

mt/sprout

/MT500

Dit magazine wordt
u aangeboden door
EW Facility Services



**Bedrijven
met de beste
reputatie
2025**

25
Jaar

#corporatebibber

Juni 2025 | Editie 02 | Jaargang 47 | Nr 694 | € 17,95 | mtsprout.nl/mt500

A person's hand is visible on the right side of the frame, holding a blue microfiber cloth and wiping a glass partition. The glass reflects the office interior, which includes a desk with a computer monitor, keyboard, and various office supplies. The background is slightly blurred, showing more of the office environment with plants and lighting.

ew

Schoonmaak is het werk

Aandacht maakt het verschil



Het echte verschil maken onze collega's:
met aandacht en betrokkenheid.

Gastvrijheid zit niet alleen in ons werk, maar ook in onze mensen en ons DNA. Samen met onze opdrachtgevers bouwen we aan duurzame oplossingen in schoonmaak en dienstverlening.

Benieuwd hoe wij gastvrijheid en schoonmaak verbinden? Kijk op ew.nl

Inhoud

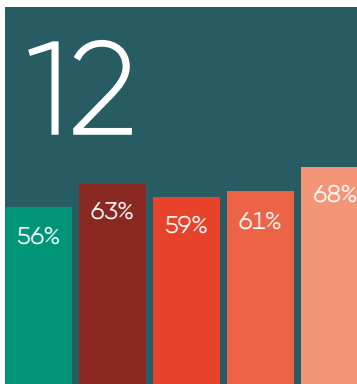


06 Henk Volberda: 'De behoefte aan mensgerichte CEO's is groot'

Met alle geopolitieke spanningen 'zou je het misschien niet verwachten', zegt hoogleraar Henk Volberda. Toch vinden managers thema's als duurzaamheid en diversiteit nog altijd dé prioriteiten voor CEO's.

12 Facts & figures

In een wereld vol onzekerheid en spanningen is de juiste koers bepalen complexer dan ooit. De feiten en cijfers die hierbij helpen op een rij.



18 Aandacht als fundament voor succes

'Mooie erkenning, maar niet ons doel' zo omschrijft Janneke Verkerk van EW Facility Services, de topositie voor goed werkgeverschap, excellente uitvoering en klantgerichtheid.

23 Resultaten en totstandkoming

Resultaat in de categorie 'Overige zakelijke dienstverlening (o.a. facilitair)'.

Colofon

De MT500, gids over reputatie van bedrijven en instellingen in Nederland, is een van de onderzoeksspecials van MT/Sprout.

Abonneren Investeren in jezelf als leider? Abonneer je op de gratis nieuwsbrief van MT/Sprout en blijf op de hoogte van de beste inzichten over management en leiderschap uit binnen- en buitenland. Meld je nu aan via mtsprout.nl/nieuwsbrief

Algemeen directeur Berend Jan Veldkamp

Creatief directeur Ewald Smits

Uitgever Guido Dongen

Hoofdredacteur Donovan van Heuven

Redactie Karin Swiers, redactie@mtsprout.nl

Eindredactie Peter Boerman

Art-direction, ontwerp & infographics
Sue Cowell, Atomo Design

Fotografie Maurits Giesen

Sales Patrick Bröcker, Shiva Verduyn Lunel, sales@mtsprout.nl

Projectmanager José van den Haak

Lithografie Djeeks

Druk Senefelder Misset

Adverteren Maandelijks bereikt MT/Sprout ruim 750.000 zakelijke beslissers. Bij deze doelgroep onder de aandacht komen? Neem dan contact op met een van onze accountmanagers via sales@mtsprout.nl, 020-262 07 00 of kijk voor de mogelijkheden op mtsprout.nl/agency.

Abonnementen, adreswijzigingen en opzeggingen Kijk op mtsprout.nl/service voor meer informatie. Adreswijzigingen en opzeggingen kun je ook mailen aan service@mtsprout.nl, graag voorzien van adresgegevens en klantnummer.

Business stories

Media-exploitatie Adformix B.V.
(0 888 777 888)

Verkoop Kees Veldt,
Jan-Willem van der Hek

Projectcoördinatie
Monique Kok, Laura Poorter

Tekst business stories
Arthur Lubbers, Cindy Curré,
Fleur Willemsen, Irene Schoemakers,
Jan Bletz, Johannes van Bentum,
Josee Koning, Martijn
Kregting, Olaf Boschman,
Robert den Bremer, Robert
van der Broek, Tim de Vogel

Tekstcorrectie Saskya Nonner

Fotografie Sebastiaan
Westerweel

Vormgeving
X10 | Christien de Boer





Corporate Dr. Bibber

In een tijd waarin bedrijven langs steeds scherpere maatschappelijke meetlatten worden gelegd, is reputatie kwetsbaarder dan ooit. Geopolitieke spanningen, druk op duurzaamheidsdoelen en een groeiende polarisatie rondom diversiteit en inclusie dwingen organisaties om hun koers zorgvuldig te kiezen. En hun woorden nóg zorgvuldiger. Steeds vaker lijkt het op een spelletje Corporate Dr. Bibber: één verkeerde beweging en het alarm gaat af. Zwijgen of uitspreken? Vooruitlopen of volgen? In dit krachtenveld presenteert de MT500 de bedrijven die hun reputatie weten te behouden en versterken. Ondanks of juist dānkzij de risico's van nu. En dat voor het 25ste (!) jaar op rij. Er zijn organisaties die zich juist weten te onderscheiden in deze tijd. Niet omdat ze alle antwoorden hebben, maar omdat ze weten waar ze voor staan. En dat helder en consistent uitdragen. Ze bouwen aan vertrouwen door eerlijk te zijn over hun koers, ook als die om uitleg vraagt. Ze luisteren actief naar hun omgeving, nemen transparantie serieus en verankeren maatschappelijke waarden in hun strategie. Wie echt koers durft te kiezen, laat zich niet afschrikken door een beetje gerinkel.

Donovan van Heuven
Hoofdredacteur MT/Sprout

Voor ceo's ligt de lat hoger dan ooit

Nederlandse managers en werknemers vinden welzijn, diversiteit, gelijkheid, inclusiviteit en duurzaamheid nog altijd dé prioriteit voor ceo's. 'Met alle geopolitieke spanningen zou je verwachten dat bedrijven dit soort thema's willen parkeren.'

Tekst **Karin Swiers** Fotografie **Maurits Giesen**





Spoiler alert: ASML heeft nog altijd de beste reputatie van Nederland. Dat vinden de 4.500 zakelijke beslissers die meewerkten aan de 25ste editie van dit onderzoek van het Centre for Business Innovation van Amsterdam Business School. Al zeven jaar op rij zijn ze het daar roerend over eens. Die eensgezindheid is er ook over de nummer twee: De Efteling. Albert Heijn is gestegen van de vierde naar de derde plaats. Opnieuw een vrij logische opmars. Dit zijn dé gevestigde waarden in Nederland, en ze zijn bovendien dominant in hun sector.

Rituals is flink gezakt

Zijn er dan geen verrassingen bij de MT500 topscorers? Jazeker, reageert onderzoeksleider Henk Volberda, hoogleraar Strategisch Management en Innovatie aan de UvA, die samen met projectleider Niels van der Weerd het onderzoek uitvoerde. Rituals, dat vorig jaar nog op de derde plaats stond, is gezakt naar de dertiende plaats. Om dat te verklaren, grijpt hij naar de vijf criteria waar de bedrijven ook op gescoord worden door hun *peers* in de sector: klantgerichtheid, productleiderschap, excellente uitvoering, goed werkgeverschap en duurzaam ondernemen. Het *wellness*-imperium van Raymond Cloosterman is 'geduikeld als aantrekkelijke werkgever'. Ook op duurzaamheid scoort het bedrijf minder goed.

