

# Impactrapportage MEO

2018

augustus - december 2017



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)



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



## 1. 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 2018 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*. Dit is een soberder uitvoering dan de meting van 2017; handhaving van het eerdere niveau is wegens capaciteitsgebrek niet haalbaar gebleken. De huidige meting 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. Momenteel worden structurele stappen gezet om toekomstige metingen naar een hoger niveau te brengen.

Er is voor deze rapportage gekeken naar de in- en uitstroom van 2018. Ook is de impactmeting van 2017 aangevuld, aangezien de vorige meting slechts tot augustus van dat jaar is uitgevoerd. Daarnaast wordt de huidige arbeidssituatie van degenen die destijds zijn uitgestroomd in kaart gebracht.

MEO beschouwt de resultaten van 2018 als succesvol. Gedurende dit jaar hebben 22 mensen een leerwerktraject bij MEO gevolgd. Er zijn 13 betaalde banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervan zijn 7 mensen van een leerwerktraject naar een betaalde baan bij MEO doorgestroomd; 3 mensen die zonder traject zijn aangenomen bij MEO en 3 mensen die na een leerwerktraject zijn uitgestroomd naar een betaalde baan.

Andere behaalde resultaten worden in deze rapportage verder uitgewerkt. Voor een samenvatting verwijzen we graag naar onze infographic op de laatste pagina.



<b>1</b>	<b>Samenvatting</b>	3
<b>2</b>	<b>Over MEO</b>	6
	2.1 Visie: Geen verschil	6
	2.2 Missie: Een ontwerp voor elkaar	6
	2.3 Ontwikkelingen in 2018	6
<b>3</b>	<b>Aanleiding en doel impactmeting 2018</b>	7
<b>4</b>	<b>Impact meten en managen</b>	7
	4.1 Vijf niveaus	8
	4.1.1 Niveau 1: Sociale missie en impactdoelstellingen expliciet maken	8
	4.1.2 Niveau 2: Verandertheorie uitwerken en valideren	8
	4.1.3 Niveau 3: Directe resultaten (outputs) bijhouden	10
	4.1.4 Niveaus 4 en 5: Missie-gerelateerde effecten meten/Werken aan volledig inzicht en stevigere onderbouwing	10
<b>5</b>	<b>Stakeholderdialoog</b>	10
<b>6</b>	<b>Werkwijze impactmeting</b>	12
<b>7</b>	<b>Informatieverzameling</b>	12
	7.1 Informatie	12
	7.1.1 Informatie oud-leerlingen	12
	7.2 Aannames en beperkingen	12
<b>8</b>	<b>Resultaten impact</b>	12
	8.1 Directe resultaten	12
	8.1.1 Leerwerktrajecten gestart in 2018	12
	8.1.2 Doorstroom naar betaalde dienstverbanden bij MEO	13
	8.1.3 Uitstroom	13
	8.2 Resultaten oud-leerlingen	13
	8.3 Aanvulling impactmeting 2017	13
<b>9</b>	<b>Conclusies impact</b>	14
	9.1 Van impact meten naar impact managen	14

## 2. Over MEO

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, online tijdschriften, backoffice-, klantenservice- en andere ondersteuning voor diverse organisaties. Onze jonge, creatieve en enthousiaste medewerkers leveren deze diensten vanuit ons leerwerkbedrijf. Jongeren 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 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 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 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 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 2018

MEO heeft in 2018 een aantal belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt. Zo is een nevenvestiging in Haarlem

geopend. Hier worden de backoffice-, online-marketing-, klantenservice- en enkele aanvullende diensten uitgevoerd. Een aantal van deze diensten werd eerder in Alkmaar verzorgd; betrokken medewerkers zijn meeverhuisd naar de nieuwe locatie in Haarlem.

De opening van deze vestiging is tot stand gekomen dankzij de challenge NewFuture@Work, georganiseerd door Social Impact Factory, in samenwerking met de gemeente Haarlem. Met ons plan hebben we een investeringsbedrag van € 20.000,- gewonnen. Dankzij een prestatielening via het Anton Jurgens Fonds, waarvan maximaal € 92.000,- wordt geschonken, en een aanvullende prestatielening van stichting Doen van € 30.000,-, zijn we in maart 2018 van start gegaan aan de A. Hofmanweg 1a te Haarlem.

