

# Impactrapportage MEO

## 2019



MEO  
Helderseweg 28  
1817 BA Alkmaar

A. Hofmanweg 1a  
2031 BH Haarlem

Telefoon: 072 511 49 67  
E-mail: [info@wijzijnmeo.nl](mailto:info@wijzijnmeo.nl)

 **MEO**  
*Een ontwerp voor elkaar*  
[www.wijzijnmeo.nl](http://www.wijzijnmeo.nl)

## 1. Voorwoord: Een andere wereld?

Niet eerder heeft een terugblik op het afgelopen jaar zo gevoeld als een terugblik op een andere wereld. In 2019 was er immers nog geen sprake van een coronacrisis, lockdown of massaal thuiswerken. Uiteraard heeft de huidige situatie gevolgen voor MEO: vervallen opdrachten, medewerkers die hun dagelijkse structuur zien veranderen, plannen die bijgesteld moeten worden, en vooral: veel improviseren. Dat deze rapportage iets later gepubliceerd wordt dan gepland, is daar bijvoorbeeld een gevolg van.

Maar de huidige situatie zorgt ook voor interessante nieuwe opdrachten: juist tijdens een crisis zijn media voor onze klanten natuurlijk van groot belang. En ja, de dagelijkse structuur is veranderd, maar die is dankzij videobellen en andere digitale middelen goed werkbaar gebleken – ook na de crisis een zeer waardevolle aanvulling op de fysieke werkplek.

Dat we tijdens deze crisis goed door kunnen blijven werken, was niet mogelijk geweest zonder een aantal belangrijke stappen in 2019. Waar het jaar ervoor de blik gericht was op groei, met onder meer de opening van ons kantoor in Haarlem, hebben we ons in 2019 vooral gericht op het vastleggen en versterken van een aantal belangrijke bedrijfsprocessen. Zo zijn onder meer alle afdelingen gestructureerd gaan overleggen, via de Rockefeller Habits-methode, en hebben we de financiële verslaglegging gestroomlijnd, zodat we concreter onze doelen kunnen vaststellen en het succes ervan kunnen meten.

Het zijn verbeterde werkwijzen die begin 2019 nog wat onwennig voelden, maar die we aan het einde van het jaar aardig in de vingers hebben gekregen. Nu een groot deel van onze medewerkers en leerlingen thuis aan het werk is, kunnen we daar heel goed op steunen en vertrouwen.

Wel heeft die blik op vastleggen en versterken invloed gehad op onze sociale impact van 2019. Dat we twee mensen uit de doelgroep een nieuw dienstverband hebben kunnen bieden, is relatief weinig. Daar staat tegenover dat van zeven mensen uit de doelgroep hun betaalde contract is verlengd, onder wie twee voor onbepaalde tijd, en dat vijf mensen uitgestroomd zijn naar een betaald dienstverband elders.

Helaas moeten de ambities om in 2020 meer nieuwe dienstverbanden aan te bieden, als gevolg van de crisis ook bijgesteld worden: baanbehoud staat nu voorop. Ondertussen doen we er alles aan om mee te denken met beleidsmakers en andere partijen: Hoe blijven we met elkaar toewerken naar een inclusieve arbeidsmarkt, ook tijdens deze crisis? Hoe zorgen we dat we in 2021 sociale impact blijven maken en verbeteren?

Want die impact, dat is waar het om gaat bij MEO. En omdat we daar transparant over willen zijn, maken we die graag inzichtelijk. Deze impactrapportage over 2019 is daar een voorbeeld van.

Een rapportage uit een andere wereld? Misschien. Maar wel een wereld waar we graag op verder bouwen.

Veel leesplezier!

Edwin Teljeur en Joost van der Burght  
Directeurs MEO

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	2
<b>2</b>	<b>Over MEO</b>	4
	2.1 Visie: Geen verschil	4
	2.2 Missie: Een ontwerp voor elkaar	4
	2.3 Ontwikkelingen in 2019	5
<b>3</b>	<b>Aanleiding en doel impactmeting 2019</b>	6
<b>4</b>	<b>Impact meten en managen</b>	6
	4.1 Vijf niveaus	7
<b>5</b>	<b>Werkwijze impactmeting</b>	10
<b>6</b>	<b>Informatieverzameling</b>	10
	6.1 Informatie	10
	6.2 Aannames en beperkingen	11
<b>7</b>	<b>Resultaten impact</b>	11
	7.1 Instroom, doorstroom en uitstroom	11
	7.2 Missie-gerelateerde effecten	14
	7.3 Conclusies	18
<b>8.</b>	<b>Stakeholderdialoog</b>	18
	8.1. Sociale onderneming als stakeholder	20
<b>9.</b>	<b>Samenvatting</b>	21
	Impact 2019 in cijfers	22
	Bijlage 1: Reacties vragenlijst Succesvol traject	24
	Bijlage 2: Reacties impactmeting december 2019	27
	Bijlage 3: Update trajecten Rapportage 2018	28
	Bijlage 4: Update betaalde diensverbanden Rapportage 2018	29
	Bijlage 5: Update contractverlengingen Rapportage 2018	29
	Bijlage 6: Trajecten gestart in 2019	30
	Bijlage 7: Stand van zaken uitstroom 2018	31

Kijk op pagina 22 voor een samenvatting van de belangrijkste impactcijfers!

## 2. Over MEO

MEO (Media en Ondersteuning) is een commercieel mediabureau en tegelijkertijd een leerwerkbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij verzorgen drukwerk, grafische vormgeving, webdesign, online tijdschriften, filmproductie, backoffice-, klantenservice- en andere ondersteuning voor diverse organisaties. Onze jonge, creatieve en enthousiaste medewerkers leveren deze diensten vanuit ons leerwerkbedrijf. Mensen met een beperking, zoals AD(H)D of autisme, doen hier werkervaring op, samen met stagiairs uit het regulier en speciaal voortgezet onderwijs. Zij krijgen professionele begeleiding en ondersteuning van vaste krachten, zoals een grafisch leermeester, en begeleiding van een jobcoach.

Op deze wijze biedt MEO non-profitorganisaties hoogwaardige dienstverlening, terwijl de leerlingen hun talenten kunnen ontplooiën, hun zelfredzaamheid vergroten en daarmee een belangrijke investering in hun leven kunnen doen. Onze kandidaten vergroten zo aanzienlijk hun kansen op het vinden van een passende baan. Zij bewijzen hier immers dag in dag uit hun meerwaarde, terwijl die over het hoofd wordt gezien door veel reguliere werkgevers.

Niet alleen informeren wij werkgevers over het in dienst nemen van een van onze leerlingen en de vele voordelen die dat op kan leveren, wij proberen zelf ook zoveel mogelijk betaalde banen te creëren.

Bij alles wat we doen, stellen wij onze maatschappelijke missie voorop. Wij komen tegemoet aan het budget van non-profitorganisaties en sociale ondernemingen en leveren aan hen geïntegreerde diensten tegen marktconforme maar goedkope prijzen. Tegelijk maken we daarmee onze werkplekken mogelijk. Op deze manier ondernemen we op een net iets andere manier dan normaal, namelijk volgens de 'social enterprise'-gedachte: de maatschappelijke impact, daar zit voor ons de winst!

### 2.1 Visie: Geen verschil

Wij maken ons hard voor een arbeidsmarkt waarin een arbeidshandicap geen verschil hoeft te maken, maar waar ruimte is om met elkaars beperkingen om te gaan. Dit vraagt om een nieuwe benadering, waarmee bedrijven ruimte gaan bieden aan getalenteerde mensen, ook als ze een arbeidshandicap hebben. Pas als iedereen, met en zonder beperking, evenveel kansen krijgt op de arbeidsmarkt, hebben wij ons doel bereikt.

### 2.2 Missie: Een ontwerp voor elkaar

Wij willen maatwerk bieden, zowel aan onze collega's als aan onze opdrachtgevers. We richten onze manier van werken zo in dat mensen de ruimte krijgen hun talenten te ontdekken en te benutten. Dit leerproces - praktijkgericht, in teamverband, gecombineerd met echte opdrachten – houdt onze collega's blijvend gemotiveerd en stimuleert de ontwikkeling van vakinhoudelijke en sociale werknemersvaardigheden.

We creëren bewustwording bij organisaties; daarnaast dragen we bij aan innovatieve projecten die kansen bieden aan mensen met een beperking. Op die manier willen we voor onze klanten niet alleen een dienstverlener, maar ook een voorbeeld zijn.

## 2.3 Ontwikkelingen in 2019

Na de opening van onze vestiging in Haarlem in 2018, is in 2019 de aandacht minder op uitbreiding en groei van MEO gericht geweest, maar op de stabilisering en verbetering van de interne processen en bedrijfsvoering. Niettemin is de jaarlijkse omzet vergeleken met 2018 gestegen met ruim 12%.

### 2.3.1 Register Sociale Ondernemingen

Een belangrijke ontwikkeling is dat we in 2019 zijn ingeschreven in het Register Sociale Ondernemingen, als zesde sociale onderneming van Nederland. Hiermee onderschrijven we officieel de Code Sociale Ondernemingen. Deze Code met richtlijnen 'voor de leidende principes van sociaal ondernemen' is opgesteld door een onafhankelijke commissie, op verzoek van netwerkorganisatie Social Enterprise NL, om de sector te versterken en professionaliseren.

