

WSP Midden-Brabant door de ogen van de werkgevers

Monitor Werkgeverstevredenheid
2023



Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------|-----------|
| > Vooraf | <u>03</u> |
| > Management samenvatting | <u>06</u> |
| ○ Piramide | <u>07</u> |
| ○ Prioriteitenmatrix | <u>08</u> |
| > Resultaten | <u>11</u> |
| ○ Algemene tevredenheid | <u>12</u> |
| ○ Beoordeling dienstverlening | <u>15</u> |
| ○ Behoeften van werkgevers | <u>23</u> |
| > Bijlagen | <u>25</u> |



Vooraf





Over het onderzoek





Introductie

- > In de vanaf 2021 ingevoerde SUWI-wet staat dat er jaarlijks onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening van regionale WerkgeversServicepunten (WSP) moet worden uitgevoerd.
- > Het doel van de Monitor Werkgeverstevredenheid is het in kaart brengen en verbeteren van de tevredenheid van werkgevers met de dienstverlening aan werkgevers, zowel binnen regio's als regio-overstijgend. Dit is het derde jaar waarin de monitor is uitgevoerd.
- > Dit rapport bevat de resultaten van het regionale WerkgeversServicepunt Midden-Brabant.
- > Behalve dit rapport voor het WSP is er ook een totaalrapport beschikbaar met daarin de resultaten voor alle WSP's samen. Daarnaast kunnen in de bijgeleverde tabellenset de resultaten van de WSP's vergeleken worden.

Methode

- > Het kwantitatieve onderzoek is online uitgevoerd tussen 2 en 23 november.
- > Voor het onderzoek zijn werkgevers benaderd die in de afgelopen zes maanden contact hebben gehad met een WSP. Er zijn 14.899* uitnodigingen verstuurd. Er zijn twee herinneringen gestuurd naar werkgevers die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. In totaal hebben 1.464 werkgevers de vragenlijst helemaal ingevuld. De respons bedraagt 10%. 50 werkgevers hebben de vragenlijst ingevuld voor WerkgeversServicepunt Midden-Brabant.

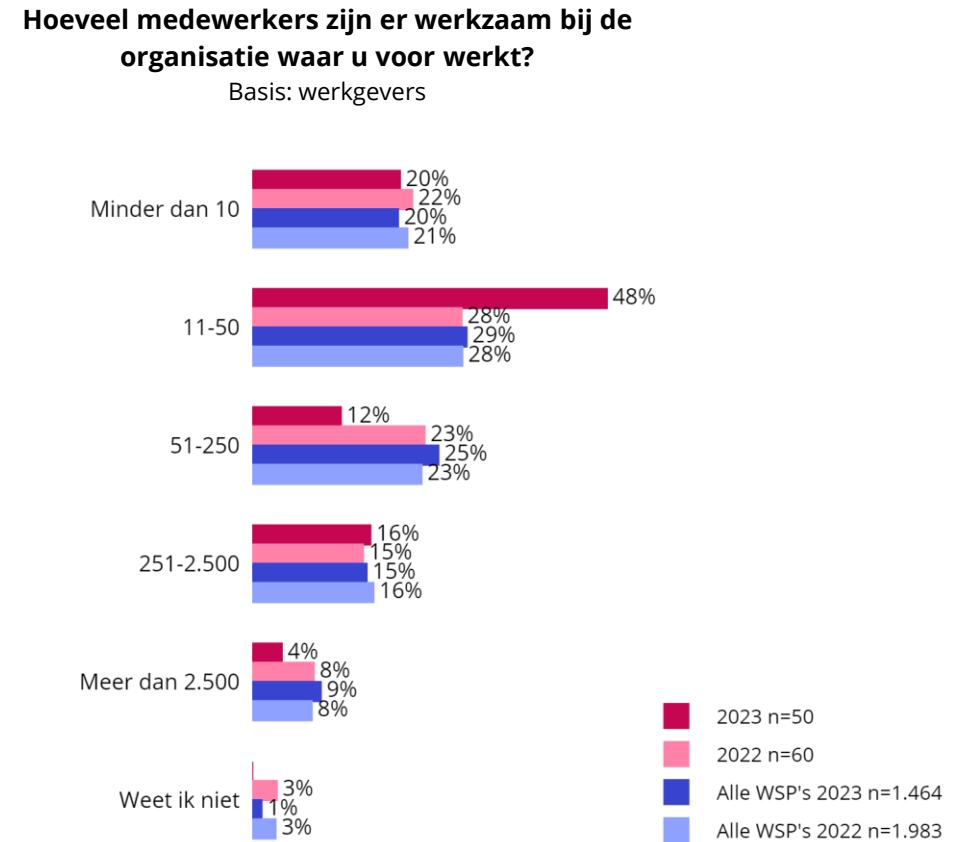
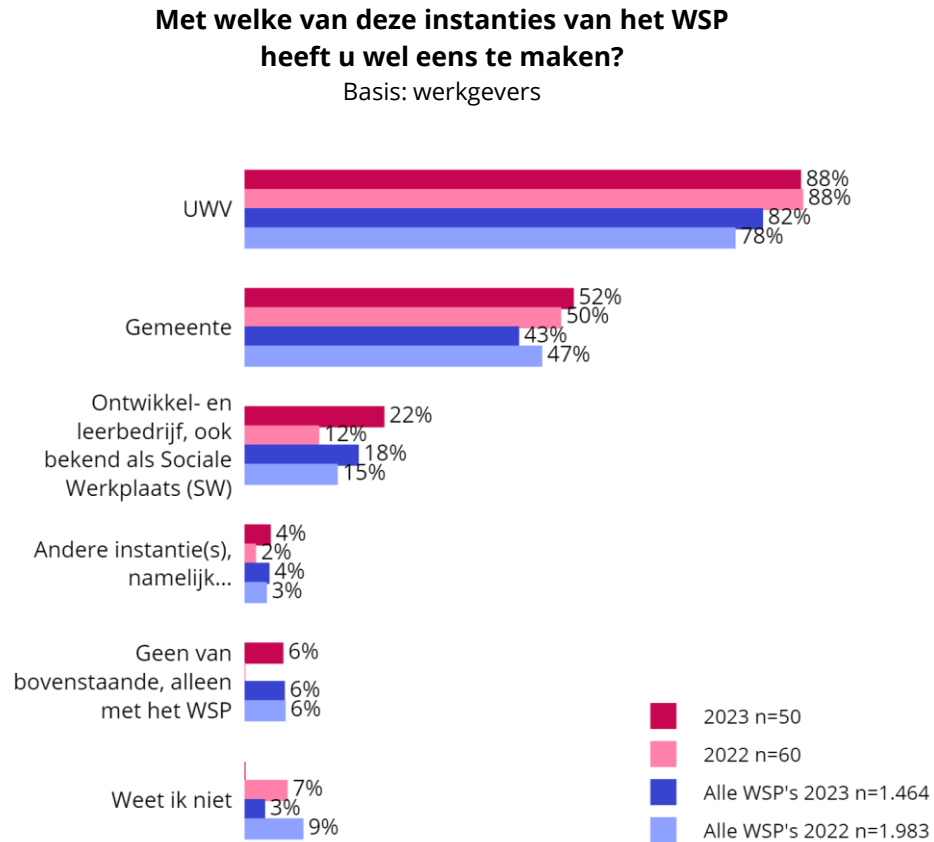
Leeswijzer

- > In de grafieken worden de resultaten gepresenteerd naast het gemiddelde resultaat van alle regionale WSP's. De resultaten voor de metingen van 2023 en 2022 zijn beide zichtbaar. De verschillen tussen deze resultaten zijn getoetst op significantie:
 - Significante verschillen** voor het WSP ten opzichte van vorig jaar worden aangegeven met groene (betere score) en rode (minder goede score) pijlen.  
 - Voor significante verschillen tussen het WSP en 'alle WSP's samen' gebruiken we groene en rode bollen.  

