

WIJ ZIJN MEO.

Impactrapportage 2023



MEO
Helderseweg 28
1817 BA Alkmaar

Oudeweg 115
2031 CC Haarlem

Telefoon: 072 511 49 67
E-mail: info@wijzijnmeo.nl

MEO

Inhoudsopgave.

1	Voorwoord	3
2	Wij zijn MEO	4
3	Terugblik op 2023.....	5
4	Andere ontwikkelingen in 2023	7
5	Impactmeting 2023	9
6	Werkwijze impactmeting	10
7	Informatieverzameling.....	10
	7.1 Informatie.....	10
	7.2 Aannames en beperkingen	10
8	Resultaten impact.....	11
	8.1 De harde cijfers	11
	8.2 Missie-gerelateerde effecten.....	12
	8.3 Personeelstevredenheid	15
	8.4 Observaties	16
9	Stakeholderdialoog	17

1. Voorwoord.

Hi jij!

We wisten niet dat iemand dit écht zou lezen. Welkom bij de impactmeting van onze organisatie. Als MEO zijn we altijd op zoek naar manieren om onze impact op de wereld om ons heen te vergroten en te verbeteren. Nu doen we dat het liefst in de vorm van verhalen van de mensen achter de schermen. Maar soms is het ook gewoon tijd voor harde cijfers. Gewoon, omdat sociaal ondernemen meer is dan storytelling.

Dit is onze zevende impactmeting, en elke keer leren we weer wat we kunnen verbeteren en hoe we onze impact nog positiever kunnen maken. Elke impactmeting leidt weer tot nieuwe inzichten waar we concreet mee aan de slag gaan.

Impactmeten is belangrijk omdat het ons helpt om te begrijpen wat we doen en waarom we dat doen. Het geeft ons inzicht in onze prestaties en laat ons zien wat we kunnen verbeteren. Bovendien maakt het ons transparant naar onze stakeholders, zodat zij kunnen zien dat we ons houden aan onze waarden en doelstellingen.

Daarnaast is impactmeten ook belangrijk omdat het ons in staat stelt om onze impact te vergroten. Door te weten wat werkt en wat niet, kunnen we onze activiteiten gericht inzetten om de grootste impact te hebben.

We weten dat de resultaten van deze impactmeting ons zullen helpen om onze doelen te behalen en om onze impact op een positieve manier te vergroten. Maar hopelijk helpt het jou als lezer ook. Bedankt voor het lezen en we hopen dat deze impactmeting nuttig voor je zal zijn.

Groetjes,
Van alle MEO collega's

2. Wij zijn MEO.

Als je deze impactrapportage leest, dan ken je ons waarschijnlijk. Maar wat is een impactrapportage zonder ongegeneerd over onszelf te praten? Daar gaan we.

Wij geloven dat het kán: een inclusieve arbeidsmarkt, waarin ook ruimte is voor mensen met een arbeidshandicap. Dat is dan ook de maatschappelijke missie die bij onze ondernemingswijze vooropstaat. Mensen met en zonder beperking werken bij MEO als gelijkwaardige collega's met elkaar samen. Dat is niet vanzelfsprekend, maar dat zou het wel moeten zijn. De kwaliteiten van onze teams zijn daarvoor het beste bewijs.

Aangenaam, Wij zijn MEO

Wij bieden onze klanten zowel volledige backoffice-ondersteuning als online en offline mediadiensten. We kunnen je ondersteunen bij projectmatig werken én bij dagelijkse activiteiten van onze opdrachtgevers. Zo hebben zij hun handen vrij om zich te richten op de werkelijke doelen van de organisatie. Daarbij bieden we méér dan gemak en professionele dienstverlening: elke opdracht die bij ons wordt uitbesteedt, levert maatschappelijke winst op.

Een verschil maken

We proberen een verschil te maken met alle opdrachten die we doen: we zetten die in om betaald werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee bieden we echte kansen aan mensen die het werkende leven nog niet eerder hebben ervaren, of voor wie de laatste stap op de werkvloer al lang geleden is.