De commissie is gekomen tot een Code Sociale Ondernemingen die bestaat uit vijf principes:

- De maatschappelijke missie moet statutair vastgelegd, concreet en meetbaar zijn
- Er is bepaald wie bij die missie de belangrijkste belanghebbenden ('stakeholders') zijn. Daarmee wordt continu een dialoog aangegaan.
- Er is een afgewogen financieel beleid vastgelegd, waarin beperkingen worden gesteld aan bijvoorbeeld uitkeringen aan aandeelhouders.
- De onderneming is actief in de gemeenschap van sociale ondernemingen en is altijd bereid constructieve kritiek te ontvangen en te geven.
- De onderneming heeft een transparant informatiebeleid. Maximale openheid over de missie, resultaten en financiering is hierbij het uitgangspunt.

Sociale ondernemingen die deze principes onderschrijven, kunnen zich aanmelden om opgenomen te worden in het Register. Er moet dan wel voldaan worden aan een aantal toelatingscriteria. Hiervoor is, onder meer in samenwerking met PwC Nederland, een toelatingsprocedure ontwikkeld. Tijdens deze procedure wordt de sociale onderneming beoordeeld door een Review Board. De toelatingsprocedure van MEO is in juni 2019 afgerond.

### 2.3.2 Participatieprijs Werkgevers Zuid-Kennemerland

Een andere belangrijke gebeurtenis is dat we in oktober 2019 de Participatieprijs Werkgevers Zuid-Kennemerland hebben gewonnen. Deze prijs is een initiatief van Werkgevers Servicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, om werkgevers in het zonnetje te zetten die zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Acht werkgevers – vijf commerciële en drie non-profits – waren kandidaat. De onafhankelijke vakjury selecteerde uit deze kandidaten drie finalisten: naast MEO ook platenperserij Record Industry uit Haarlem en textielservicebedrijf Newasco Van Houten uit Heemstede. De jury heeft MEO uitgeroepen tot winnaar omdat we niet alleen zelf arbeidsplekken creëren, maar ons ook inzetten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door te laten groeien naar betaalde banen bij externe werkgevers.

Een onderdeel van de prijs is dat MEO in 2020 in de regio Zuid-Kennemerland tijdens allerlei gelegenheden op zal treden als ambassadeur voor inclusief werkgeverschap.

### 2.3.3 Meer opdrachten van maatschappelijk betrokken organisaties

Door onze activiteiten in het netwerk van sociale ondernemingen, weten steeds meer collega-sociale ondernemers de weg naar MEO te vinden. Lemonaid, Roetz-Bikes, Specialisterren, Herberg Welgelegen, Schagen Actief en verschillende andere sociale ondernemingen zijn sinds 2019 klant bij MEO. Ook andere organisaties met maatschappelijk belang hebben diverse opdrachten aan MEO gegund: zo hebben we voor het College voor de Rechten van de Mens onder meer drukwerkopdrachten en een animatiefilm verzorgd.

## 3 Aanleiding en doel impactmeting 2019

Het huidige document is de derde impactrapportage van MEO. Omdat winst niet ons doel is maar maatschappelijke verandering, door jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk, is het essentieel om verantwoording af te leggen over de impact die daadwerkelijk wordt gecreëerd. Niet alleen om naar buiten toe zichtbaar te maken hoe wij invulling geven aan de principes die we uitdragen, maar ook om te reflecteren op onze eigen ondernemingswijze en die waar mogelijk te verbeteren. Met deze rapportage leggen wij die verantwoording af.

In dit rapport wordt eerst uitgewerkt op welk niveau de impactmeting plaatsvindt, aan de hand van de impact-tool 'Het Impactpad'. Hierop volgend wordt de werkwijze van de meting nader toegelicht en verantwoording afgelegd over de informatie die als basis voor de gemeten resultaten dient. Vervolgens vindt u de resultaten van 2019. Aanvullend op de doorstroom en uitstroom in 2019, geven we ook de ontwikkelingen weer voor de mensen die een jaar eerder een betaald dienstverband zijn aangegaan, zowel bij MEO zelf als bij een externe werkgever.

Daarnaast is onder medewerkers die afkomstig zijn uit de doelgroep gemeten in hoeverre zij hun werkervaring bij MEO als 'succesvol' beschouwen. De resultaten daarvan zijn tevens in deze rapportage terug te vinden.

Afsluitend wordt verantwoording afgelegd over de dialoog die in 2019 met stakeholders is gevoerd.

## 4 Impact meten en managen

Het afleggen van verantwoording is niet alleen iets dat we zelf belangrijk vinden; ook andere belanghebbenden oftewel 'stakeholders', zoals opdrachtgevers en (semi)overheidsorganisaties, vragen sociale ondernemingen steeds vaker om verantwoording over hun maatschappelijke impact af te leggen. Terecht, want vaak kiezen deze stakeholders er bewust voor om, juist vanwege die impact, een opdracht te gunnen aan een sociale onderneming. Zij hebben er om die reden dan ook alle belang bij om te weten of de onderneming deze term ook waarmaakt. Dat belang is nog veel groter voor jongeren in een kwetsbare positie die besluiten om langere tijd een traject bij MEO te volgen: maken zij een reële kans om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen?

Het is daarom essentieel dat we transparant en duidelijk kunnen laten zien aan klanten, gemeenten en andere stakeholders wat onze impact is en waar we ons als organisatie in onderscheiden. Daarnaast geeft een impactmeting zicht op de bereikte doelen, maar ook op de punten waar verbetering te behalen valt. Een impactmeting geeft aanleiding om de impact te 'managen' en draagt daardoor ook bij aan de verdere ontwikkeling van de onderneming.

Bovenstaande houdt in dat we het principe van maximale openheid, onderdeel van de Code Sociale Ondernemingen, van harte onderschrijven. Deze rapportage is een van de manieren waarop we aan die openheid invulling geven.

## 4.1 Vijf niveaus

MEO streeft ernaar de impactmeting vorm te geven op basis van de tool 'Het Impactpad', ontwikkeld door Avance, Social Enterprise NL en Impact Centre Erasmus, in opdracht van de ministeries voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken en Klimaat, en Buitenlandse Zaken. Met deze tool worden vijf niveaus onderscheiden. MEO heeft de eerste twee niveaus - *Sociale missie en impactdoelstellingen expliciet maken en Verandertheorie uitwerken en valideren* - uiteengezet in het *Impactplan (versie 2019)*. Niveau 3, Directe resultaten (*outputs*) bijhouden, dient vooral praktisch uitgewerkt te worden: hieronder vallen bijvoorbeeld de concrete aantallen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een betaald dienstverband hebben gekregen.

De impactrapportage van 2018 bevond zich op niveau 3. Zoals destijds aangegeven, was ons streven om in 2019 ook op niveau 4 te kunnen rapporteren: Missie-gerelateerde effecten meten. De uitwerking van dit niveau is in deze rapportage te vinden.

### 4.1.1 Niveau 1: Sociale missie en impactdoelstellingen expliciet maken

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijkt duurzame re-integratie een kwetsbaar proces dat regelmatig mislukt. MEO wil daarom een tussenmodel bieden: een werkervaringsplaats waar de noodzakelijke factoren aan de kant van de werkgever gegarandeerd aanwezig zijn, terwijl de noodzakelijke factoren aan de kant van de persoon met de afstand tot de arbeidsmarkt de ruimte krijgen om te ontwikkelen. Op positieve, opbouwende wijze krijgt de leerling inzicht in de vaardigheden die verder ontwikkeld dienen te worden.

Hiervoor zijn de volgende impactdoelstellingen vastgesteld:

1. kansen creëren voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt, door een positieve werkervaring te bieden en vakinhoudelijke en sociale vaardigheden te vergroten;
2. betaalde functies creëren voor mensen met een arbeidshandicap;
3. aan een arbeidsmarkt bijdragen die respectvol en open is naar mensen met een arbeidshandicap.

### 4.1.2 Niveau 2: Verandertheorie uitwerken en valideren

Verwacht wordt dat de activiteiten van MEO effecten hebben op meerdere stakeholders. Op niveau 2 worden de relaties tussen die activiteiten en effecten voor elke stakeholder in kaart gebracht, een zogeheten 'Theory of Change'.

In ons Impactplan hebben we de activiteiten en effecten voor zoveel mogelijk van die stakeholders in kaart gebracht, al beperken we ons bij de impactmeting vooralsnog tot het meten van de resultaten voor één stakeholder: de leerling. Die uitwerking is hieronder weergegeven; de uitwerkingen van alle andere stakeholders zijn in het impactplan terug te vinden. Ook zijn de andere stakeholders relevant voor het verslag van de stakeholderdialoog verderop in deze rapportage.