* *Vergeleken met 2022 zijn er dit jaar minder werkgevers benaderd voor het onderzoek. In 2022 waren dit er 22.218. De redenen hiervoor zijn onderzocht. Er lijkt geen aanleiding te zijn dat er minder contactmomenten zijn geweest in het afgelopen half jaar. De oorzaak lijkt voornamelijk te liggen in de registratie en aanlevering van de contactmomenten. Niet alle contactmomenten met werkgevers zijn goed geregistreerd in het systeem of aangeleverd door WSP's.*

** *Een verschil is significant wanneer het gevonden resultaat hoogstwaarschijnlijk niet toevallig is gevonden, maar dat het ook zo in de populatie terug te vinden is. Let hierbij op: een significant verschil hoeft niet automatisch te betekenen dat het resultaat ook interessant, relevant en van praktisch belang is. Significant staat dan ook niet gelijk aan belangrijk.*

Profiel deelnemers: Contact met de instanties van het WSP en bedrijfsgrootte



Management samenvatting



Werkgevers zijn over het algemeen tevreden over WSP Midden-Brabant. Dit vooral door de communicatie en behulpzaamheid van medewerkers. De tevredenheid ligt op hetzelfde niveau als in 2022

| Algehele tevredenheid Over het algemeen zijn werkgevers dit jaar weer tevreden met het WSP. Goede communicatie, behulpzaamheid en deskundigheid dragen bij aan tevredenheid | Beoordeling dienstverlening en rol WSP Werkgevers zijn tevreden met de dienstverlening. Bijna drie kwart vindt het WSP een waardevolle partner | Gebruik en behoeften Werkgevers blijven aanlopen tegen beperkte beschikbaarheid van kandidaten. Daarnaast is de verwachte behoefte aan advies over instrumenten en voorzieningen voor kwetsbaren op de markt, groot |
|--|--|---|
| Pagina 12-14 | Pagina 15-22 | Pagina 23-24 |
| Werkgevers zijn over het algemeen tevreden met WSP Midden-Brabant. De dienstverlening wordt gemiddeld met een 7.6 beoordeeld. De beoordeling is vergelijkbaar met vorig jaar | De verschillende diensten van WSP Midden-Brabant worden positief beoordeeld | Werkgevers lopen vaak tegen een beperkte beschikbaarheid van kandidaten aan, al is dit minder dan vorig jaar. Daarnaast hebben zij ook vaak te maken met kandidaten die niet gemotiveerd zijn en/of van onvoldoende kwaliteit, zelfs vaker dan vorig jaar. 32% heeft geen van de voorgelegde moeilijkheden ervaren |
| Goed contact met vaste contactpersonen die goed bereikbaar, behulpzaam en deskundig zijn, dragen bij aan tevredenheid. Gebrek aan communicatie en (geschikte) kandidaten kunnen zorgen voor mindere tevredenheid | Werkgevers zijn met name positief over de behulpzaamheid en het kunnen overleggen met één contactpersoon. Zij beoordelen de verschillende onderdelen van de dienstverlening vergelijkbaar met vorig jaar | Werving en selectie blijft de meest gebruikte dienst. Daarnaast is er ook vaak gebruik gemaakt van ondersteuning, en advies over instrumenten en voorzieningen voor kwetsbaren. Dit laatste en informatie over wet- en regelgeving of arbeidsjuridische informatie, zijn vaker gebruikt dan vorig jaar en vaker dan andere WSP's |
| | Door in contact te blijven met werkgevers, hen beter te informeren en met hen mee te denken in mogelijkheden, kan werving en selectie verder worden verbeterd | Werkgevers verwachten komend jaar weer veelal behoefte te hebben aan werving en selectie. Daarnaast is de verwachte behoefte groot voor advies over instrumenten en voorzieningen voor kwetsbaren op de markt, groter dan bij andere WSP's. Behoeftte aan informatie over de arbeidsmarkt ligt lager dan vorig jaar en andere WSP's |
| | Volgens werkgevers horen WSP's bekend te zijn met de werkzaamheden, cultuur en functie eisen van een organisatie. Binnen de branche horen zij op de hoogte te zijn van ontwikkelingen en uitdagingen | |
| | 72% van de werkgevers ziet WSP Midden-Brabant als een waardevolle partner voor personeels- en arbeidszaken | |

Prioriteitenmatrix

Uitleg

- > De prioriteitenmatrix geeft de samenhang weer tussen de waardering van de verschillende aspecten van de dienstverlening en het belang van deze onderdelen voor de tevredenheid over het regionale WerkgeversServicepunt in het algemeen.
- > De waardering is gebaseerd op de gemiddelde tevredenheid over het aspect van de dienstverlening.
- > Het belang is een correlatiemaat, waarbij de afzonderlijke scores van de onderdelen gecorreleerd worden met de algemene tevredenheid. Een correlatie van 0 geeft aan dat er géén verband bestaat tussen het aspect en de algemene tevredenheid. De maximale correlatie van 1.0 geeft een zeer sterk verband aan tussen een aspect en de tevredenheid in het algemeen.

Classificatie van aspecten van de dienstverlening

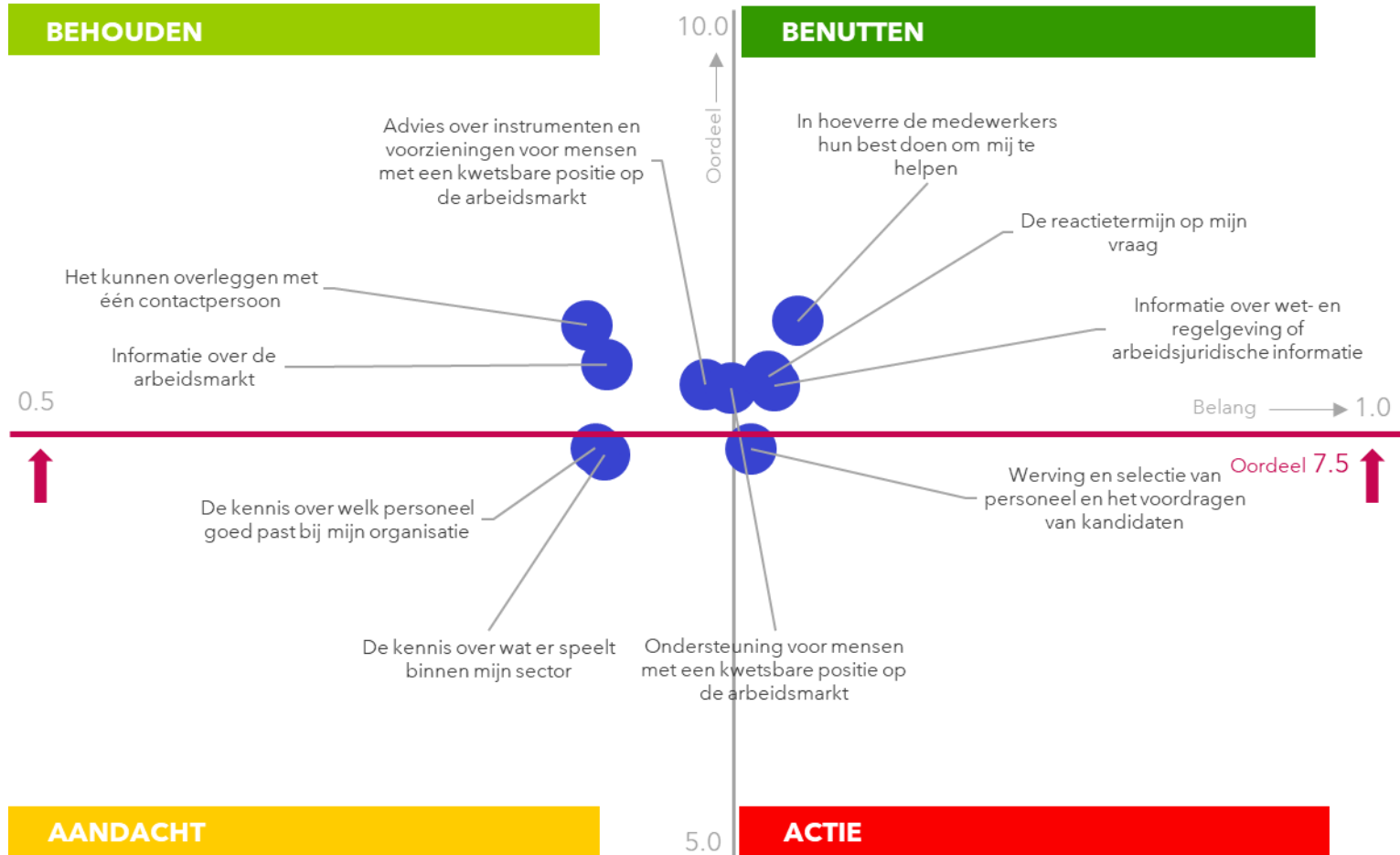
- > Aspecten van de dienstverlening kunnen aan de hand van hun score en mate van invloed op de algemene tevredenheid ingedeeld worden in vier kwadranten:
 - > **Behouden:** aspecten die minder van belang zijn voor de algehele tevredenheid en die op dit moment bovengemiddeld worden beoordeeld
 - > **Benutten:** aspecten die bovengemiddeld van belang zijn voor de algehele tevredenheid en die op dit moment bovengemiddeld worden beoordeeld
 - > **Aandacht:** aspecten die minder van belang zijn voor de algehele tevredenheid en die op dit moment ondergemiddeld worden beoordeeld
 - > **Actie:** aspecten die bovengemiddeld van belang zijn voor de algehele tevredenheid en die op dit moment ondergemiddeld worden beoordeeld

