

WSP West-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 West-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%. 58 werkgevers hebben de vragenlijst ingevuld voor WerkgeversServicepunt West-Brabant.

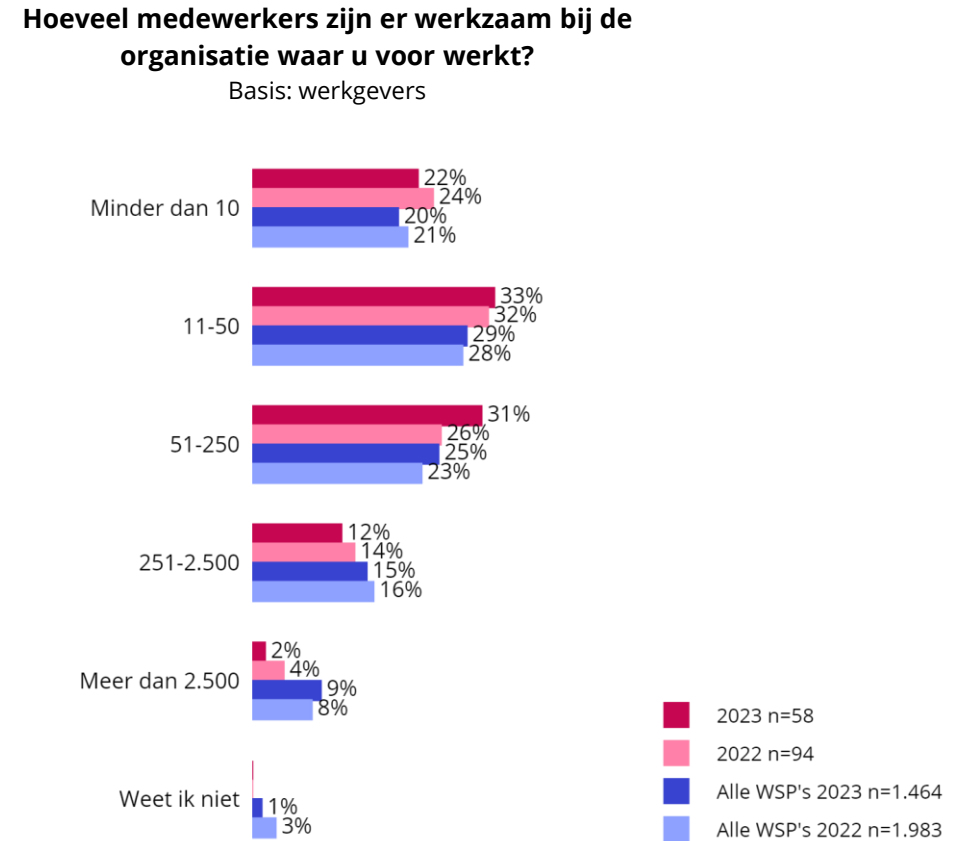
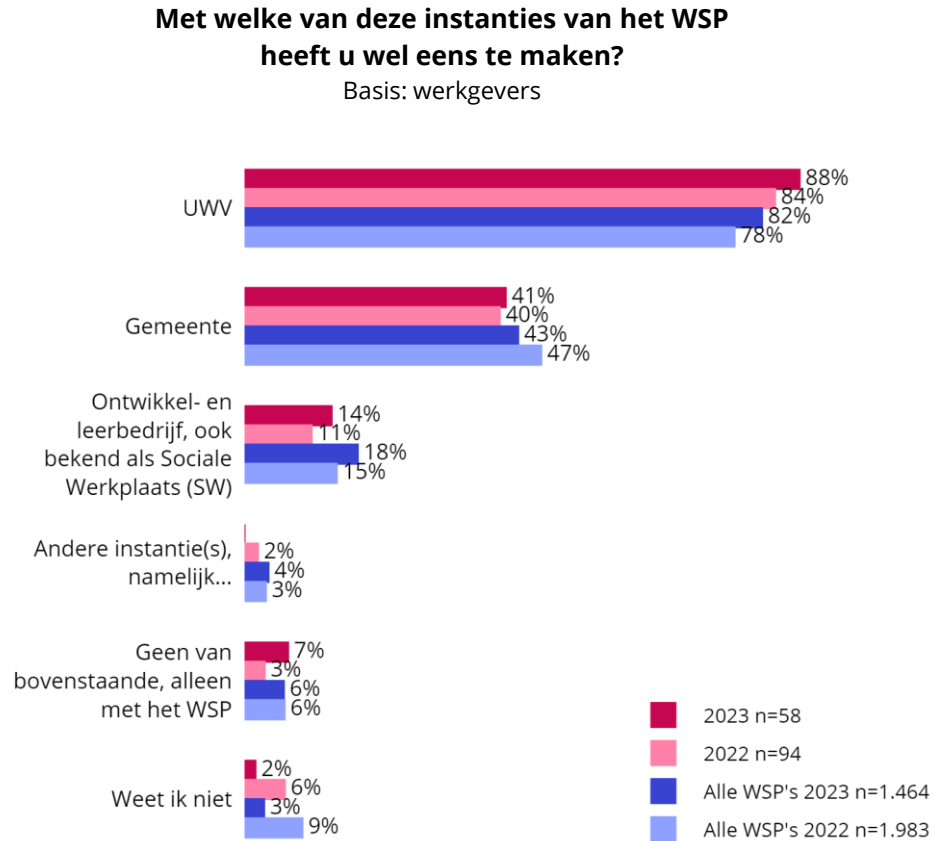
Leeswijzer