BHAG: Door ongezien talent worden we het grootste bureau van Nederland. Waarom? Dat schrijven we graag uit, maar dat zou zonde zijn van het filmpje dat is gemaakt door collega's. [Je vindt het filmpje hier.](#)



3. Terugblik op 2023.

“Overall waar je kijkt op onze sociale media, zie je ‘groeï, groeï, groeï’. Het zou je kunnen doen afvragen, ‘is dit niet wat veel?’. Maar het antwoord is simpel: ‘nee, dat is het niet’. Laat me uitleggen waarom.

Groeï is voor ons niet zomaar een doel; het is essentieel voor onze impact. We streven ernaar om niet alleen banen te bieden, maar ook langdurig perspectief en vaste contracten. Dit is haalbaar door onze voortdurende groeï, gedreven door het ongekende talent dat we in huis hebben en de kansen die we aangrijpen.

Daarnaast delen we ons succesverhaal graag. We noemen onze medewerkers niet voor niets ‘ongezien talent’. In een wereld waarin sommige werkgevers nog steeds terughoudend zijn, willen we laten zien wat ze missen. Zo bieden we een podium, niet alleen aan onze MEO-collega’s met een uitdagend verleden, maar ook aan anderen die langs de zijlijn staan.

Hebben we dit bereikt in 2023? Absoluut! We prijken zelfs in de top 5 van full-service mediabureaus in de FONK150, in de categorie ‘GROOT’. En nee, dat komt niet door onze lengte – we hebben een relatief klein team. Dit is opnieuw een fantastische erkenning voor ons team.

Combineer dit met de hoogste score in de PSO30+, een FD Gazelle-award en uiterst tevreden collega’s (de details vind je in het rapport) en het is duidelijk dat we op de juiste weg zijn.

Er is natuurlijk altijd ruimte voor verbetering. Meer focus op begeleiding en talentontwikkeling is een belangrijk aandachtspunt. Maar gezien het geweldige team dat we hebben en het potentieel dat voor ons ligt, zie ik deze uitdagingen met vertrouwen tegemoet.

Tot slot wil ik alle partners bedanken. Het is inspirerend om samen de betekenis-economie verder te helpen groeien.

Joost van der Burght,

Directeur Wij zijn MEO.

VERONICA IS MEO DANKBAAR:

EEN TAALBARRIÈRE HOEFT JE WERKGELUK NIET IN DE WEG TE STAAN



Veronica, geboren in Ecuador en sinds 21 jaar woonachtig in Nederland, solliciteerde bij MEO in december 2022. Ze kwam terecht op de receptie van Bamboo Offices in Haarlem, waar MEO ook een kantoor heeft. Haar wens? Een leuke baan waar ze de kans kreeg om de Nederlandse taal te verbeteren. Die kreeg ze! En een extra cadeau, want ze werd gevraagd om naast haar werkzaamheden op de receptie ook op de backoffice aan de slag te gaan.

Haar 'natural spark' komt goed van pas op de receptie, waar ze het visitekaartje is van MEO Haarlem en klanten en collega's ontvangt. Daarnaast is het werken op de backoffice, waar ze administratieve werkzaamheden uitvoert, haar niet vreemd. Ze werkte van 2009 tot 2015 op een administratief kantoor. Door een bezuiniging en een aantal moeilijke jaren met een scheiding en de coronacrisis kwam ze met een bijstandsuitkering thuis te zitten. "Ik voelde me in die periode eenzaam. Ik had geen baan, woning of partner. Door het verliezen van mijn baan was ik ook het sociale contact met collega's kwijtgeraakt." "Hierdoor was ik ook te weinig bezig met de Nederlandse taal." Ze gaf niet op en vond haar weg terug naar MEO. "Ik ga elke dag met een glimlach naar het werk."