Twee prioriteitenmatrixen

- > In dit rapport presenteren we twee prioriteitenmatrixen: één algemene voor alle WSP's samen en één specifiek voor WerkgeversServicepunt Midden-Brabant. Zo kunnen de uitkomsten gemakkelijk vergeleken worden.
- > Beide prioriteitenmatrixen zijn gebaseerd op de resultaten van de meting in 2023.



Prioriteitenmatrix alle WSP's



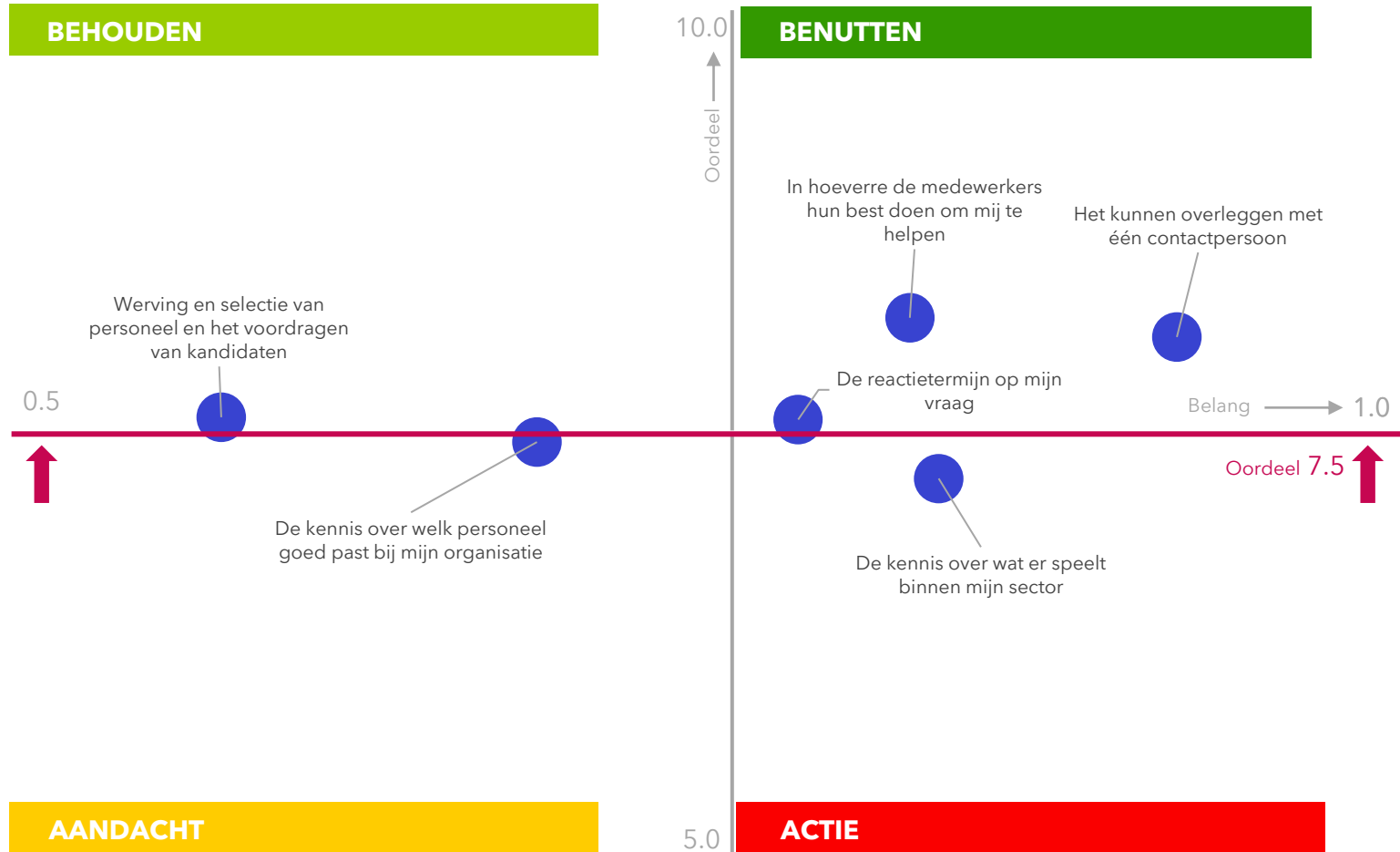
Toelichting

- > De losse aspecten van de dienstverlening worden door werkgevers positief beoordeeld. Het laagst beoordeelde aspect is beoordeeld met een 7.4 gemiddeld. Er zijn dan ook geen aspecten die direct expliciet aandacht of actie vereisen.
- > In acht nemende dat werkgevers zo positief zijn, hebben we de horizontale lijn voor de indeling op basis van oordeel in de prioriteitenmatrix op 7.5 gelegd.

Conclusie

- > De dienst werving en selectie van personeel heeft een grote impact op de algehele tevredenheid, maar wordt het laagst beoordeeld. Dit is een **actiepunt** voor WSP's.
- > Aspecten als behulpzaamheid, reactietermijn en informatievoorziening zijn belangrijke factoren voor de algemene tevredenheid. Hier liggen volgens ons kansen voor nog hogere klanttevredenheid door deze aspecten te **benutten**.

Prioriteitenmatrix WerkgeversServicepunt Midden-Brabant*



Conclusie

- > Het kunnen overleggen met één contactpersoon heeft de grootste impact op de algehele tevredenheid en wordt met een 8.1 positief beoordeeld door werkgevers. Dit onderdeel van de dienstverlening is een punt om te **benutten** voor WSP Midden-Brabant.
- > Twee andere punten om te **benutten** zijn in hoeverre medewerkers hun best doen om werkgevers te helpen en de reactietermijn op vragen van werkgevers. Ondanks dat deze aspecten iets minder sterk van invloed zijn op de algehele tevredenheid, is hun invloed in verhouding nog steeds groot.
- > Een aspect wat in verhouding met een 7.2 minder positief beoordeeld wordt, maar wel een relatief grote impact op de algehele tevredenheid heeft, is de kennis over wat er binnen de sector van de werkgever speelt. Dit is een punt van **actie** voor WSP Midden-Brabant.