- > 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 West-Brabant. Dit komt vooral door de communicatie en behulpzaamheid van de contactpersoon. 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 via een vaste contactpersoon, die behulpzaam en deskundig is, zorgen voor tevredenheid	Beoordeling dienstverlening en rol WSP Werkgevers zijn tevreden met de dienstverlening. Twee derde vindt het WSP een waardevolle partner	Gebruik en behoeften Werkgevers blijven aanlopen tegen een beperkte beschikbaarheid van kandidaten
Pagina 12-14	Pagina 15-22	Pagina 23-24
Werkgevers zijn over het algemeen tevreden met WSP West-Brabant. De dienstverlening wordt gemiddeld met een 7.7 beoordeeld	Net als vorig jaar worden de verschillende diensten van WSP West-Brabant weer positief beoordeeld	Werkgevers lopen vaak tegen een beperkte beschikbaarheid van kandidaten aan bij WSP West-Brabant, vaker dan bij andere WSP's. Vergeleken met vorig jaar geven zij minder vaak aan niet te weten wat het WSP nog meer voor hen kan betekenen bij het zoeken naar personeel. 38% heeft geen van de voorgelegde moeilijkheden ervaren
Goed contact met een vaste contactpersoon die snel, goed bereikbaar, behulpzaam en deskundig is, zorgt voor tevredenheid. Gebrek aan communicatie en (geschikte) kandidaten zorgen voor mindere tevredenheid	Werkgevers beoordelen de verschillende onderdelen van de dienstverlening net zo positief als vorig jaar. Zij zijn met name positief over het kunnen overleggen met één contactpersoon, de behulpzaamheid en de reactietermijn	Werving en selectie blijft verreweg de meest gebruikte dienst van WSP West-Brabant, meer dan bij andere WSP's. Vergeleken met andere WSP's, geven werkgevers minder vaak aan geen van de diensten van het WSP te gebruiken
	Door in contact te blijven met werkgevers, en zich beter in hen en kandidaten te verdiepen, kan werving en selectie verder worden verbeterd	Werkgevers verwachten komend jaar weer veelal behoefte te hebben aan werving en selectie
	WSP's horen bekend te zijn met de werkzaamheden en cultuur van een organisatie, en de functievereisten. Binnen de branche horen zij op de hoogte te zijn van thema's en trends, zoals kansen rondom werving en selectie. Kennis over benodigde competenties en beschikbare opleidingen binnen de sector, zijn ook belangrijk	
	68% van de werkgevers ziet WSP West-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 gecorruleerd 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

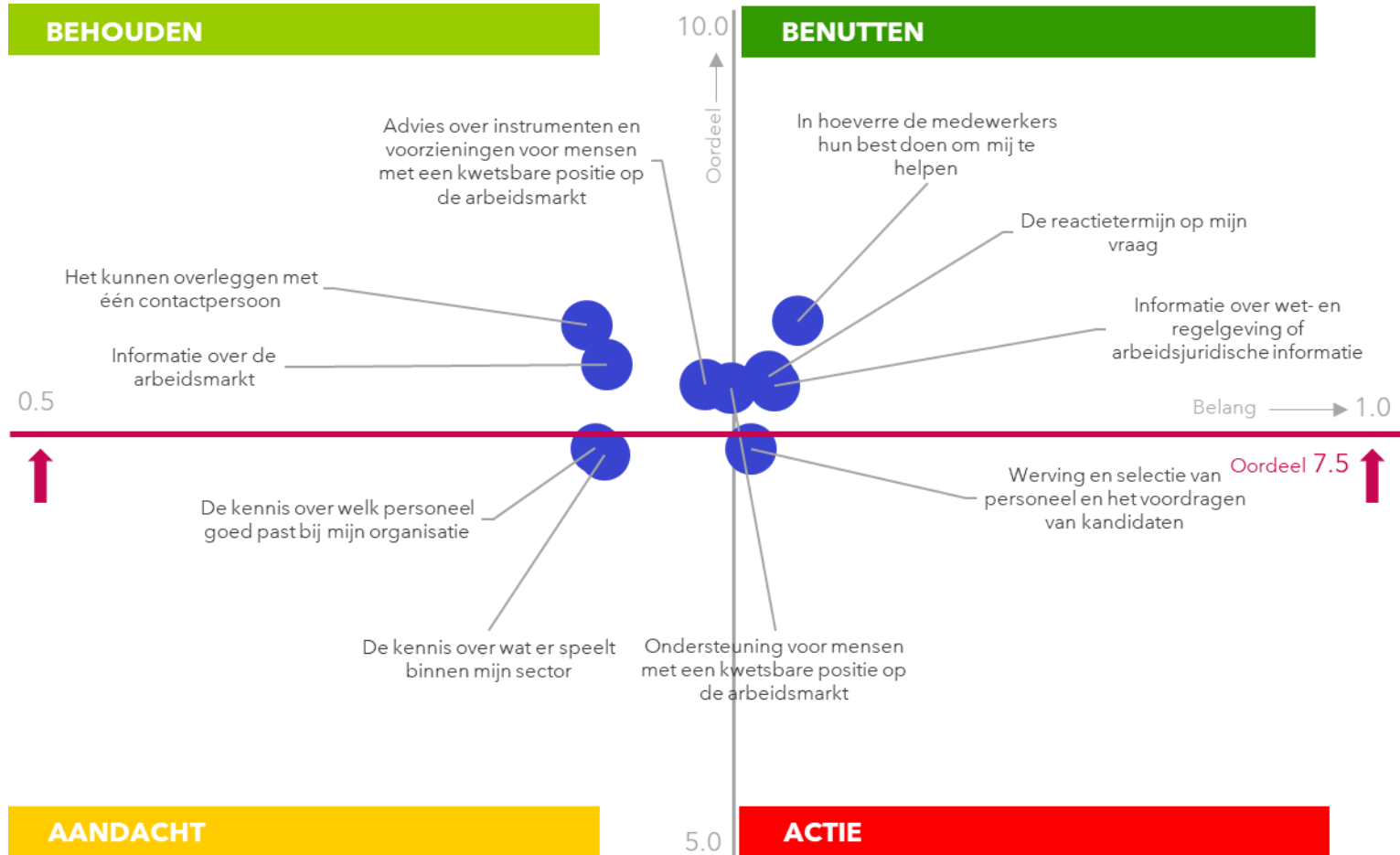
- > Aspecten van de dienstverlening kunnen aan de hand van hun score en mate van invloed op de algemene tevredenheid ingedeeld worden in vier kwadranten:
 - > **Behouden:** aspecten die minder van belang zijn voor de algehele tevredenheid en die op dit moment bovengemiddeld worden beoordeeld
 - > **Benutten:** 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 West-Brabant. Zo kunnen de uitkomsten gemakkelijk vergeleken worden.
- > Beide prioriteitenmatrixen zijn gebaseerd op de resultaten van de meting in 2023.