De backoffice- en online-marketingdiensten werden eerder op kleinere schaal in Alkmaar verzorgd en zijn naar Haarlem verplaatst. Daar is eind 2018 klantenservice als belangrijke dienst bijgekomen. Die is van start gegaan dankzij een opdracht van een andere, grote sociale onderneming: Dopper, fabrikant van design waterflessen. Dankzij hun opdracht worden drie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen om de klanten van Dopper te woord te staan, zowel telefonisch als via e-mail en sociale media.

### 3 Aanleiding en doel impactmeting 2018

Het huidige document is de tweede 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 het kan te verbeteren. Met deze rapportage leggen wij deze verantwoording af.

In dit rapport wordt eerst uitgewerkt op welk niveau de impactmeting plaatsvindt, aan de hand van de impact-tool 'Het Impactpad'. Daarna wordt verantwoording afgelegd over de dialoog die in 2018 met stakeholders is gevoerd. Hierop volgend wordt de werkwijze van de meting nader toelicht en verantwoording afgelegd over de informatie die als basis voor de gemeten resultaten dient. Vervolgens vindt u de resultaten van 2018, aangevuld met een update over 2017; aangezien de vorige rapportage slechts de resultaten tot augustus 2017 behandelde, zijn de ontbrekende maanden aan dit rapport toegevoegd. Daarnaast brengen we in kaart in hoeverre de destijds behaalde resultaten een jaar later nog steeds van kracht zijn. Dit document wordt afgesloten met een conclusie en enkele aanbevelingen en ambities voor de volgende rapportage.

### 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 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 valt. Een impactmeting geeft aanleiding om de impact te 'managen' en draagt daardoor ook bij aan de verdere ontwikkeling van de onderneming.

## 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. Hierin 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).

De impactmeting bevindt zich momenteel op niveau 3: *Directe resultaten (outputs) bijhouden*. De praktische uitwerking op dit niveau is terug te lezen in de huidige rapportage.

### 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 voorsnog 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.

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

Helaas is de impactmeting van 2018 soberder uitgevoerd dan die van 2017. Voor de vorige impactmeting zijn leerlingen, oud-leerlingen, medewerkers en klanten geïnterviewd om ook indirecte effecten te meten voor meerdere stakeholders. Het was de bedoeling deze werkwijze verder uit te bouwen, zodat de minder makkelijk kwantificeerbare indirecte effecten, zoals zelfvertrouwen, toekomstbeeld en geluksgevoel, ook structureel gemeten worden.

Dat dit niet haalbaar is gebleken, heeft te maken met een gebrek aan capaciteit: de medewerkster die de impactmeting heeft opgezet en daar veel tijd aan heeft kunnen besteden, heeft kort daarna een andere baan gevonden en heeft dus niet zelf de metingen voort kunnen zetten. Tegelijk is de nevenvestiging in Haarlem geopend. Hierdoor is er prioriteit gegeven aan andere personeelszaken en is de impactmeting teruggebracht tot het minimaal noodzakelijke.

We willen graag terug naar het eerdere niveau, dus meer effecten voor meer stakeholders in kaart brengen. Daarvoor gaan we de personeelsadministratie op een nieuwe wijze opzetten, zodat we gestructureerd informatie bij kunnen houden en nulmetingen uit kunnen voeren - dit zal uiteraard plaatsvinden conform de eisen van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

## 5 Stakeholderdialoog

In MEO's Impactplan zijn 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 2018 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.

**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

deel te nemen aan een co-creatiesessie Sociaal Ondernemen met de gemeente Haarlem. Brian Verweij is 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 met klanten de dialoog in gesprekken over de diensten die ze afnemen en langetermijnwensen en -plannen. De klanttevredenheid wordt gemeten met de Net Promotor Score. 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.