"AI heeft ervoor gezorgd dat ik meer eigen verantwoordelijkheid kan nemen over mijn werk." Zelf is ze 51 jaar en vindt het daarom juist extra leuk om te werken in een jong bedrijf. "MEO is continu in beweging. Denk aan digitalisering, de hoge productiviteit en hoeveelheid organisaties waarvoor we werken. "In het begin werd ik daar onzeker van, dan dacht ik: ben ik wel goed genoeg om deze baan te doen?" "MEO geeft me het vertrouwen en de ruimte om fouten te maken en te leren, ook in de Nederlandse taal." Ze vertelt dat de digitalisering en haar collega's haar daarbij hebben geholpen. "Anton (MEO's benaming voor ChatGPT) is mijn held. Ik gebruik de tool op de Backoffice wanneer ik een zin in het Nederlands wil weten of als ik een overdracht moet schrijven voor mijn collega op de receptie. Voorheen moest ik alles laten controleren door een collega. AI heeft ervoor gezorgd dat ik meer eigen verantwoordelijkheid kan nemen over mijn werk."

Met de ruimte die ze krijgt om te leren en een werkplek waar ze iedere dag met een glimlach heen gaat, is Veronica ontzettend dankbaar en hoopvol over de toekomst. "Mijn woordenschat is vergroot doordat ik veel spreek met en luister naar klanten en collega's. MEO heeft mij een kans gegeven ondanks mijn achtergrond. Je krijgt hier de ruimte om je mening te delen en je gevoelens te uiten. Het is niet MEO maar het is Wij zijn MEO, je bent niet alleen en je bent wie je bent."

4. Andere ontwikkelingen in 2023.

AI en het Arbeidsmarktlandschap:

Met alle buzz rond kunstmatige intelligentie, hebben wij ons gericht op de echte impact hiervan op sociale banen, vooral die ontstaan door jobcarving. Dit jaar hebben we actief samengewerkt met diverse arbeidsmarktregio's om bewustzijn te creëren over de risico's voor mensen die minder makkelijk bij- en omschoold kunnen worden.

Kom binnen bij bedrijven dagen

Op 24 maart openen we onze deuren voor het RPA-initiatief 'Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen', waarbij meer dan 40 geïnteresseerden kennismaakten met onze organisatie.

Herkeuring PSO30+

In 2023 zijn we opnieuw gekeurd door voor de PSO. De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een wetenschappelijk onderbouwd kwaliteitskeurmerk van TNO[§]. Het is een instrument dat inzicht geeft in de mate waarin organisaties meer dan gemiddeld sociaal ondernemen, gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Weer zitten we op de hoogste treden van het PSO keurmerk; namelijk 30+ (Mic drop).





Ondernemen met impact: ongezien talent aan het woord

Dit jaar werden we gefeatured in “Ondernemen met impact: ongezien talent aan het woord”, waarin de persoonlijke verhalen van ongezien talent, inclusief onze eigen Veronica, worden belicht.

[Klik hier voor het volledige document.](#)

Emerce interview

Een interview met ons team leidde tot een feature in Emerce, een prominent platform voor digital agencies, wat meer dan 42 duizend bezoekers trok. Dank aan Thomas Lapperre voor dit onwijs toffe interview. [Het complete interview lees je hier.](#)

Kantoorverbouwingen en Duurzaamheid:

In Haarlem hebben we 12 nieuwe werkplekken gecreëerd, en in Alkmaar we hebben geïnvesteerd in zonnepanelen als onderdeel van onze toewijding aan duurzaamheid.

Talentenexpeditie

We hebben deelgenomen aan de talentexpeditie van het REA college, een programma gericht op het helpen van jongeren bij hun beroepskeuze en hen hopelijk inspireren voor een carrière in de agency-wereld.

Fonk150

We zijn trots te vermelden dat we tot de beste mediabureaus van Nederland behoren, met een algemene tevredenheidsscore van 8,6 in de FONK150. Onze mensen zijn gewoon onwijs goed.

Overig

We mochten een presentatie houden op een bijeenkomst “NetwerkenWerkt”. We stonden op de de Social Enterprise World Forum en we hebben ongetwijfeld meer gedaan om sociaal ondernemen op de kaart te zetten maar we willen je niet langer ophouden.

“Als nieuweling is MEO een warm bad om in terecht te komen. Er is ruimte om jezelf te zijn en je voelt je al gauw betrokken bij het bedrijf.”

5. Impactmeting 2023.

Het huidige document is de zevende impactrapportage van MEO. Omdat winst niet ons doel is maar maatschappelijke verandering, door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan betaald 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. Een uitgebreide uitwerking van de theorie waarop deze meting is gebaseerd, is te vinden in de rapportage van 2019; [dit document is hier te downloaden](#).