Wat Volberda ook ziet is dat 'Amerikaanse techbedrijven de top tien echt beginnen te domineren'. Google is gestegen van de zevende naar de vierde plaats. Microsoft is met vier plaatsen gestegen en uitgekomen op plaats zes. IBM heeft een enorme sprong gemaakt van de 47ste plek naar de negende.

'Nu AI in de wereld heel erg belangrijk wordt, zijn die bedrijven natuurlijk ook volop in het nieuws. Al die extra aandacht draagt ook bij aan hun reputatie.' Al is dat natuurlijk niet genoeg. Hij licht Google er even apart uit, dat hoog scoort op productleiderschap en excellente uitvoering en

aantrekkelijk is als werkgever. 'Het bedrijf kan zelfs minder salaris betalen dan gemiddeld in de sector, omdat mensen graag voor Google werken.'

Non-profit in opmars

Een andere nieuwe ontwikkeling is dat de non-profit organisaties, die vorig jaar zijn toegevoegd aan de MT500-lijst, de top tien al meteen binnenstormen. Het Rotterdamse Erasmus MC staat op de vijfde plaats, KWF Kankerbestrijding op de achtste.

'Organisaties met de beste reputatie hoeven dus niet noodzakelijk winst te maken. Organisaties met een heel sterke maatschappelijke focus en bijdrage vinden we steeds belangrijker worden. Net zo goed als we dat vinden voor bedrijven; naast hun economische doelstelling moeten ze ook een maatschappelijke doelstelling hebben.'

Die aandacht voor de maatschappelijke impact wordt nog eens bevestigd in het extra onderzoek dit jaar naar de prioriteiten en kwaliteiten van de toekomstige ceo. Daarvoor zijn niet alleen managers bevraagd, maar ook werknemers, en dit van zowel grote bedrijven als het mkb. In totaal namen 1.564 mensen aan dit onderzoek deel. Natuurlijk komen daarin de klassieke prioriteiten aan bod voor ceo's, zoals digitalisering en innovatie, behoud van werkgelegenheid en winstgevendheid.

Veel opvallender is dat bij alle ondervraagden de mensgerichte prioriteiten voor ceo's domineren: welzijn, diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit. Welzijn en inclusiviteit zijn met scores rond gemiddeld 47 en 55 procent het belangrijkste, ongeacht de functie of grootte van het bedrijf.

Menselijke ceo's gezocht

Volberda vindt die uitkomst opmerkelijk. 'Met de geopolitieke spanningen van vandaag zou je eerder verwachten dat bedrijven dit soort thema's willen parkeren.' Soms gedwongen, zoals de bedrijven die veel zakendoen met de VS. Zij moeten afscheid nemen van hun diversiteitsbeleid. Europa schroeft onder het mom van vereenvoudiging ondertussen de duurzaamheidsdoelstellingen terug. Maar volgens Nederlandse managers en werknemers wordt hier dus echt een verkeerde afslag genomen.

Mensgericht en duurzaam zijn, worden zelfs meer genoemd als topprioriteit voor leiders dan digitalisering en technologische vernieuwing. De onderzoeksleider begrijpt die behoefte aan mensgerichte ceo's, juist omdat

IN HET KORT

► De 25ste editie van de MT500, het onderzoek naar de reputatie van Nederlandse organisaties
► UvA-hoogleraar Henk Volberda leidt het onderzoek
► ASML is weer de winnaar, maar de top tien laat verrassingen zien

'Bedrijven met de beste reputatie hoeven niet noodzakelijk winst te maken'



'De behoefte aan mensgerichte ceo's is groot, juist omdat er zoveel onzekerheden zijn'

er zoveel onzekerheden zijn. De toeleveringsketens raken wereldwijd verstoord, er is veel cybercrime die bedrijven platlegt en de importtarieven hangen af van het humeur van Donald Trump.

'Bovendien stellen bedrijven zich wel een beetje opportunistisch op ten opzichte van dat Trump-beleid. Amerikaanse bedrijven zetten hun diversiteitsbeleid in de ijskast, maar er zijn ook Europese bedrijven die dat doen.' Het gemak waarmee dat bij sommige bedrijven gebeurt, roept ook vragen op over hoe authentiek dat beleid eigenlijk is geweest. Heeft het ooit echt tot diep in de genen van de organisatie gezeten? Staat zo'n ceo dan eigenlijk wel voor zijn of haar medewerkers?

Er wordt weinig stelling ingenomen over dit of over andere maatschappelijke thema's, valt Volberda op. 'De grote vraag die daardoor binnen bedrijven leeft is: gaat die ceo bij grote problemen wel op de barricades staan voor ons? Misschien hebben we in Nederland te veel technocratische leiders, die zich nergens over uitspreken. Behalve als het over hun eigen business gaat, als de primaire activiteiten onder druk komen te staan.'

Afstand van de top

De tijd van de technocraten is echter voorbij. Dat blijkt ook uit de antwoorden op de vraag wat de essentiële vaardigheden voor toekomstige ceo's moeten zijn. Empathie, leiderschap, visie, aanpassingsvermogen en duurzaamheid worden het meest genoemd. Alle antwoorden samen duiden op vijf overkoepelende thema's. Het eerste is mensgerichtheid, empathie en goede communicatie.

Ceo's zijn *people managers*, ze moeten een prima mensenkennis hebben en echt goed met mensen kunnen omgaan. Vaardigheden als luisteren, motiveren, verbinden en communiceren met medewerkers worden regelmatig genoemd. Voor het mkb gaat het dan over een benaderbare leider die werken 'leuk kan maken' en 'oog heeft voor medewerkers'.

Bij grote bedrijven, waar de afstand naar de top vaak veel groter is, wordt dat oog hebben voor het personeel eveneens benadrukt en 'charisma om de mensen te waarderen en te stimuleren'. Dan volgt het zakelijke succes vanzelf, is de onderliggende boodschap.



'Wie waarden
voorop stelt,
zal de waarde
vinden.'

Jim Rohn

Toekomstgerichte leiders

Een tweede thema is het belang van een duidelijke visie en het vermogen om op lange termijn te denken. Die behoefte leeft sterker binnen de grote bedrijven dan bij het mkb. Een manager omschrijft het zo: een ceo moet het bedrijf toekomstgericht leiden, 'met een duidelijke visie op de lange termijn in plaats van enkel te denken aan de volgende kwartaalcijfers'. De leider moet bovendien een balans vinden tussen nieuwe technologie, het behouden van werkgelegenheid, het welzijn van de medewerkers en tegelijkertijd continu de duurzaamheid in het vizier houden.

Bij het mkb ligt meer de nadruk op winstgevendheid (42 procent) en werkgelegenheid (38 procent). Visie wordt in mkb-kringen dan ook eerder vertaald als 'het bedrijf toekomstgereed maken'.

Aanpassingsvermogen en wendbaarheid worden onder het derde thema gegroepeerd. De ceo moet snel kunnen anticiperen op technologische, economische en maatschappelijke veranderingen. En deze veranderingen ook doelgericht kunnen sturen. Opnieuw ligt hier meer de nadruk op bij grote bedrijven, waarschijnlijk omdat daar meer complexiteit en grootschalige veranderingen spelen. Voor 42 procent van de managers is dit een topprioriteit. Voor het mkb, dat mogelijk minder last heeft van zware disruptie, is flexibiliteit iets minder belangrijk. Toch wordt ook in kleinere bedrijven een ceo verwacht die niet star vasthoudt aan oud beleid, maar zich kan aanpassen.