Een leerling is iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij MEO een leerwerktraject doorloopt. Indien mogelijk zal MEO een betaald dienstverband bieden, of de leerling na afloop van het traject naar een betaalde baan elders begeleiden. De input, activiteiten, outputs, directe effecten en indirecte effecten zijn voor deze stakeholder als volgt in kaart gebracht:

Input	Activiteiten →	Outputs →	Directe effecten →			Indirecte effecten	
Faciliteiten	MEO richt fysieke leerwerkplek voor leerling in en werft opdrachten	Leerling heeft een werkplek voor een x-aantal uur per week	Leerling gaat een x-aantal uur per week naar kantoor →	Leerling doet arbeidsritme op ↓		Leerling verwerft betaald contract	Deelnemen aan de maatschappij verhoogt welzijn van de leerling
Tijd	MEO biedt opdracht aan in vorm die past bij leerling	Leerling ontvangt een werkopdracht die op maat is gemaakt	Leerling doet werkervaring op →	Leerling ervaart zinvolle dagbesteding →			Leerling is onafhankelijker
Financiële middelen	MEO begeleidt leerling bij werkzaamheden	Leerling heeft overleg met begeleider of leidinggevende WEP	Leerling krijgt inzicht in eigen vaardigheden → Leerling krijgt inzicht in verwachtingen van anderen →	Leerling wordt weerbaarder als werknemer	Leerling verwerft succesvolle werkervaring ↓		
	MEO begeleidt leerling bij bijwerken cv, portfolio, LinkedIn-profiel	Leerling heeft een up-to-date cv, portfolio en LinkedIn-profiel	Leerling kan eigen vaardigheden beter aantonen →	Leerling kan laagdrempeliger solliciteren →	Leerling verhoogt eigen loonwaarde ↓		
	MEO organiseert trainingen voor leerling	Leerling neemt deel aan training	Leerling doet nieuwe vaardigheden op →	Leerling wordt aantrekkelijker voor werkgevers			Leerling heeft meer zelfvertrouwen
	MEO organiseert sociale bijeenkomsten met leeftijdsgenoten met en zonder beperking voor leerling	Leerling neemt met collega's deel aan sociale bijeenkomsten	Leerling oefent met sociale interactie →	Leerling wordt opener over eigen wensen en grenzen →	Leerling vergroot de eigen kansen bij solliciteren →		



### 4.1.3 Niveau 3: Directe resultaten (outputs) bijhouden

Op dit niveau worden directe effecten in kaart gebracht:

- het aantal leerwerktrajecten dat is gestart;
- eventuele interne doorstroom naar een betaald dienstverband;
- uitstroom van (eventueel eerder doorgestroomde) leerlingen, al dan niet naar een externe werkgever;
- de arbeidssituatie een jaar na de door- of uitstroom.

### 4.1.4 Niveaus 4 en 5: Missie-gerelateerde effecten meten/Werken aan volledig inzicht en stevigere onderbouwing

In de versie van het impactplan die we in maart 2019 hebben gepubliceerd, stond een opzet voor het meten van niveaus 4 en 5. De aanpak daarvan is volledig herzien en versimpeld naar aanleiding van een dialoog met het Anton Jurgens Fonds. We hebben ervoor gekozen één missie-gerelateerd effect te meten, namelijk 'succesvolle werkervaring'; van de impactdoelstellingen is dit immers het effect dat alleen de leerling zelf aan kan geven, in tegenstelling tot bijvoorbeeld vakinhoudelijke of sociale vaardigheden, waarvoor de beoordeling ook afhankelijk is van de observaties van anderen – deze observaties combineren zou de meting op dit moment te complex maken.

#### 4.1.4.1 Inbreng stakeholder

Om te voorkomen dat een 'succesvol leerwerktraject' door MEO zelf te eenzijdig gedefinieerd wordt, is de mening gevraagd van kandidaten die ooit een leerwerktraject bij MEO hebben gevolgd, dat nog gaan doen, of mensen uit de doelgroep die direct een betaald contract hebben gekregen. De vragenlijst is samen met de reacties opgenomen in bijlage 1.

De vragen zijn verstuurd naar 47 mensen uit de doelgroep met wie nog actief contact is. Hierop zijn 11 geanonimiseerde reacties gekomen: 3 reacties van respondenten die na een leerwerktraject nu een betaald contract bij MEO hebben; 3 reacties van respondenten die na een leerwerktraject nu een betaalde functie elders hebben; 4 personen die momenteel een leerwerktraject volgen en 1 persoon die direct een betaald dienstverband met MEO is aangegaan.

De reacties hebben geen aanleiding gegeven tot het herzien van de Theory of Change. Wel zijn ze gebruikt om indicatoren te formuleren voor een succesvol traject. Deze indicatoren dienen als basis voor de vragen van de meting.

#### 4.1.4.2 Indicatoren

Uit de inbreng van (voormalige) kandidaten komen een aantal indicatoren naar voren. In grote lijnen zijn dat de volgende:

- het vergroten van inhoudelijke kennis
- het behalen van persoonlijke doelstellingen
- meer zelfvertrouwen
- een sterker cv
- plezier in de werkzaamheden
- ruimte voor eigen ideeën

Op basis hiervan is een vragenlijst ontwikkeld. De meting betreft de perceptie van de kandidaat. Het is theoretisch dus mogelijk dat een leerling bijvoorbeeld over- of onderschat in hoeverre de inhoudelijke kennis daadwerkelijk is vergroot.

Om de nuances van iets moeilijk kwantificeerbaars als persoonlijke perceptie te meten en daar bruikbare resultaten uit te krijgen, is een Likertschaal een bruikbare methode. De kandidaten krijgen een aantal stellingen voorgelegd en kunnen aangeven in welke mate ze de uitspraak onderschrijven: 'Sterk mee oneens', 'Enigszins mee oneens', 'Neutraal', 'Enigszins mee eens', 'Sterk mee eens'. Deze vijf opties zijn genoeg; meer opties voegen doorgaans geen extra onderscheidend vermogen toe.

#### 4.1.4.3 Opzet impactmeting

De meting van missie-gerelateerde effecten zal halfjaarlijks gehouden worden onder de kandidaten. Aangezien de meeste kandidaten minimaal een jaar bij MEO door zullen brengen, maken ze zo in ieder geval twee metingen mee en worden significante veranderingen in opvattingen meegenomen. De doelgroep voor de missie-gerelateerde effecten beperken we in eerste instantie tot de kandidaten die momenteel een leerwerktraject bij MEO volgen en de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt die – al dan niet als vervolg op een leerwerktraject – nu een betaald dienstverband bij MEO heeft. Deze meting wordt op termijn uitgebreid met de personen die hun periode bij MEO al hebben afgerond.

## 5 Werkwijze impactmeting

Het primaire doel van MEO is om de afstand van jongeren tot de arbeidsmarkt te verkleinen en hen te begeleiden naar een betaalde baan. Het directe effect op deze stakeholder, de leerling, is gemeten. Ook is in kaart gebracht in hoeverre een betaald dienstverband duurzaam is, door de meting van 2018 op te volgen; hoeveel van de mensen uit de doelgroep die toen een betaalde baan bemachtigden, hebben die nog steeds? Daarnaast hebben we een enquête uitgezet om enkele missie-gerelateerde effecten gemeten.

## 6 Informatieverzameling

### 6.1 Informatie

Als informatiebron is de eigen personeelsadministratie gebruikt. Uit de administratie zijn de leerlingen geselecteerd die in 2019 zijn ingestroomd en die in 2019 zijn uitgestroomd. Daarbij is gekeken naar uitstroom naar een betaald dienstverband bij MEO zelf en naar een betaald dienstverband bij een externe werkgever. Ook is gekeken naar de uitstroom van betaalde krachten die al eerder vanuit een leerwerktraject intern waren doorgestroomd, net als naar contractverlengingen. Tevens is in kaart gebracht hoeveel individuen in totaal in 2019 werkzaam zijn geweest bij MEO als stagiair, leerling en/of betaald medewerker.

#### 6.1.1 Informatie oud-leerlingen

Met een aantal van de leerlingen die in 2018 zijn uitgestroomd, is nog contact. Het is binnen de organisatie bekend wat zij momenteel doen. Voor de leerlingen van wie dat niet bekend is, is contact opgenomen met Partner in Werk, de jobcoachorganisatie die een groot deel van de leerlingen bij MEO aanmeldt.

## 6.2 Aannames en beperkingen

Het is niet na te gaan of de leerlingen zonder tussenkomst van MEO ook betaald werk hadden gevonden. Van de oud-leerlingen is niet vastgesteld in hoeverre het traject bij MEO heeft bijgedragen aan het opnieuw vinden van werk en wat de rol is van jobcoaches en anderen in het netwerk van oud-leerlingen.

## 7 Resultaten impact

In 2019 hebben in totaal 98 mensen bij MEO gewerkt in 100 functies. Deze bestaan uit 43 betaalde functies, 25 leerwerktrajecten en 32 stageplaatsen.

In de vorige rapportage hebben we de resultaten van de locaties in Alkmaar en Haarlem samengevoegd; in deze rapportage specificeren we ze per locatie.

