

Impactrapportage MEO 2017

MEO
Helderseweg 28
1817 BA Alkmaar
Telefoon: 072 511 49 67
Email: info@wijzijnmeo.nl



Inhoudsopgave

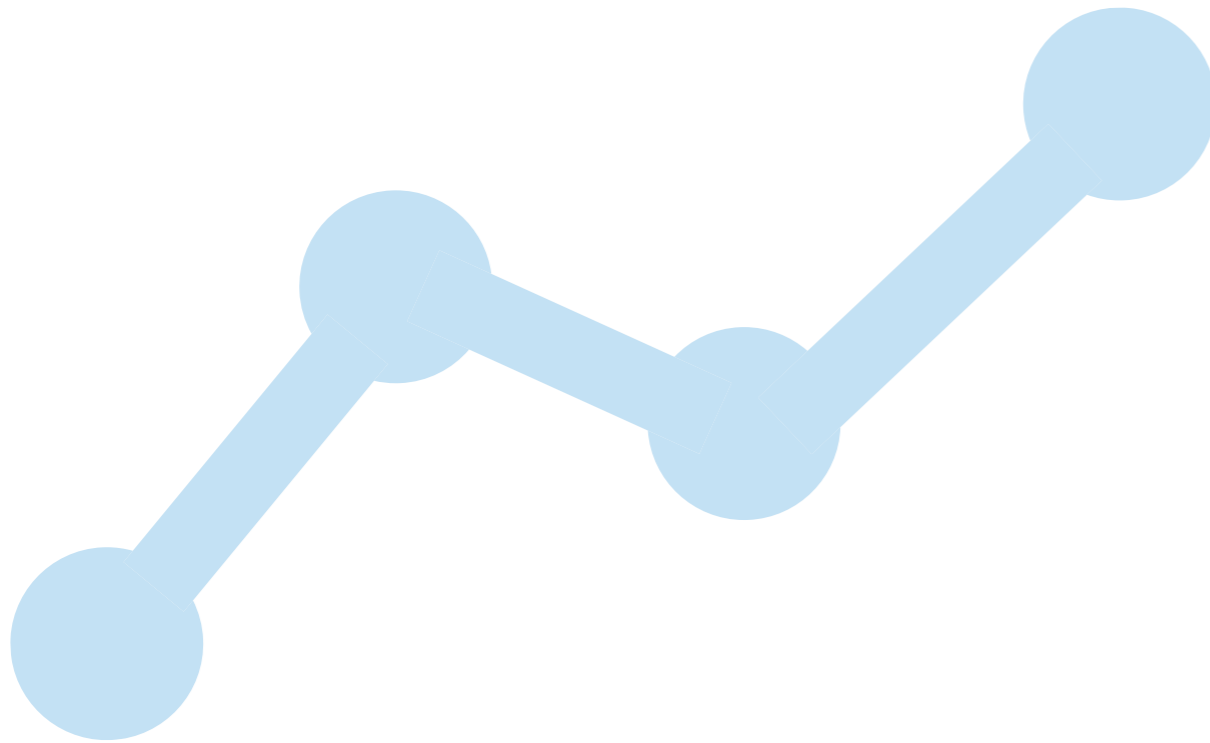
Inhoudsopgave	3
1. Aanleiding en doel impactmeting	4
2. Stichting MEO	5
2.1. Visie: Geen verschil	5
2.2. Missie: Een ontwerp voor elkaar	5
2.3. Over ons	5
3. Impact meten en managen	6
4. Werkwijze impactmeting	7
4.1. Scope	7
4.2. Stakeholders en effecten	7
5. Informatieverzameling	8
5.1. Informatie	8
5.1.1. Informatie leerlingen	8
5.1.2. Informatie oud-leerlingen	8
5.1.3. Informatie medewerkers	8
5.1.4. Informatie klanten	8
5.1.5. Aannames	8
5.2. Beperkingen	8
6. In- en uitstroom MEO	10
6.1. Instroom	10
6.2. Uitstroom	10
7. Resultaten impact	12
7.1. Resultaten nulmeting leerlingen	12
7.2. Resultaten oud-leerlingen	15
7.3. Effecten stakeholders	15
7.3.1. Overheid	15
7.3.2. Klanten	16
7.3.3. Medewerkers MEO	16
8. Conclusies impact	17

1. Aanleiding en doel impactmeting

Hier ligt de eerste impactrapportage van MEO. MEO streeft ernaar impact te hebben op de maatschappij door jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk. MEO heeft een impactonderzoek uitgevoerd om zelf inzicht te krijgen in de impact en om deze impact voor anderen zichtbaar te kunnen maken. Het resultaat van dit onderzoek ligt voor u.

Deze impactrapportage begint in hoofdstuk 2 met een beschrijving van MEO. Hoofdstuk 3 beschrijft de achtergrond en ontwikkelingen in de wereld van de sociale ondernemingen

en maakt duidelijk waarom een impactonderzoek gewenst is. Hoofdstuk 4 geeft weer hoe het impactonderzoek is uitgevoerd. In hoofdstuk 5 staat welke data is gebruikt en op welke wijze de informatie is verkregen voor het onderzoek. Vervolgens laat hoofdstuk 6 de resultaten van de in- en uitstroom van MEO zien. In hoofdstuk 7 zijn de resultaten van het impactonderzoek te vinden. Tot slot zijn in hoofdstuk 8 de conclusies met betrekking tot de impact van MEO beschreven en worden enkele aanbevelingen gedaan.



2. MEO

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. Over ons

MEO (Media en Ondersteuning) is een commercieel mediabureau en tegelijkertijd een leerwerkbedrijf voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij verzorgen drukwerk, grafische vormgeving, webdesign, apps, online tijdschriften, ledenadministratie en andere ondersteuning voor non-profitorganisaties. Onze jonge, creatieve en enthousiaste medewerkers leveren deze diensten vanuit ons leerwerkbedrijf. De jongeren met een beperking als 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 een jobcoach.

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

Niet alleen informeren wij werkgevers over het in dienst nemen van een van onze jongeren 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, zoals wijk-, patiënt- en sportverenigingen, en leveren aan hen goedkoop geïntegreerde diensten tegen marktconforme 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!



3. Impact meten en managen

Als sociale onderneming met een maatschappelijk missie is het belangrijk om te weten of de maatschappelijke missie daadwerkelijk wordt verwezenlijkt. Onze maatschappelijke missie is om voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt werkplekken te creëren, maar de vraag is in hoeverre deze missie ook daadwerkelijk wordt verwezenlijkt en waar er mogelijke verbeterpunten liggen.

In de groeiende wereld van sociale ondernemingen is het van belang om je als organisatie te onderscheiden en dat kan door te laten zien wat je impact is. Steeds vaker vragen stakeholders een sociale onderneming om verantwoording over

de maatschappelijke impact en willen stakeholders weten of de onderneming wel echt sociaal is. Het is daarom van belang 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 is. Een impactmeting geeft aanleiding tot het gaan managen van de impact en draagt daardoor ook bij aan de verdere ontwikkeling van de onderneming.