Maatschappelijke impact

Grote bedrijven liggen voor hun maatschappelijke impact vaker onder een vergrootglas dan het mkb. Dat vertaalt zich naar het vierde thema voor vaardigheden van ceo's: duurzaam denken. Vandaar ook de roep dat de ceo 'duurzaam bezig moet zijn' en 'de wereld beter achter moet laten'. Medewerkers in grote bedrijven leggen net iets meer nadruk op milieu en klimaat dan hun managers (30 vs 26 procent). Bij de managers in het mkb valt op dat ze relatief vaak 'verantwoord ondernemen in de keten' noemen (41 procent) als topprioriteit. Duidelijk is dat een toekomstige ceo niet alleen financieel, maar ook ecologisch en sociaal de juiste keuzes moet maken.

Integer leiderschap is het vijfde thema dat naar voren komt. Een ceo moet eerlijk, open en transparant zijn. Hij of zij moet altijd eerlijk communiceren, 'zelfs als het slecht nieuws is', schrijven de deelnemers. Anderen benoemen vertrouwen creëren als essentiële vaardigheid. Het is aan de ceo om 'de naam van het bedrijf positief te houden' en 'het goed te doen in de media'. Om het vertrouwen van het

grote publiek te behouden, moet een ceo dus actief aan reputatiemanagement doen. Alleen doen ze dat nog veel te weinig, merkt Volberda op.

Activistische ceo's

ASML is slechts een van de bedrijven uit de top tien van de MT500 waar de ceo's actief bezig zijn met het managen van reputatie. Peter Wennink, vorig jaar als ceo vertrokken bij de chipmachinemaker, heeft zich altijd duidelijk uitgesproken over het Nederlandse vestigingsklimaat. Daarmee gaat hij verder dan zijn eigen business. Zijn opvolger Christophe Fouquet doet dat ook. Volberda schaaft ze onder de weinige activistische ceo's die Nederland rijk is. 'ASML is heel sterk in het beïnvloeden van het politieke en maatschappelijke krachtenveld. Ze hebben een heel goed netwerk, zijn heel verbonden met het kabinet, de ministeries, de BOM, de stad Eindhoven...'

Andere ceo's in de top tien zijn veel minder zichtbaar, geeft hij aan. 'In Nederland is er nog altijd een negatief sentiment over de grote corporates. Als er over wordt gediscussieerd, dan gaat het al gauw over de hoge beloningen, maar die heb je in de voetbalwereld ook. Alleen hebben voetballers in ons land een sterrenstatus en ceo's niet. Die laatste proberen juist normaler te zijn dan normaal, vooral hun kop niet boven het maaiveld uit te steken.'

Voor maatschappelijke issues verwijzen ze het liefst naar hun duurzaamheids- of diversiteitsmanager. 'Maar juist die afwezigheid draagt bij aan die negatieve sentimenten. Daardoor gaat het nooit over wat die bedrijven zouden kunnen doen aan het oplossen van grote maatschappelijke problemen.' Een gemiste kans.

Supermensen?

De uitdaging voor de toekomstige ceo is balanceren tussen soms tegengestelde doelen: financiële gezondheid, goed zijn voor medewerkers en duurzaam opereren. Volgens het onderzoek wordt verwacht dat ceo's durven af te stappen van het kortetermijndenken voor de aandeelhouders. Ze moeten kiezen voor een strategie met waarde voor de lange termijn, waarbij het bedrijf flexibel en weerbaar blijft. Voor ceo's ligt de lat vandaag dus hoger dan ooit. Dat maakt hem of haar geen supermens, maar een leider die de balans bewaakt tussen menselijkheid en resultaat, tussen binnen en buiten, tussen nu en straks. Het is precies dat waar een reputatie vandaag de dag op rust. ■

De ceo van de toekomst is:

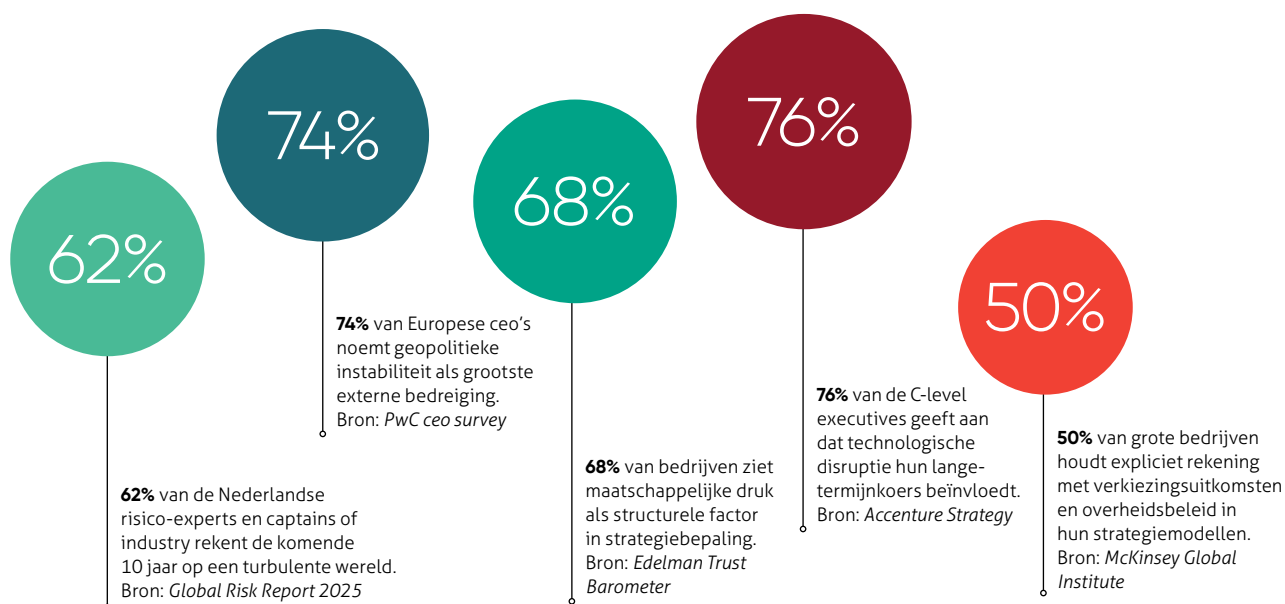
- **Empathisch:** luistert, verbindt en waardeert.
- **Visionair:** heeft een duidelijke koers voor ogen en durft die uit te dragen.
- **Wendbaar:** kan omgaan met onzekerheid en verandering.
- **Duurzaam:** kiest voor impact op lange termijn.
- **Authentiek:** is zichtbaar en integer, ook buiten de boardroom.

#koersbepalers

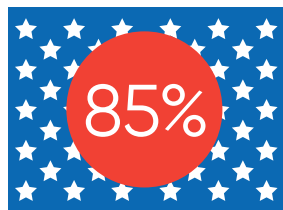
In een wereld vol onzekerheid, maatschappelijke druk en geopolitieke spanningen is de juiste koers bepalen complexer dan ooit. Welke omstandigheden zetten de toon? Wat zijn de consequenties – en wat verwachten leiders? De feiten en cijfers.

#krachten

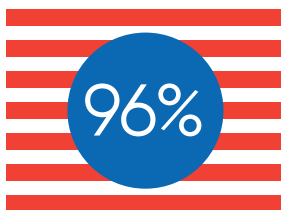
Geopolitiek, economie, maatschappelijke druk, technologie – dit zijn de externe krachten die de koers beïnvloeden.