* Voor de volgende aspecten van de dienstverlening zijn te weinig beoordelingen verzameld (minder dan n=30) om te worden meegenomen in de prioriteitenmatrix:

- Informatie over de arbeidsmarkt
- Advies over instrumenten en voorzieningen voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
- Ondersteuning voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
- Informatie over wet- en regelgeving of arbeidsjuridische informatie

Resultaten



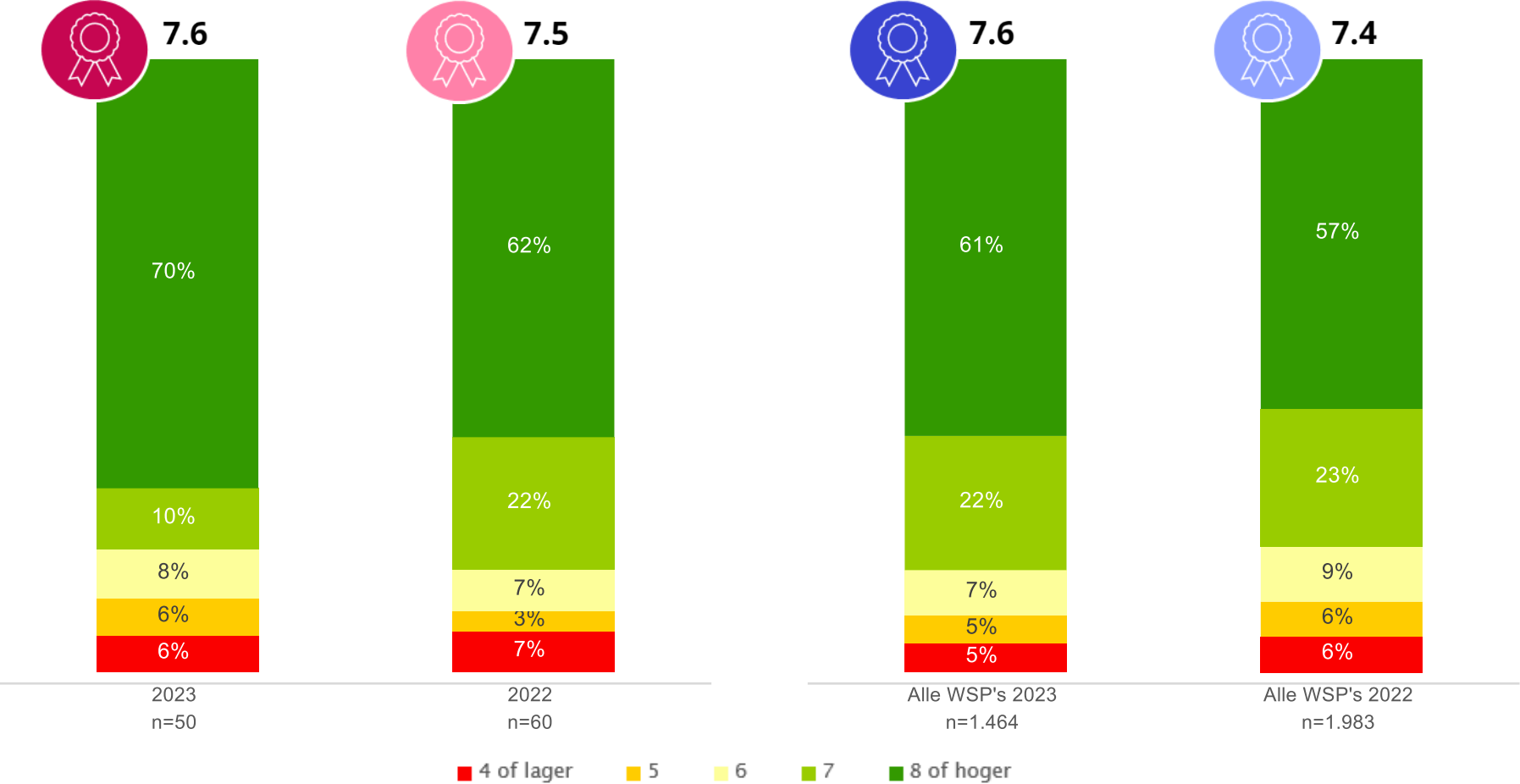
Algemene tevredenheid



Werkgevers zijn over het algemeen tevreden met WSP Midden-Brabant. De dienstverlening wordt gemiddeld met een 7.6 beoordeeld. De beoordeling is vergelijkbaar met vorig jaar

Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, over WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Basis: werkgevers



Goed contact met vaste contactpersonen die goed bereikbaar, behulpzaam en deskundig zijn, dragen bij aan tevredenheid. Gebrek aan communicatie en (geschikte) kandidaten kunnen zorgen voor mindere tevredenheid

Uit de toelichtingen van werkgevers komen de volgende punten naar voren:

Er is fijne communicatie vanuit het WSP. Werkgevers waarderen het persoonlijke en directe contact met hun contactpersoon. Het WSP is goed bereikbaar en behulpzaam. Zij probeert de werkgever te begrijpen, denkt goed mee en is deskundig. Dit heeft in sommige gevallen ook al voor werkgevers wat opgeleverd.

- > *Goed en persoonlijk contact, afspraken worden nagekomen.*
- > *Fijne relatie, snel schakelend en reagerend.*
- > *Adequate voorlichting, vriendelijk en behulpzaam.*
- > *Prettige samenwerking, er wordt snel gereageerd op mails en zaken worden snel opgepakt. De informatie is duidelijk.*
- > *Klantvriendelijk en meedenkend.*
- > *Ik ben uitgenodigd en heb een gesprek gehad over een proefplaatsing van een werknemer met behoud van uitkering. Dit was een prettig en waardevol gesprek. Er werd goed meegedacht met onze situatie en hoe een proefplaatsing daarbij kon passen.*
- > *Enthousiaste medewerker die echt haar best deed om iemand voor ons te zoeken.*
- > *Contactpersoon heeft mij enkele kandidaten voorgesteld die naar haar idee geschikt konden zijn en één van hen hebben we aangenomen, tot grote tevredenheid. Zij begrijpt precies waar ons bedrijf behoefte aan heeft en speelt daar snel en prettig op in.*
- > *Kandidaten die we zochten zijn al een aantal keer gerealiseerd en zijn bij ons werkzaam!*

Voor anderen ontbreekt contact of zij moeten lang op de reactie van het WSP wachten. Verder levert het sommigen niks op; er zijn geen kandidaten of zij zijn ongemotiveerd. Een enkeling geeft verder nog aan meer uitleg te missen rondom complexe informatie en de uitnodiging voor evenementen georganiseerd vanuit het WSP, zoals de banenmarkt.

- > *Heb bij UWV kantoor aangegeven dat we nieuw personeel zochten, balie heeft gegevens genoteerd en betreffende afdeling zou contact opnemen, tot op heden niks meer gehoord. Paar dagen daarna nog een keer gebeld, zou teruggebeld worden, nog niks van gehoord.*
- > *Als je iemand spreekt is het helemaal oké en wordt je enorm goed geholpen, maar via de mail (info) komt er geen reactie.*
- > *Snelheid van reageren etc. mag hoger liggen.*
- > *Sommigen willen werken anderen niet maar moeten, dat is te merken op de werkvloer. Zou een betere schifting in kunnen komen.*
- > *Heeft nog geen kandidaten opgeleverd.*
- > *Zeer onduidelijke regelgeving inzake subsidies en tegemoetkomingen voor de werkgever. Dit is een doolhof.*
- > *Jaren uitgenodigd geweest voor banenmarkt en sinds corona NOOIT meer ondanks verschillende verzoeken.*

Vergelijking met het totaal van alle WSP's samen



Net als bij dit WSP, spreken werkgevers in het algemeen over:

- > Contact is goed, regelmatig, helder en snel. Waardering voor het direct schakelen met vast contactpersoon.
- > Proactief, inlevend, proberen werkgevers te begrijpen, denken mee en zoeken naar juiste oplossing.
- > Deskundig en professioneel.
- > Blij met de georganiseerde bijeenkomsten en als vacatures worden gevuld.

- > Weinig tot geen contact. Reactie of terugkoppeling blijft uit of duurt lang.
- > Proactiviteit mist.
- > Levert onvoldoende tot niets op. Weinig tot geen kandidaten.
- > Kandidaten niet altijd juiste fit.