Van de 25 leerwerktrajecten die in 2019 actief waren, zijn er 14 in 2019 gestart. De andere 11 waren eerder al actief en zijn derhalve als instroom meegenomen in de impactrapportage van 2018. De status van deze trajecten in 2019 zullen we apart aangeven. Ook van de betaalde dienstverbanden en contractverlengingen die in 2018 zijn aangegaan zullen we apart de status in 2019 aangeven.

### 7.1 Instroom, doorstroom en uitstroom

#### *Instroom trajecten 2018*

Van de 11 trajecten die al in 2018 waren gestart en die in 2019 nog actief waren, zijn er 5 in Alkmaar actief. Voor deze trajecten is de huidige situatie als volgt:

- 1 persoon heeft het traject om gezondheidsredenen in 2019 af moeten breken en volgt nu een opleiding;
- 2 personen zijn intern doorgestroomd naar een betaald dienstverband van 24 uur per week;
- 1 persoon is uitgestroomd naar een betaald dienstverband bij een externe werkgever;
- 1 persoon heeft intern een betaald dienstverband aangeboden gekregen, maar heeft dit aanbod afgeslagen en is uitgestroomd.

#### *Betaalde dienstverbanden 2018*

In Alkmaar waren in 2018 geen nieuwe betaalde dienstverbanden aangegaan met mensen uit de doelgroep; de betaalde dienstverbanden die in de vorige rapportage gemeld zijn, hadden alle betrekking op de locatie in Haarlem.

#### *Contractverlengingen 2018*

Van de 4 contractverlengingen die in 2018 hebben plaatsgevonden, heeft 1 betrekking op Alkmaar. Deze medewerker uit de doelgroep heeft in 2019 contractverlenging voor onbepaalde tijd gekregen.

### *Instroom trajecten 2019*

In 2019 zijn op de locatie in Alkmaar 8 nieuwe trajecten gestart. Van deze trajecten is de status op het moment van schrijven als volgt:

- 1 persoon heeft het traject afgebroken en heeft nu een plek gevonden in dagbesteding, wat op dit moment de best passende vorm is gebleken;
- 1 persoon heeft het traject om gezondheidsredenen beëindigd en doet nu vrijwilligerswerk om de eigen belastbaarheid verder op te bouwen;
- 1 persoon is het traject gestart om zich voor te bereiden op het starten van een eigen bedrijf en heeft dit naar planning afgerond;
- 1 persoon is het traject gestart om zich te oriënteren op werkzaamheden en arbeidsvaardigheden te verkrijgen en dit is naar planning afgerond;
- 4 personen zijn momenteel nog actief.

### *Betaalde dienstverbanden 2019*

Alle nieuwe betaalde dienstverbanden in 2019 zijn aangegaan met mensen uit de doelgroep die al in 2018 bij MEO actief waren en zijn dus al gemeld onder 8.1.1. Het gaat hier om 2 interne betaalde dienstverbanden en 1 extern betaald dienstverband.

#### *7.1.2 Haarlem*

### *Instroom trajecten 2018*

Van de 11 nog actieve trajecten die in 2018 waren ingestroomd, waren er in Haarlem 6 actief. Voor deze trajecten is de huidige situatie als volgt:

- 1 traject is momenteel nog steeds actief;
- 1 traject is op 31 december 2018 geëindigd: dit was een Tweede Spoor-traject dat is afgerond;
- 1 traject is op 31 december 2018 geëindigd: deze persoon heeft een leerwerktraject gevonden in een andere richting;
- 1 persoon is in 2019 overgestapt naar een leerwerktraject elders;
- 1 persoon heeft het traject om gezondheidsredenen in 2019 af moeten breken;
- 1 persoon heeft het traject in 2019 volgens planning afgerond; dit was echter niet gericht op begeleiding naar een betaalde baan, maar op oriëntatie op werkzaamheden en het verkrijgen van arbeidsvaardigheden.

### *Betaalde dienstverbanden 2018*

Van de 10 personen uit de doelgroep die in 2018 een betaald dienstverband bij MEO zelf zijn aangegaan, is de huidige situatie als volgt:

- van 5 personen is in 2019 het contract verlengd;
- van 1 persoon is het dienstverband in 2019 wegens ziekte beëindigd, maar dit wordt in januari 2020 opnieuw aangegaan;
- 4 personen zijn begeleid naar een betaald dienstverband elders. 3 van hen zijn daar momenteel nog steeds werkzaam. Van de andere persoon is het dienstverband beëindigd; deze persoon is als zzp'er gaan werken.

### Contractverlengingen 2018

Van de 4 personen uit de doelgroep die in 2018 contractverlenging hebben gekregen, hebben er 3 betrekking op Haarlem.

- 1 betaalde medewerker uit de doelgroep die in 2018 in Haarlem contractverlenging heeft gekregen, heeft dat in 2019 voort kunnen zetten met een verlenging voor onbepaalde tijd.
- 2 betaalde medewerkers die in 2018 contractverlenging hebben gehad, behoren tot de eerdergenoemde 4 personen die begeleid zijn naar een betaald dienstverband elders. Beiden werken daar op 1 januari 2020 nog steeds.

### Instroom trajecten 2019

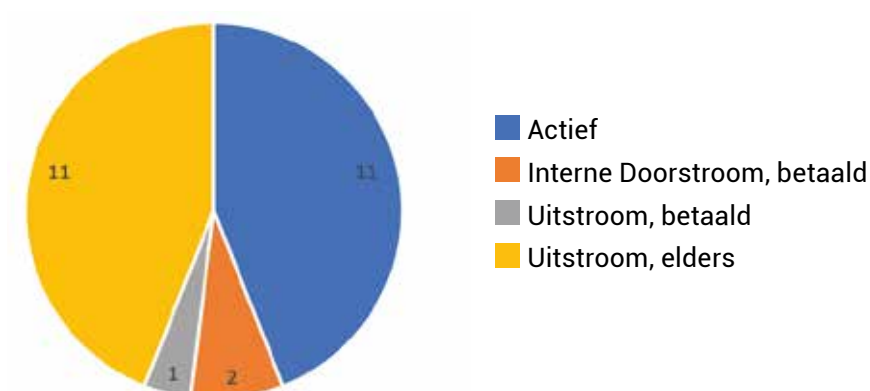
In 2019 zijn op de locatie in Haarlem voor 6 mensen nieuwe trajecten opgestart. Hier zijn nog geen dienstverbanden uit gevolgd. Alle trajecten zijn op het moment van schrijven nog actief.

### Betaalde dienstverbanden 2019

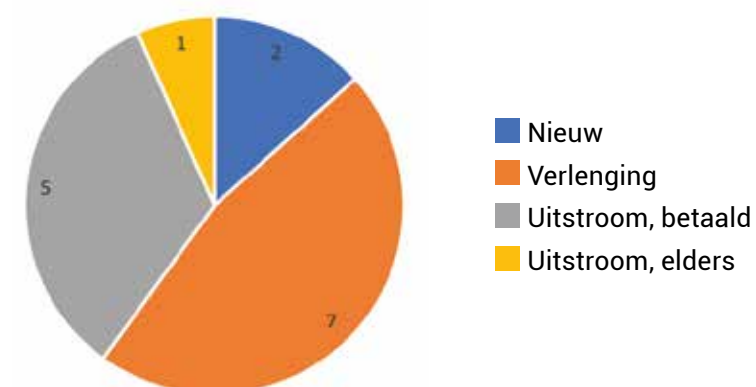
Om de continuïteit te waarborgen, is geïnvesteerd in het verlengen van bestaande contracten. Daarom zijn er op de locatie in Haarlem in 2019 geen nieuwe betaalde dienstverbanden aangegaan. In 2020 verwachten we deze wel weer aan te gaan.

## 7.1.3 Totaaloverzicht

### Trajecten 2019



### Dienstverbanden doelgroep 2019



#### 7.1.4 Update uitstroom 2018

Van de 4 personen uit de doelgroep die in 2018 naar een externe werkgever zijn uitgestroomd, is de huidige status als volgt:

- 1 persoon die uitgestroomd is naar betaald werk, is enige tijd werkloos geweest en nu opnieuw aan het werk;
- 1 persoon die uitgestroomd is naar betaald werk, is nog steeds bij die werkgever aan het werk;
- 1 persoon die uitgestroomd is naar betaald werk, is momenteel nog aan het werk en heeft promotie gekregen;
- 1 persoon die uitgestroomd is naar onbetaald werk bij een externe werkgever, zet dit in de vorm van dagbesteding onbetaald voort.

“Met een baan raak je niet in een isolement, maar ben je onderdeel van de maatschappij. Ik ben trots dat ik hier werk!”

– Robin (28), grafisch vormgever.

Gestart met een re-integratietraject (september 2018),  
sinds 2019 een betaald dienstverband bij MEO

Om vast te stellen hoe duurzaam werk behouden blijft na uitstroom, zou het ook nodig zijn om in kaart te brengen wat de huidige situatie is van mensen die eerder zijn uitgestroomd. Het vraagt echter een grote inspanning om de vele gegevens te achterhalen, terwijl die zonder duiding – in hoeverre heeft MEO een aandeel in de huidige situatie? – niet werkelijk informatief zijn. Wij wensen deze informatie op de lange termijn wel te integreren in de impactmeting.