4. Werkwijze impactmeting

Om tot een geschikte impactmeting te komen, zijn diverse keuzes gemaakt en stappen genomen. Deze keuzes en stappen zullen hier worden toegelicht.

MEO heeft het plan gevat om vanaf dit jaar haar impact in kaart te brengen. Om in de toekomst een betrouwbare impactmeting uit te voeren, zijn er bij deze eerste impactmeting een paar doelen gesteld, namelijk:

- Een nulmeting uitvoeren onder de leerlingen die op dit moment een leerwerkplek hebben bij MEO. Deze meting vormt de basis voor de impactmetingen in de toekomst;
- Het in kaart brengen van de gemeten impact tot nu toe;
- Het continueren van de metingen binnen de organisatie om in de toekomst goede impactmetingen te kunnen uitvoeren. Hiervoor wordt een instrumentarium ontwikkeld.

De eerste impactmeting van MEO gaat over de periode van 1 januari 2016 tot en met augustus 2017. Als er gesproken wordt over 2017, wordt daar van januari tot en met augustus 2017 mee bedoeld. In de toekomst zal er jaarlijks impact worden gemeten.

4.1. Scope

Het primaire doel van MEO is om de afstand van jongeren tot de arbeidsmarkt te verkleinen en hen te leiden naar een betaalde baan. Daarom zal in kaart gebracht worden wat de impact is van MEO op deze jongeren. De jongeren zijn dus de belangrijkste stakeholder van MEO. Daarnaast zijn bij deze eerste impactmeting ook enkele andere stakeholders op kleine schaal meegenomen, namelijk:

- Leerlingen
- Gemeentes en UWV
- Klanten
- Medewerkers MEO

De bovenstaande stakeholders kunnen bij een volgende impactmeting grootschaliger mee worden genomen. Daarnaast zou bij een volgende impactmeting ook gekeken kunnen worden naar de impact van MEO op de omgeving van de leerling, zoals familie en vrienden, en de mogelijke impact die MEO heeft op de toeladers van de jongeren zoals het REA college, woongroepen en praktijkscholen.

4.2. Stakeholders en effecten

Verwacht wordt dat MEO een effect heeft op de eerder genoemde stakeholders. Om er zeker van te zijn dat alle effecten meegenomen zouden worden, zijn de activiteiten en verwachte effecten vooraf besproken. Hieronder zullen de stakeholders worden toegelicht en zullen de mogelijke effecten van MEO op deze stakeholders worden benoemd.

Leerlingen

Jongeren kunnen bij MEO een leerwerktraject doorlopen en daarnaast biedt MEO ook stageplekken.

Gemeentes en UWV

De lokale overheid, in dit geval de gemeenten Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk, en het UWV zullen mogelijk op termijn door MEO verandering zien in het aantal en de hoogte van de uitkeringen.

Klanten

Door gebruik te maken van de diensten van MEO zorgen de klanten voor werkgelegenheid voor de leerlingen. De organisaties zullen vanwege de ondersteuning die ze ontvangen van MEO, zelf waarschijnlijk meer geld en/of tijd hebben om aan andere belangrijke zaken binnen hun organisatie te besteden. Daarnaast kan er bij organisaties die gebruik maken van de diensten van MEO, bewustwording worden gecreëerd met betrekking tot jongeren met een arbeidsbeperking.

Medewerkers MEO

De medewerkers van MEO werken (indirect) samen met de leerlingen en een deel van deze medewerkers begeleidt de leerlingen ook bij het uitvoeren van de taken. De samenwerking tussen de medewerkers en jongeren met een arbeidsbeperking en het werken voor een sociale onderneming heeft mogelijk effect op de medewerkers. Dit zou een effect kunnen hebben op de mate van betrokkenheid van medewerkers bij de jongeren en op de mate van voldoening die de medewerkers uit hun werk halen.

5. Informatieverzameling

5.1. Informatie

Voor het meten van de indicatoren zijn er verschillende meetinstrumenten gebruikt. Kort zal toegelicht worden hoe de informatie is verzameld onder de verschillende stakeholders en wat de beperkingen zijn van deze eerste impactmeting.

5.1.1. Informatie leerlingen

Op drie verschillende manieren is informatie verzameld over de leerlingen van MEO. Er is allereerst gebruik gemaakt van de database van de jobcoaches met daarin gegevens over de trajecten van de leerlingen over de periode 2016 tot en met augustus 2017. Daarnaast zijn alle leerlingen die nu in een traject zitten bij MEO benaderd door middel van een vragenlijst. Deze vragenlijst bevatte vragen over MEO, over hun ontwikkeling en toekomst. Voor deze vragenlijst zijn onder andere bestaande indicatoren gebruikt van het Vsb fonds en Start Foundation. In totaal hebben 16 leerlingen deze vragenlijst ingevuld. Tot slot zijn drie huidige leerlingen gevraagd om mee te werken aan een interview. Deze leerlingen zijn geselecteerd door de jobcoaches. Dit heeft te maken met het feit dat niet elke leerling in staat is om mee te werken aan een interview in verband met zijn/haar situatie. Aangezien de jobcoaches een goed beeld hebben van de situaties van de leerlingen, is hun advies opgevolgd.

5.1.2. Informatie oud-leerlingen

Om bij een eerste impactmeting iets te kunnen zeggen over de impact van MEO op haar leerlingen, zijn er ook drie oud-leerlingen die nu werkzaam zijn bij een andere organisatie gevraagd om terug te kijken op hun periode bij MEO. Door middel van telefonische interviews of een vragenlijst is informatie verzameld onder dit drietal. Ook hierbij geldt dat de jobcoaches advies hebben gegeven over de oud-leerlingen die benaderd konden worden. Sommige oud-leerlingen kunnen moeilijk los komen van MEO en het is daarom niet bevorderend

om deze oud-leerlingen door middel van een interview weer te betrekken bij MEO.

5.1.3. Informatie medewerkers

Om ook een eerste beeld te krijgen van de mogelijke impact die MEO heeft op haar medewerkers, is besloten om een paar medewerkers te interviewen. Een drietal medewerkers die dagelijks in direct contact staat met de leerlingen is geïnterviewd over hun werkzaamheden, de samenwerking met de leerlingen en over MEO.

5.1.4. Informatie klanten

De klanten van MEO zijn ook meegenomen in dit impactonderzoek, zodat ook een eerste beeld verkregen zou worden van de mogelijke impact van MEO op haar klanten. Een drietal klanten heeft meegewerkt aan een (telefonisch) interview.

In tabel 1 is een overzicht te vinden van de benaderde aantallen per stakeholder voor de impactmeting en de hoogte van de respons.

5.1.5. Aannames

Bij de meting zijn er aannames gemaakt over effecten die zorgen voor een vermindering van de impact van MEO. Het gaat hierbij om de effecten die veroorzaakt zijn door bijvoorbeeld de omgeving zoals familie en vrienden van de leerlingen, maar ook wat voor effect er sowieso had plaatsgevonden zonder tussenkomst van MEO. Ook zijn er aannames gemaakt over een mogelijke verplaatsing van het probleem en of er sprake is van een afname van het effect door de tijd heen.