In deze rapportage wordt de werkwijze van de meting nader toegelicht en verantwoording afgelegd over de informatie die als basis voor de gemeten resultaten dient. Vervolgens zijn de resultaten van 2023 te vinden. Aanvullend op de doorstroom en uitstroom in 2023, 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 2023 met stakeholders is gevoerd.

6. Werkwijze impactmeting.

Het primaire doel van MEO is om de afstand van mensen tot de arbeidsmarkt te verkleinen en hen te begeleiden naar een betaalde baan. Het directe effect op deze stakeholder, de leerling (inmiddels ook wel 'doelgroepmedewerker' genoemd), is gemeten. Ook is in kaart gebracht in hoeverre een betaald dienstverband duurzaam is, door de meting van 2023 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.

7. Informatieverzameling.

7.1 Informatie

Als informatiebron is de eigen personeelsadministratie gebruikt. Uit de administratie zijn de medewerkers geselecteerd die in 2023 zijn ingestroomd en 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.

7.2 Aannames en beperkingen

Voor de goede orde: we hebben het hier niet over de beperkingen van mensen.

Het is niet na te gaan of de leerlingen zonder tussenkomst van MEO ook betaald werk hadden gevonden. Van de oud-doelgroepmedewerkers 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-doelgroepmedewerkers.

8. Resultaten impact.

8.1 De harde cijfers

Zo nu eindelijk de cijfers! Kappen met dat ge....

Maar natuurlijk beste lezer. Hieronder vind je onze "harde" cijfers ten opzichte van vorig jaar.

	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
Mensen in dienst	37	50	55
Waarvan ongezien talent	18	25	28

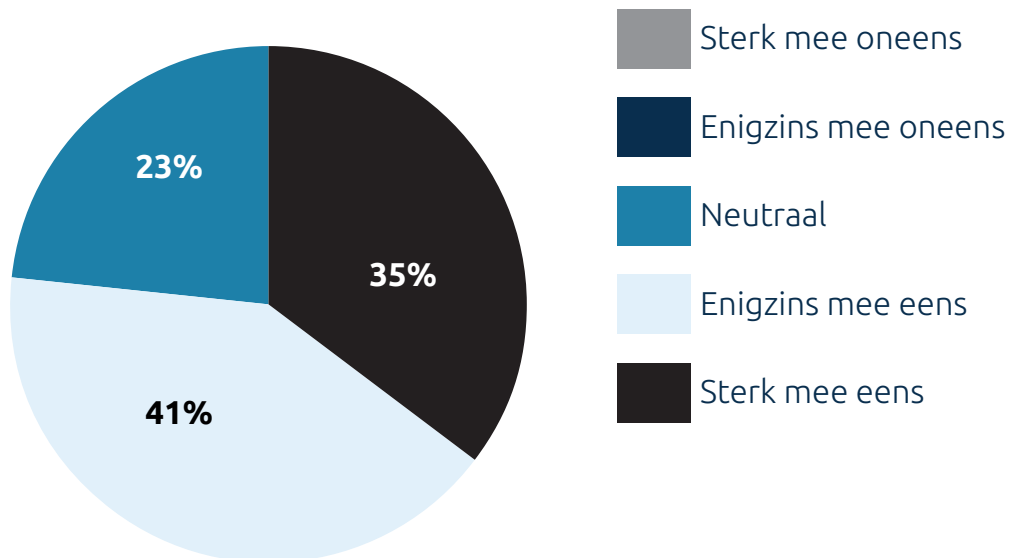
Omdat duurzaamheid van de banen voor ons belangrijk is, zijn we ook trots om te vermelden dat er 14 verlengingen zijn geweest. Er is afscheid genomen van 3 collega's vanuit een afstand tot de arbeidsmarkt en er zijn er 6 bijgekomen.