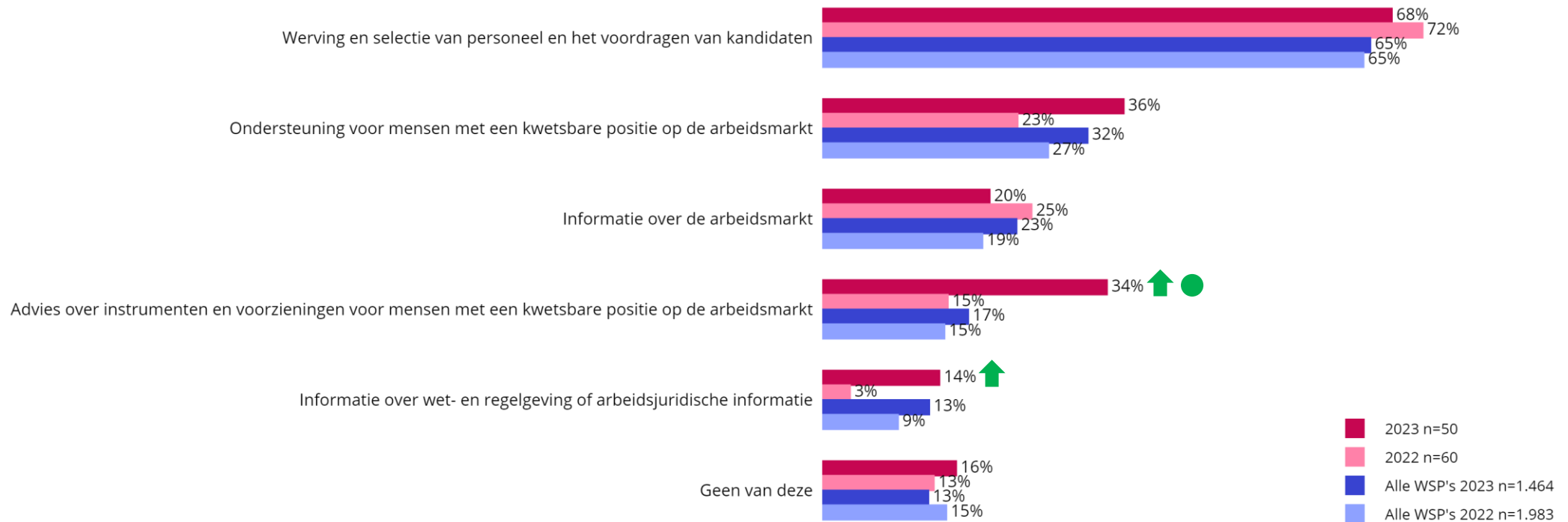
Beoordeling dienstverlening



Werving en selectie blijft de meest gebruikte dienst. Daarnaast is er ook vaak gebruik gemaakt van ondersteuning, en advies over instrumenten en voorzieningen, voor kwetsbaren. Dit laatste en informatie over wet- en regelgeving of arbeidsjuridische informatie, zijn vaker gebruikt dan vorig jaar

Van welke van deze dienstverlening heeft u in het afgelopen half jaar gebruik gemaakt via WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

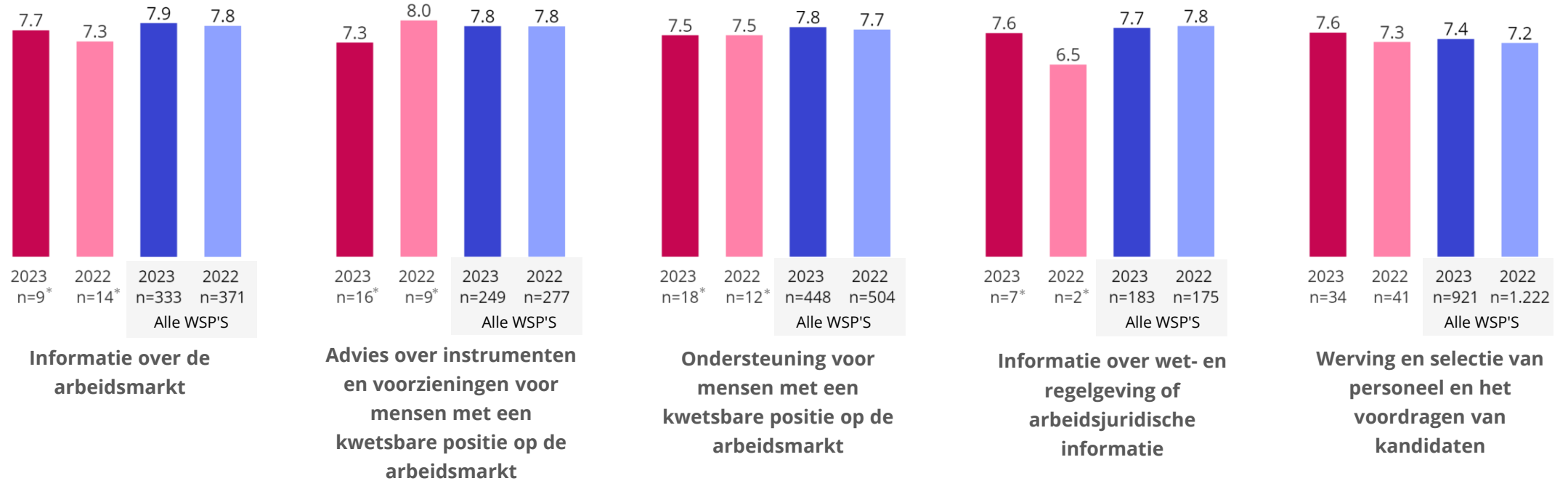
Basis: werkgevers



De verschillende diensten van WSP Midden-Brabant worden positief beoordeeld

Als het gaat om onderstaande aspecten, hoe tevreden bent u over de dienstverlening van WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Gemiddelde rapportcijfer
Basis: werkgevers (excl. 'weet ik niet')



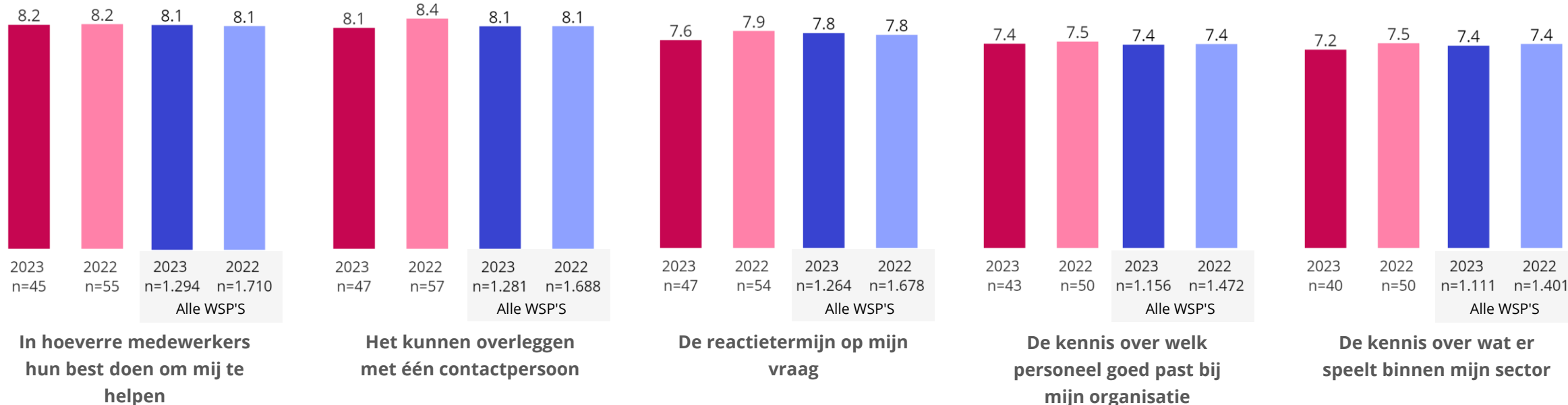
* Let op: lage basis de resultaten zijn indicatief van aard.

Werkgevers zijn met name positief over de behulpzaamheid en het kunnen overleggen met één contactpersoon. Zij beoordelen de verschillende onderdelen van de dienstverlening vergelijkbaar met vorig jaar

Als het gaat om onderstaande aspecten, hoe tevreden bent u over de dienstverlening van WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Gemiddelde rapportcijfer

Basis: werkgevers (excl. 'weet ik niet' en 'heb ik geen ervaring mee')



Door in contact te blijven met werkgevers, hen beter te informeren en met hen mee te denken in mogelijkheden, kan werving en selectie verder worden verbeterd

Aan werkgevers is gevraagd wat buiten het (snel) aandragen van kandidaten verbeterd kan worden rondom werving en selectie. Uit de toelichtingen van werkgevers komen de volgende punten naar voren:

Werkgevers blijven graag goed in contact. Zij willen dat er proactief contact met hen gezocht wordt. Zij willen geïnformeerd worden over de arbeidsmarkt en dat er wordt meegedacht over mogelijkheden. Denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden rondom werving, zoals eerder cv's met werkgevers delen, of juist minder met cv's werken en kandidaten beter begeleiden.