Prioriteitenmatrix alle WSP's



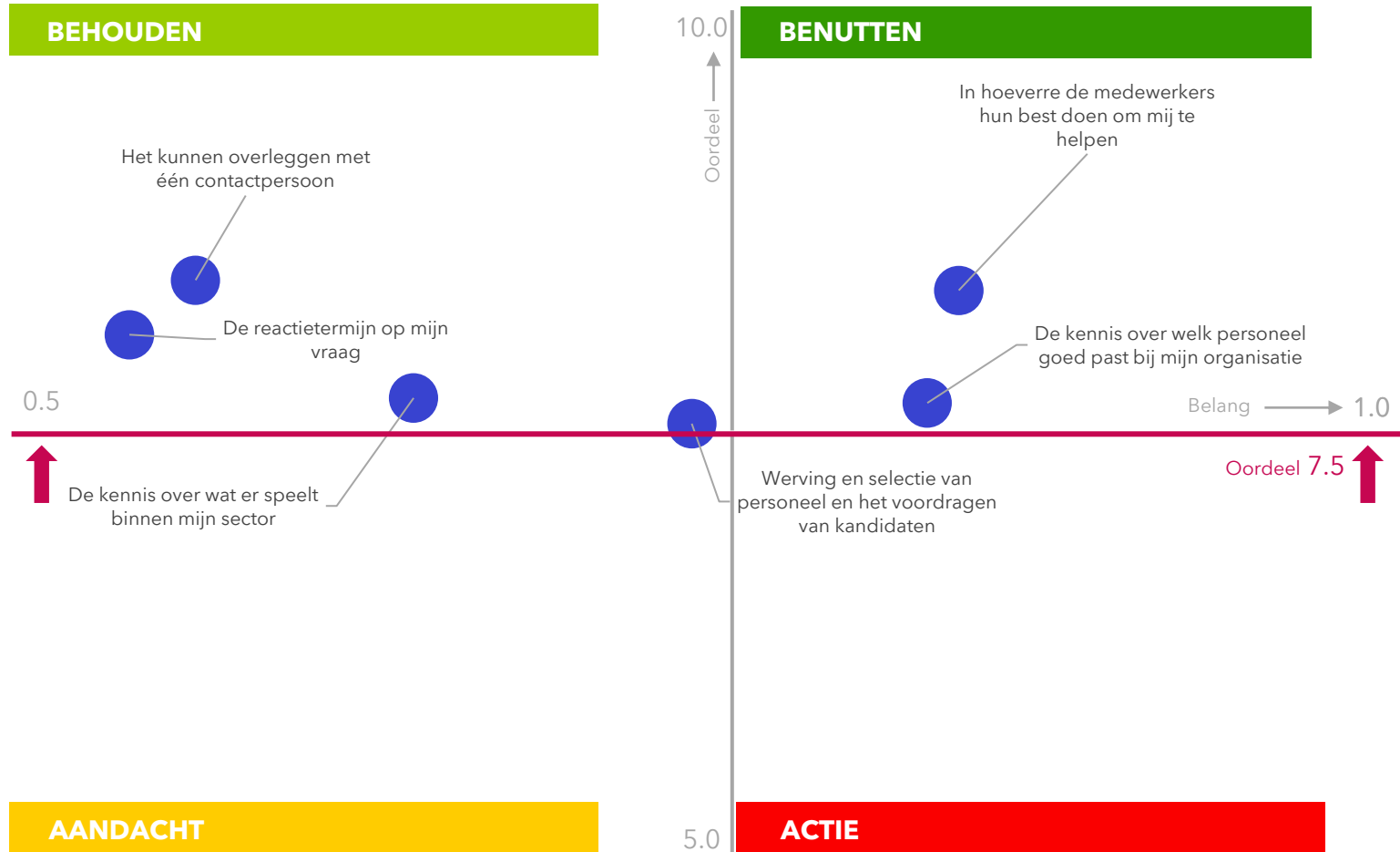
Toelichting

- > 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 West-Brabant*



Conclusie

- > In hoeverre medewerkers hun best doen om werkgevers te helpen en kennis hebben over welk personeel goed past bij de organisatie van de werkgever, zijn twee aspecten van de dienstverlening die WSP West-Brabant moet **benutten**. Deze aspecten hebben een grote impact op de algehele tevredenheid en worden respectievelijk met een 8.3 en 7.7 positief beoordeeld.
- > Een ander aspect met een iets minder sterke invloed op de algehele tevredenheid, maar in verhouding nog steeds een belangrijke bepaler, is de dienst werving en selectie. Deze dienst is een punt van **aandacht** / **behoud** voor het WSP.