## 7.2 Missie-gerelateerde effecten

Naast de directe outputs, zijn MEO's missie-gerelateerde effecten gemeten. Hiervoor zijn 25 medewerkers uit de doelgroep benaderd, zowel werkzaam in Alkmaar als in Haarlem. 18 van hen hebben anoniem een vragenlijst ingevuld:

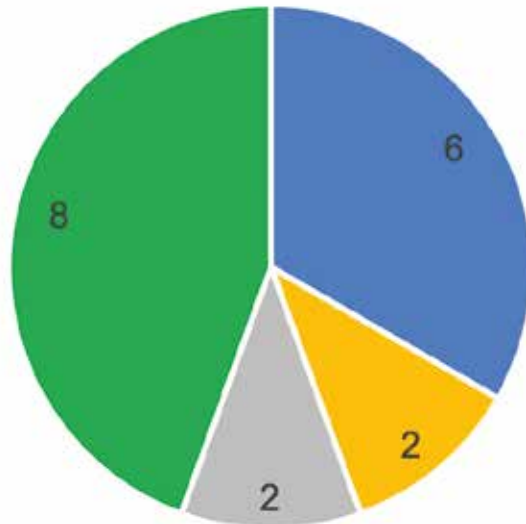
- 7 medewerkers die momenteel een traject volgen;
- 8 medewerkers die dat in het verleden hebben gedaan en die nu een betaald dienstverband hebben;
- 3 medewerkers uit de doelgroep die zonder traject een betaald dienstverband hebben gekregen.

De respondent die het langst bij MEO werkzaam is, is sinds oktober 2015 betaald in dienst; de respondent die het kortst werkzaam is, heeft sinds oktober 2019 een betaald dienstverband.

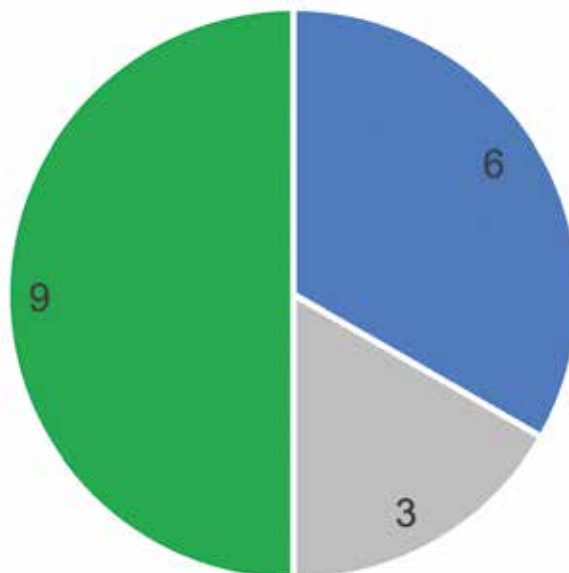
De respondenten hebben voor zes stellingen op een Likertschaal aangegeven in hoeverre ze ermee instemmen. De stellingen zijn gebaseerd op MEO's Theory of Change en een onderzoek onder de medewerkers naar de vraag wat ze zelf beschouwen als 'succesvolle werkervaring'.

De resultaten zijn als volgt:

Stelling 1: Ik leer genoeg van de opdrachten die ik bij MEO krijg



Stelling 2: Er is binnen de werkzaamheden ruimte voor mijn eigen ideeën



#### Legenda

■ Sterk mee oneens

■ Enigszins mee oneens

■ Neutraal

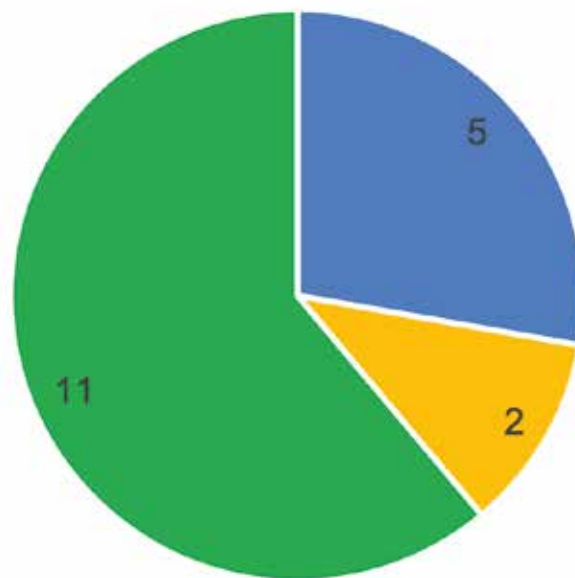
■ Enigszins mee eens

■ Sterk mee eens

Stelling 3: Dankzij MEO kan ik mijn persoonlijke doelstellingen behalen

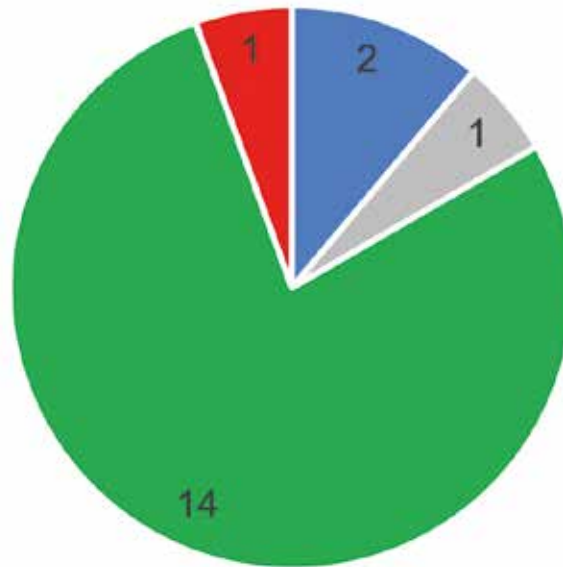


Stelling 4: Ik heb plezier in het werk bij MEO

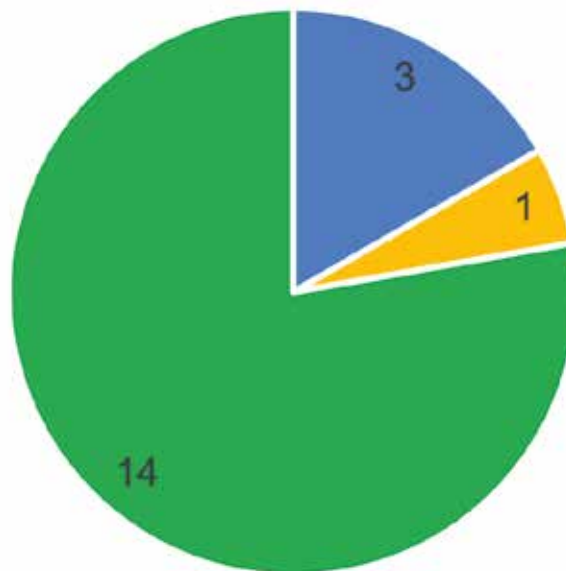




## Stelling 5: MEO heeft een positieve invloed op mijn zelfvertrouwen



## Stelling 6: Dankzij MEO wordt mijn cv sterker



### Legenda

■ Sterk mee oneens

■ Neutraal

■ Sterk mee eens

■ Enigszins mee oneens

■ Enigszins mee eens

## 7.3 Conclusies

De respondenten reageren overwegend positief op de stellingen. 77,8% is het enigszins of sterk eens met de stelling 'Ik leer genoeg van de opdrachten die ik bij MEO krijg'. 83,3% is het enigszins of sterk eens met de stellingen 'Er is binnen de werkzaamheden ruimte voor mijn eigen ideeën' en 'Dankzij MEO kan ik mijn persoonlijke doelstellingen behalen'. Nog groter is de instemming met de stellingen 'Ik heb plezier in het werk bij MEO' en 'MEO heeft een positieve invloed op mijn zelfvertrouwen': 88,8% is het hier enigszins of sterk mee eens. De grootste instemming is met de stelling 'Dankzij MEO wordt mijn cv sterker': hier is 94,4% het enigszins of sterk mee eens.

Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de antwoorden en de achtergronden van de respondenten, dus of ze momenteel in een traject zitten, na een leerwerktraject een betaalde baan hebben gekregen of dat ze vanuit de doelgroep direct betaald in dienst zijn gekomen. MEO is dus voor bijna alle respondenten een fijne plek om te werken. Twee van de respondenten benoemen dat ook in het commentaar dat ze aan de vragenlijst hebben toegevoegd:

"Ik ben heel blij met de kans die ik krijg om bij MEO te re-integreren"

"MEO laat weten dat er begrip en waardering wordt getoond voor het werk dat je doet ongeacht uit welke situatie je komt. Zij laten zien dat ze echt trots zijn op hun werknemers."

Wel is het van belang om blijvend aandacht te blijven schenken aan variatie in het aanbod tijdens de dagelijkse werkzaamheden, zodat het werk voor verschillende leerniveaus uitdagend blijft. Zo zegt één respondent:

"Persoonlijk vind ik niet dat ik genoeg leer van mijn opdrachten bij MEO, omdat 80% van het werk content plaatsen is. Er zou meer ruimte moeten zijn voor programmeren en design, aangezien dat de skills zijn die ik wil verbeteren."