**Medewerker MEO** - Met betaalde medewerkers wordt regelmatig overleg gevoerd via de Rockefeller Habits-methode. Daarnaast worden ieder kwartaal 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** - MEO is in 2018 met verschillende fondsen overeenkomsten aangegaan. Met het Anton Jurgens Fonds is MEO voor de Haarlemse locatie een prestatielening van € 125.000,- overeengekomen, die uiterlijk 31 december 2021 afgelost moet zijn. Maximaal 75% van deze lening kan worden kwijtgescholden, onder meer met het jaarlijks realiseren van leerwerktrajecten voor 8 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, evenals het jaarlijks realiseren van een uitstroom naar betaalde banen van minimaal 8 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook zijn er onder meer beperkingen vastgesteld voor bonussen en statutenwijzigingen. Dezelfde afspraken zijn gemaakt met stichting Doen.

**Onderwijs** - MEO onderhoudt regelmatig contact met docenten van diverse mbo- en hbo-opleidingen over de voortgang van leerlingen die bij MEO stage lopen. Ook sponsoren we de studievereniging Business, Finance and Law van de hogeschool Inholland, waar we jaarlijks een presentatie over sociaal ondernemen geven. In 2018 hebben we op diezelfde hogeschool meegewerkt aan een projectweek over het starten van een eigen onderneming.

**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 Edwin Teljeur te gast geweest in de talkshow NV Werkt tijdens het Grootste Werkfestival in Hoorn (29 oktober 2018) en is onze werkwijze belicht in een artikel in dagblad Trouw (8 december 2018). Naar aanleiding van het Trouw-artikel hebben twee reguliere communicatiebureaus contact opgenomen; beide zijn bij MEO langs geweest om over sociaal ondernemen te praten. 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'.

## 6 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. Daarnaast is in kaart gebracht in hoeverre een betaald dienstverband duurzaam is, door de meting van 2017 op te volgen; hoeveel van de jongeren die toen een betaalde baan bemachtigden, hebben die nog steeds? Hoeveel van de jongeren die toen uitstroonden zonder baan zijn inmiddels aan het werk? Hoeveel (nog) niet?

## 7 Informatieverzameling

### 7.1 Informatie

Als informatiebron is de eigen personeelsadministratie gebruikt. Uit de administratie zijn de leerlingen die in 2018 zijn ingestroomd en die in 2018 zijn uitgestroomd geselecteerd. 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 2018 werkzaam zijn geweest bij MEO als stagiair, leerling en/of betaald medewerker.

#### 7.1.1 Informatie oud-leerlingen

Met een aantal van de leerlingen die in 2017 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.

### 7.2 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.

## 8 Resultaten impact

In totaal zijn 87 mensen in 2018 bij MEO werkzaam geweest; dit zijn zowel betaalde krachten (41) als leerlingen (22) en stagiairs (35)\*. Er zijn 13 nieuwe betaalde banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook zijn er 9 nieuwe betaalde banen gecreëerd voor mensen zonder een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder voor 5 voormalige stagiairs.

\* Tussen leerlingen, stagiairs en betaalde krachten zit enige overlap; sommigen zijn het jaar begonnen als stagiair of leerling en geëindigd als betaalde kracht

### 8.1 Directe resultaten

#### 8.1.1 Leerwerktrajecten gestart in 2018

In totaal zijn er 22 werkervaringsplekken bezet geweest binnen MEO. Daarvan zijn er 14 in 2018 opgestart; de rest was daarvoor al actief. Alle leerlingen hebben een afstand tot de arbeidsmarkt: veruit het grootste

deel heeft een Wajong-uitkering, maar er zitten ook een paar mensen met een WIA- of bijstandsuitkering tussen.

### 8.1.2 Doorstroom naar betaalde dienstverbanden bij MEO

In 2018 zijn 7 mensen van een werkervaringsplek doorgestroomd naar een betaald dienstverband bij MEO. Van 4 van hen was de werkervaringsplek al opgestart voor 2018; 3 van hen zijn in 2018 gestart en hebben nog datzelfde jaar een eerste betaald contract ontvangen. Van de doorstromers komen 6 mensen uit een Wajong-uitkering en 1 uit een bijstandsuitkering.