#trump-effect



Van de Nederlandse bedrijven ervaart 85% de gevolgen van het beleid van de Amerikaanse president Trump.

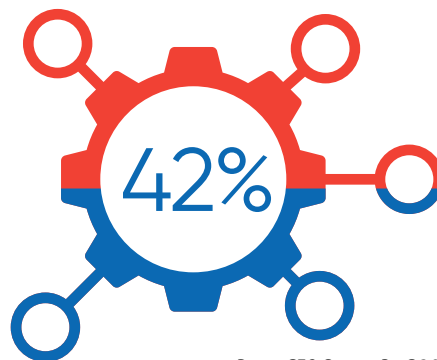


96% verwacht bovendien dat de impact van de relatie tussen Europa en de VS op de bedrijfsvoering de komende 12 maanden nog groter zal worden.

Bron: *Ceo Outlook 2024, KPMG*

#twijfelaars

42% van de ceo's twijfelt aan de houdbaarheid van zijn businessmodel op lange termijn.

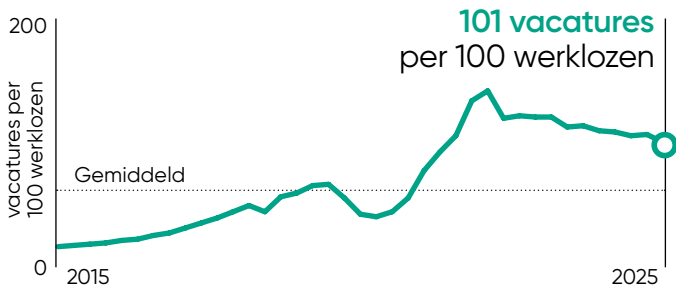


Bron: *CEO Survey PwC 2025*

#krapte

De arbeidsmarkt wordt minder krap. Het aantal vacatures nam in het eerste kwartaal van 2025 af met 7.000 terwijl het aantal werklozen met 16.000 toenam.

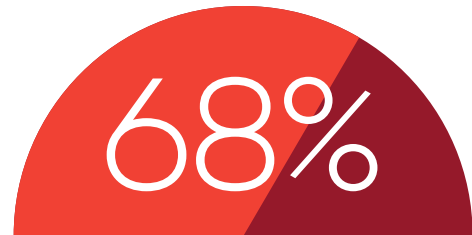
-5,6% t.o.v. vorig kwartaal



Bron: CBS

#skillgap

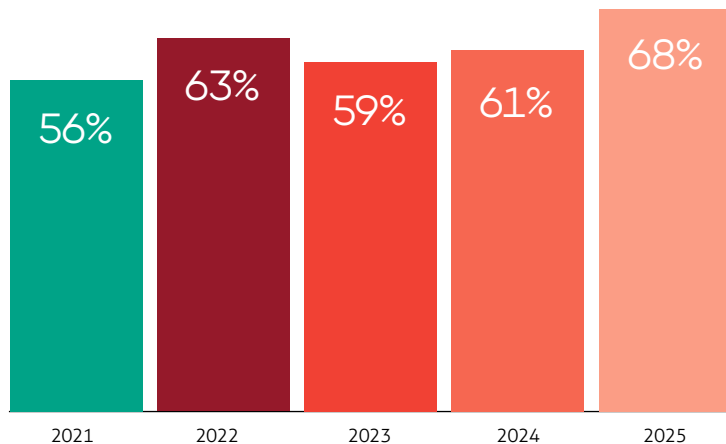
68% van Nederlandse managers is bezorgd over de *skill gap*. Wereldwijd ligt dit op 50%. De leidinggevendenden zien de grootste kloof in digitale vaardigheden en leiderschapskwaliteiten.



Bron: Global State of Skills, Workday

#wantrouwen

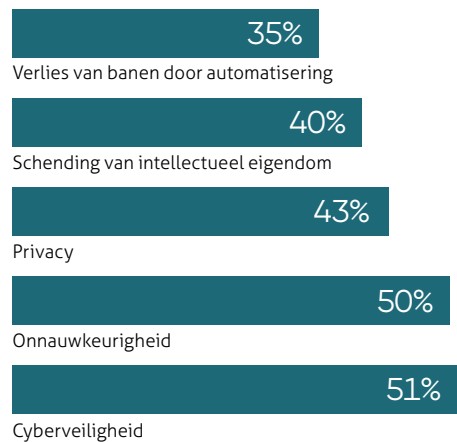
Het vertrouwen in leiders is gezakt tot een dieptepunt. Dat geldt ook voor leiders van grote bedrijven. Bijna 7 op de 10 ondervraagden in de jaarlijkse Edelman Trust Barometer gaan ervan uit dat zakelijke leiders liegen, door dingen te zeggen waarvan ze weten dat ze onwaar of sterk overdreven zijn.



Bron: Edelman Trust Barometer

#ai zorgen

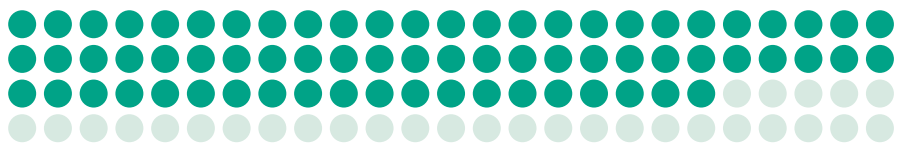
Werknemers ontdekken de mogelijkheden van generatieve AI, maar maken zich tegelijkertijd zorgen over de impact ervan op hun werk en veiligheid.



Bron: Superagency in the workplace, KPMG

#klimaat

70%



van de Europese bedrijven beschouwt fysieke klimaateffecten (extreem weer, waterschaarste) als structurele bedreiging voor operaties binnen 5 jaar.

Bron: CDP Europe 2024

Rank	Bedrijf
01	ASML
02	De Efteling
03	Albert Heijn (Ahold Delhaize)
04	Google
05	Erasmus MC (Erasmus Universiteit Rotterdam)
06	Microsoft
07	IKEA
08	KWF Kankerbestrijding
09	IBM
10	DAF
11	HP Inc.
12	HEMA
13	Rituals
14	Cloetta
15	Rabobank
16	Nyenrode Business Universiteit
17	Prinses Máxima Centrum
18	Staatsbosbeheer
19	Van Leeuwen Buizen Groep
20	Coolblue
21	Radboudumc
22	ANWB
23	AFAS Software
24	Alzheimer Nederland
25	Breman Installatiegroep
26	Fox-IT (NCC Group)
27	Trespa
28	Samsung Electronics Benelux
29	Zonnebloem
30	123inkt.nl (incl Staples, Office Centre)
31	Mammoet
32	Mercedes-Benz
33	Sligro
34	DHL
35	Broekhuis
36	Máxima MC
37	a.s.r.
38	Apollo Tyres (vh Apollo Vredestein)
39	Cisco
40	Amsterdam UMC
41	Starbucks
42	Heijmans
43	Nationale-Nederlanden (NN Group)
44	ABN AMRO
45	Bosal Nederland
46	Tony's Chocolonely
47	Holland Casino
48	McDonald's Nederland
49	Capgemini Engineering
50	Dell Technologies
51	ING Nederland
52	ASN Bank (de Volksbank)
53	NXP
54	Van Oord
55	Demcon
56	TenneT
57	Sogeti (Capgemini)
58	UMC Utrecht (Universiteit Utrecht)
59	Volvo Cars
60	KLM
61	ASM International
62	Hanos