Ook kunnen de resultaten licht positief vertekend zijn omdat 7 personen niet gereageerd hebben, waarbij niet duidelijk is welke overwegingen aan deze non-respons ten grondslag liggen.

Een totaaloverzicht met alle reacties is te vinden in bijlage 1.

## 8 Stakeholderdialoog

In MEO's Impactplan zijn in totaal 7 stakeholders geïdentificeerd: leerling; gemeente/UWV; klant; medewerker MEO; fonds; onderwijs; externe werkgever. Met al deze stakeholders wordt regelmatig contact onderhouden. Hoe die dialoog er in 2019 heeft uitgezien, wordt hieronder voor alle stakeholders samengevat.

### Leerling

- De dialoog met de leerling vindt vooral plaats op de werkvloer.
- Elke afdeling heeft een leidinggevende die de werkzaamheden uitzet, ondersteuning biedt en signaleert hoe het de leerling vergaat op de werkvloer.

- Inhoudelijke gesprekken over het welbevinden van de leerling, eventuele structurele problemen en toekomstplannen, vinden plaats met de jobcoaches van Partner in Werk.
- Indien relevant, worden deze onderwerpen met een verantwoordelijke van MEO besproken.
- Informele dialogen vinden plaats tijdens sociale gelegenheden als de lunchpauze, vrijdagmiddagborrel, de halfjaarlijkse Oud en Nieuw-feesten of andere evenementen.
- In 2019 zijn (voormalige) leerlingen betrokken bij het vaststellen van indicatoren voor een succesvol leerwerktraject en zijn die indicatoren via een impactmeting getoetst.

### **Gemeente/UWV**

- Via de jobcoaches van Partner in Werk wordt de dialoog met gemeentes en UWV over de voortgang en behoeften van leerlingen gevoerd.
- MEO voert daarnaast de directe dialoog, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de gemeente Haarlem en succesvol te lobbyen om de Code Sociale Ondernemingen op te nemen in het aanbestedingsbeleid.
- In 2019 hebben we wethouders rondgeleid op ons kantoor.
- Met verschillende sessies zijn we vanuit Social Enterprise NL in contact getreden met gemeentes.
- De dialoog met gemeentes en UWV wordt ook gevoerd via Brian Verweij, die lid van MEO's Raad van Advies. Verweij is projectcoördinator van RPAhn: een 'samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs en overheid voor een werkende arbeidsmarkt in de regio Noord-Holland Noord'.

### **Klant**

- MEO voert de dialoog met klanten, in totaal 431 in 2019, in gesprekken over de diensten die ze afnemen en langetermijnwensen en -plannen.
- De klanttevredenheid wordt gemeten met de Net Promotor Score; de dienstverlening is in 2019 met gemiddeld een 8,3 beoordeeld.
- Diverse non-profitorganisaties zijn klanten van MEO. We werken daarvoor samen met een aantal koepelorganisaties, zoals de Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN) en PGOsupport, een netwerkorganisatie voor patiënten- en cliëntorganisaties. Zo kunnen we heel gericht en voordelig diensten aan deze stakeholders aanbieden.
- Joos Vaessens, directeur van PGOsupport, is lid van MEO's Raad van Advies.
- Directe rapportage over de impact is onderdeel van onze samenwerking met Doppler.

### **Medewerker MEO**

- Met betaalde medewerkers wordt regelmatig overleg gevoerd via de Rockefeller Habits-methode.
- Ieder kwartaal worden met medewerkers coaching-gesprekken gevoerd
- Informeel vindt contact plaats tijdens vrijdagmiddagborrels en informele evenementen, zoals de halfjaarlijkse Oud en Nieuw-feesten, waarvoor oude en nieuwe leerlingen, stagiairs en medewerkers worden uitgenodigd.

### **Fonds**

- Met het Anton Jurgens Fonds is in 2018 een prestatielening aangegaan. Het prestatiedeel van deze lening is in 2019 afgelost.
- Het fonds blijft een stakeholder van MEO. Daartoe is er in 2019 onder meer dialoog geweest over het aanscherpen en uitbreiden van de impactmeting.

## Onderwijs

- MEO onderhoudt regelmatig contact met docenten van diverse mbo- en hbo-opleidingen over de voortgang van leerlingen die bij MEO stage lopen.
- MEO sponsort de studievereniging Business, Finance and Law van Hogeschool Inholland.
- Met Media College wordt regelmatig overlegd over plaatsing van leerlingen die enige extra zorg nodig hebben.

## Externe werkgever

- MEO gaat met andere werkgevers regelmatig in gesprek over het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij ook wordt besproken hoe zij de juiste omstandigheden kunnen creëren om te zorgen dat een dergelijk dienstverband succesvol is.
- Indien een externe werkgever een (oud-)leerling van MEO in dienst neemt, wordt contact gehouden over de voortgang van het dienstverband.
- Daarnaast gaat MEO met andere werkgevers in dialoog over sociaal ondernemen. Zo is MEO-directeur Edwin Teljeur spreker geweest tijdens de Haarlem Impact Night, om lokale ondernemers te vertellen over het belang van de Code Sociale Ondernemingen.
- Het uitdragen van sociaal ondernemerschap in Haarlem wordt in 2020 voortgezet, onder meer vanwege het podium dat MEO krijgt als winnaar van de Participatieprijs Werkgevers Zuid-Kennemerland.
- Samen met Joli Luijckx van de Nederlandse Vereniging voor Autisme is Edwin Teljeur te gast geweest in tv-programma Koffietijd, om als werkgever te vertellen over het in dienst nemen van mensen met autisme.
- Ook is direct gesproken over aspecten van sociaal ondernemen, zoals met Proschool, Breedweer en NedVice.
- Namens MEO heeft Edwin Teljeur meegedaan aan een kennissessie voor het platform MIND, voor een landelijk platform dat werkgevers informeert over het in dienst nemen van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
- Namens MEO is Joost van der Burght actief bij Rotaract. Tweewekelijks komt Rotaract samen voor het organiseren van maatschappelijke projecten. Naast organisatorische ondersteuning, draagt Rotaract ook sociaal ondernemen onder young professionals uit, zodat toekomstige ondernemers hiermee al bekend raken.
- Voor de dialoog over de arbeidsmarkt is, naast de eerdergenoemde Brian Verweij, ook Patrick van der Ploeg lid van MEO's Raad van Advies. Van der Ploeg is CEO van TecqGroep: 'een groep van bedrijven gespecialiseerd in de bemiddeling van technisch personeel'.

## 8.1 Sociale onderneming als stakeholder

Naast de hiervoor genoemde stakeholders, dient zich een nieuwe stakeholder aan die nog niet is geïdentificeerd in het Impactplan: de sociale onderneming. Met MEO's toetreding tot het Register Sociale Ondernemingen hebben andere sociale ondernemingen een belang gekregen in de activiteiten van MEO. Een van de principes van de Code is immers dat de deelnemer bereid is 'actief te participeren in die gemeenschap van sociale ondernemingen'. Dit overlapt voor een groot deel met andere stakeholders: sociale ondernemingen zijn immers ook externe werkgevers, terwijl in samenwerking met Social Enterprise NL en de Code Sociale Ondernemingen ook veel contact is met gemeenten. Maar vooruitlopend op activiteiten in 2020, zal de sociale onderneming op zich een steeds belangrijker stakeholder worden. Om die reden zal het Impactplan bijgewerkt worden en de sociale onderneming als stakeholder toegevoegd worden voor de rapportage van 2020.

## 9 Samenvatting

MEO is een fullservice mediabureau en werkt als sociale onderneming. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt doen er onder begeleiding werkervaring op met webdesign, grafische vormgeving, online marketing, backoffice- en klantenservicediensten. MEO creëert voor hen zoveel mogelijk zelf betaalde banen, of begeleidt de leerlingen naar een externe werkgever. De onderneming heeft een vestiging in Alkmaar en sinds 2018 ook in Haarlem.

Met deze rapportage wordt verantwoording afgelegd over de sociale impact die MEO in 2019 heeft bereikt en hoe de dialoog met stakeholders is gevoerd. De resultaten dienen ook ter verdere reflectie op de eigen ondernemingswijze. De meting bevindt zich op niveau 3 van 'Het Impactpad', zoals die is ontwikkeld door Avance, Social Enterprise NL en Impact Centre Erasmus: Directe resultaten (outputs) bijhouden, en wordt aangevuld met een meting op niveau 4: 'Missie-gerelateerde effecten meten'.

De meting van directe resultaten is gebaseerd op in- en uitstroomgegevens die via de personeelsadministratie beschikbaar zijn gesteld, evenals aanwezige kennis dankzij contact met oud-leerlingen en medewerkers en samenwerkende jobcoachorganisatie Partner in Werk. Er is voor deze rapportage gekeken naar de in-, door- en uitstroom van 2019. Ook is in kaart gebracht wat de situatie in 2019 was voor mensen die in 2018 waren door- of uitgestroomd.

