

Best Large Workplaces 2022



Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work®

NEDERLAND
2022

The Road
to Greatness

The Road to Greatness

Het zijn van een Best Workplace is geen doel op zich. Het is een reis die nooit af is. Een voortdurend proces met pieken en dalen. Een weg vol oneindige ontdekkingen en verrassingen. Met hobbels en zijsporen. Maar wat telt, is het streven naar beter. Dit alles kom je tegen op weg naar een succesvolle organisatiecultuur.



Best Workplaces Awards

Deze waardevolle ervaringen vieren we tijdens The Road to Greatness. Tijdens een tour door Nederland zijn de Best Workplaces Awards 2022 uitgereikt. Deze organisaties zijn op basis van het Trust Index medewerkersonderzoek en het Culture Audit cultuuronderzoek uitgeroepen tot een Best Workplace.

In dit magazine staat de **Top 9 Best Large Workplaces** centraal.

Great Place to Work For All

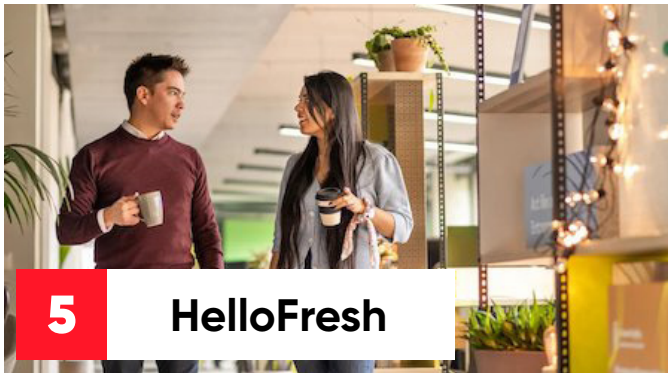
- De Best Workplaces lijstformule is gebaseerd op het Great Place to Work For All model.
- Een succesvolle organisatie start bij een cultuur van vertrouwen. Deze cultuur wordt gevoed door betekenisvolle waarden en effectief leiderschap.
- In zo'n cultuur kan iedereen zijn of haar potentie inzetten. Dit leidt tot meer innovatiekracht en resulteert in groei.
- Het onderliggende Trust Index medewerkersonderzoek wordt jaarlijks bij meer dan 10.000 organisaties in 62 landen onder 12 miljoen medewerkers uitgevoerd.



Dit zijn de

9 Best Large Workplaces van Nederland







Best Large Workplaces **in cijfers**

Best Large Workplaces

- Organisaties met **250 of meer** medewerkers
- **17** organisaties zijn gecertificeerd
- **9** deelnemers aan de lijst van Best Large Workplaces
- **9** organisaties op de lijst



Wist je dat...

- **AFAS Software** net als vorig jaar op nummer 1 staat in de Large categorie?
- **Incentro** voor het vijfde jaar op de lijst staat?
- **Careflex Zorggroep** is gestegen van plek 5 in 2020 naar plek 3 in 2022?
- **AFTER'S COOL** voor het eerst op de lijst staat en direct in de top 5?
- **HelloFresh Benelux** voor de tweede keer op de lijst staat?
- **Continu Professionals** voor het eerst op de lijst staat?
- **Xelvin** voor het eerst op de lijst staat?
- **Kindergarden** voor de achtste keer op de lijst staat?
- **Macaw** voor de vijfde keer op de lijst staat?



Wil je meer weten over deze
werkgevers?

[Bekijk alle werkgeverspagina's](#)

5 dimensies

- Het Great Place to Work onderzoek meet vijf universele waarden: Geloofwaardigheid, Respect, Eerlijkheid, Trots en Kameraadschap.
- In dit overzicht vind je de scores op de vijf dimensies van de Best Large Workplaces.
- De gemiddelde Trust Index is **79%**.
- Goed werkgeverschap draait niet om faciliteiten, een pingpongtafel of feestjes. Het gaat om hoe je als mensen met elkaar omgaat en het mooie daarvan is: gedrag is gratis. Maar gedrag is moeilijk te veranderen. Onze consultants helpen organisaties in deze cultuurverandering begeleiden.



Geloofwaardigheid: 80%



Respect: 76%



Eerlijkheid: 80%



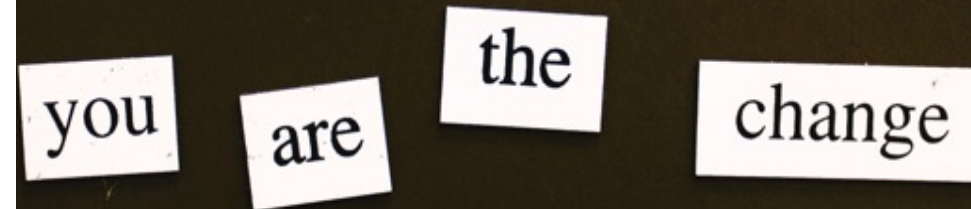
Trots: 79%



Kameraadschap: 86%

Zo maak je het verschil

- Op welke stellingen maken de Best Large Workplaces het verschil?
- Op basis van de 60 stellingen uit de Trust Index is er een vergelijking gemaakt tussen de Best Large Workplaces en de gecertificeerde organisaties met dezelfde organisatiegrootte.
- De top 9 maakt het verschil op de thema's visie, verwachtingen en wendbaarheid.
- Op de volgende pagina vind je scores op de bijbehorende stellingen.