* 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



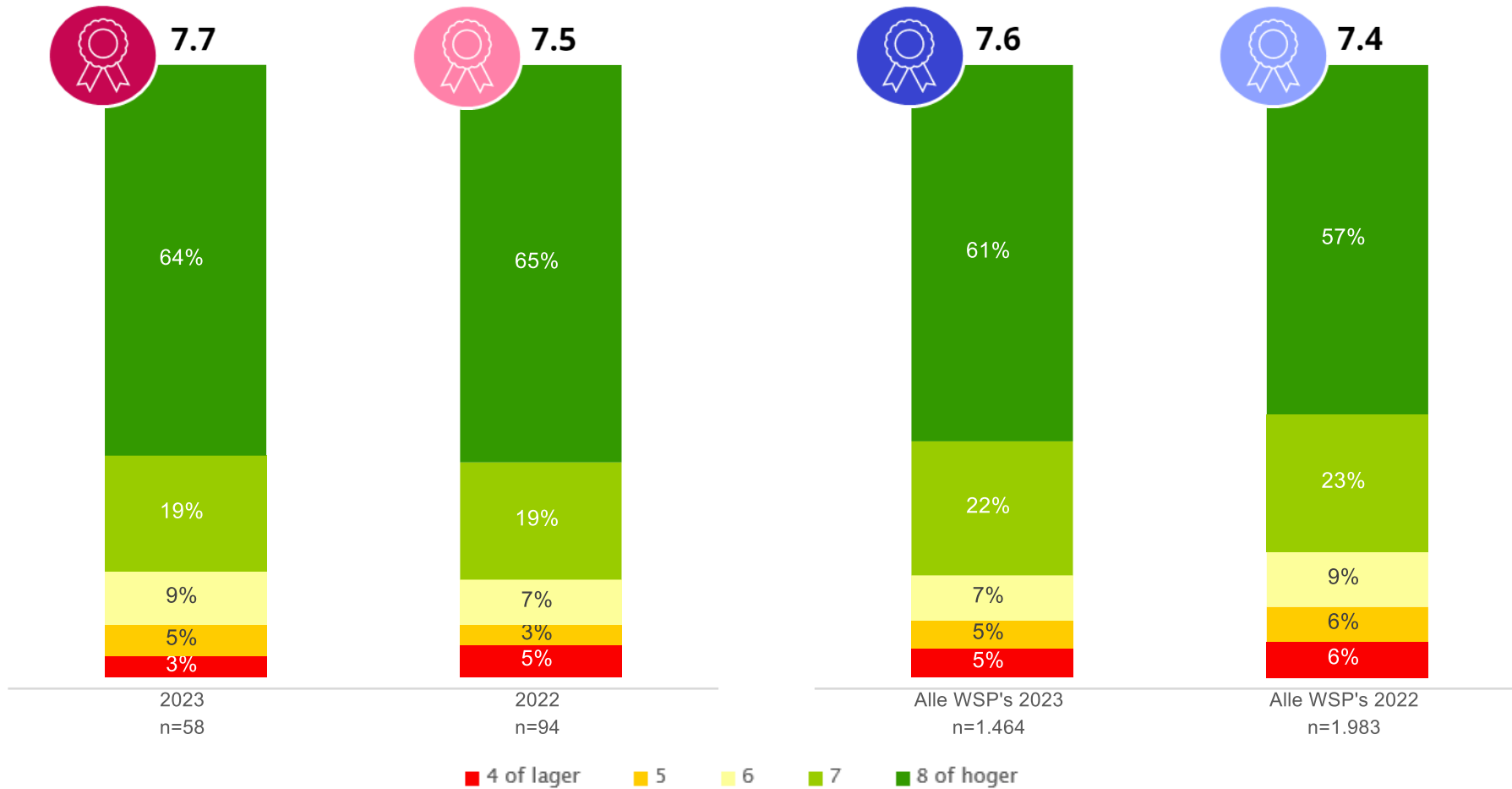
Algemene tevredenheid



Werkgevers zijn over het algemeen tevreden met WSP West-Brabant. De dienstverlening wordt gemiddeld met een 7.7 beoordeeld

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

Basis: werkgevers



Goed contact met een vaste contactpersoon die snel, goed bereikbaar, behulpzaam en deskundig is, zorgt voor tevredenheid. Gebrek aan communicatie en (geschikte) kandidaten zorgen voor mindere tevredenheid

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

De communicatie is goed. Werkgevers waarderen het directe contact met hun contactpersoon, zij zijn snel en goed bereikbaar. Het WSP is behulpzaam, denkt mee in mogelijkheden en is deskundig.

- > *Prettig en constructief contact met mijn contactpersoon van het UWV.*
- > *Ik heb een vaste contactpersoon en er kan snel en met korte lijntjes geschakeld worden wat ik prettig vind. Tevens houdt men zich aan gemaakte afspraken en er is prettig contact. Het is fijn samenwerken.*
- > *Tot nu toe bevalt de communicatie zeer goed, ik kan met vragen terecht en heb vrij snel duidelijk antwoord.*
- > *Ik hoefde maar te mailen en stond gelijk voor mij klaar.*
- > *Altijd fijn en snel contact en deskundige mensen.*
- > *Er werd adequaat gereageerd met een goed resultaat.*
- > *Contact is heel prettig en er wordt actief gezocht en aangedragen.*
- > *Goed bereikbaar en geven goede adviezen.*
- > *Zeer veel kennis aanwezig bij mijn contactpersonen.*
- > *Reactiesnelheid op de gestelde vragen is goed, alsook de kennis aangaande content in relatie tot de gestelde vragen.*
- > *Een hele fijne partij om mee samen te werken. Er wordt gekeken naar de mens en naar oplossingen binnen de desbetreffende gemeente. Waar mogelijk wordt er ook buiten de kaders gekeken om uitdagingen aan te gaan.*

Anderen missen proactief contact en terugkoppeling vanuit het WSP. Ook levert het hen weinig tot niets op.

- > *Weinig resultaat, in het begin is men enthousiast maar daarna ebt het contact weg. Wanneer je als bedrijf er niet achteraan zit gebeurt er weinig.*
- > *Helaas heeft het UWV geen aanbod van personeel voor ons bedrijf in de Moerdijk.*
- > *Alleen levert het nog te weinig concrete zaken op.*

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.

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

Daarnaast noemen werkgevers van andere WSP's ook:

- > Blij met de georganiseerde bijeenkomsten en als vacatures worden gevuld.

- > Kandidaten niet altijd juiste fit.

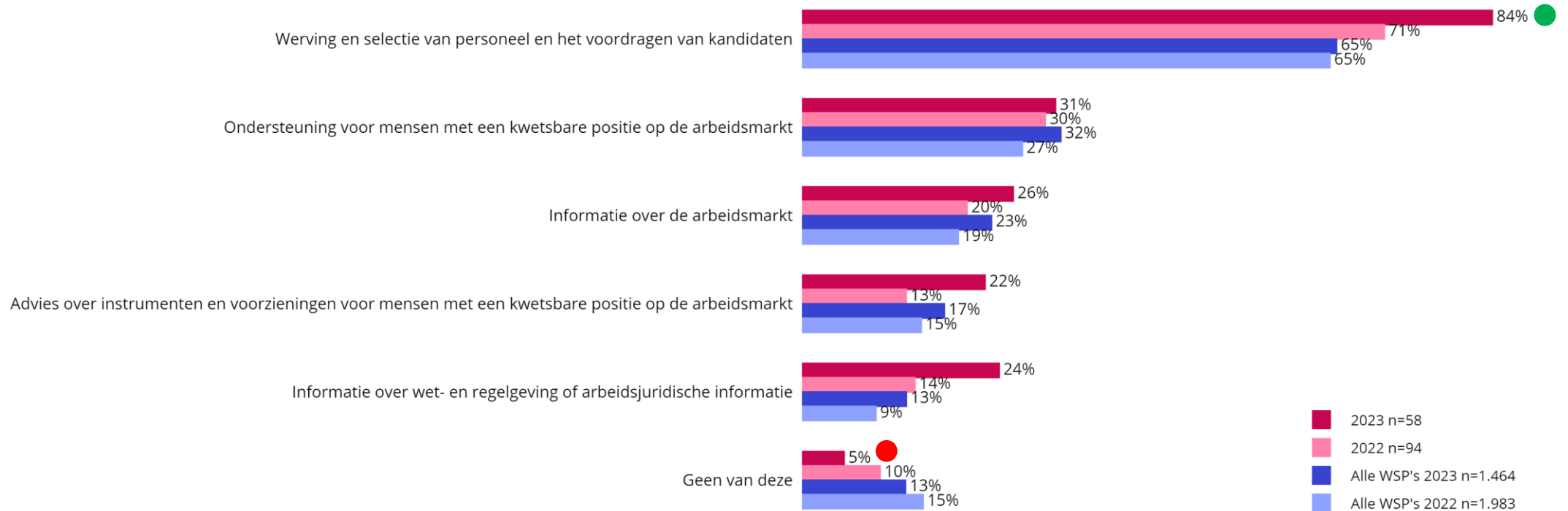
Beoordeling dienstverlening



Werving en selectie blijft verreweg de meest gebruikte dienst van WSP West-Brabant, meer dan bij andere WSP's. Vergeleken met andere WSP's, geven werkgevers minder vaak aan geen van de diensten van het WSP te gebruiken