5.2. Beperkingen

Voor deze eerste impactmeting zijn de huidige leerlingen van MEO gebruikt als basis voor de nulmeting. In totaal hebben zestien leerlingen de vragenlijst ingevuld en dat zijn alle leerlingen die op dat moment bij MEO werkzaam waren. De

verwachting is dat het aantal respondenten hoger zal liggen als over een langere periode gemeten wordt. Daarnaast is de verwachting dat de vergelijking die de leerlingen moeten maken tussen hun periode vóór MEO en hun huidige periode, geen betrouwbare uitkomsten geeft van de veranderingen die mogelijk hebben plaatsgevonden. Wel biedt deze eerste vragenlijst een goede inkijk in de huidige periode.

Ook voor het terugblikken van de oud-leerlingen op hun periode bij MEO geldt dat het geen betrouwbare uitkomsten geeft. Dit bleek ook uit het feit dat de oud-leerlingen het moeilijk vonden om te benoemen wat ze in de periode bij MEO hebben geleerd en/of ontwikkeld.

Daarnaast is het voor leerlingen en oud-leerlingen moeilijk om aan te geven waar MEO echt een bijdrage heeft geleverd. Dit zal ook blijken uit de resultaten van de interviews met (oud-)leerlingen. Veelal weten de (oud-)leerlingen niet of het MEO is die ergens aan heeft bijgedragen of dat het toch een samenloop van omstandigheden is. Hierdoor is het moeilijk om op basis van deze interviews aan te wijzen wat de concrete impact van MEO op de (oud-)leerlingen is.

In deze impactmeting zijn ook een paar klanten en medewerkers meegenomen. Gezien de lage respons geeft dit niet een representatief beeld van alle klanten en medewerkers. Voor een volgende impactmeting zouden de klanten en medewerkers op een grotere schaal mee moeten worden genomen om daar representatieve uitspraken over te kunnen doen. Daarnaast moet vermeld worden dat door de organisatie zelf een selectie is gemaakt van de te benaderen klanten en medewerkers en er dus niet willekeurig medewerkers en klanten zijn benaderd. Voor nu wordt de informatie van klanten en medewerkers als ondersteunend gezien.

Tot slot, kwam ook naar voren dat de perceptie van de (oud-)leerlingen over zaken heel anders is dan de perceptie van de medewerkers/staf van MEO over dezelfde zaken. MEO kan bijvoorbeeld terugkijken op een succesvol traject, terwijl de (oud-)leerling dat helemaal niet zo ervaart. Andersom kan ook het geval zijn. Dit maakt dat in de ogen van MEO een mening van een (oud-)leerling niet altijd helemaal compleet is. Het is dan ook goed om dit gegeven mee te nemen bij het lezen van de resultaten.

	Benaderd	Respons	Respons rate
Leerlingen - vragenlijst	16	16	100%
Leerlingen - interviews	4	3	75%
Oud-leerlingen - interviews	4	3	75%
Medewerkers - interviews	3	3	100%
Klanten - interviews	5	3	60%

Tabel 1 Overzicht respons impactmeting

6. In- en uitstroom MEO

MEO biedt werkervaringsplekken en stageplekken aan voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoeveel plekken er voor jongeren zijn gecreëerd en hoeveel jongeren zijn uitgestroomd naar een baan.

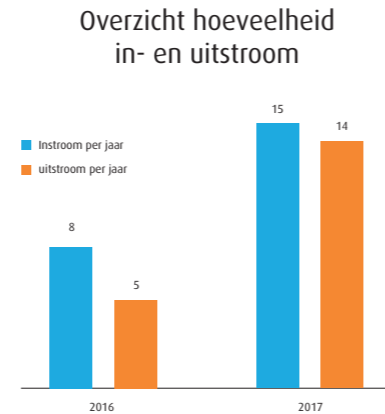
6.1. Instroom

Vanaf 2014 tot en met augustus 2017 heeft MEO plaats geboden aan 39 jongeren. MEO had in 2016 een instroom van acht leerlingen en in 2017 tot en met augustus een instroom van vijftien leerlingen (Figuur 1). De leerlingen die bij MEO instromen zijn grotendeels jongeren die een Wajong-uitkering ontvangen. In 2016 ontving 75% van de instromers een Wajong-uitkering. In 2017 was 76% van de instromers Wajonger. De overige instromers ontvangen een WIA-uitkering of een bijstandsuitkering. In de Figuren 2 en 3 is te zien welke uitkeringen de leerlingen ontvangen die in 2016 en 2017 bij MEO zijn ingestroomd. In totaal bevinden zich op 31 augustus 2017 nog zestien leerlingen in een traject bij MEO.

6.2. Uitstroom

MEO heeft in de periode 2016 tot en met augustus 2017 dertien leerlingen aan een baan geholpen. In 2016 waren dat vier leerlingen die uitstroomden naar een baan en in 2017 waren dat al negen leerlingen. Dat houdt concreet in dat met behulp van MEO in 2017 zeven leerlingen vanuit een Wajong-uitkering naar een baan zijn gegaan, één persoon vanuit de WIA naar een baan is geleid en één persoon vanuit de bijstand naar een baan is geleid (Figuur 4).

Bij deze uitstroom naar een baan kan onderscheid gemaakt worden tussen de uitstroom naar een baan bij MEO en de uitstroom naar een baan bij een externe organisatie. Figuur 5 laat een overzicht zien van de uitstroom naar een interne of externe werkplek. Te zien is dat in 2017 vier leerlingen een baan hebben gevonden buiten MEO en dat vijf leerlingen een baan hebben gevonden intern bij MEO. In 2016 hebben twee leerlingen een baan bij MEO gevonden en hebben de andere twee leerlingen een baan gevonden bij een externe organisatie.



Figuur 1. Overzicht hoeveelheid in- en uitstroom.



Figuur 2. Overzicht uitkerings situatie instromers 2016.

Figuur 3. Uitkerings situatie instromers 2017.

Participatieplicht en jobcoaching

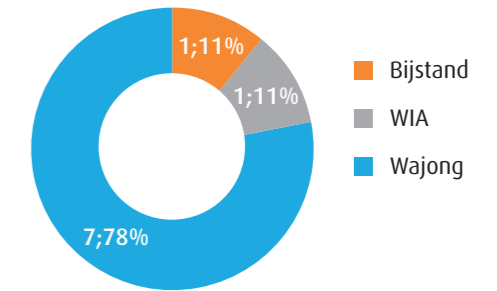
De overheid verplicht mensen tijdens het ontvangen van een uitkering zich naar vermogen in te zetten voor de maatschappij, ook wel de participatieplicht genoemd. Elf van de dertien leerlingen die in 2016 en 2017 vanuit MEO zijn uitgestroomd naar werk voldoen aan deze participatieplicht. Twaalf van de dertien leerlingen worden nog begeleid door een jobcoach. De intensiviteit kan per individu verschillen, maar in veel gevallen is er sprake van passieve begeleiding.