Tot slot: er zijn 5 onbepaalde tijd contracten bijgekomen

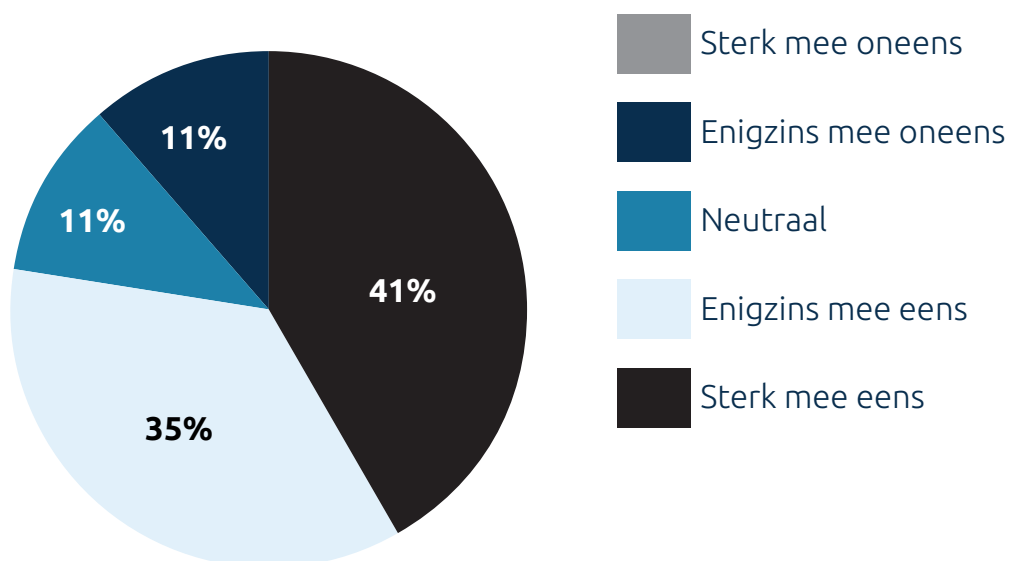


8.2 Missie-gerelateerde effecten

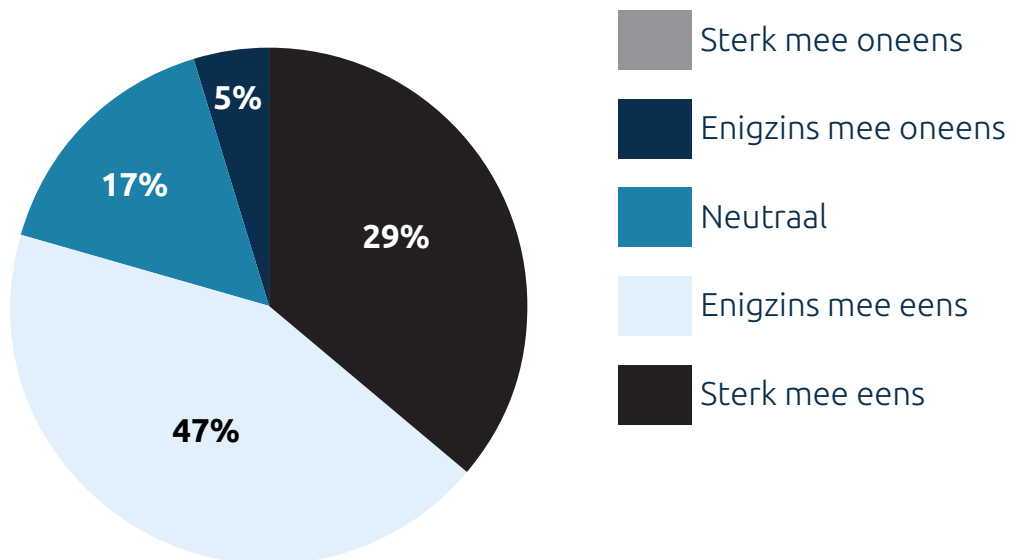
Ik leer genoeg van de opdrachten die ik bij MEO krijg