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

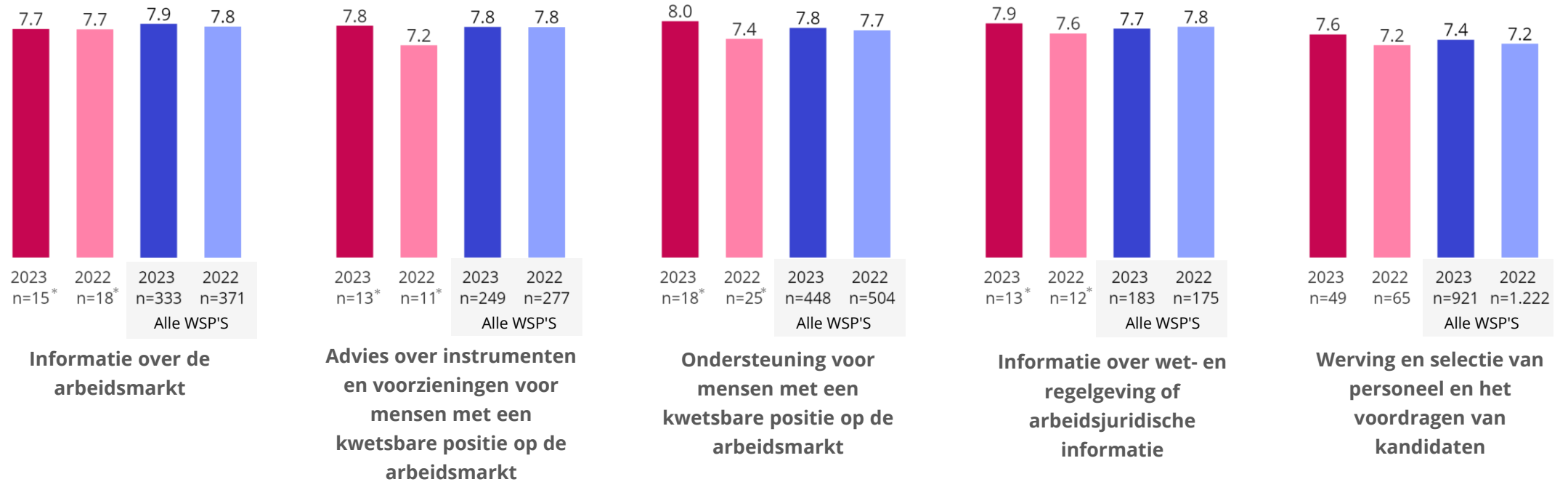
Basis: werkgevers



Net als vorig jaar worden de verschillende diensten van WSP West-Brabant weer positief beoordeeld

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

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



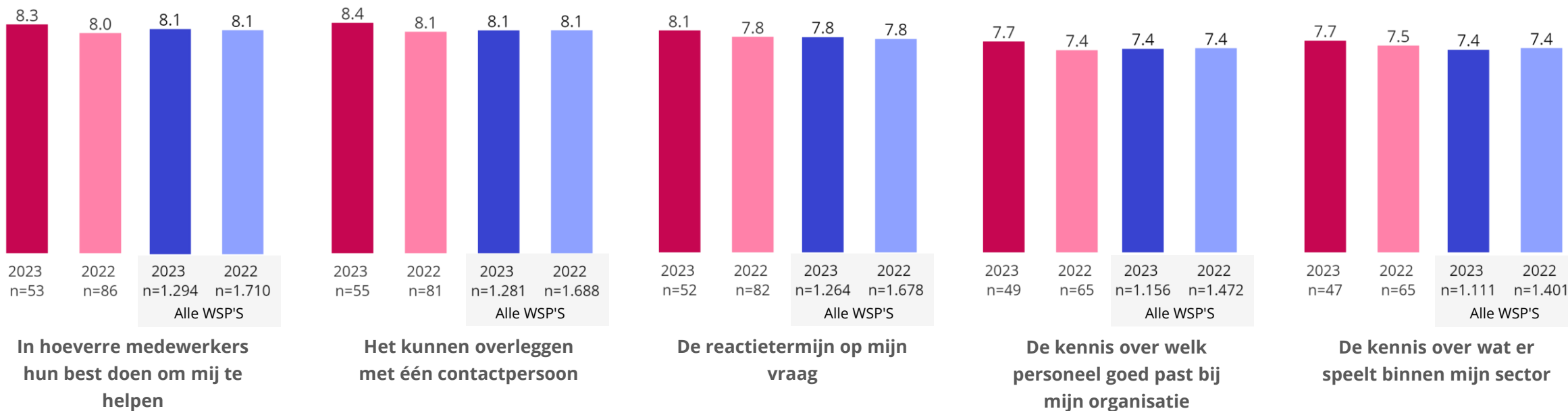
* Let op: lage basis de resultaten zijn indicatief van aard.

Werkgevers beoordelen de verschillende onderdelen van de dienstverlening net zo positief als vorig jaar. Zij zijn met name positief over het kunnen overleggen met één contactpersoon, de behulpzaamheid en de reactietermijn

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

Gemiddelde rapportcijfer

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



Door in contact te blijven met werkgevers, en zich beter in hen en kandidaten te verdiepen, 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 zien graag dat het WSP proactief contact met hen zoekt en er wordt meegedacht over mogelijkheden. Verdiep je in de werkgever en kandidaten. Zorg dat de informatie (zoals cv's) van kandidaten up-to-date is en controleer hun motivatie. Zo kunnen betere matches gezocht worden.