Gedurende dit jaar hebben 25 mensen een leerwerktraject bij MEO gevolgd. Er zijn 2 betaalde banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat aanzienlijk minder is dan de 13 in het jaar ervoor. Daar staat tegenover dat van 7 mensen die eerder waren doorgestroomd het contract verlengd is, waarvan 2 voor onbepaalde tijd. Er zijn 5 mensen uitgestroomd naar een externe betaalde baan.

De missie-gerelateerde effecten zijn gemeten met een lijst met stellingen, waarbij de respondenten (anoniem) aan konden geven in hoeverre ze die stelling onderschrijven. De stellingen zijn gebaseerd op de antwoorden van (oud-)leerlingen op de vraag wanneer zij een leerwerktraject als 'succesvol' beschouwen. Uit de meting blijkt dat het merendeel van de respondenten de stellingen onderschrijft.

Andere behaalde resultaten zijn in deze rapportage verder uitgewerkt. Zie voor een uitgebreide samenvatting de infographic op de volgende pagina's.

# Impact 2019 in cijfers

98 MEO'ers in 2019

**100 functies**  
43 betaald

25 leerwerkplekken  
32 stageplaatsen

## 14 leerwerktrajecten gestart in 2019, 11 waren al actief

- 3 leerlingen uitgestroomd naar een betaald dienstverband
- 1 leerling heeft een aangeboden dienstverband afgewezen en is uitgestroomd
- 4 leerwerktrajecten gestart met een ander doel dan een baan en zijn afgerond
- 6 leerwerktrajecten voortijdig afgebroken wegens gezondheids-redenen of omdat de werkzaamheden niet passend bleken
- 11 leerwerktrajecten waren eind 2019 nog actief

## Hoe is het nu met ...?

- 1 persoon die in 2018 is uitgestroomd naar betaald werk, is nog steeds bij die werkgever aan het werk
- 1 persoon die in 2018 is uitgestroomd is naar betaald werk, is momenteel nog aan het werk en heeft promotie gekregen
- 1 persoon die in 2018 is uitgestroomd is naar onbetaald werk bij een externe werkgever, zet dit in de vorm van dagbesteding onbetaald voort.
- 1 persoon die in 2018 is uitgestroomd naar betaald werk, is enige tijd werkloos geweest en nu opnieuw aan het werk

## Dienstverbanden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Een volledige rapportage wordt beschikbaar gesteld op [wijzijnmeo.nl/over-ons/feiten-en-cijfers/](http://wijzijnmeo.nl/over-ons/feiten-en-cijfers/)



2  
nieuwe betaalde  
dienstverbanden  
bij MEO



5  
betaalde  
dienstverbanden  
bij externe  
werkgevers



7  
contractverlengingen,  
waarvan 2 voor  
onbepaalde tijd



1  
dienstverband dat in 2018 is  
gestart is beëindigd wegens  
ziekte, maar wordt in 2020  
opnieuw aangegaan

“MEO toont begrip en waardering voor het werk dat je doet, ongeacht uit welke situatie je komt. Zij laten zien dat ze echt trots zijn op hun werknemers”

– Medewerker die vanuit een traject een betaald dienstverband bij MEO heeft gekregen

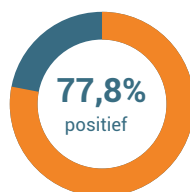
### Nog meer cijfers



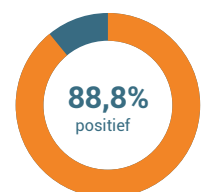
- 1 Participatieprijs werkgevers Zuid-Kennemerland
  - 2 drukbezochte feesten voor oude en nieuwe medewerkers
  - 1 Fitbit Inspire als kerstcadeau voor elke leerling en medewerker
  - 14 MEO'ers deden mee in ons Business Team tijdens de Alkmaar City Run
- 11.8 km/u: de snelheid van de hardst lopende MEO'er tijdens de City Run

## Hoe ervaart de doelgroep de werkzaamheden bij MEO?

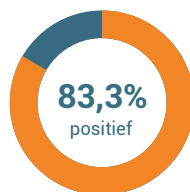
Ik leer genoeg van de opdrachten die ik bij MEO krijg:



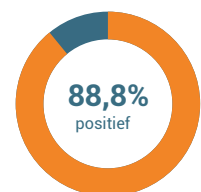
Ik heb plezier in het werk bij MEO:



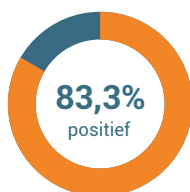
Er is binnen de werkzaamheden ruimte voor mijn eigen ideeën:



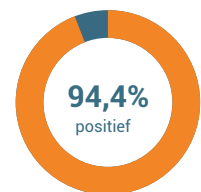
MEO heeft een positieve invloed op mijn zelfvertrouwen:



Dankzij MEO kan ik mijn persoonlijke doelstellingen behalen:



Dankzij MEO wordt mijn cv sterker:



## Bijlage 1: Reacties vragenlijst Succesvol traject

Wat is jouw situatie?	Afgezien van een betaald dienstverband, wat bepaalt voor jou nog meer of je bij MEO succesvolle werkervaring hebt opgedaan?	Heb je nog aanvullende opmerkingen? Of wil je graag iets kwijt waarvoor je in je vorige antwoord geen ruimte ziet? Dan kun je dat hier invullen.
Na een MEO-traject heb ik nu een betaald dienstverband bij MEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opdrachten waar ik van leer, die ik trots op m'n cv kan zetten.</li> <li>- Een gevoel van zekerheid. Mocht het hier ophouden, dat ik dan erop kan vertrouwen dat ik iets anders kan vinden, omdat ik weet wat ik kan en contacten heb opgedaan die ook weten wat ik kan. Weten wat ik waard ben.</li> <li>- Plezier in het werk.</li> </ul>	
Na een MEO-traject heb ik nu een betaald dienstverband elders	de sfeer is top en je blijft uitgedaagd worden met steeds andere dingen.	
Ik kreeg gelijk een betaald dienstverband.	Ik kan mijn ideeën kwijt. Ik laat zien wat ik kan. Vrijheid in mijn werk. Verbeteringen aandragen.	
Na een MEO-traject heb ik nu een betaald dienstverband elders	Ik heb een ander inzicht gekregen in mijn werk. Je leert elke dag met websitebouw. Maar soms is het handig om een handig manier te vinden voor jou maar ook voor de klant.	Ik heb erg genoten van mijn tijd bij Meo. Ik heb laten zien wat ik kon en daar werd ook zeker gebruik van gemaakt. Zeker zo doorgaan Meo.
Op dit moment volg ik een leerwerktraject bij MEO	Of ik gegroeid ben in mijn persoonlijke ontwikkelen. Door concrete doelstellingen op te stellen met de jobcoach en/of de leidinggevende bij MEO. Vervolgens na een bepaalde tijd kijken of de doelstellingen behaald zijn en nieuwe opstellen. Ontwikkeling op persoonlijk vlak, maar ook de kennis van het werk.	Zelfstandig werken (dus zonder uitkering) is denk ik het wel ultieme doel. Daarbij mogen kleine successen ook 'gevierd' worden, zoals tussenstappen die in de ontwikkeling. Dit hoeft natuurlijk niet groots te zijn, maar het mag wel benoemd worden bij zowel de jobcoach (wat vaak wel gebeurt) en de leidinggevende (wat, denk ik, wat minder gebeurt).
Na een MEO-traject heb ik nu een betaald dienstverband bij MEO	Als ik mijn leerdoelen vanuit school heb behaald. En hiernaast een leuke tijd heb gehad	



Op dit moment volg ik een leerwerktraject bij MEO	Goeie werkomgeving	
Op dit moment volg ik een leerwerktraject bij MEO	<p>Punten die ik geleerd heb bij MEO op het gebied van werkervaring:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wordpress gebruiken/begrijpen</li> <li>- Adobe Photoshop gebruiken/begrijpen</li> <li>- Adobe XD gebruiken/begrijpen</li> <li>- Webdesign schetsen leren maken</li> <li>- CSS en HTML skills verbeteren</li> </ul>	<p>Persoonlijke ontwikkeling is verbeterd met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkritme weer weten op te pakken. Na een lange tijd thuis te zitten kon ik bij MEO rustig aan starten met halve dagen en een beperkt aantal dagen.</li> <li>- Minder angstig. Voordat ik begon was ik heel erg in mijzelf gekeerd en angstig op openbare plekken (vooral werkplekken). Door dit rustig aan op te pakken, kon ik deze angst beter een plek geven en er beter mee omgaan. Ipv bijv. een fulltimebaan ergens anders te gaan doen, wat niet mogelijk was, omdat dit veel te veel angst zou oproepen.</li> <li>- Minder depressief. Door een structuur en sociale contacten op werk, heb ik veel minder last van depressie.</li> <li>- Door gewoon weer aan het werk te kunnen zijn zelfvertrouwen omhooggegaan en voel ik mij meer nuttig.</li> <li>- Fijn dat MEO-rekening houdt met hoe je in je vel zit. Als je bijv. echt een slechte dag hebt kun je dit aangeven en naar huis gaan.</li> </ul>