Rank	Bedrijf
63	Oracle
64	Dierenbescherming
65	Shell
66	Bureau Veritas
67	Artsen zonder Grenzen
68	Acer
69	Arla Foods
70	Wavin
71	Vattenfall
72	Technische Unie
73	Loyens & Loeff
74	VolkerWessels
75	TUI
76	Groene Hart Ziekenhuis
77	Booking.com
78	KPN
79	Maastricht UMC (Maastricht University)
80	Greenchoice
81	PGGM
82	Damen Shipyards
83	GKN Aerospace
84	Accenture
85	MetrixLab
86	Adyen
87	Adidas
88	CEVA Logistics
89	PwC
90	Nederlandse Zorgautoriteit (NZA)
91	Berenschot
92	Dura Vermeer
93	Leids Universitair Medisch Centrum
94	Dille & Kamille
95	A. Hak
96	Albert Schweitzer Ziekenhuis
97	Brainport Development (Eindhoven)
98	Van Bommel
99	DB Schenker
100	Etos (Ahold Delhaize)
101	BMW Group Nederland
102	Nike Nederland
103	Allianz
104	Plus Supermarkt
105	Lely
106	Saint-Gobain
107	ABB Group
108	CB
109	Jumbo
110	Coca-Cola Nederland
111	Boels Rental
112	Lidl
113	ONVZ
114	ICT Group
115	Zilveren Kruis (Achmea)
116	DELTA Energie (Vattenfall)
117	CGI
118	Ballast Nedam
119	Eneco
120	Renewi
121	Conclusion
122	Aegon (a.s.r.)
123	Vanderlande
124	Makro Nederland
125	Philips

Rank	Bedrijf
126	Viking
127	Wageningen University
128	Exact
129	Royal Boskalis
130	Vandebron (Essent)
131	Koopman Logistcs
132	DEGIRO
133	Huawei
134	Achmea Real Estate (vh Syntrus)
135	Nederlandse Loterij
136	La Place (Jumbo)
137	Severfield Steel Construction Netherlands (vh Voortman Steel Group)
138	Pathé Bioscop
139	Rijkswaterstaat
140	bunq
141	Essent
142	TNO (incl. ECN)
143	Deloitte
144	Jan de Rijk Logistics
145	Politie
146	SAP
147	SNS Bank (de Volksbank)
148	Hartstichting
149	Koninklijke Auping
150	Wereld Natuurfonds
151	De Nijs
152	Unicef
153	NetApp
154	Enexis
155	Sodexo
156	Kiwa
157	Tata Steel
158	Gazelle
159	Airbus
160	Arcadis
161	OHRA (NN Group)
162	Van Wijnen
163	Monitor Deloitte
164	Brabantia
165	KPMG
166	High Tech Campus
167	ABP
168	Siemens
169	Leger des Heils
170	Universiteit Utrecht
171	Ardagh Group
172	BMN Bouwmaterialen
173	Forvis Mazars
174	Salesforce
175	Vodafone (VodafoneZiggo)
176	Hitachi Construction Machinery (Europe)
177	Rockwool
178	ASVB (Aan de Stegge Verenigde Bedrijven)
179	Centraal Beheer (Achmea)
180	Eurofiber Cloud Infra
181	PreZero
182	Amnesty International Nederland
183	Strategy& (PwC)
184	Consolid
185	Visma Software
186	Sociale Verzekeringsbank
187	Raad voor de Rechtspraak

Rank	Bedrijf
188	Woonbron
189	Koninklijke Mosa
190	AkzoNobel
191	Van Lanschot Kempen
192	Alliander
193	Heerema
194	Honeywell
195	Ewals Cargo Care
196	NH Hotel Group
197	Pink Elephant
198	Greenpeace
199	Canon
200	Atos
201	2 Sisters Food Group
202	bol (Ahold Delhaize)
203	Haaglanden Medisch Centrum
204	DACHSER
205	Interpolis (Achmea)
206	Samhoud
207	American Express (Amex)
208	Bidfood
209	HPE - Hewlett Packard Enterprise
210	Plieger
211	Witteveen+Bos
212	APM Terminals
213	Bilfinger
214	Jeroen Bosch Ziekenhuis
215	Randstad
216	UMC Groningen (Rijksuniversiteit Groningen)
217	Lenovo
218	BrandLoyalty
219	SKF
220	Dirk (Detailresult)
221	Scotch & Soda
222	Scania
223	Center Parcs
224	Riwal (Boels Rental)
225	Merck
226	Unica
227	Robeco
228	Heineken
229	Centric
230	KMWE
231	Basic-Fit
232	Ahrend
233	Rode Kruis
234	Fugro
235	De Jong & Laan
236	De Vries en Verburg
237	Erasmus Universiteit Rotterdam
238	ServiceNow
239	Gall & Gall (Ahold Delhaize)
240	Kruidvat (A.S. Watson)
241	Thales Nederland
242	YoungCapital
243	Altrad Services
244	Bakkerij Borgesius
245	DELA
246	Just Eat Takeaway.com (incl. Thuisbezorgd.nl)
247	Pfizer
248	GitLab
249	G4S
250	Restaurant Company Europe (oa Loetje, Happy Italy)

