meer werkgelegenheid te bieden aan kwetsbare groepen: 'directe sociale bijdrage'. Een organisatie kan ook groeien op de PSO-Prestatieladder door diensten of producten in te kopen bij andere PSO-gecertificeerde organisaties en SW bedrijven: 'indirecte sociale bijdrage'.

Kwalitatieve criteria

Een belangrijk aspect van het PSO-Keurmerk is dat niet alleen wordt gekeken naar het aantal mensen uit de PSO-doelgroep dat werkzaam is bij een organisatie. De PSO kijkt ook of een organisatie voldoende activiteiten onderneemt om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten, bijvoorbeeld door het bieden van passend werk en door te zorgen voor integratie van de werknemer uit de PSO-doelgroep. Binnen een organisatie betekent dit serieuze aandacht voor functioneren, ontwikkeling en begeleiding: 'kwalitatieve criteria'.

PSO-normen

Voor de vergelijking met de PSO-normen worden de directe sociale bijdrage én indirecte sociale bijdrage van een organisatie opgeteld tot één totaalscore. De totaalscore is een optelling van de directe en indirecte sociale bijdrage. De mate van Sociaal Ondernemen wordt vervolgens vastgesteld door deze uitkomst te vergelijken met de PSO-normen. Deze zijn gebaseerd op de gemiddelde prestaties van Nederlandse organisaties met minstens één werkende uit de PSO-doelgroep, onderverdeeld naar grootteklasse. De normen worden om het jaar aangepast aan de meest recente cijfers over deze prestaties en staan vermeld in de PSO-Handleiding.

De PSO in een schema		Resultaten (per grootteklasse)	Kwalitatieve aspecten			
Trede 3		> norm Trede 3 Indirect Direct	Passend werk	Integratie	Functioneren en ontwikkelen	Begeleiding
Trede 2		> norm Trede 2 Indirect Direct	Passend werk	Integratie	Functioneren en ontwikkelen	Begeleiding
Trede 1		> norm Trede 1 Indirect Direct	Passend werk	Integratie	Functioneren en ontwikkelen	Begeleiding
Aspirant-status		Inzicht Indirect Direct	Plan van aanpak			
			Doelstelling	Creëren draagvlak	Aanpassen werving & selectie	Functionies beschikbaar

Normtabel 2016 in percentages gebaseerd op WEA-data 2014

* In de WEA-cijfers zien we weinig verschillen bij bedrijven die 100 werknemers of meer in dienst hebben. Daarom maken we bij de normering geen verder onderscheid in de grootteklasse van bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Onderbouwing PSO-normen

De PSO-meetlat laat zien in welke mate een organisatie socialer onderneemt ten opzichte van andere organisaties binnen de zelfde grootteklasse. De PSO kijkt niet alleen naar de kwantiteit (het aantal) plaatsingen. De PSO kijkt ook naar wat organisaties doen om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten, ofwel de kwaliteit van de plaatsingen telt ook mee. Het PSO-Keurmerk waarborgt een onafhankelijke certificering en actualiteit van deze gegevens.

WEA enquête van TNO

Om te kunnen beoordelen of een organisatie (substantieel) meer mensen uit kwetsbare groepen in dienst heeft in vergelijking met bedrijven uit dezelfde grootteklasse, werkt de PSO met normen. Deze normen zijn gebaseerd op gegevens van de TNO-Werkgevers Enquête Arbeid (WEA); door analyses uit te voeren op de WEA-data zijn de gemiddelde prestaties van Nederlandse organisaties met minstens één arbeidsbeperkte in dienst op het gebied van socialer ondernemen berekend, onderverdeeld naar grootteklasse. De mate van socialer ondernemen van een organisatie die in aanmerking wil komen voor een PSO-keurmerk wordt vergeleken met de gemiddelde prestaties van bedrijven die hebben deelgenomen aan de WEA.

De WEA wordt een keer per twee jaar afgenomen. Dit betekent dat de normen voor de PSO ook een keer in de twee jaar worden aangepast, gebaseerd op de meest recente cijfers over deze prestaties. De normen staan vermeld in de PSO-handleiding. (<https://www.pso-nederland.nl/direct-meten-en-aanvragen/wat-meet-en-certificeert-de-pso/pso-handleiding>)