- > *Hou de open goede communicatie zoals hij nu is.*
- > *Ik zou graag actiever over de arbeidsmarkt geïnformeerd willen worden. Ben ik als werkgever (aanbieder) ook zichtbaar voor geschikte kandidaten? Wellicht dat een potentiële kandidaat dan zelf, zonder intermediair (UWV) contact opneemt.*
- > *Betere controle of ze wel echt willen werken en niet verplicht solliciteren.*
- > *Het aandragen van kandidaten gaat inderdaad minder snel. Ik ben van mening dat het UWV gewoon cv's door moet sturen. Wij bellen die kandidaten en dan kijken we of we verder met ze kunnen. We krijgen nu bijna geen cv's toegestuurd. Dit is jammer aangezien wij echt de moeite nemen om met deze kandidaten in gesprek te gaan. We kijken verder dan alleen het cv.*
- > *Meer matching van MENSEN met organisaties/werkgevers. Nu gaat het vooral over CV's maar met deze krapte is het juist goed om een buiten de CV's te kijken en veel meer verkennend te kijken met elkaar of er wederzijds waarde kan worden toegevoegd/geleverd. De banenmarkt zou ik omdraaien, laat werkzoekenden zich presenteren en werkgevers aansluiten.*
- > *Soms zijn kandidaten nog heel ver verwijderd van de arbeidsmarkt, en lijkt het of ze aangeboden worden, zonder dat er vooraf gesprekken oid zijn geweest. Dat is wel eens lastig, iets meer voorwerk hierin zou fijn zijn.*

Vergelijking met het totaal van alle WSP's samen



Net als bij dit WSP, spreken werkgevers in het algemeen over:

- > Blijf in contact. Neem werkgevers proactief mee in het werving en selectie proces.
- > Meer kennis over kandidaten: achtergrond, motivatie en fitheid om betere matches te kunnen maken.
- > Betere begeleiding bieden voor, tijdens en na sollicitaties.

Daarnaast noemen werkgevers van andere WSP's ook:

- > Begrijp de organisatie, branche en hulpvraag van werkgevers beter.
- > Meer kennis over kandidaten: achtergrond, motivatie en fitheid om betere matches te kunnen maken.

Volgens werkgevers horen WSP's bekend te zijn met de werkzaamheden, cultuur en functie eisen van een organisatie. Binnen de branche horen zij op de hoogte te zijn van ontwikkelingen en uitdagingen

We hebben werkgevers gevraagd welke informatie zij specifiek vinden dat WSP's van hun **organisatie** en **sector** moeten weten. Werkgevers hebben deze vraag verschillend geïnterpreteerd. Sommigen noemen de naam van hun bedrijf of geven aan dat WSP's al volledig op de hoogte zijn. Interessante punten die naar voren zijn gekomen:



Specifiekere kennis over de **organisatie** is nodig. Denk aan de cultuur, werkzaamheden, functie en eisen waaraan kandidaten moeten voldoen.

- > *Misschien zouden ze wat meer van de organisatie moeten weten, een keer meelopen of dat wij meer informatie geven.*
- > *Soort/aard werkzaamheden, algemene taken die er zijn, sfeer/samenstelling groep, locatie, aanvullende eisen/wensen (naast niveau en opleidingsrichting).*
- > *Specifieke kenmerken van werkomstandigheden in onze branche (ouderenzorg).*
- > *In de basis op de hoogte zijn waar we als organisatie mee bezig zijn. Ik begrijp dat dit niet op detail-niveau gaat. Het is prima als er af en toe kandidaten worden voorgesteld die niet passen, dan wordt juist duidelijker wat wel of niet past.*
- > *Fijn als er kennis is met; hoe ons bedrijf werkt en de variatie van medewerkers/ personen met een beperking tot de arbeidsmarkt. Daarnaast ook de kennis wat we nu juist nodig hebben in de medewerkers op MBO-HBO niveau denken. Sociale omgang is een must binnen ons bedrijf. Dit willen we hoog in het vaandel houden. Wij geven ook de werk coaches alle ruimte en tijd om de medewerkers in goede banen te leiden en gesprekken te voeren.*
- > *Fysieke inspanning tijdens het werk is zwaar, dus stel niemand voor die dit niet een hele dag kan volhouden. Mensen moeten zelf naar het bedrijf kunnen komen (fiets/auto) (OV is geen optie ivm zeer slechte bereikbaarheid).*
- > *Welke kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt zouden passend kunnen zijn binnen onze organisatie en sector.*



Het WSP moet ook algemene kennis hebben over de **sector**. Zoals hoe de sector eruit ziet, en op de hoogte zijn van ontwikkelingen en uitdagingen. Ook kennis over de randvoorwaarden om binnen de sector te kunnen werken en de mogelijke opleidingen, zijn van belang.

- > *Misschien een iets beter beeld krijgen van de ouderenzorg; Weten hoe het werkt met 24 uren dienstverlening, onregelmatig werken, weekenden werken ed.*
- > *Ontwikkelingen en uitdagingen van de toekomst.*
- > *Veranderingen in de agrarische sector zoals onderwerp van voortdurende politieke discussie in Den Haag en in Brabant, leveren ook weer nieuwe mogelijkheden op.*
- > *Wat de voorwaarden zijn om beveiliging te doen.*
- > *Opleidingen transport en Logistiek.*

Vergelijking met het totaal van alle WSP's samen

Net als bij dit WSP, spreken werkgevers in het algemeen over:



- > Algemene kennis over de organisatie, zoals branche en type organisatie, werkzaamheden en cultuur.
- > Kennis over de inhoud van de functie, aan welke eisen kandidaten moeten voldoen.



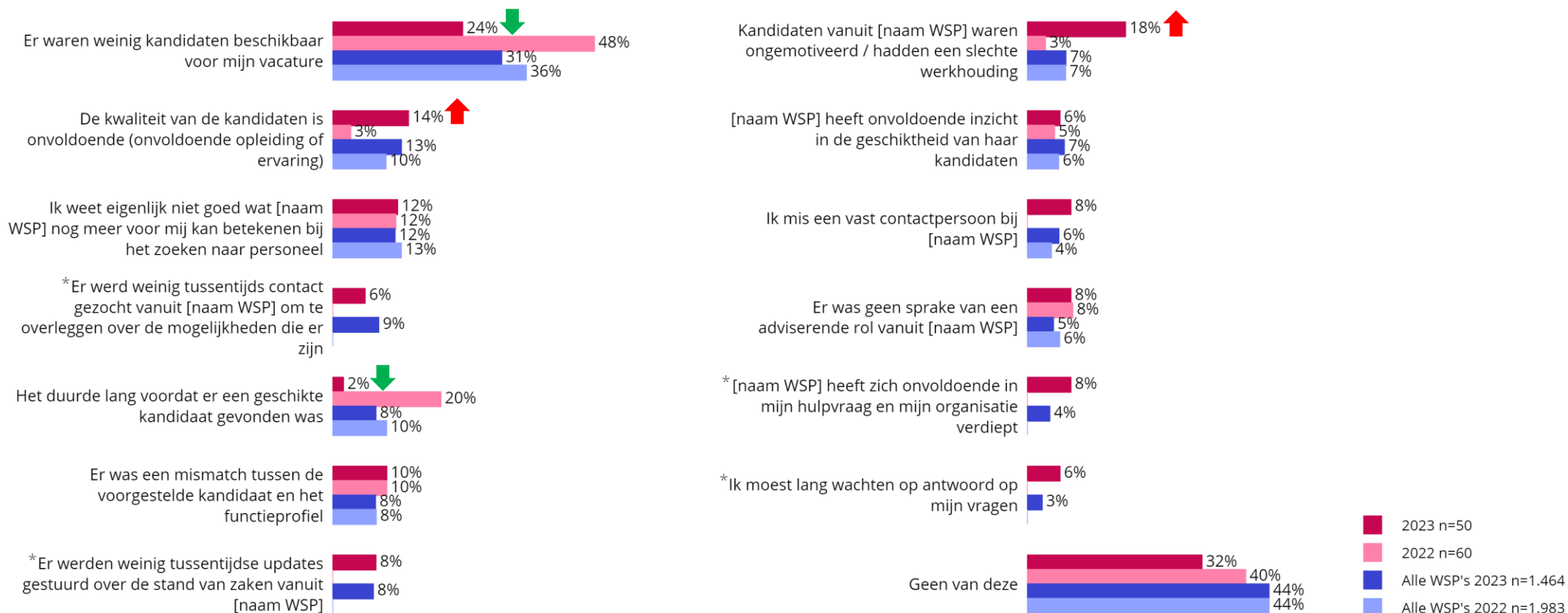
- > Algemene kennis over de sector, zoals trends, ontwikkelingen en uitdagingen.
- > Specifieke informatie over de sector, zoals wet- en regelgeving, functies, belangrijke kwaliteiten en opleidingen.