Rank Bedrijf	Rank Bedrijf	Rank Bedrijf	Rank Bedrijf
251 Koninklijke BAM Groep	314 ACM (Autoriteit Consument en Markt)	376 ISS Facility Services	440 Gasunie (incl. EemsEnergyTerminal)
252 Hogeschool Windesheim	315 St. Antonius Ziekenhuis	377 Bayer	441 Avebe
253 Funda Real Estate	316 UWV	378 Janssen Biologics	442 Woningstichting Eigen Haard
254 Oceanco	317 Unique (RGF Staffing)	379 New York Pizza	443 Boon Edam
255 Mollie	318 BT Global Services	380 KB, de Nationale Bibliotheek	444 Dutch Flower Group
256 Fource	319 Unit4	381 Cardano	445 Kinopolis
257 BE Semiconductor Industries (Besi)	320 Deutsche Bank	382 Yara	446 KFC
258 Vitens	321 ROTO Groep	383 Regiobank (de Volksbank)	447 Boon Food Group (Boon's Markt en MCD Supermarkt)
259 Algemene Rekenkamer	322 Tempo-Team (Randstad Holding)	384 Talpa Network	448 Mainfreight
260 Picnic	323 Aldi	385 Stibbe	449 Ayvens (vh Leaseplan, ALD Automotive)
261 Corendon	324 De Alliantie	386 Alphabet Nederland	450 Sopra Steria
262 Maasstad Ziekenhuis	325 Ecorys	387 Monks	451 GP Groot
263 Stork (Bilfinger)	326 Maastricht University	388 Tilburg University	452 Menzis
264 Action	327 Universiteit Leiden	389 AstraZeneca	453 Primera
265 Mediq	328 Libéma	390 EDCO Eindhoven	454 ForFarmers Group
266 ADP	329 Dustin	391 Van Merksteijn International	455 UBS
267 Brabant Water	330 Brocacef	392 EY	456 The Greenery
268 BASF	331 FD Mediagroep	393 EW Facility Services	457 Burger King
269 Nijhof-Wassink Groep	332 Ekoplaza	394 Unilever	458 Athlon
270 Marktplaats	333 Attero	395 Knab	459 NTS-Group
271 FBTO (Achmea)	334 Bilfinger Industrial Services	396 Domino's Pizza	460 Evides
272 Bilderberg Hotels	335 Movares	397 Flow Traders	461 Bluewater
273 Tommy Hilfiger	336 Hoogvliet	398 Wensink	462 Coop Nederland
274 Holland & Barrett	337 TU Delft	399 NEXXT	463 DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs)
275 Vesteda	338 Stage Entertainment	400 VDL Groep	464 Energie Beheer Nederland (EBN)
276 TU Eindhoven	339 Bacardi Nederland	401 G-Star Raw	465 Vebego
277 NS (Nederlandse Spoorwegen)	340 CSU	402 Transavia (KLM)	466 Eiffel
278 DPG Media	341 Koninklijke Marechaussee	403 EY-Parthenon	467 Kramp
279 Sif Group	342 Van der Valk	404 Clifford Chance	468 Feenstra
280 Ymere	343 ArboNed	405 Barentz Group	469 ATAG Benelux
281 FrieslandCampina	344 Van Mossel Automotive Group	406 Amphia ziekenhuis	470 Koppert Biological Systems
282 ANP	345 LyondellBasell	407 Antea Group	471 De Baak (Salta Group)
283 EDGE Technologies (vh OVG Real Estate)	346 Kadaster	408 Centraal Planbureau	472 Autoriteit Persoonsgegevens
284 Wuppermann Staal Nederland	347 CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek)	409 Aalberts	473 NAM
285 Jacobs	348 Beter Bed	410 CZ	474 Strukton
286 Dolmans Groep	349 Vermaat	411 Atradius	475 Nedap
287 C. Steinweg Group	350 Pon	412 Aon	476 Rijk Zwaan
288 Myne (vh Reukema Recycling)	351 Rijksuniversiteit Groningen	413 Royal HaskoningDHV	477 Bosch Rexroth
289 AVR	352 Avans Hogeschool	414 Aebi Schmidt Nederland	478 Isala
290 SABIC	353 ICI Paris (A.S. Watson)	415 Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis	479 Yacht (Randstad Holding)
291 Driessen	354 Ford Nederland	416 Spar Holding	480 Mendix
292 DAS	355 aaff (vh Abab)	417 Traffic Builders	481 Louwman Group
293 WeTransfer	356 Baker Tilly	418 Optiver	482 RIVM
294 Bright Digital (incl. Vet Digital)	357 Bastion Hotels	419 Kuehne + Nagel Logistics	483 Caldic
295 AAE	358 SoftwareOne	420 Heembouw	484 Dow Benelux
296 Nederlandse Publieke Omroep (NPO)	359 Radboud Universiteit	421 D&B The Facility Group	485 ARAG
297 Univé Groep	360 Cabot Nederland	422 Securitas	486 Flowserve
298 Koninklijke Vopak	361 BDO	423 Swiss Sense	487 De Hoop Terneuzen
299 CM.com	362 Poiesz Supermarkten	424 Bovemij Verzekeringsgroep	488 Daily Logistics Group
300 aaff (vh Alfa Accountants & Adviseurs)	363 Arriva	425 Energiedirect (Essent)	489 ilionx
301 3W real estate	364 Brunel	426 AB InBev	490 International Criminal Court (ICC-CPI)
302 Subway	365 Milieu Service Nederland	427 Accell Group (oa Batavus, Sparta, Koga)	491 Fujifilm
303 VGZ	366 Olympia	428 Alrijne Ziekenhuis (onderdeel van Alrijne Zorggroep)	492 VanDrie Group
304 DSV	367 Nederlands Forensisch Instituut (NFI)	429 Agrifirm	493 TotalEnergies
305 Natuurmonumenten	368 De Goudse Verzekeringen	430 Rexel Nederland (incl. Wasco)	494 SGS Nederland
306 Nyxstar	369 YER	431 CCV Nederland	495 Plegt-Vos
307 CBRE Group	370 Capgemini Invent	432 Tesla Motors Netherlands	496 Van Gelder Groep
308 Arbo Unie	371 KPMG Advisory	433 Martini Ziekenhuis	497 Monsanto (Bayer)
309 Jaarbeurs	372 Stedin	434 Rensa Groep	498 Croonwolters&dos
310 De Mandemakers Groep (DMG)	373 Woonstichting De Key	435 Adecco	499 PWN
311 DHG	374 Maandag®	436 Triodos Bank	500 Invest-NL
312 Abbott	375 Smurfit Kappa (Smurfit Westrock)	437 Obvion (Rabobank)	
313 Lekkerland Nederland		438 APG	
		439 KwikFit	



MT500



MT500

Topscores per criterium 2025

Klantgerichtheid, productleiderschap, excellente uitvoering en aandacht voor werknemers en duurzaamheid, dat zijn de pijlers onder een klinkende reputatie. De beste organisaties, zo blijkt uit het onderzoek, scoren goed op al deze 5 criteria.

Klantgerichtheid

- 1 De Efteling
- 2 ASML
- 3 Albert Heijn (Ahold Delhaize)
- 4 Coolblue
- 5 Prinses Máxima Centrum
- 6 KWF Kankerbestrijding
- 7 Rituals
- 8 DAF
- 9 IKEA
- 10 Holland Casino
- 11 Microsoft
- 12 Van Leeuwen Buizen Groep
- 13 123inkt.nl (incl Staples, Office Centre)
- 14 Nyenrode Business Universiteit
- 15 Samsung Electronics Benelux
- 16 Erasmus MC (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- 17 HEMA
- 18 Rabobank
- 19 Zonnebloem
- 20 Starbucks
- 21 ANWB
- 22 Alzheimer Nederland
- 23 AFAS Software
- 24 Dierenbescherming
- 25 Google

Productleiderschap

- 1 ASML
- 2 De Efteling
- 3 Google
- 4 Erasmus MC (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- 5 Microsoft
- 6 Rituals
- 7 Albert Heijn (Ahold Delhaize)
- 8 IKEA
- 9 Mammoet
- 10 HEMA
- 11 KWF Kankerbestrijding
- 12 IBM
- 13 Fox-IT (NCC Group)
- 14 Starbucks
- 15 Nyenrode Business Universiteit
- 16 Coca-Cola Nederland
- 17 McDonald's Nederland
- 18 Van Bommel
- 19 DAF
- 20 Cisco
- 21 Samsung Electronics Benelux
- 22 Radboudumc
- 23 Artsen zonder grenzen
- 24 Booking.com
- 25 Rabobank



Excellente uitvoering

- 1 ASML
- 2 De Efteling
- 3 Albert Heijn (Ahold Delhaize)
- 4 Google
- 5 Prinses Máxima Centrum
- 6 Coolblue
- 7 Erasmus MC (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- 8 Radboudumc
- 9 Microsoft
- 10 DAF
- 11 KWF Kankerbestrijding
- 12 Rituals
- 13 HEMA
- 14 IBM
- 15 Mercedes-Benz
- 16 Staatsbosbeheer
- 17 Alzheimer Nederland
- 18 Fox-IT (NCC Group)
- 19 Nyenrode Business Universiteit
- 20 Máxima MC
- 21 IKEA
- 22 Dierenbescherming
- 23 HP Inc.
- 24 Sligro
- 25 ANWB



Goed werkgeverschap

- 1 ASML
- 2 De Efteling
- 3 HP Inc.
- 4 DAF
- 5 Microsoft
- 6 Google
- 7 Rabobank
- 8 Erasmus MC (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- 9 IBM
- 10 PGGM
- 11 Cloetta
- 12 Van Oord
- 13 ABN AMRO
- 14 KWF Kankerbestrijding
- 15 Nyenrode Business Universiteit
- 16 Breman Installatiegroep
- 17 IKEA
- 18 Shell
- 19 Nationale-Nederlanden (NN Group)
- 20 Van Leeuwen Buizen Groep
- 21 GKN Aerospace
- 22 TenneT
- 23 Albert Heijn (Ahold Delhaize)
- 24 Coolblue
- 25 Staatsbosbeheer