Duurzame dienstverbanden

MEO heeft er niet alleen voor gezorgd dat een aantal leerlingen kon uitstromen naar een baan, maar heeft ook gezorgd voor duurzamere dienstverbanden. In 2017 heeft MEO een drietal medewerkers, die in het verleden in traject zaten bij MEO, een contract met onbepaalde tijdsduur gegeven. En daarnaast heeft een andere medewerker een verlenging van het contract gekregen voor de periode van anderhalf jaar. Hierdoor hebben deze vier medewerkers een duurzamer dienstverband gekregen van MEO.

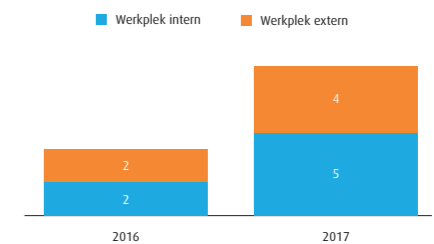
In de periode 2016-2017 zijn ook een zestal leerlingen uitgestroomd zonder werk. De redenen voor deze uitstroom zijn divers. Soms heeft deze uitstroom plaatsgevonden op basis van de eigen keuze van een leerling of soms vanwege het ontbreken van de vaardigheden die bij MEO nodig zijn om de opdrachten uit te voeren.

Van uitkering naar baan 2017



Figuur 4. Van uitkering naar baan.

Uitstroom naar werk intern/extern



Figuur 5. Overzicht hoeveelheid uitstroom naar intern/extern werk.

7. Resultaten impact

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de nulmeting onder de (oud-) leerlingen, de klanten en de medewerkers worden weergegeven.

7.1. Resultaten nulmeting leerlingen

De vragenlijst die voor de nulmeting is verspreid onder de leerlingen is door alle zestien leerlingen, die op dat moment bij MEO werkzaam waren, ingevuld. Een drietal van de respondenten loopt nu een stage bij MEO. De andere dertien respondenten zitten in een traject bij MEO. Vijftien van deze respondenten voert werkzaamheden uit op het gebied van grafische vormgeving en/of webdesign en één van de respondenten voert administratieve taken uit.

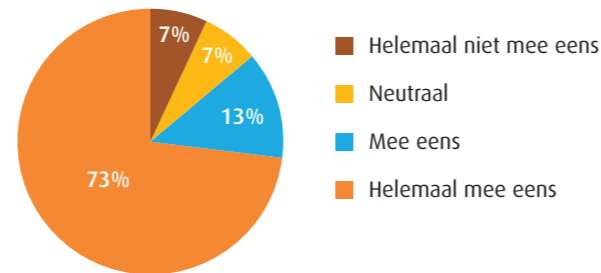
Ondersteuning

Alle respondenten geven aan ondersteuning te krijgen vanuit MEO. Deze ondersteuning krijgen ze veelal van de jobcoaches, maar ook van de leidinggevenden en collega's. De leerlingen zien deze ondersteuning in de vorm van hulp en uitleg die ze krijgen bij vragen en problemen. Door een tweetal leerlingen wordt benoemd dat ze graag nog nieuwe dingen willen leren en daar in ondersteund willen worden. Daarnaast benadrukt één van de respondenten dat er bij de ondersteuners soms nog wel iets meer geduld mag zijn.

Werkvaardigheden

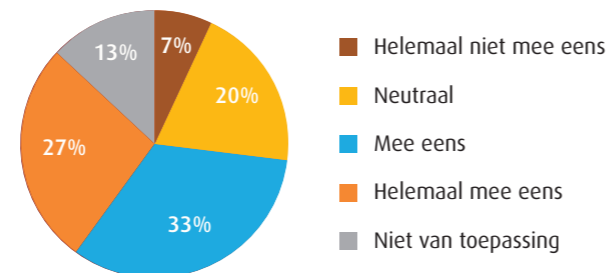
Om de ontwikkeling in werkvaardigheden te meten, zijn er aan de respondenten vragen gesteld met betrekking tot werkvaardigheden. In de Figuren 6, 7 en 8 wordt weergegeven hoe de leerlingen scoren op de werkvaardigheden. Toekomstige impactmetingen moeten gaan laten zien of veranderingen optreden in de werkvaardigheden. Te zien is dat 53% zegt beter te kunnen samenwerken sinds de komst bij MEO. 66% zegt

Ik houd mij aan de afspraken die ik op mijn werk maak



Figuur 7. Overzicht score werkvaardigheden.

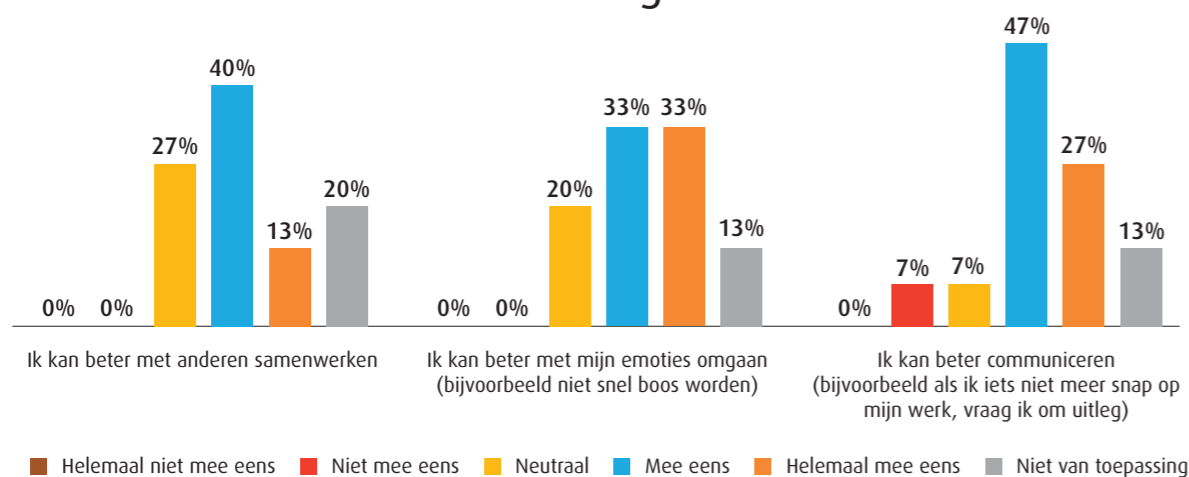
Als mijn werk in een uur af moet zijn, heb ik het ook af



Figuur 8. Overzicht score werkvaardigheden.

beter om te kunnen gaan met zijn/haar emoties. Ook vindt meer dan 70% dat ze beter kunnen communiceren sinds ze bij MEO werken. Te zien is ook dat in totaal 60% van de leerlingen zich er in kan vinden dat het werk af is als dat in een uur af moet zijn. En ruim 85% van de respondenten zegt zich aan de afspraken te houden die op het werk gemaakt zijn.

Werkvaardigheden



Figuur 6. Overzicht scores werkvaardigheden.

Eén van de respondenten benadrukt dat door MEO de werkvaardigheden zijn verbeterd. Een andere respondent licht toe dat hij/zij al bekend was met de basisvaardigheden van een werknemer, maar vooral bij MEO werkzaam is om de technische vaardigheden te verbeteren.