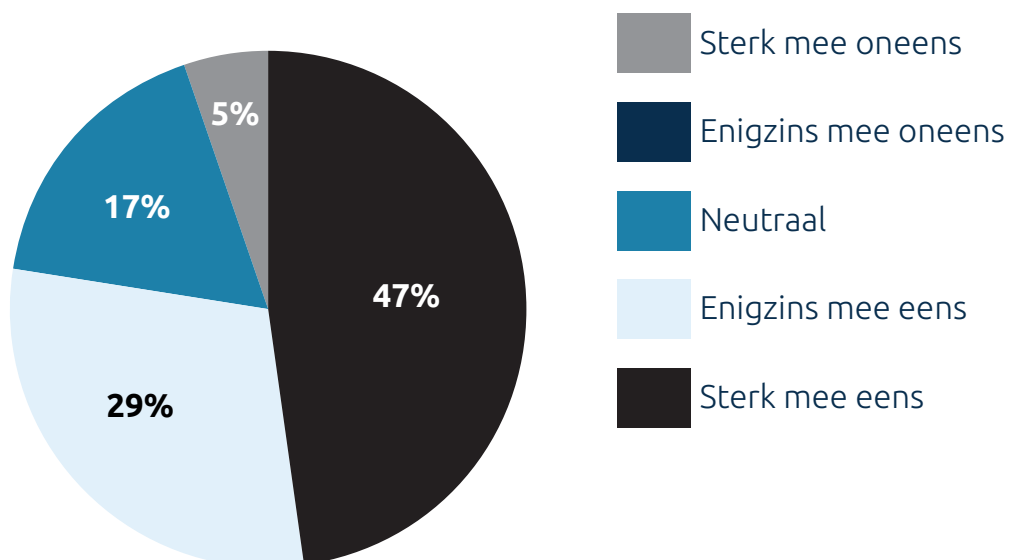
Er is binnen de werkzaamheden ruimte voor mijn eigen ideeën



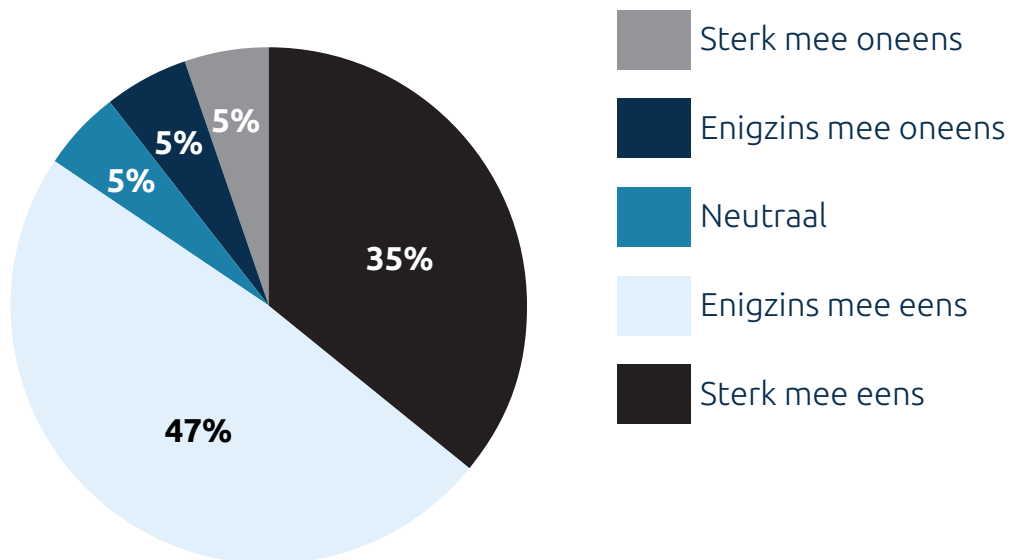
Dankzij MEO kan ik mijn persoonlijke doelstellingen halen