- > *Nog beter verdiepen in het bedrijf en ook voorlichting laten verzorgen door het bedrijf.*
- > *WSP moet meer energie steken in het onderhouden van haar relaties met het bedrijfsleven. Volgens mij willen bedrijven best meedenken maar het initiatief moet meer vanuit het WSP komen.*
- > *Informatie van kandidaten in de CV's is soms (sterk) verouderd.*
- > *Betere selectie van kandidaten op competenties. Misschien niveau test van tevoren laten doen?*
- > *Op voorhand nazien of eventuele kandidaten serieus en geschikt zijn. Kandidaten die zeggen elektrotechnisch werk te willen gaan doen, maar alleen een administratieve opleiding en ervaring te hebben, zijn geen serieuze kandidaten. Ook kandidaten die opgeven maar 8 uur per week te willen werken verdeeld over 5 dagen, zijn niet serieus.*
- > *Het valt ons op dat wanneer er mensen komen solliciteren, ze huiverig zijn voor een nieuwe baan omdat ze zekerheid hebben aan de uitkering.*
- > *Vooral geïnteresseerd in kandidaten die gemotiveerd zijn en zich weer kunnen voegen in een leven met werk.*

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

Daarnaast noemen werkgevers van andere WSP's ook:

- > Betere begeleiding bieden voor, tijdens en na sollicitaties.

WSP's horen bekend te zijn met de werkzaamheden en cultuur van een organisatie, en de functievereisten. Binnen de branche horen zij op de hoogte te zijn van thema's en trends, zoals kansen rondom werving en selectie. Kennis over nodige competenties en beschikbare opleidingen binnen de sector, zijn ook belangrijk

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:



Volgens werkgevers is het belangrijk dat het WSP de **organisatie kent. Denk aan de bedrijfscultuur en werkzaamheden, maar ook aan de functie en eisen waaraan kandidaten moeten voldoen. Met deze kennis kan er goed gekeken worden naar geschikte kandidaten.**

- > *Hoe is de organisatie ingericht. Hoe is de sfeer (formeel/informeel). Hoe is de werkplek.*
- > *Inzicht wat het bedrijf voor activiteiten uitvoert, grootte.*
- > *Wat voor bedrijf is het, wat voor personeel en oplossing past het beste bij dit bedrijf.*
- > *Welke diensten worden er door de organisatie aangeboden. Wel vereisten zijn er nodig voor de functie.*
- > *Inhoudelijke kennis van de werkzaamheden die bij de vacature van toepassing zijn.*
- > *Wettelijk kader aangaande railsector en daaraan gekoppelde criteria voor potentiële kandidaten.*
- > *Rechten en plichten van werknemers en werkgevers, contactpersoon(en), aard van de werkzaamheden.*
- > *De inhoud van de verschillende functies, de mogelijkheden en onmogelijkheden om in te stromen, werktijden etc.*
- > *Het verschil in gewenste medewerkers en hun competenties tussen een autobedrijf en een autoschadebedrijf dat wij zijn. Vaak wordt dit als een pot nat gezien maar dit is wezenlijk anders.*



Het is ook belangrijk dat het WSP de **sector van de werkgever kent, zoals thema's en trends die spelen. Denk bijvoorbeeld aan de kansen en verwachtingen rondom werving en selectie. Maar denk ook aan de competenties die nodig zijn en welke opleidingen er beschikbaar zijn.**

- > *In welke sector wij werkzaam zijn.*
- > *De markt aanvoelen en weten wat er speelt bij de ondernemers.*
- > *De kansen en verwachtingen.*
- > *Arbeidsmarktkrapte, plaatsingskansen, netwerken van bedrijven die elkaar zouden kunnen bijstaan opzetten.*
- > *Wat de actualiteit is in de sector wat betreft de personeelsbehoefte. O.a. kennis van bedrijven die handen kunnen gebruiken en willen investeren in personeel die nog niet volledig passen in het profiel van de werkgever.*
- > *Info over baankansen nu en in de toekomst. Welke groepen zijn er voor mensen in het verschiep.*
- > *Welke opleidingstrajecten zijn er in de branche geschikt.*
- > *Welke opleiding/niveau, kennis en eventueel ervaring nodig is om in een bepaalde sector te kunnen/mogen werken.*

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.



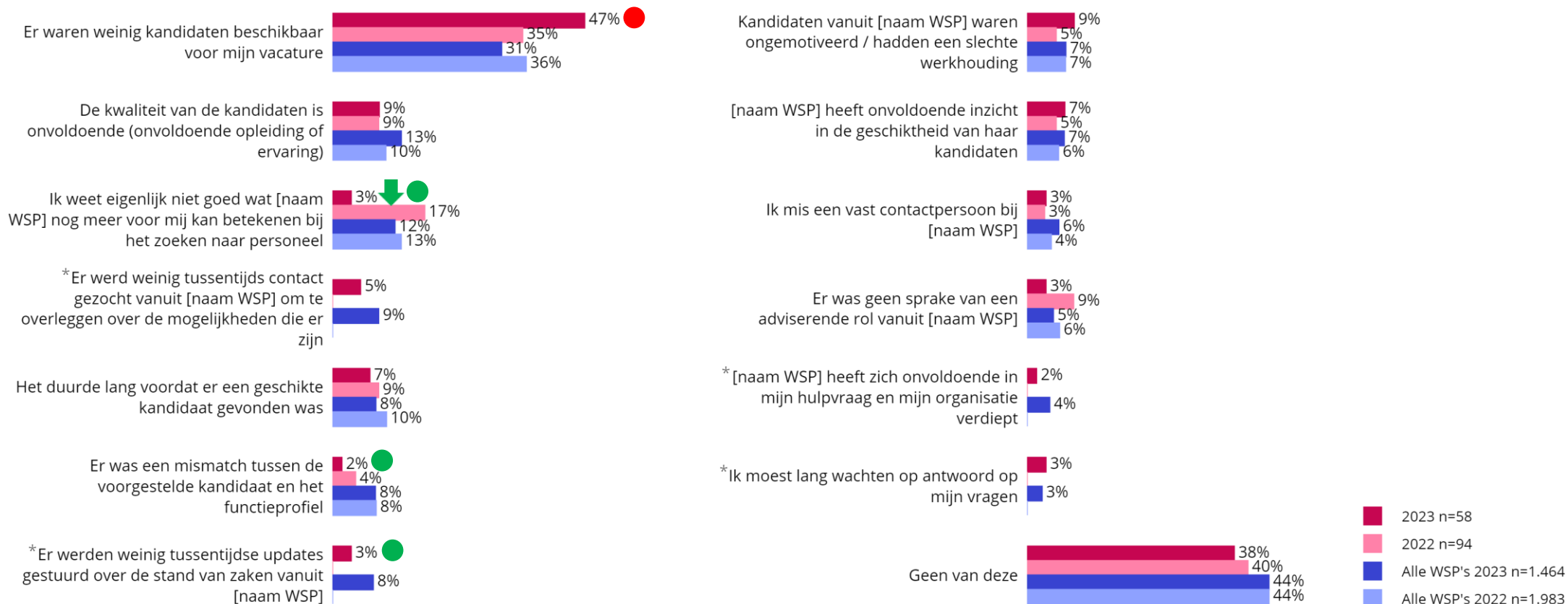
- > Algemene kennis over de sector, zoals trends, ontwikkelingen en uitdagingen.
- > Specifieke informatie over de sector, zoals wet- en regelgeving, functies, belangrijke kwaliteiten en opleidingen.