Zelfvertrouwen

Met behulp van de 'Rosenberg Self-Esteem Scale' is het zelfvertrouwen gemeten. Op een schaal van 0 tot 40 scoren de leerlingen van MEO gemiddeld 25. Bij een score van onder de 20 wordt gesproken van een laag zelfvertrouwen en boven de 30 van een hoog zelfvertrouwen. Er is in dit geval dus sprake van een 'gemiddeld' niveau van zelfvertrouwen.

Veiligheid

87% van de respondenten geeft aan zich veilig te voelen bij MEO (Figuur 9). De overige 13% is hier neutraal in. Een respondent benoemt dat hij/zij zich nu wel veilig voelt, maar niet weet hoe dat in de toekomst zal zijn. Een andere respondent merkt op dat vervelende situaties op de werkvloer goed opgepakt worden bij MEO.

Toekomst

Uit de enquête blijkt dat de respondenten over het algemeen positief zijn over hun toekomst (Figuur 10). 67% van de leerlingen is ervan overtuigd dat ze in de toekomst een betaalde baan kunnen vinden of een vervolgopleiding kunnen beginnen. De overige leerlingen zijn voorzichtiger en durven daar nog geen harde uitspraken over te doen. Meerdere respondenten spreken de hoop uit dat ze in de toekomst bij MEO of ergens anders aan de slag kunnen, maar zeker weten doen ze het niet.

Geluk

Aan de respondenten is ook gevraagd om door middel van een cijfer aan te geven hoe gelukkig ze zijn met hun hele leven en op bepaalde domeinen van het leven. In Figuur 11 zijn de resultaten te zien. Deze resultaten zijn een indicatie van het

gelukcijfer en in toekomstige impactmetingen zal moeten worden gekeken of deze cijfers voldoende zeggen. Het gemiddeld gelukcijfer over het hele leven gezien is een 6.5. Dit is lager dan het gemiddelde gelukcijfer van een 7.7 in Nederland. Wat betreft de ondersteuning geven leerlingen gemiddeld een 7,2. Voor het domein 'werk' geven de respondenten gemiddeld een 6,9 als gelukcijfer en voor het domein 'sociale contacten' geven ze gemiddeld een 6,6. De domeinen zouden ook op elkaar van invloed kunnen zijn, aangezien een respondent opmerkte: "Ik merk vooral dat mijn werk mijn sociale leven is geworden."

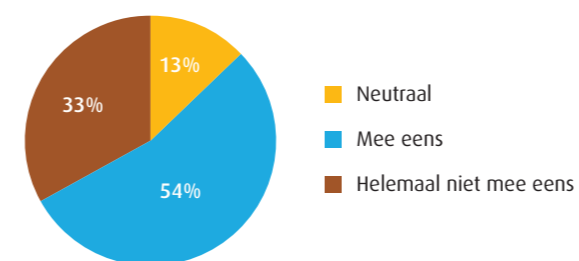
Invloed MEO

Ruim 70% van de respondenten geeft aan dat MEO invloed heeft op zijn/haar leven (Figuur 12). Deze respondenten benoemen dat MEO een fijne werkplek is, het een plek is waar ze andere mensen zien en het geeft de leerlingen ritme, structuur en afleiding. Een leerling beschrijft de invloed van MEO als volgt: "Het traject bij MEO heeft mijn leven veranderd, voor het traject had ik geen werk en eigenlijk geen toekomstperspectief. Ik had (...) het gevoel dat ik niks zou bereiken in mijn leven, dat is nu veranderd. En ik ben ervan overtuigd dat ik dit voornamelijk te danken heb aan het traject bij MEO." En een ander schreef: "MEO heeft mij meer een gericht doel in het leven gegeven".

73% van de respondenten geeft aan dat MEO invloed heeft op zijn/haar leven

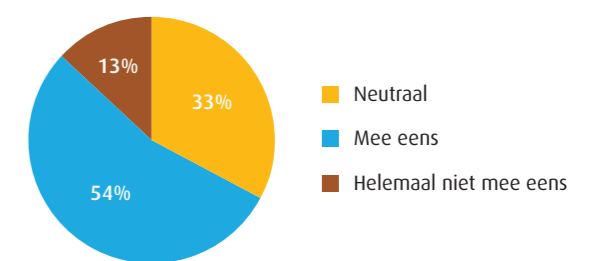
Zoals weergegeven in de figuur geeft 27% van de respondenten aan dat MEO geen invloed heeft op hun leven. Deze groep respondenten merkt op dat ze bijvoorbeeld wel verbeterd zijn in diverse vaardigheden, maar niet het idee hebben dat ze zelf als persoon zijn veranderd. Eén van deze respondenten geeft aan dat MEO wel een beetje invloed heeft maar niet heel veel, omdat zijn/haar leven niet om MEO draait. Dergelijke overwegingen zijn voor respondenten redenen om te zeggen dat MEO geen invloed heeft op zijn/haar leven.

Ik voel me veilig bij MEO



Figuur 9. Veiligheid bij MEO.

Ik denk dat ik in de toekomst een betaalde baan kan vinden of een vervolgopleiding kan beginnen



Figuur 10. Toekomst.

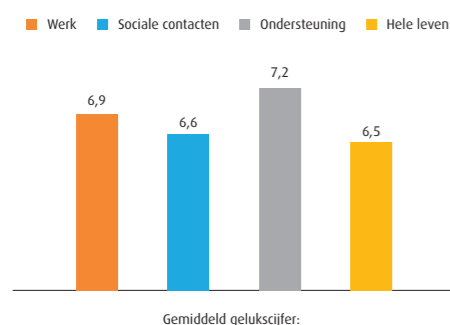
Ervaringsverhalen leerlingen

De kwantitatieve resultaten van de enquête worden ondersteund door de kwalitatieve resultaten uit de interviews die zijn gehouden met een drietal huidige leerlingen van MEO. Aan hen is gevraagd wat ze vinden van het werken bij MEO. Eén leerling gaf aan dat het heel erg ligt aan de opdrachten waar je aan werkt. Als het een leuke opdracht is, dan is het werken voor de leerlingen ook leuk. Een andere leerling zei: *“Ik vind mijn werkplek erg aangenaam. Er wordt voor het personeel in het algemeen goed gezorgd. Er wordt een hoop voor ons gedaan. Het is absoluut een fijne plek om te werken. Ik denk wel, vanuit het oogpunt van een autist, dat er nog wel wat te verbeteren is.”* Een andere leerling is niet helemaal tevreden over de werkplek, maar merkt op: *“Collega’s zijn leuk en de sfeer is goed”*. Deze leerling merkt ook op dat de communicatie soms wat stug verloopt en je soms lang moet wachten op een antwoord. *“Maar als wij het werk goed moeten kunnen doen, dan moeten wij een vraag kunnen stellen en antwoord kunnen krijgen.”*

Ontwikkeling

Over de ontwikkeling die in de periode bij MEO wordt doorgemaakt, verschillen de leerlingen van mening. De leerlingen vinden elkaar in de ontwikkeling met betrekking tot de technische vaardigheden. De één ziet vooral de ontwikkeling in kleine dingen wat betreft de technische vaardigheden. Een andere leerling zei over ontwikkeling bij MEO: *“Op sociaal gebied valt het wel mee. Ik kan redelijk goed met mensen omgaan en ik heb eerder ook al gewoon gewerkt, dus dat is niet een probleem.”* Wat betreft technische vaardigheden gaf deze leerling aan wel veel nieuwe dingen te hebben gezien en dat de periode bij MEO een goede ervaring is. *“Maar om nu concreet te zeggen ik heb dit of dat geleerd, dat valt voor mij wel mee. Maar dat was voor mij ook wel de verwachting. Dus dat is niet tegengevallen.”* De derde leerling zei: *“Ik leer elke dag. Elke dag zijn er weer dingen dat ik denk: ‘huh!’ Maar daarom vind ik het werk ook zo leuk.”*

Gelukscijfers



Figuur 11. Gelukscijfers.