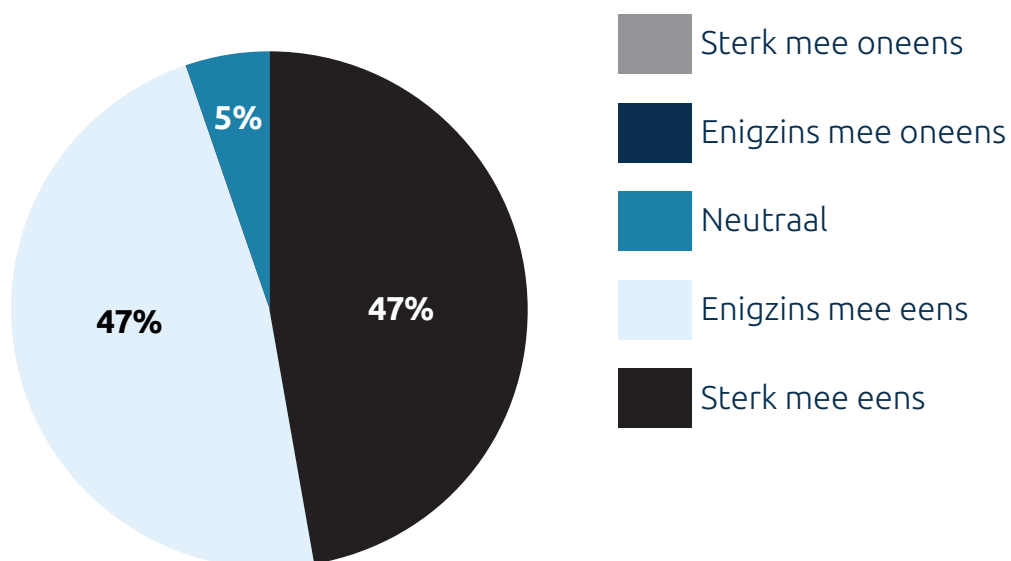
Ik heb plezier in het werk bij MEO



MEO heeft een positieve invloed op mijn zelfvertrouwen



Dankzij MEO wordt mijn cv sterker



Wanneer we de “sterk mee eens” en de “een beetje mee eens” samenvoegen dan kunnen we, zoals hieronder weergegeven, de resultaten vergelijken met vorig jaar.

	2023	2022	Vershil
Leert genoeg	76%	81%	-5%
Ervaart ruimte voor eigen ideeën	76%	81%	-5%
Kan dankzij MEO eigen persoonlijke doelen halen	78%	81%	-3%
Heeft plezier in werkt	78%	81%	-3%
Ervaart van MEO positieve invloed op het zelfvertrouwen	82%	88%	-6%
Vindt dat het cv door MEO sterker wordt	94%	94%	0%

8.3 Personeelstevredenheid

Nieuw in deze impactmeting is het algemene personeelstevredenheidsonderzoek. We geloven sterk dat we namelijk als geheel optimaal moeten presteren om impact te creëren. Die prestatie hangt samen met werkgeluk, maar dat wist je vast al geen ander. Deze impactmeting is door 41 personen ingevuld. We delen alleen de highlights van dit onderzoek, andere bevindingen houden we graag intern.

	Gemiddelde score
Algemene tevredenheid	8
Plezier in werk	8.8
Werk-privé balans	8.8
Gevoel gezien te worden	9
Gevoel te passen in de cultuur	8.8
Mate van hulp en begeleiding	8
Invulling van persoonlijke ambities	8

Opmerking waarvan we moesten stralen:

Leukste bedrijf waar ik tot dusver gewerkt heb. Leuke collega's, genoeg nieuwe klanten, uitdaging, veel leuke activiteiten, meerdere personen waar ik mee kan sparren. Gevoel dat ik mijn werk geheel zelfstandig naar eigen invulling kan doen binnen duidelijke kaders, maar dat er ook veel collega's zijn die de lasten helpen dragen. Er wordt veel gelachen, weinig gezeur. Structuur is fijn, werkdruk soms wat hoog, maar in golven waardoor het geen constante stress factor is. Mate / snelheid van veranderingen die worden doorgevoerd kan ik goed bijbenen en daar krijg ik energie van.

8.4 Observaties

Missie gerelateerd

Bij MEO hebben we dit jaar een duidelijke trend waargenomen in onze professionaliseringsinspanningen. Dit proces is essentieel om ons bedrijf vooruit te helpen en banen te behouden, maar we erkennen dat het voor sommigen een uitdaging kan zijn om bij te blijven. Hoewel we trots zijn op het algemeen hoge niveau van prestaties binnen ons team, is het cruciaal dat onze groei en ontwikkeling niet ten koste gaan van de tevredenheid en het welzijn van onze collega's.