Duurzaam ondernemerschap

- 1 Staatsbosbeheer
- 2 Tony's Chocolonely
- 3 ASML
- 4 IKEA
- 5 De Efteling
- 6 HP Inc.
- 7 ASN Bank (de Volksbank)
- 8 Marktplaats
- 9 Albert Heijn (Ahold Delhaize)
- 10 DHL
- 11 Greenpeace
- 12 Huawei
- 13 KWF Kankerbestrijding
- 14 Zonnestraal
- 15 Apollo Tyres (vh Apollo Vredestein)
- 16 a.s.r.
- 17 Koninklijke Auping
- 18 Cloetta
- 19 IBM
- 20 ANWB
- 21 Demcon
- 22 Arla Foods
- 23 Trespas
- 24 Broekhuis
- 25 Ekoplaza

AANDACHT ALS FUNDAMENT VOOR SUCCES

"Mooie erkenning, maar niet ons doel", zo omschrijft Janneke Verkerk, directeur van EW Facility Services, de toppositie in de MT500 voor goed werkgeverschap, excellente uitvoering en klantgerichtheid. "Het bevestigt dat onze gastvrije aanpak, waarbij aandacht en betrokkenheid centraal staan, werkt."

EW Facility Services bouwt met zo'n 3500 medewerkers aan betrouwbare en duurzame dienstverlening die verder gaat dan een schone omgeving. Dat klinkt als mooie marketingkreet, maar de organisatie met het hoofdkantoor in Arnhem geeft er concreet invulling aan: als werkgever en als dienstverlener.

HR-directeur Eva Sack-Fopma is zoals iedereen bij EW trots op de mooie positie in de ranglijst voor goed werkgeverschap. EW is een zeer diverse organisatie, met ruim 90 nationaliteiten en medewerkers van 15 tot 68 jaar, schetst ze. "We leggen de nadruk op mogelijkheden voor iedereen. Voor schoonmakers met jarenlange ervaring in het vak of voor starters, studenten op zoek naar een bijbaan, parttimers en mensen klaar voor een volgende stap in hun carrière. We zorgen er elke dag voor dat onze collega's zo goed, zo veilig en zo plezierig mogelijk hun werk doen."





Janneke Verkerk en Eva Sack-Fopma



‘We zorgen dat onze collega’s zo goed, veilig en plezierig mogelijk hun werk doen’

Het organisatiemodel van EW helpt daarbij, stelt Sack-Fopma. “Elke locatie kent een leidinggevende met een vast team. Die leidinggevende zorgt voor structuur en een gastvrije werksfeer waarin iedereen zich welkom en gezien voelt. De leidinggevende is verder ons visitekaartje en eerste aanspreekpunt richting opdrachtgevers. Maar ook onze rayonmanagers, regiodirecteuren en directieleden onderhouden contact met opdrachtgevers. Zo zijn we op elk niveau in hun organisatie van waarde.”

TEVREDENHEID

EW houdt structureel de vinger aan de pols bij de medewerkers. Een goed voorbeeld is het tevredenheidsonderzoek, vijfmaal per jaar gehouden via communicatieplatform Happy: over zaken zoals de relatie met de leidinggevende en met collega’s en de arbeidsomstandigheden. “Verder organiseren

we meerdere keren per jaar rondetafelgesprekken door het hele land en regiomeetings met de regionaal leidinggevenden en lopen we als directie elk jaar mee op de werkvloer. Zo blijven we in verbinding met elkaar”, vertelt Sack-Fopma. “Ook zijn we een platte organisatie. Men kan op kantoor makkelijk bij mij of een van onze afdelingsmanagers terecht met vragen, ideeën of klachten.”

Naast luisteren is verbinden belangrijk. Dat doet EW onder meer door medewerkers mee te nemen in nieuwe plannen tijdens een ‘kick-on’ aan het begin van het jaar, of door hen mee te laten denken over een nieuw idee of concept in klankbordgroepen. Voordat een nieuw systeem wordt ingevoerd, wordt getest onder gebruikers of het werkt zoals bedacht is. En tijdens EW on Tour doen alle medewerkers



met hun teams een week mee aan challenges voor een goed doel. "Die challenges kunnen gaan over sport, over verbinding met je opdrachtgever of samen lunchen met zelf-gemaakte gerechten", schetst Sack-Fopma. "Zo faciliteer je teambuilding."

Ook een app zoals H.appy versterkt de onderlinge verbinding. Medewerkers gebruiken de tool voor hun rooster, praktische informatie en persoonlijke berichten. "Via de Facebook-achtige social wall delen collega's foto's en verhalen. Meestal zijn dat leuke berichten over het teamgevoel of resultaten waar men trots op is, maar soms ook een meningsverschil", vertelt de HR-directeur. "Ook die feedback mag er zijn."

ARBEIDSMARKT

Ook EW merkt de krapte op de arbeidsmarkt. Reden om alle mogelijke tools in te zetten, zoals relevante data en algoritmen, om de

juiste mensen te vinden, zoals latent werkzoekenden. Verder krijgen medewerkers een bonus als ze iemand aandragen die langere tijd blijft werken. "Daarnaast slagen wij erin om een groter wordende groep collega's lang aan ons te binden", stelt Sack-Fopma. "Dat doen we door ze zich vanaf het begin bij ons thuis te laten voelen; ze krijgen bijvoorbeeld een 'buddy' tijdens de introductieperiode. En dat zien we terug in onze Employee Net Promoter Score, eNPS. Waar de facilitaire sector als geheel een -2 scoort, zaten wij in 2024 op +24. Een score die we structureel vasthouden."

PARTNERSCHAP

Directeur Janneke Verkerk ziet die tevredenheid ook bij de opdrachtgevers, met hoge posities in de MT500 op het gebied van excellente uitvoering en klantgerichtheid. Hoewel EW actief is in veel diverse sectoren – zorg, kantoren, hotels, onderwijs, reisbranche en recreatie (musea, theaters, bioscopen) – is er één grote gemene deler: met veel opdrachtgevers heeft EW een langdurige relatie. "Wij kijken vooral naar sectoren waar onze dienstverlening echt een verschil maakt", benadrukt Verkerk. "Voor een toerist, voor een bezoeker, voor een patiënt. Juist op plekken waar dat belangrijk is, maken we dat verschil. Vanuit onze oorsprong in de hotelsector zit hospitality – gastvrijheid – in ons DNA. Dat zie je terug in hoe we aanwezig zijn: open, benaderbaar en met aandacht voor de beleving van gasten, opdrachtgevers én collega's."

Zo is een bezoek aan een hotel of concertgebouw zo goed als de laatste beleving. Een slechte ervaring in de toiletruimte of badkamer doet sterk afbreuk aan een verder goed bezoek. Verkerk: "Wij willen juist toevoegen aan die ervaring. Een klein voorbeeld van toen ik meedraaide in een zorginstelling: een collega zag een cliënt ronddwalen, stelde haar gerust en bracht haar naar waar ze heen moest. Het feit dat hij wist hoe ze heette en waar haar kamer was: dat vind ik bij uitstek gastvrijheid."



Die gastvrijheid brengt EW ver in het opbouwen van een langdurige relatie, waarin het partner is in plaats van extern bedrijf, ziet Verkerk. "We luisteren en kijken naar hoe en waar we met onze expertise en dienstverlening kunnen bijdragen aan de totale ervaring die opdrachtgevers bieden. Door structureel overleg op operationeel, tactisch en strategisch niveau begrijpen we hun organisatie écht, wat resulteert in oplossingen die breed gedragen en duurzaam zijn."