Deze leerlingen is ook gevraagd om terug te kijken op de tijd dat ze net bij MEO werkzaam waren en deze te vergelijken met hun huidige situatie. De leerlingen vinden dat lastig en kunnen daar weinig over zeggen. Een leerling benoemt dat er eigenlijk niet veel verandert is en een ander licht toe dat de taken die je mag uitvoeren wel complexer worden naarmate je langer bij MEO werkt. Dus daarin vindt ontwikkeling plaats.

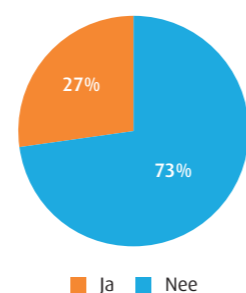
Geluk

De vraag of de leerlingen gelukkiger zijn geworden door hun tijd en werk bij MEO, blijkt een moeilijke vraag te zijn. Eén van de leerlingen zegt niet gelukkiger te zijn geworden door het werk bij MEO maar: *“Het is ook niet zo dat ik hier chagrijnig rondloop, maar het is niet dat dit mij geluk brengt. Ik weet ook niet of dat mogelijk is. Het is voor mij niet heel groot verschil qua gevoel”*. De andere geïnterviewde leerlingen weten niet of geluk wel het goede woord is. *“Ik weet niet of gelukkig helemaal het juiste woord is, maar ik voel me vooral doelgerichter. Sinds ik hier aan het werk ben, ben ik wel wat beter in staat om vooruit te kijken en denk ik van dat zou ik nog wel willen doen en dat zou ik nog wel willen doen, en dat nog willen leren, en dit is waar ik terecht zou willen komen. Ik heb absoluut wat meer een ambitie en ik heb wel een blik op de toekomst wat ik op een opleiding niet had.”* Deze leerling benadrukt niet zeker te weten of het MEO is die voor meer doelgerichtheid heeft gezorgd of dat het de manier van werken is en deze ontwikkeling ook bij een ander bedrijf doorgemaakt had kunnen worden.

“Ik weet niet of gelukkig helemaal het juiste woord is, maar ik voel me vooral doelgerichter.”

De derde leerling weet ook niet of MEO hem/haar gelukkiger heeft gemaakt. Deze leerling heeft een uitkering en zou graag een contract hebben en een goed salaris. Met een goed salaris zou de leerling wel gelukkiger worden. Desondanks zegt deze leerling:

Heeft MEO invloed op je leven?



Figuur 12. Heeft MEO invloed op je leven?

“Maar ik ben wel blij dat ik deze kans heb, anders zat ik elke dag thuis. Dus het heeft wel een bijdrage aan de toekomst.”

Waardering

Tot slot is aan dit drietal leerlingen gevraagd wat ze het meeste waarderen aan MEO. Twee van deze leerlingen waarderen het meeste aan MEO dat ze een kans krijgen. De één zei: *“Persoonlijk dat ik een kans heb om werkervaring op te doen en vaardigheden op te doen, dat het mij een kans geeft om ook een goede baan te vinden. Het biedt me een omweg om een plek voor mezelf te maken.”* De andere leerling zei: *“De kans! De kans dat je toch kan laten zien wat je kan.”* Daarnaast benadrukken de drie leerlingen dat MEO een fijne werkplek is met fijne collega's. En ze onderstrepen dat het een goede plek is voor mensen zoals zij. *“Dit is een goede plek voor mensen die wel iets willen doen, die weer terug willen komen op de arbeidsmarkt, maar het niet ten koste gaat van jezelf of ten koste van alles.”* En een andere leerling zei: *“Omdat het Hbo gewoon lastig voor mij is en feitelijk onmogelijk voor me is, en dat ik via MEO gewoon wel een kans heb om werk te vinden en enigszins uitdagend werk te doen.”* Tot slot wordt duidelijk dat onder de leerlingen de wens leeft voor het voortbestaan van MEO: *“Ik hoop dat het nog heel lang mag blijven bestaan, want anders wordt het een korte carrière bij MEO. Ik heb het wel naar mijn zin en dat vind ik het belangrijkste.”*

Adviezen

Deze leerlingen gaven in de interviews ook nog een paar adviezen aan MEO. Wat hun betreft mogen de mensen op de werkvloer nog wel meer ondersteuning krijgen in hoe ze om moeten gaan met de leerlingen, bijvoorbeeld met autisten. En ze adviseerden dat de communicatie beter kan, zodat ze zelf ook nog beter hun werk kunnen doen.

7.2. Resultaten oud-leerlingen

Om iets te kunnen zeggen over de verandering in de situatie van leerlingen na het werken bij MEO, is met een drietal oud-leerlingen teruggeblikt op de periode bij MEO. Dit drietal heeft in het verleden een traject gevolgd bij MEO en is nu in dienst bij andere organisaties.

Ontwikkeling

De oud-leerlingen zien de periode bij MEO over het algemeen als een periode waarin ze nieuwe dingen hebben geleerd. Eén van de oud-leerlingen benadrukt dat de tijd bij MEO twee kanten had. Aan de ene kant heeft de leerling bij MEO ervaring opgedaan, maar aan de andere kant was er niet nog meer ontwikkeling mogelijk. Een ander zegt juist veel geleerd te hebben bij MEO op het gebied van technische vaardigheden, maar ook: *“(..) wat betreft het op tijd op je werk komen en aanwezig zijn. Eigenlijk alles wat bij mij verbeterd kon worden in mijn functioneren als werknemer, dat heb ik verbeterd.”* Een

derde oud-leerling ziet de periode bij MEO als een gezellige en leerzame periode. Eén van de oud-leerlingen zei: *“Ik waardeer ook echt de dingen die ik geleerd heb. Soms heb ik die niet altijd op een prettige manier geleerd, maar dat is ook wat soms nodig is”*.