Daarom zullen we intern extra investeren in leiderschap. Het doel is om een sterkere ondersteuning en begeleiding te bieden, zodat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Een andere belangrijke focus is het bieden van duidelijker gedefinieerde doorgroeimogelijkheden. Dit zal niet alleen onze collega's helpen bij hun professionele ontwikkeling, maar ook bijdragen aan hun persoonlijke groei en motivatie.

Deze stappen zijn cruciaal om onze missie te ondersteunen en een omgeving te creëren waarin elk lid van het MEO-team kan floreren.

Personeelstevredenheidsonderzoek

Alhoewel we op dit onderzoek geen benchmark hebben, zijn we ontzettend tevreden met de score. Vanuit de open vragen is er veel waardevolle input gekomen. Uiteindelijk streven we naar een algemene tevredenheid van een 8,5. Kortom, werk aan de winkel!



9. Stakeholderdialoog.

In MEO's Impactplan zijn in totaal 7 stakeholders geïdentificeerd: leerling; gemeente/UWV; klant; medewerker MEO; fonds; onderwijs; externe werkgever. Hier is de 'sociale onderneming' als belanghebbende aan toegevoegd. Met al deze stakeholders wordt regelmatig contact onderhouden. Hoe die dialoog er in 2022 heeft uitgezien, wordt hieronder voor alle stakeholders samengevat.

Leerling (trajectmedewerker/doelgroepmedewerker)

- De dialoog met de leerling vindt vooral plaats op de werkvloer.
- Iedere afdeling begint de dag met een overleg (de Daily); hier benoemen alle medewerkers goed nieuws, hun prioriteiten voor de dag en eventuele struikelblokken.
- 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.

Gemeente/UWV

- Voor de Social Impact Bond met de gemeente Haarlem en Rabo Foundation, hebben we intensief samengewerkt. Hiermee is een blauwdruk gecreëerd voor het in de toekomst aangaan van dergelijke overeenkomsten. Met verschillende afdelingen van de gemeente zijn we in gesprek gegaan en we hebben kennis met hen gedeeld; op die manier geven we energie aan het ecosysteem van de gemeente Haarlem als impactvolle gemeente.
- 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.
- Ook zijn we in contact getreden met gemeentes vanuit verschillende sessies die door Social Enterprise NL zijn verzorgd.
- De dialoog met gemeentes zijn we meer in direct contact getreden, onder andere over de ontwikkelingen van kunstmatige intelligentie.

Klant

- MEO voert de dialoog met klanten, in gesprekken over de diensten die ze afnemen en langetermijnwensen en -plannen.
- Diverse non-profitorganisaties zijn klanten van MEO. We werken daarvoor samen met een aantal koepelorganisaties, zoals Ieder(in), de Normaalste Zaak, MIND, de Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN), netwerkorganisatie voor patiënten- en cliëntorganisaties PGOsupport en nog veel meer. Zo kunnen we heel gericht en voordelig diensten aan deze stakeholders aanbieden.
- FONK heeft meer dan 20 klanten onderzocht er hieruit komt een klanttevredenheidonderzoek naar voren.



Medewerker MEO

- Met betaalde medewerkers wordt regelmatig overleg gevoerd via de Rockefeller Habits-methode; naast het dagelijkse moment ook wekelijks, maandelijks, driemaandelijks en jaarlijks.
- Ieder half jaar wordt met medewerkers coaching-gesprekken gevoerd. Onderlinge verbinding maken wordt aangemoedigd, uiteraard met inachtneming van de coronamaatregelen: samen thuiswerken, wandel- of lunchafspraken, informele belletjes naar elkaar; er is actieve sturing om ook buiten de werkinhoud contact te zoeken met elkaar.

Sociale onderneming

- MEO neemt deel aan verschillende activiteiten via Social Enterprise, de Code Sociale Ondernemingen, De City Impactdeal en diverse kenniscgroepen

Fonds

- Rabo Foundation is partner in de Social Impact Bond met de gemeente Haarlem.

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.

**Samen een
punt maken.**

!MEO

ONLINE EN OFFLINE MEDIA | BACKOFFICE-DIENSTEN | SOCIALE IMPACT

WWW.WIJZIJNMEO.NL