Werkgevers lopen vaak tegen een beperkte beschikbaarheid van kandidaten aan bij WSP West-Brabant, vaker dan bij andere WSP's. Vergelijken met vorig jaar geven zij minder vaak aan niet te weten wat het WSP nog meer voor hen kan betekenen bij het zoeken naar personeel. 38% 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 West-Brabant?

Basis: werkgevers



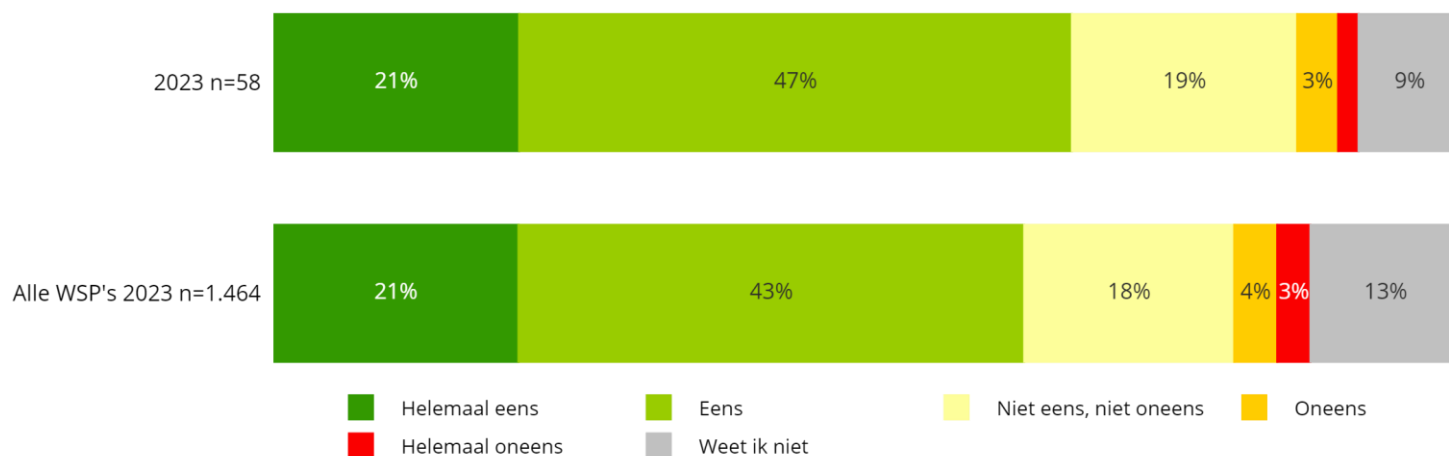
* Deze antwoordopties zijn toegevoegd in 2023.

68% van de werkgevers ziet WSP West-Brabant als een waardevolle partner voor personeels- en arbeidszaken

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

Basis: werkgevers

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



Kunt u uw antwoord toelichten?

Het netwerk van kandidaten is van meerwaarde alsook het kunnen benaderen van de potentiële kandidaten voor onze organisatie.

Het is prettig om informatie te kunnen ontvangen over de huidige arbeidsmarkt. WSP denkt mee over mogelijk nieuwe medewerkers. Zowel nationaal als internationaal. Prettig om te kunnen overleggen bij ziekte of verzuim van medewerkers.

Het vermoeden is dat er zeer veel werkgevers zijn die van de diensten gebruik willen maken, dat het contact altijd vanuit de werkgever komt/moet komen en nooit vanuit het WSP komt.

* Deze vraag is nieuw toegevoegd in 2023.

Behoeften van werkgevers



Werkgevers verwachten komend jaar weer veelal behoefte te hebben aan werving en selectie

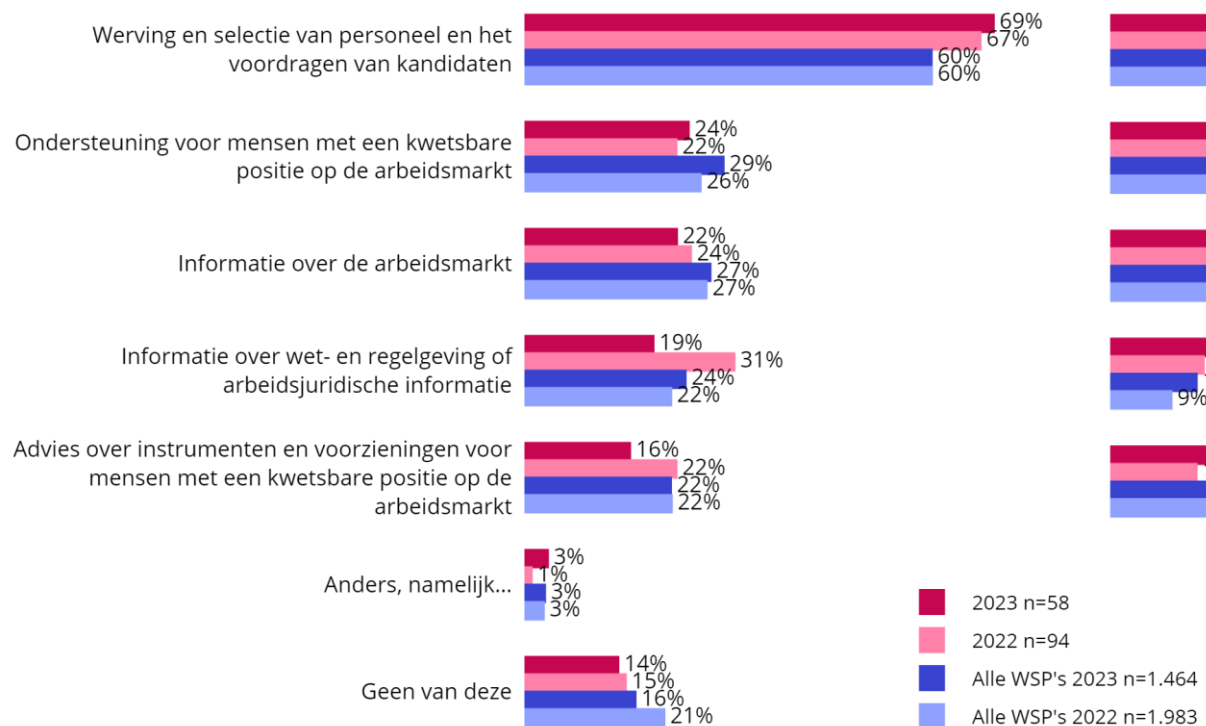
Aan welke van deze dienstverlening verwacht u het komende jaar behoefte te hebben?