“Het streven van het team om je precies die uitdaging te bieden waarmee je je in rap tempo kunt ontwikkelen, maar wel de tijd gevend om dat op je eigen tempo te laten bezinken”

Waardering

Het drietal oud-leerlingen spreekt voornamelijk hun waardering uit voor de collegialiteit bij MEO en de mogelijkheid tot ontwikkeling die geboden wordt bij MEO. Een oud-leerling zei: *“Ik heb een paar leuke contacten over gehouden aan mijn tijd bij MEO”*. En: *“Ik denk dat het ook een mooie opstap is geweest voor het werk dat ik nu heb. Ik heb het einddoel nog niet bereikt maar ik ben wel een stapje verder en vooruit gekomen”*. Een ander: *“De omgang met collega's en de band die je ook voelt met het management. Er was een heel betrokken gevoel bij alles”*. En een derde oud-leerling verwoordde de waardering voor ontwikkeling binnen MEO als volgt: *“Het streven van het team om je precies die uitdaging te bieden waarmee je je in rap tempo kunt ontwikkelen, maar wel de tijd gevend om dat op je eigen tempo te laten bezinken”*. De waardering voor de collegialiteit en de ruimte voor ontwikkeling bij MEO is dus groot onder de oud-leerlingen.

Geluk

De vraag of de oud-leerlingen gelukkiger zijn geworden door hun periode bij MEO, is voor de oud-leerlingen een lastige vraag. Ze benadrukken dat het moeilijk te zeggen is omdat je niet weet wat er was gebeurd als je niet bij MEO werkzaam was geweest. Eén van de oud-leerlingen denkt dat MEO wel gezorgd heeft voor meer geluk. *“MEO is een goed georganiseerd bedrijf, het waren leuke collega's en ik had ook veel lol met mijn collega's”* Een andere oud-leerling merkt op de huidige baan niet te hebben gehad als MEO er niet was geweest. Dus in die zin heeft MEO wel bijgedragen aan het geluk.

7.3. Effecten stakeholders

In het onderzoek is ook gekeken naar de impact die MEO heeft op de overheid, klanten en medewerkers. De resultaten van de interviews met de diverse stakeholders worden in deze paragraaf beschreven.

7.3.1. Overheid

De overheid ziet door de werkwijze van MEO het aantal jongeren met een uitkering dalen. Door de banen die de jongeren krijgen en/of hebben daalt de grootte van hun uitkering of ontvangen ze geen uitkering meer. Daarnaast ziet de overheid door de duurzame dienstverbanden die MEO haar jongeren biedt, deze jongeren minder snel terugkeren in een uitkeringsituatie. Deze

verkleining en afname van uitkeringen leidt bij de overheid tot een kostenbesparing.

7.3.2. Klanten

De klanten van MEO met wie gesproken is geven aan dat ze MEO een fijne organisatie vinden. Er wordt door het drietal klanten benoemd dat de diensten van MEO voordelig zijn, het de prijs drukt en het eenheid en continuïteit oplevert. Voor patiëntenorganisaties, waar een grote groep van de klanten vandaan komt, levert de dienstverlening van MEO tijd en geld op. Deze organisaties kunnen zich daardoor meer bezig houden met het primaire proces van een patiëntorganisatie, namelijk het lotgenotencontact, informatievoorziening en belangenbehartiging.

Bewustwording

MEO heeft de missie om bewustwording te creëren bij klanten over het inzetten van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Aan de klanten is gevraagd in hoeverre deze bewustwording bij hen wordt gecreëerd door MEO. Een klant benoemd dat het niet per se MEO is die gezorgd heeft voor deze bewustwording, maar dat het wel goed is dat MEO jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet. De andere twee klanten hebben wel het idee dat MEO bewustwording creëert met betrekking tot het inzetten van deze jongeren. Eén van de klanten merkt het aan zijn personeel en bezoekers, want er wordt over MEO gepraat. En deze klant benadrukt dat de gemeente interesse toont bij het horen van het verhaal achter de website en de vormgeving. Wel geven twee klanten aan dat er misschien nog meer bewustwording kan worden gecreëerd over wat MEO doet, want onder het personeel en andere organisaties die ze bedienen is nog wel veel onwetendheid over MEO en de wijze van ondernemen van MEO. Tot slot bevelen deze drie klanten MEO van harte aan.

7.3.3. Medewerkers MEO

Een drietal medewerkers die leidinggeven aan hun afdeling en dagelijks in contact staan met de leerlingen van MEO zijn geïnterviewd om te bepalen wat de impact van (de werkzaamheden bij) MEO is op hun leven.

Dat MEO een sociale onderneming is, heeft bij de medewerkers niet een grote rol gespeeld in het maken van hun keuze voor MEO. De medewerkers geven aan dat ze op zoek waren naar een baan of gevraagd werden en dat ze vooral op basis van de functie voor MEO hebben gekozen.

Samenwerking met leerlingen

De medewerkers vinden het werken met de leerlingen soms lastig, omdat ze dan heel erg aan het begeleiden zijn terwijl er altijd een opdracht achter zit. En dat wordt door de medewerkers wel gezien als tijdrovend. Tegelijkertijd geven ze aan dat het een hele mooie uitdaging is om leerlingen te begeleiden: *“Je hebt*

gewoon heel veel verschillende soorten mensen en dat maakt het wel heel leuk. Je kunt dus geen standaardformule gebruiken in dat werk”. Er wordt dus ook niet gekeken naar de achtergrond van een persoon, maar naar het niveau en wat je op basis daarvan kunt verwachten van een leerling.

Bewustwording

De medewerkers geven aan dat ze zich door hun werkzaamheden bij MEO meer betrokken voelen bij jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de een is dat meer betrokkenheid bij de jongeren binnen MEO en voor de ander is dat meer een bewustwording van het feit dat er veel jongeren zijn in Nederland met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als de medewerkers zien dat een traject bij MEO echt veel kan doen en betekenen voor een jongere, dan willen ze zich daar voor inzetten. Een medewerker zei: *“Dan ga je mensen ook wel een beetje uitdagen met moeilijkere dingen en zorgen dat ze beter worden in dat wat ze doen”*. Een andere medewerker: *“Als je ook ziet wat het met de meesten doet, dat is gewoon heel leuk om te zien.”* Een medewerker benadrukt ook dat andere bedrijven ook jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst moeten nemen. *“Je hoeft er niet als ons helemaal uit te bestaan maar sommige jongeren kunnen echt prima functioneren in een ‘normaal’ bedrijf, maar ze hebben gewoon net dat extra zetje nodig.”*

Voldoening

Naast de betrokkenheid bij de jongeren gaven de medewerkers aan voldoening te halen uit hun werk. De één haalt dat voornamelijk uit de waardering die de klant naar hen uitsprekt, terwijl een andere medewerker dat vooral haalt uit het goed functioneren van het team van leerlingen. Deze medewerker zei: *“Dan hoeft je er niet steeds bovenop te zitten en iemand niet per se veel persoonlijke begeleiding te geven, want dat is helemaal niet nodig.”*

MEO

De medewerkers is ook gevraagd naar hun visie op MEO. Benadrukt werd door de medewerkers dat iedereen gelijkwaardig behandeld wordt binnen MEO en dat het niet uitmaakt wat voor opleiding of achtergrond je hebt. *“(..) als je laat zien dat je iets kan en ervoor gaat, dat je dan hetzelfde behandeld wordt als iemand die wel de geschikte opleiding heeft.”* *“Het maakt niet uit of je werknemer, stagiair of Wajonger bent, je bent hier en er wordt iets van je verwacht en daarin wordt bepaald waar je staat. En niet welke opleiding je doet, dat maakt niet uit”*.