Daarnaast zijn er 3 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen zonder voorafgaand traject. 1 van hen komt uit een Wajong-uitkering; 1 uit een WIA-uitkering en 1 uit een bijstandsuitkering.

Van de dienstverbanden zijn er 6 afgesloten met een urenomvang van 24 uur per week. De overige 4 zijn afgesloten voor 32 uur per week.

### 8.1.3 Uitstroom

In 2018 zijn 3 mensen van een werkervaringsplek uitgestroomd naar een dienstverband bij een externe werkgever. 1 andere leerling is doorgestroomd naar (nog) onbetaald werk in een traject bij een externe werkgever.

## 8.2 Resultaten oud-leerlingen

Van de leerlingen die eerder vanuit een leerwerktraject naar een betaald dienstverband waren doorgestroomd, hebben er 7 in 2018 contractverlenging gehad. Het gaat hier om 1 halfjaarcontract, 4 jaarcontracten en 2 contracten voor onbepaalde tijd.

1 van de medewerkers die een contract voor onbepaalde tijd heeft gekregen, is inmiddels bij een externe werkgever aan de slag.

1 voormalige leerling die in 2017 was doorgestroomd naar een betaald dienstverband, is in 2018 uitgestroomd en volgt nu een opleiding.

---

**“Ik had geen diploma’s in mijn richting, maar wel de ervaring. Die ervaring heb ik bij MEO kunnen laten zien en verder kunnen uitbreiden” – Michael, inmiddels een betaalde baan als webdesigner bij een communicatieadviesbureau**

---

## 8.3 Aanvulling impactmeting 2017

De impactmeting van 2017 is slechts gemeten tot augustus. Tussen augustus en december 2017 zijn nog 2 leerlingen van een leerwerktraject doorgestroomd naar een intern dienstverband. Beiden hebben in 2018 contractverlenging gehad. 1 is in 2018 uitgestroomd naar een externe werkgever.

Daarnaast zijn 2 leerlingen uitgestroomd naar een extern dienstverband en nog steeds werkzaam. 4 mensen zijn uitgestroomd zonder dienstverband. 1 van hen heeft nu ambulante begeleiding. Bij 2 anderen is onvoldoende arbeidsvermogen vastgesteld.

Van de 5 leerlingen die tussen januari en augustus 2017 waren doorgestroomd naar een intern dienstverband, heeft 1 in 2018 contractverlenging gehad. 3 zijn inmiddels bij een externe werkgever aan de slag. 1 is uitgestroomd en volgt nu een opleiding.

Alle 4 leerlingen die waren uitgestroomd naar een externe werkgever, zijn nog steeds aan het werk.

Van de 5 leerlingen die zonder baan zijn uitgestroomd, is 1 aan het werk bij een externe werkgever. 1 is nog niet aan het werk en 1 is geëmigreerd. Van 2 is de huidige situatie onbekend.

## 9 Conclusies impact

Met 13 nieuwe betaalde dienstverbanden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is 2018 wat betreft de directe outputs een succesvol jaar te noemen. Er is 1 voormalige leerling na een tweejarig betaald dienstverband uitgestroomd zonder een baan bij een externe werkgever, maar die heeft inmiddels ook weer betaald werk gevonden.

Ook de leerlingen en medewerkers die vorig jaar een dienstverband zijn aangegaan, hebben dat grotendeels succesvol voort kunnen zetten. Bovendien zijn 2 mensen die destijds zonder baan zijn uitgestroomd, inmiddels aan het werk.

### 9.1 Van impact meten naar impact managen

De directe outputs van 2018 zijn helaas wel ten koste gegaan van de impactmeting zelf. De beschikbare capaciteit is meer gericht geweest op het opzetten van de nevenvestiging in Haarlem, het verwerven van opdrachten en het creëren van baanmogelijkheden. Het in 2017 ingezette traject om in 2018 niveau 3 van het Impactpad, het meten van directe outputs, uit te breiden en ook niveau 4, missie-gerelateerde effecten, te bereiken, is te ambitieus gebleken. Momenteel wordt een portal opgezet om de personeelsadministratie gestructureerd te combineren met impactmeting. De basis die in 2017 is opgezet voor een nulmeting over gerelateerde effecten, zoals welbevinden, zelfvertrouwen en andere factoren, wordt daar aan gekoppeld. Daarmee hopen we de impactrapportage over 2019 van meer inhoud te voorzien.