Werkgevers lopen vaak tegen een beperkte beschikbaarheid van kandidaten aan, al is dit minder dan vorig jaar. Daarnaast hebben zij ook vaak te maken met kandidaten die niet gemotiveerd zijn en/of van onvoldoende kwaliteit, zelfs vaker dan vorig jaar. 32% heeft geen van de voorgelegde moeilijkheden ervaren

Met welke van de onderstaande situaties heeft u zelf in het afgelopen jaar wel eens te maken gehad in de dienstverlening van

WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Basis: werkgevers



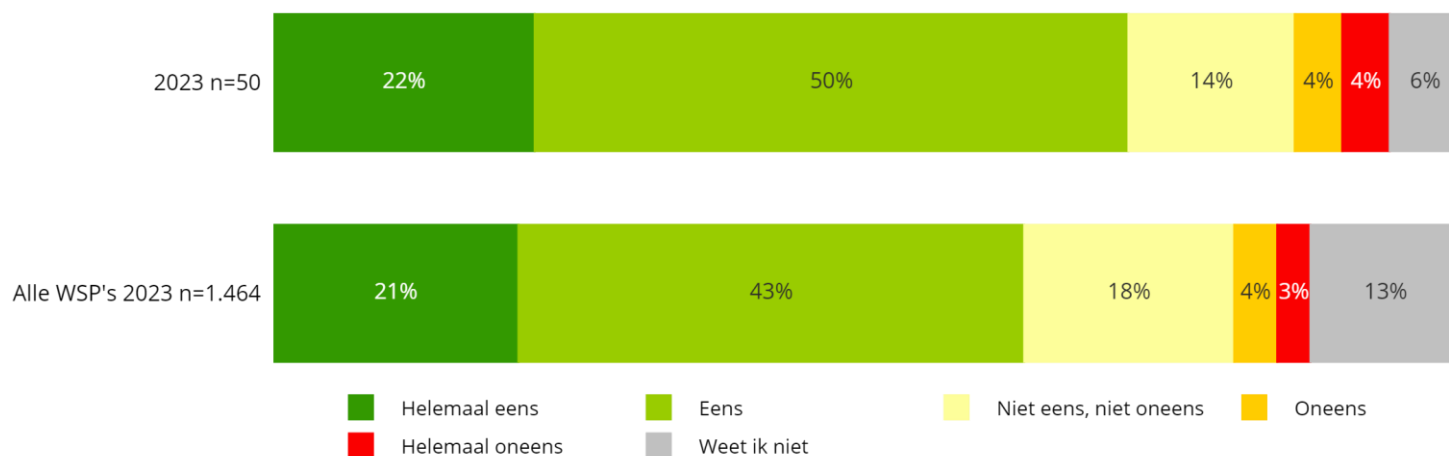
* Deze antwoordopties zijn toegevoegd in 2023.

72% van de werkgevers ziet WSP Midden-Brabant als een waardevolle partner voor personeels- en arbeidszaken

In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling over
WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Basis: werkgevers

Het WSP is een waardevolle partner voor mijn organisatie voor personeels- en arbeidszaken*



Kunt u uw antwoord toelichten?

“ Ik kan er met mijn vragen terecht. En, mogelijk kom ik in contact met een nieuw personeelslid dat ik anders niet zou zien. (B.v. iemand met afstand tot de arbeidsmarkt, een statushouder, gepensioneerde). ”

“ Fijne samenwerking en waardevol bij het organiseren bij banenmarkten, meet & greets etc. ”

“ Zeker regelmatig contact gehad, ook personeel voorgesteld. Nog niet de juiste match gevonden. ”

* Deze vraag is nieuw toegevoegd in 2023.

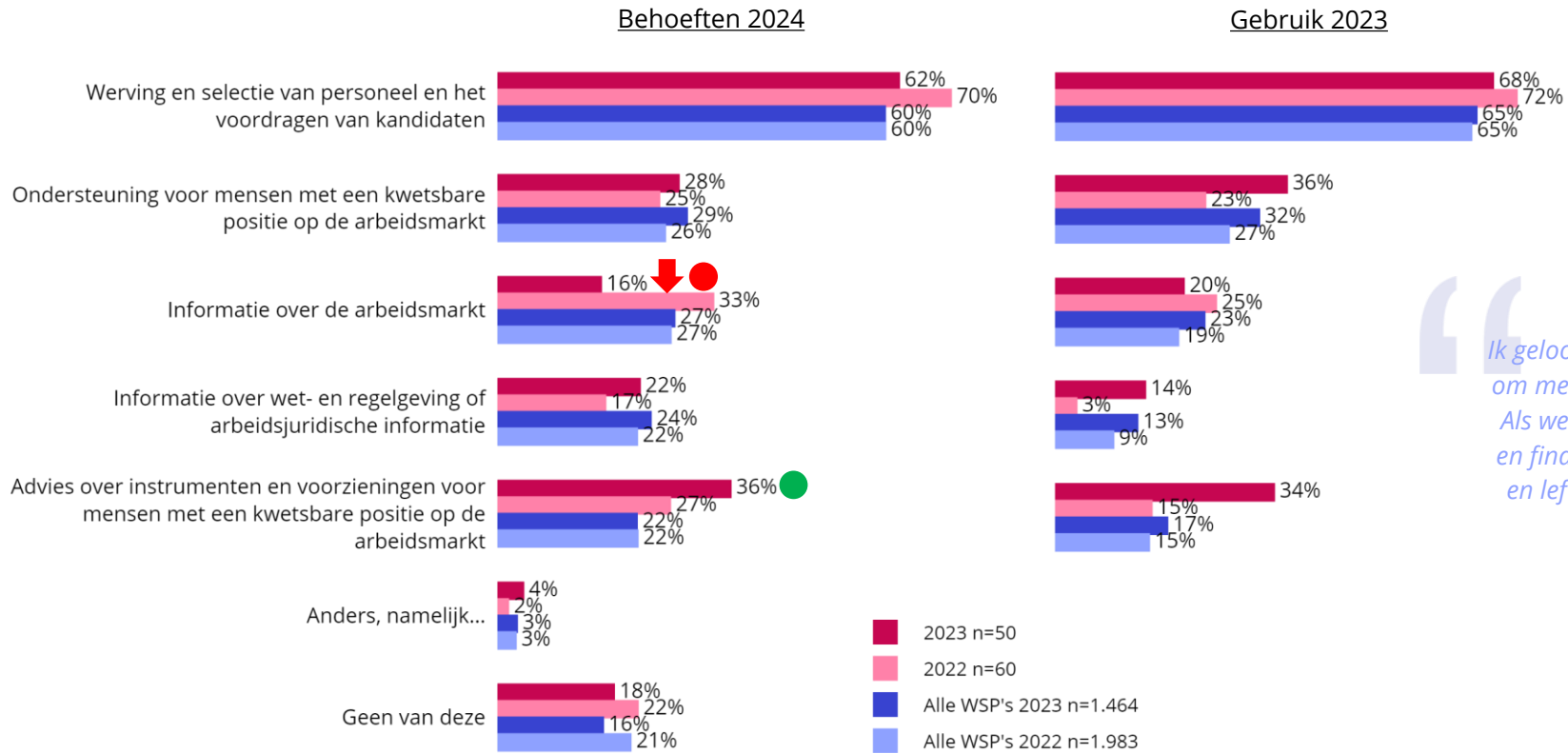
Behoeften van werkgevers



Werkgevers verwachten komend jaar weer veelal behoefte te hebben aan werving en selectie. Daarnaast is de verwachte behoefte groot voor advies over instrumenten en voorzieningen voor kwetsbaren op de markt, groter dan bij andere WSP's. Behoeftte aan informatie over de arbeidsmarkt ligt lager dan vorig jaar en andere WSP's

Aan welke van deze dienstverlening verwacht u het komende jaar behoefte te hebben?

Behoeften versus gebruik afgelopen half jaar
Basis: werkgevers



Waarom heeft u behoefte aan deze dienstverlening?