8. Conclusies impact

MEO streeft er naar werkplekken te creëren voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt en wil ruimte bieden aan de jongeren voor ontwikkeling. Daarnaast wenst MEO bewustwording te creëren onder haar klanten. Uit dit impactonderzoek volgen conclusies en deze zullen hieronder worden toegelicht.

Impact: Kans voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt

MEO heeft in het afgelopen jaar zestien leerlingen die instroomden een werkervaringsplek of een stageplek geboden. Daarnaast zijn er vanaf januari tot en met augustus 2017 al negen leerlingen uitgestroomd naar een baan. Voor een vijftal heeft MEO intern een baan gecreëerd en de andere vier hebben bij een externe organisatie een baan gevonden. Ook heeft MEO dit jaar een drietal contracten van oud-instromers verlengt voor onbepaalde tijd en ervoor gezorgd dat deze mensen een duurzamer dienstverband hebben gekregen.

Onder de huidige zestien leerlingen van MEO is een enquête afgenomen, daarnaast zijn een aantal huidige leerlingen en oud-leerlingen geïnterviewd. In 2018 zal een vervolg worden gegeven aan deze enquête en interviews zodat op basis van meerdere metingen conclusies kunnen worden getrokken. Voor nu worden er op basis van deze eerste impactmeting een aantal conclusies getrokken.

Gebleken is uit de vragenlijst en interviews onder de (oud-) leerlingen dat zij grote waardering hebben voor de kans die ze krijgen of hebben gekregen bij MEO. Ze krijgen een kans om te werken aan hun toekomst en om zich te ontwikkelen. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de (oud-)leerlingen zich doelgericht voelen door MEO. Ze hebben of krijgen meer een doel in hun leven. Ook krijgen de leerlingen door MEO meer toekomstperspectief. Ze hebben meer perspectief op een baan of vervolgopleiding, of daar hopen ze in ieder geval op. Tot slot kan worden geconcludeerd dat een traject bij MEO zorgt voor ontwikkeling bij de leerlingen. Het soort ontwikkeling verschilt wel per leerling. Het kan gaan om ontwikkeling in technische vaardigheden, in algemene werkvaardigheden of ontwikkeling op persoonlijk vlak.

De impact van MEO is dus dat jongeren zich ontwikkelen, meer perspectief krijgen voor de toekomst en zich doelgericht voelen.

Impact: Besparing op tijd en kosten

Doordat MEO dit jaar al negen leerlingen aan een baan heeft geholpen en een aantal mensen een duurzamer dienstverband heeft aangeboden, ziet de overheid een daling van het aantal uitkeringen. Dit levert de overheid een kostenbesparing op.

Daarnaast zorgt de dienstverlening van MEO ervoor dat klanten tijd besparen en met deze bespaarde tijd andere belangrijke dingen kunnen doen. Bijvoorbeeld patiëntenorganisaties kunnen door deze ondersteuning veel meer focussen op hun primaire proces van informatievoorziening, belangenbehartiging en lotgenotencontact in plaats van bezig te zijn met ledenadministratie.

Impact: Creëren bewustwording

Uit de interviews met medewerkers en klanten kan worden geconcludeerd dat MEO (in)direct bewustwording creëert onder klanten en medewerkers. De medewerkers geven duidelijk aan dat ze bij MEO gingen werken vanwege de baan die ze daar konden krijgen, maar dat nu ze er werken zich veel meer bewust zijn van het feit dat er bij MEO en/of in Nederland heel veel jongeren zijn die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ze voelen zich ook meer betrokken bij deze jongeren in vergelijking met de periode voordat ze werkzaam waren bij MEO. Uit de gesprekken met klanten kan geconcludeerd worden dat de klanten ook bewuster zijn geworden van het feit dat er een dergelijke groep jongeren bestaat en deze kunnen worden ingezet bij het uitvoeren van taken. MEO creëert dus bewustwording en betrokkenheid onder haar klanten en medewerkers door te laten zien en horen wat ze doen.

Van impact meten naar impact managen

De impact van MEO, gebaseerd op een eerste meting, bestaat uit het kansen bieden voor jongeren, het creëren van bewustwording in haar omgeving en het besparen op tijd en kosten onder stakeholders.

Dit onderzoek geeft niet alleen een beeld van de impact van MEO, maar vraagt vervolgens ook om het managen van deze impact. Ten eerste kan de bestaande impact van MEO vergroot worden in de toekomst. Daarnaast zijn in het onderzoek ook een aantal punten naar voren gekomen waardoor MEO meer impact zou kunnen hebben. Door klanten werd benoemd dat MEO haar impact nog zou kunnen vergroten door zichtbaarder te zijn en zo nog meer bewustwording te creëren onder klanten, medewerkers en de directe omgeving. Eerder is ook in deze rapportage genoemd dat de perceptie van een leerling over een traject bij MEO kan verschillen met de perceptie die MEO zelf heeft over een traject. Wellicht dat dit verschil in perceptie komt doordat een leerling niet altijd de achterliggende reden(en) weet achter de keuzes vanuit MEO voor een leerling. Hierdoor zal de impact van MEO op de leerling ook niet opgemerkt worden door de leerling. MEO zou haar impact kunnen vergroten door op een goede manier te communiceren naar leerlingen toe over keuzes in het traject.

Onze impact dit jaar

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.

2017

In 2017 hebben wij het volgende bereikt



76% 7 per. Wajong



12% 1 per. Bijstand



12% 1 per. WIA

Impact 1

Besparing op tijd en kosten

Overheid bespaart kosten op uitkeringen. Klanten besparen tijd en kunnen focussen op andere belangrijke taken.

Hadden we 12 ervaringsplekken

Impact 2

Kans voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Jongeren ontwikkelen zich op persoonlijk vlak, ontwikkelen hun technische vaardigheden en algemene werkvaardigheden. Jongeren krijgen meer een doel in hun leven. Jongeren krijgen meer toekomstperspectief.

70% 

Positief

Ruim 70% van onze leerlingen is zeer overtuigd van de positieve invloed van MEO op hun leven

15 leerlingen zijn gestart met een traject bij MEO

“MEO heeft mij meer een gericht doel in het leven gegeven.”

“Ik weet niet of gelukkig helemaal het juiste woord is, maar ik voel me vooral doelgerichter.”

“Collega’s zijn leuk en de sfeer is goed.”

“Ik heb het einddoel nog niet bereikt maar ik ben wel een stapje verder en vooruitgekomen.”

“Ik ben wel blij dat ik deze kans heb, anders zat ik elke dag thuis.”



Contract

4 medewerkers (oud-leerlingen) ontvingen het afgelopen jaar een duurzamer dienstverband

Zijn er 14 leerlingen uitgestroomd

45%
Elders een baan



Werk

55% van de leerlingen hebben bij MEO een baan gekregen

45% van de leerlingen hebben bij een andere organisatie een baan gekregen

9 leerlingen zijn uitgestroomd naar een baan

Impact 3

Creëren bewustwording

Klanten en medewerkers zijn zich meer bewust van en voelen zich meer betrokken bij jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt door MEO.