# MEO 2018 IN CIJFERS

**69%** 9 personen  
Wajong

**15%** 2 personen  
Bijstand

**8%** 1 persoon  
WIA

**8%** 1 persoon  
Onbekend

87 MEO'ERS  
IN 2018

**13** nieuwe  
betaalde banen voor  
mensen met een afstand  
tot de arbeidsmarkt

**7** leerlingen van een  
werkervaringsplek naar  
een intern dienstverband  
doorgestroomd

**22** werkervaringsplekken,  
waarvan **14** in 2018 zijn  
opgestart

9 NIEUWE BETAALDE  
BANEN VOOR REGULIERE  
WERKNEMERS



**3** van hen in 2018 een  
leerwerktraject begonnen en  
datzelfde jaar nog een eerste  
betaald contract ontvangen

**3** leerlingen in 2018 van  
een leerwerktraject naar  
een extern dienstverband  
uitgestroomd

**1** leerling uitgestroomd  
naar (nog) onbetaald traject  
bij externe werkgever

**3** mensen met een  
afstand tot de arbeidsmarkt  
hebben zonder voorafgaand  
traject een betaald contract  
gekregen



**35** stagiairs  
hebben in 2018  
bij MEO stage  
gelopen. **5** van  
hen verzorgen  
inmiddels betaalde  
werkzaamheden

**“IK HAD GEEN DIPLOMA'S IN MIJN RICHTING, MAAR WEL DE ERVARING. DIE ERVARING HEB IK BIJ MEO KUNNEN LATEN ZIEN EN VERDER KUNNEN UITBREIDEN” – MICHAEL, INMIDDELS EEN BETAALDE BAAN ALS WEBDESIGNER BIJ EEN COMMUNICATIEADVIESBUREAU**

## 2017, HOE HET VERDER GING

Tussen augustus en december 2017 zijn nog **2** leerlingen van een leerwerktraject doorgestroomd naar een intern dienstverband



Beiden hebben in 2018 contractverlenging gehad. **1** is in 2018 uitgestroomd naar een externe werkgever

**2** leerlingen zijn uitgestroomd naar een extern dienstverband

**4** mensen zijn uitgestroomd zonder dienstverband

## HOE IS HET NU MET...?

Van de **5** leerlingen die tussen januari en augustus 2017 waren doorgestroomd naar een intern dienstverband, heeft **1** in 2018 contractverlenging gehad. **3** zijn inmiddels bij een externe werkgever aan de slag. **1** volgt nu een opleiding

Alle **4** leerlingen die waren uitgestroomd naar een externe werkgever, zijn nog steeds aan het werk. Van de **5** leerlingen die zonder baan zijn uitgestroomd, is **1** aan het werk bij een externe werkgever. **1** is nog niet aan het werk. **1** is geëmigreerd. **2** zijn onbekend

## NOG MEER CIJFERS

**2** locaties sinds de nieuwe vestiging in Haarlem is geopend

**48** vrijdagmiddagborrels

**2** drukbezochte feesten voor oude en nieuwe collega's

**1** Google Home Smart Speaker als kerstcadeau voor iedere leerling, stagiair en medewerker



**1** Doppler-fles met MEO-logo voor een petflesvrije werkvloer voor iedere leerling, stagiair en medewerker

**1** NHN Business Award voor de beste pitch

**15** MEO'ers die maandenlang samen hebben getraind voor de Alkmaar City Run

**ONTELBAAR:** de taarten en gebakjes die door jarige medewerkers en dankbare klanten zijn uitgedeeld

**TE WEINIG:** het aantal MEO'ers dat, gezien het voorgaande, maanden heeft getraind voor de Alkmaar City Run



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