TRANSPARANT

De CEO onderstreept het transparante, no-nonsensekarakter van EW: wat je ziet, is wat je krijgt. "Dat geldt ook voor veranderende marktomstandigheden. We kijken samen met een klant naar de rol die wij daarin kunnen spelen – of niet. Denk aan robotisering, zoals schoonmaakrobots voor vloeren. Of we denken mee in de gastbeleving en excellente dienstverlening van een hotel. Zodat een hotel met een ogenschijnlijk kleine geste een groot verschil kan maken voor de gast."

EW zet in toenemende mate digitalisering in om medewerkers en opdrachtgevers te ondersteunen. Zoals robotisering en ook datagesteund werken. "Bij een dierentuin waar we actief zijn, vertaalt dit zich in voorspellen van piekmomenten bij toiletbezoek, zodat we tijdig kunnen bijschalen. Bij HR maken we de oorzaken van verzuim inzichtelijk. Schoonmaken is fysiek relatief zwaar werk en verzuim is daarmee een uitdaging. Als we kunnen voor-



‘Als directie lopen we elk jaar mee op de werkvloer; zo blijven we in verbinding’

komen dat mensen uitvallen door hen bijvoorbeeld een rug- of polsbrace te geven, dan helpt dat de werknemer, de werkgever én de opdrachtgever."

AANDACHT

Kortom, stelt Verkerk samenvattend: bij EW draait alles om aandacht voor mens en omgeving. "We blijven doorbouwen aan een mensgerichte organisatie met impact. Samen met collega's, klanten en partners maken we iedere dag het verschil. Goed werkgeverschap, excellente uitvoering of klantgerichtheid zijn geen doelen op zich, maar de basis voor alles wat we doen. Onze scores bevestigen voor ons vooral dat we op de juiste weg zijn: werkend vanuit onze waarden, met gastvrijheid als basis."



DEEL ONLINE



Totstandkoming MT500 van 2025

De MT500 is het grootste onderzoek in Nederland met een zogeheten *peer-to-peer* beoordeling op het vlak van reputatie. De onderzoekers geven inzicht in de gehanteerde methodiek voor de totstandkoming van de ranglijsten van de inmiddels 25ste editie van de MT500.

Totstandkoming

In opdracht van *MT/Sprout* doet het Amsterdam Centre for Business Innovation van de Amsterdam Business School (Universiteit van Amsterdam) jaarlijks onderzoek naar de reputatie van Nederlandse bedrijven en instellingen onder zakelijke beslissers. Begin dit jaar heeft deze 25ste editie van het onderzoek plaatsgevonden. Het gaat om een zogeheten *peer-to-peer* beoordeling. Respondenten geven hun oordeel over organisaties die actief zijn in hun eigen branche. Zij zijn tenslotte beter in staat te oordelen over een bedrijf of instelling uit dezelfde sector dan over een organisatie die op afstand staat. Respondenten beoordelen hun meest bewonderde organisaties op het vlak van klantgerichtheid, productleiderschap, kwaliteit van uitvoering (conform het model van Treacy en Wiersema), goed werkgeverschap en duurzaamheid. Met 1 tot 5 sterren worden deze vijf dimensies beoordeeld. Zo krijgen de drie meest geliefde organisaties telkens vijf beoordelingen. Voor elke toegekende ster krijgt het bedrijf of instantie respectievelijk 1, 4, 9, 16 of 25 punten. De optelling van het aantal punten per jaar wordt vermenigvuldigd om tot een gewogen score over drie jaar te komen. Elke organisatie krijgt dus een eindscore gebaseerd op het gemiddeld aantal sterren op vijf dimensies in een bepaald jaar, vermenigvuldigd met een factor 1, 2 of 3 al naar gelang het een recenter jaar betreft, en vervolgens vermenigvuldigd met een *multiplier* gebaseerd op het aantal beoordelingen en de hoogte daarvan. De *multiplier* is gebaseerd op het aantal respondenten dat een organisatie heeft gewaardeerd. Een groot aantal 'positieve

reviews' is immers meer waard. Ter stabilisatie van de resultaten over meerdere jaren, zijn de scores van 2022, 2023 en 2024 meegenomen in de berekening.

Deelnemende organisaties

Het aantal organisaties waar respondenten op kunnen stemmen, de zogeheten groslijst, bestond dit jaar uit 1.043 bedrijven en instellingen waarbij dit jaar voor de tweede keer ook NGO's en goede doelen instanties deelnemen. Omzetcijfers en aantallen werknemers zijn bepalend voor de samenstelling. De lijst met grootste organisaties is aangevuld met een aantal bedrijven waarvan omzetcijfers en aantallen medewerkers niet direct achterhaald kunnen worden, maar waarvan algemeen bekend is dat zij behoren tot de categorie 'grootsten van Nederland'. Dat geldt ook voor nonprofit organisaties uit het onderwijs, ziekenhuizen en zelfstandige bestuursorganen (ZBO's).

Onafhankelijke onderdelen van grote concerns zijn dit jaar opnieuw als verschillende entiteiten separaat genoemd, net als vorig jaar. Zo worden Albert Heijn en bol bijvoorbeeld apart genoemd, terwijl zij in de jaren vóór 2024 nog onder de paraplu van Ahold Delhaize werden vermeld.

Respondenten

Voor het deelnemen aan het onderzoek wordt het zakelijke e-mailadres geverifieerd. Daarmee wordt manipulatie van de lijst voorkomen, net als oververtegenwoordiging van respondenten van dezelfde organisatie. Uiteindelijk bestaat de ranglijst uit beoordelingen van gezamenlijk 4.315 respondenten die samen 16.485 beoordelingen hebben gegeven.

Categorieën

▷ Overige zakelijke dienstverlening (o.a. facilitair)

1	Sodexo
2	BrandLoyallty
3	G4S
4	Dolmans Groep
5	CSU
6	Vermaat
7	ISS Facility Services
8	EW Facility Services
9	D&B The Facility Group
10	Securitas

Runners-up

1	VebeGo
---	--------

Klantgerichtheid

Sodexo	★★★
EW Facility Services	★★★
Dolmans Groep	★★★
CSU	★★★
Vermaat	★★★
BrandLoyallty	★★★
G4S	★★★
Securitas	★★★
ISS Facility Services	★★★
VebeGo	★★★
D&B The Facility Group	★★★

Product leiderschap

BrandLoyallty	★★★
Dolmans Groep	★★★
G4S	★★★
Vermaat	★★★
Sodexo	★★★
ISS Facility Services	★★★
D&B The Facility Group	★★★
CSU	★★★
Securitas	★★
VebeGo	★★
EW Facility Services	★★

Excellente uitvoering

Sodexo	★★★
EW Facility Services	★★★
Dolmans Groep	★★★
G4S	★★★
D&B The Facility Group	★★★
CSU	★★★
ISS Facility Services	★★★
BrandLoyallty	★★★
Vermaat	★★★
Securitas	★★★
VebeGo	★★

Goed werkgeverschap

EW Facility Services	★★★
G4S	★★★
BrandLoyallty	★★★
Sodexo	★★★
CSU	★★★
Vermaat	★★★
ISS Facility Services	★★★
VebeGo	★★★
Securitas	★★★
Dolmans Groep	★★★
D&B The Facility Group	★★

Duurzaam ondernemen

BrandLoyallty	★★★
Sodexo	★★★
Dolmans Groep	★★★
G4S	★★★
Vermaat	★★★
CSU	★★★
ISS Facility Services	★★★
Securitas	★★★
VebeGo	★★★
D&B The Facility Group	★★
EW Facility Services	★

**'Doe de juiste
dingen, ook als
niemand kijkt'**

Warren Buffett

mt/sprout

mtsprout.nl