Het is lastig om aan personeel te komen. Een bedrijf heeft ook een taak te vervullen in het sociale domein. Risico's, regelingen, wetgeving i.v.m. bepaalde ('afwijkende') doelgroepen zijn lastig te overzien voor mij.

Ik geloof dat we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. Als werkgever wil je vaak wel maar heb je niet altijd de formatieve en financiële ruimte om dit te kunnen doen. Hier meer daadkracht en lef in tonen om die kansen te waarderen en snel te schakelen.

Wil graag blijven werken met WSP, met name gericht op mensen met kwetsbare positie; ook fijn als ze nog meer meekijken naar geschikte kandidaten voor de zorg.

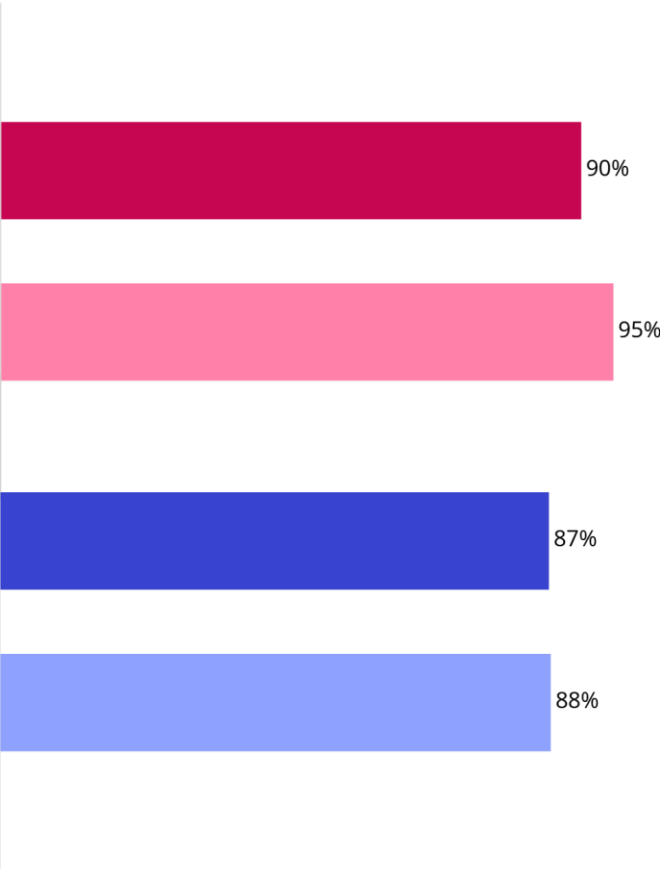
Bijlagen



90% van de werkgevers is bekend met de naam 'WerkgeversServicepunt'. Ze komen het vaakst in contact met WSP Midden-Brabant via UWW

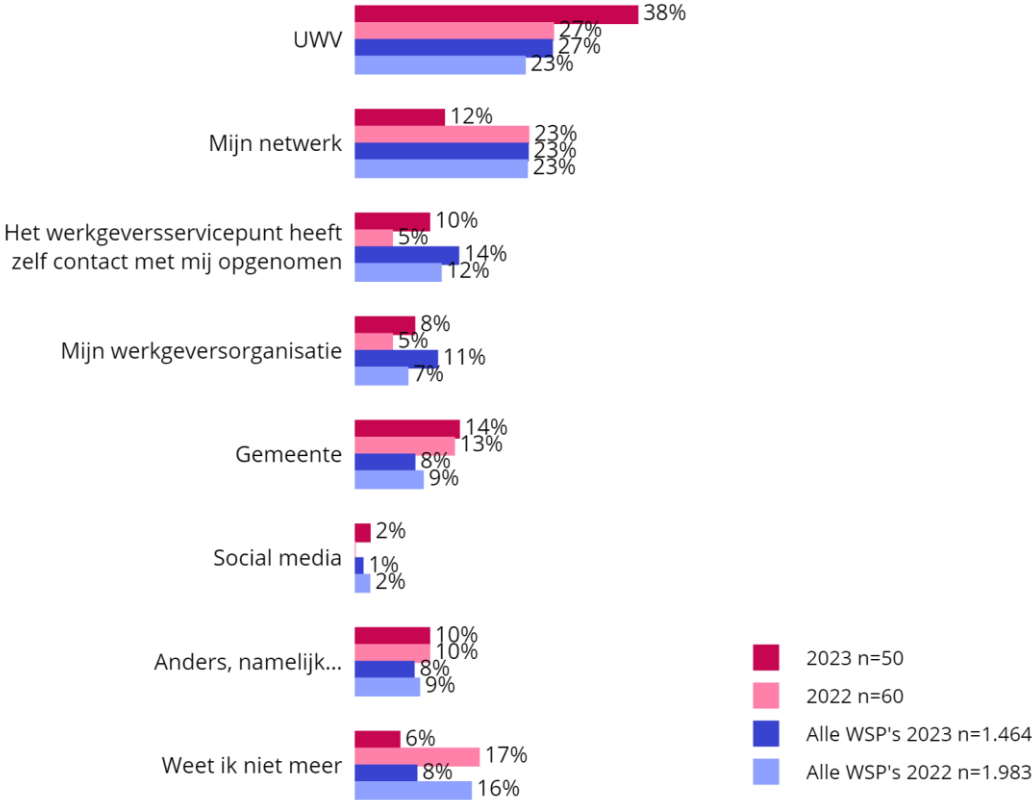
Bent u bekend met de naam 'WerkgeversServicepunt'? - % Ja

Basis: werkgevers



Hoe bent u in contact gekomen met WerkgeversServicepunt Midden-Brabant?

Basis: werkgevers



Responsoverzicht WerkgeversServicepunten

| WSP | Aantal | Respons % | WSP | Aantal | Respons % | WSP | Aantal | Respons % |
|--|--------|-----------|-------------------------|--------|-----------|---------------------------------|--------|-----------|
| Landelijk WSP UWV | 49 | 4% | WSP Midden-Brabant | 50 | 13% | WSP Werk in Zicht | 54 | 15% |
| WSP Achterhoek | 54 | 10% | WSP Midden-Gelderland | 68 | 18% | WSP Werkplein Twente | 54 | 11% |
| WSP AVregio | 4 | 6% | WSP Midden-Holland | 15 | 8% | WSP West-Brabant | 58 | 10% |
| WSP Baanbrekend Drechtsteden | 25 | 13% | WSP Midden-Limburg | 63 | 8% | WSP Zaanstreek-Waterland | 29 | 14% |
| WSP Drenthe | 31 | 11% | WSP Midden-Utrecht | 68 | 9% | WSP Zeeland | 44 | 11% |
| WSP EURES | 6 | 10% | WSP Noord-Holland Noord | 59 | 13% | WSP Zuid-Holland Centraal | 11 | 9% |
| WSP Factor Werk Stedendriehoek en Noordwest Veluwe | 35 | 9% | WSP Noord-Limburg | 47 | 12% | WSP Zuid-Kennemerland en IJmond | 31 | 8% |
| WSP Flevoland | 26 | 10% | WSP Noordoost Brabant | 25 | 7% | WSP Zuid-Limburg | 58 | 11% |
| WSP Fryslân Werkt | 56 | 9% | WSP Regio Amersfoort | 23 | 12% | WSP 04 Werkt | 64 | 11% |
| WSP Gooi- en Vechtstreek | 11 | 12% | WSP Regio Foodvalley | 19 | 9% | | | |
| WSP Groot-Amsterdam | 61 | 11% | WSP Regio Zwolle | 37 | 11% | | | |
| WSP Haaglanden | 45 | 10% | WSP Rijk van Nijmegen | 23 | 7% | | | |
| WSP Helmond-De Peel | 15 | 9% | WSP Rijnmond | 73 | 12% | | | |
| WSP Holland Rijnland | 46 | 8% | WSP Rivierenland & UWV | 27 | 9% | | | |



Contactgegevens

Ruigrok onderzoek & advies
Silodam 1a
1013 AL Amsterdam
020 – 7820400

IBAN: NL78 INGB 0659 1702 64
Btw-identificatienummer: NL809001469B01
KVK: 34135878

www.ruigrok.nl
[LinkedIn](#)
[Facebook](#)
[Instagram](#)
[Twitter](#)