you are the change

Top 5 grootste verschillen

1. Management gaat op een goede manier te werk bij het coördineren van mensen en het verdelen van het werk.



2. Management heeft een duidelijk beeld van waar de organisatie naar toe gaat en hoe daar te komen.



3. Management maakt zijn verwachtingen duidelijk kenbaar.



4. We waarderen mensen die zaken op nieuwe en betere manieren aan proberen te pakken, ongeacht het resultaat.



5. Mensen passen zich hier snel aan in tijden van veranderingen die nodig zijn voor het succes van onze organisatie.



Uitblinkers

De Best Large Workplaces scoren het hoogst op de thema's eerlijke behandeling, verantwoordelijkheid, jezelf kunnen zijn en gastvrijheid.

- 
1. Mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht leeftijd, geloofsovertuiging, gender of seksuele geaardheid - **96%**
 2. Mensen hier krijgen veel verantwoordelijkheid - **91%**
 3. Ik kan hier mezelf zijn - **91%**
 4. Wanneer je hier komt werken, wordt ervoor gezorgd dat je je snel welkom voelt - **91%**
 5. Dit is een fysiek veilige werkomgeving - **89%**

Kansen

Ook deze werkgevers hebben nog verbeterpunten. De Best Large Workplaces scoren het laagst op de thema's eerlijke beloning en betrekken van medewerkers bij besluitvorming.

- 
1. Ik heb het gevoel dat ik eerlijk deel in de gerealiseerde winst - **50%**
 2. Wij hebben hier speciale en unieke arbeidsvoorwaarden - **52%**
 3. Mensen hier worden eerlijk betaald voor het werk dat zij verrichten - **56%**
 4. Management betreft medewerkers in beslissingen die betrekking hebben op hun werk en werkomgeving - **62%**
 5. Promoties worden toegekend aan degenen die deze het meest verdienen - **62%**

Great Place to Work For All

- Je bent pas een Great Place to Work For All als er weinig tot geen verschillen bestaan in de ervaringen tussen verschillende demografische groepen. Een goede werkgever zijn voor de homogene groep is niet voldoende, je moet het zijn voor ieder individu. In dit magazine lichten we drie demografische vragen toe:
- **Gender** bestaat uit de antwoordopties Vrouw, Man en Genderneutraal*.
- **Leeftijd** bestaat uit vijf categorieën van 25 jaar of jonger tot 55 jaar of ouder.
- **Hiërarchische positie** bestaat uit vier antwoordopties: van medewerkers tot CEO.

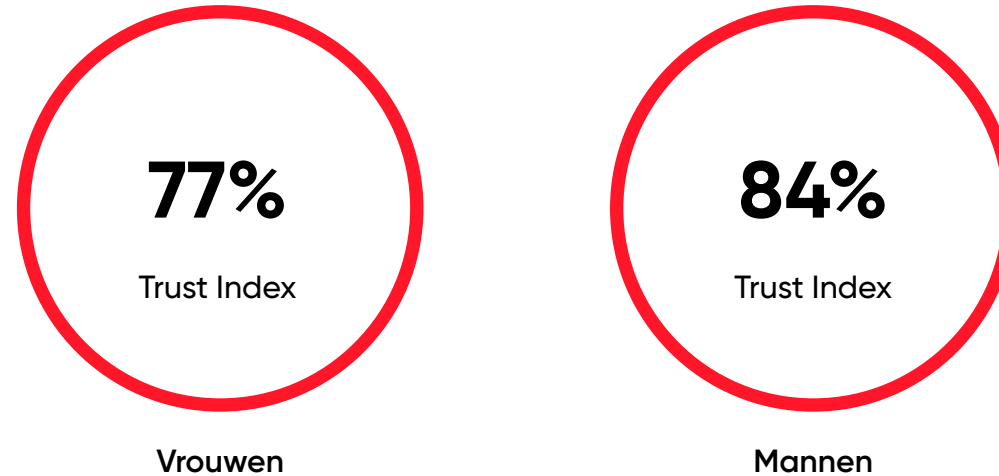
*Er zijn te weinig respondenten op Genderneutraal in onze data om deze te rapporteren.



"If you are not maximizing the human potential in your organization – getting the most from everyone – you cannot realize the full potential of your business."

- Michael C. Bush, Global CEO Great Place to Work

Mannen positiever over balans tussen werk en privé en over promoties



Grootste verschillen op stellingniveau tussen vrouwen en mannen:

1. Ik kan vrij krijgen wanneer ik dat nodig vind (*vrouwen 62% versus mannen 92%*).
2. Promoties worden toegekend aan degenen die deze het meest verdienen (*vrouwen 55% versus mannen 72%*).
3. Mensen hier worden aangemoedigd om balans aan te brengen tussen hun werk en privéleven (*vrouwen 64% versus mannen 80%*).