Behoeften versus gebruik afgelopen half jaar

Basis: werkgevers

Behoeften 2024

Gebruik 2023



Waarom heeft u behoefte aan deze dienstverlening?

“ Omdat wij zelf te weinig juiste kandidaten kunnen bemachtigen. ”

“ We zijn een bedrijf wat mensen ontwikkeling gunt via leer-werk-trajecten. ”

“ Wij hebben momenteel iemand via jullie die vanuit een Wajong situatie komt, momenteel staan wij hem bij op het werk en via UWV mag hij een opleiding in de logistiek volgen, dat traject staat mede onder toezicht van UWV/WSP. Ik denk daarom dat het aankomende jaar het WSP meer een ondersteunde rol zal krijgen en minder een wervende rol, eventuele hulp bij voorzieningen of regelgeving die aangepast kan worden in het traject bijvoorbeeld. ”

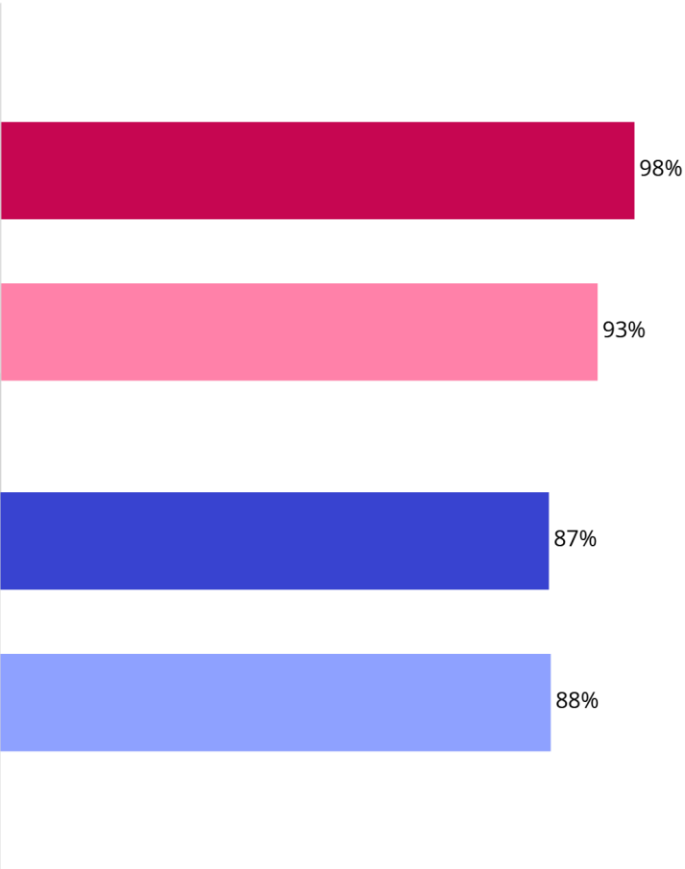
Bijlagen



98% van de werkgevers is bekend met de naam 'WerkgeversServicepunt'. Ze komen het vaakst in contact met WSP West-Brabant via UWV of hun eigen netwerk

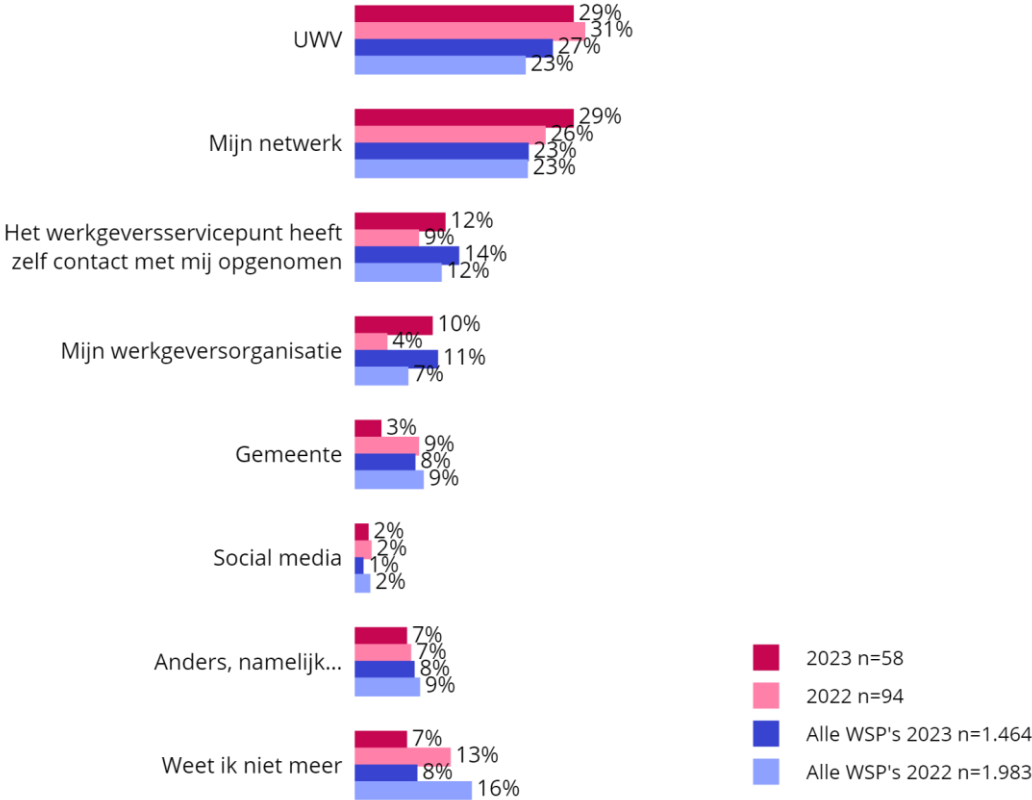
Bent u bekend met de naam 'WerkgeversServicepunt'? - % Ja

Basis: werkgevers



Hoe bent u in contact gekomen met WerkgeversServicepunt West-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](#)