<p>Op dit moment volg ik een leerwerktraject bij MEO</p>	<p>De manier waarop mij dingen (aan)geleerd worden. Daarmee bedoel ik of er de rust en tijd wordt genomen om mijn vragen te beantwoorden en dat doen mijn collega's graag.</p> <p>Ook heel bepalend vind ik of er begrip is voor de persoonlijke situatie van mensen en de manier waarop een bedrijf hiermee omgaat.</p>	<p>MEO is voor mij echt een verademing na het bedrijf waar ik hiervoor werkte. Bij MEO ervaar ik voor het eerst hoe het is om echt SAMEN te werken binnen een bedrijf en wat voor een goed gevoel + positieve energie dit een mens kan opleveren!</p>
<p>Na een MEO-traject heb ik nu een betaald dienstverband elders</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als het (werk) ritme weer helemaal terugkomt (op tijd opstaan, x aantal uur per dag werken, x aantal dagen per week). Helemaal als je voor een lange tijd eruit bent geweest door wat voor reden dan ook.</li> <li>- Als je de taken goed weet op te pakken en uit weet te voeren. (met eventuele evaluatie gesprekken om progressie te bekijken). Dit betekent dat je langzaamaan ook weer kan functioneren in een regulier/commercieel bedrijf.</li> <li>- Sociaal contact leggen met collega's, samenwerken.</li> <li>- Door de ervaring wat je hebt opgedaan kan je verder aan je toekomst werken. In mijn geval DTP en webdesign.</li> <li>- Als je kan terugkijken op een geslaagde periode/tijd bij het (leer)bedrijf.</li> <li>- Ook belangrijk; Als de jobcoach (in mijn geval xxxxx xxxx) weinig hoeft in te grijpen tijdens het traject.</li> </ul>	

## Bijlage 2: Reacties impactmeting december 2019

Achtergrond	Aanvangs-jaar	Ik leer genoeg van de opdrachten die ik bij MEO krijg	Er is binnen de werkzaamheden ruimte voor mijn eigen ideeën	Dankzij MEO kan ik mijn persoonlijke doelstellingen behalen	Ik heb plezier in het werk bij MEO	MEO heeft een positieve invloed op mijn zelfvertrouwen	Dankzij MEO wordt mijn cv sterker
Momenteel in traject	Niet ingevuld	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Toelichting een of meerdere antwoorden <i>"Ik ben heel blij met de kans die ik krijg om bij MEO te re-integreren"</i>							
Momenteel in traject	2018	Sterk eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Momenteel in traject	2019	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens
Momenteel in traject	2019	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Enigszins eens
Momenteel in traject	2019	Enigszins eens	Enigszins eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens
Momenteel in traject	2019	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins oneens
Momenteel in traject	Niet ingevuld	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2017/2018	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2016/2017	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2015/2016	Sterk eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2014/2015	Enigszins eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2018/2018	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens	Enigszins eens
Na leerwerk-traject betaald	2018/2018	Enigszins eens	Enigszins eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens
Na leerwerk-traject betaald	2018/2019	Enigszins oneens	Enigszins eens	Enigszins oneens	Enigszins oneens	Sterk oneens	Sterk eens
Toelichting een of meerdere antwoorden				<p>"Persoonlijk vind ik niet dat ik genoeg leer van mijn opdrachten bij MEO, omdat 80% van het werk content plaatsen is. Er zou meer ruimte moeten zijn voor programmeren en design, aangezien dat de skills zijn die ik wil verbeteren. Dit is ook de reden waarom ik vind dat ik mijn doelstellingen niet behaal en waarom ik niet super veel plezier heb in mijn werk.</p> <p>"Mijn zelfvertrouwen gaat eerder naar beneden dan omhoog, omdat mijn werk niet altijd waardig voelt (kopiëren en plakken) en omdat ik niet het volledige bedrag aan geld krijg uitbetaald wat een normale werknemer zou moeten krijgen."</p>			

Na leer-werk-traject betaald	Niet ingevuld	Neutraal	Enigszins eens	Enigszins eens	Sterk eens	Enigszins eens	Enigszins eens
Toelichting een of meerdere antwoorden				"MEO laat weten dat er begrip en waardering wordt getoond voor het werk dat je doet ongeacht uit welke situatie je komt. Zij laten zien dat ze echt trots zijn op hun werknemers."			
Direct betaald	2018	Sterk eens	Sterk eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens	Sterk eens
Direct betaald	2017	Sterk eens	Neutraal	Enigszins eens	Enigszins eens	Sterk eens	Sterk eens
Direct betaald	2018	Neutraal	Neutraal	Neutraal	Enigszins eens	Enigszins eens	Sterk eens

### Bijlage 3: Update trajecten Rapportage 2018

Stand van zaken trajecten gerapporteerd in Impactrapportage 2018 en actief in 2019

Trajecten rapportage 2018	Locatie	Status in 2019	Bijzonderheden
T2018-1	Alkmaar	Doorstroom betaald dienstverband intern	
T2018-2	Alkmaar	Doorstroom betaald dienstverband intern	
T2018-3	Alkmaar	Doorstroom betaald dienstverband externe werkgever	
T2018-4	Alkmaar	Uitstroom zonder baan	Heeft aanbod betaald dienstverband intern afgeslagen
T2018-5	Haarlem	Actief	
T2018-6	Haarlem	Afgebroken	Andere richting
T2018-7	Haarlem	Afgerond	Traject Tweede Spoor
T2018-8	Haarlem	Afgebroken	Overgestapt naar een leerwerktraject elders
T2018-9	Haarlem	Afgebroken	Beëindigd om gezondheidsredenen
T2018-10	Haarlem	Afgerond	Traject gericht op oriëntatie werkzaamheden en verkrijgen arbeidsvaardigheden
T2018-11	Alkmaar	Afgebroken	Beëindigd om gezondheidsredenen. Volgt inmiddels een opleiding

## Bijlage 4: Update betaalde dienstverbanden Rapportage 2018

Betaalde dienstverbanden doelgroep rapportage 2018	Locatie	Status in 2019	Bijzonderheden
BD2018-1	Haarlem	Contractverlenging	
BD2018-2	Haarlem	Contractverlenging	
BD2018-3	Haarlem	Contractverlenging	
BD2018-4	Haarlem	Contractverlenging	In 2018 zonder traject aangenomen
BD2018-5	Haarlem	Contractverlenging	In 2018 zonder traject aangenomen
BD2018-6	Haarlem	Beëindigd	In 2018 zonder traject aangenomen. Beëindigd wegens ziekte, contract is in januari 2020 opnieuw aangegaan
BD2018-7	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	
BD2018-8	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	
BD2018-9	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	
BD2018-10	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	Extern dienstverband inmiddels beëindigd, werkt nu als zzp'er

## Bijlage 5: Update contractverlengingen Rapportage 2018

Contractverlengingen 2018	Locatie	Status in 2019	Bijzonderheden
CV2018-1	Alkmaar	Verlenging onbepaalde tijd	
CV2018-2	Haarlem	Verlenging onbepaalde tijd	
CV2018-3	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	Zelfde persoon als BD2018-7
CV2018-4	Haarlem	Uitstroom naar betaald dienstverband externe werkgever	Zelfde persoon als BD2018-9

## Bijlage 6: Trajecten gestart in 2019

Trajecten 2019	Locatie	Status eind 2019	Bijzonderheden
T2019-1	Alkmaar	Actief	
T2019-2	Alkmaar	Actief	
T2019-3	Alkmaar	Actief	
T2019-4	Alkmaar	Actief	
T2019-5	Haarlem	Actief	
T2019-6	Haarlem	Actief	
T2019-7	Haarlem	Actief	
T2019-8	Haarlem	Actief	
T2019-9	Haarlem	Actief	
T2019-10	Haarlem	Actief	
T2019-11	Alkmaar	Afgerond	Gericht op inzicht en ervaring voor starten eigen bedrijf
T2019-12	Alkmaar	Afgerond	Gericht op oriëntatie werkzaamheden en verkrijgen arbeidsvaardigheden
T2019-13	Alkmaar	Afgebroken	Het bleek niet mogelijk aansluiting te vinden tussen de werkzaamheden en de kandidaat, nu dagbesteding
T2019-14	Alkmaar	Afgebroken	Gezondheidsredenen, doet nu vrijwilligerswerk om de belastbaarheid verder op te bouwen

## Bijlage 7: Stand van zaken uitstroom 2018

<b>Uitstroom 2018</b>	<b>Locatie</b>	<b>Status eind 2019</b>	<b>Bijzonderheden</b>
UIT2018-1	Alkmaar	Betaald dienstverband	In 2018 uitgestroomd naar betaald dienstverband, enige tijd onbetaald geweest, nu opnieuw aan het werk
UIT2018-2	Alkmaar	Betaald dienstverband	In 2018 uitgestroomd naar betaald dienstverband, nog steeds bij dezelfde werkgever in dienst
UIT2018-3	Alkmaar	Betaald dienstverband	In 2018 uitgestroomd naar betaald dienstverband, in 2019 promotie gekregen
UIT2018-4	Alkmaar	Dagbesteding	In 2018 uitgestroomd naar onbetaald dienstverband, zet dit voort in de vorm van dagbesteding



[www.wijzijnmeo.nl](http://www.wijzijnmeo.nl)