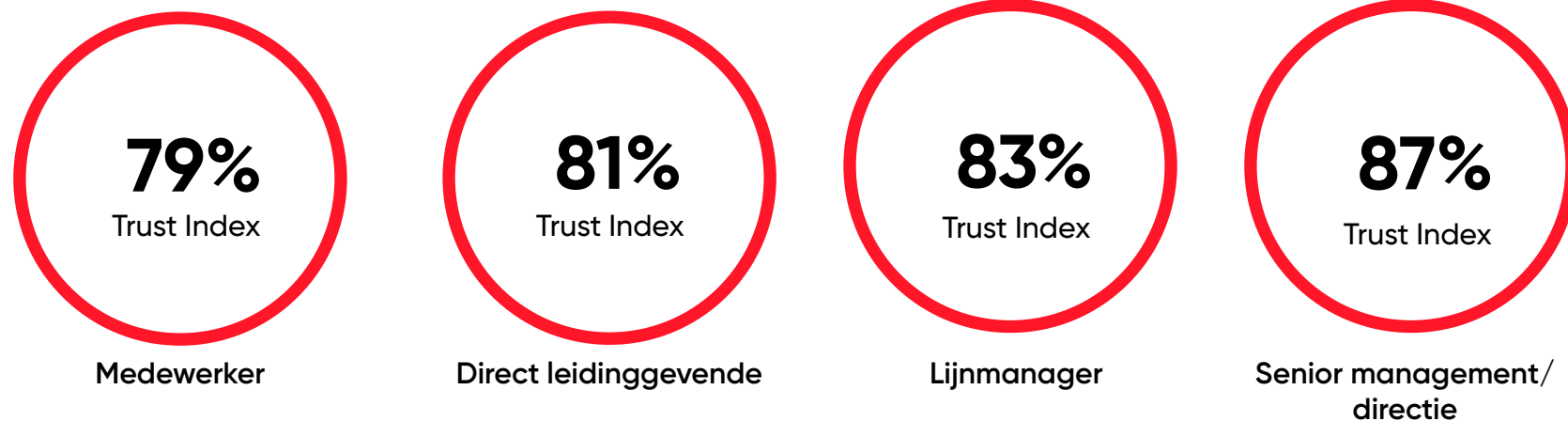
Ouderen positiever over eerlijke beloning en ontwikkelingsmogelijkheden



Grootste verschillen op stellingniveau tussen 25 of jonger en 55 jaar of ouder:

1. Mensen hier worden eerlijk betaald voor het werk dat zij verrichten (*25 jaar of jonger 52% versus 55 jaar of ouder 73%*).
2. Ik krijg opleidings- en/of ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden om professioneel te kunnen groeien (*25 jaar of jonger 66% versus 55 jaar of ouder 83%*).
3. Dit is een fysiek veilige werkomgeving (*25 jaar of jonger 94% versus 55 jaar of ouder 78%*).

Directie positiever over vrijnemen, verwachtingsmanagement en ontwikkeling



Grootste verschillen op stellingniveau tussen directie en medewerker:

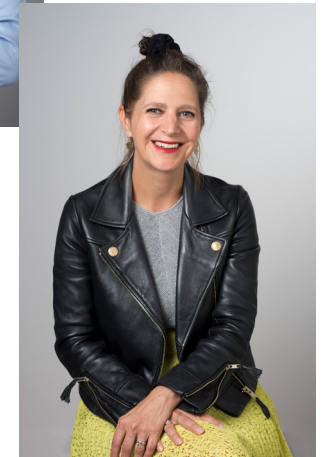
1. Ik kan vrij krijgen wanneer ik dat nodig vind (*directie 94% versus medewerker 74%*)
2. Management maakt zijn verwachtingen duidelijk kenbaar (*directie 88% versus medewerker 72%*)
3. Ik krijg opleidings- en/of ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden om professioneel te kunnen groeien (*directie 87% versus medewerker 72%*).

Is jouw organisatie ook een Best Workplace?

Start de route naar een succesvolle organisatiecultuur

Cultuur is prioriteit #1

- Van een omgeving met veel wantrouwen tot een hechte club: bouwen aan de interne cultuur is voor iedere organisatie onmisbaar. Het rendeert altijd om input op te halen bij je collega's.
- Onze consultants kunnen jou in iedere stap van het traject ondersteunen. Denk hierbij aan het opstellen van een people strategie, het faciliteren van goede gesprekken en leiderschapscoaching. Je staat er nooit alleen voor!
- De basis voor de Best Workplaces lijst is ons Trust Index medewerkersonderzoek en de strategische Culture Audit. Met het onderzoek kun je op ieder moment starten. Hiermee krijg je waardevolle inzichten om mee aan de slag te gaan. Niet het zijn van nummer 1 op de lijst is het belangrijkste streven, maar jullie cultuur.



Klaar om een succesvolle
organisatie te zijn?

Plan een online kennismaking!