

## Waarom vindt Heijmans m/v-diversiteit belangrijk?

Heijmans is ervan overtuigd dat Heijmans een beter presterende organisatie wordt door een divers personeelsbestand. "Door met elkaar de dialoog aan te gaan, worden projecten en oplossingen anders benaderd. Dit leidt tot een beter proces en product en uiteindelijk tot een beter eindresultaat met een hogere klanttevredenheid. Door een diverse organisatie te zijn kunnen we ons onderscheiden in de markt." Werken in een divers team is ook leuk en dynamisch en geeft meer uitdaging.

## Wat leidt bij Heijmans tot meer vrouwen in de top?

Ceo Bert van der Els gelooft in m/v-diversiteit en ziet het als noodzakelijk voor zakelijk succes. Belangrijk is dat uit te dragen: "Je moet het thema durven benoemen, het hardop zeggen en er voor gaan staan." Het technisch bedrijf in Zweden met 40% vrouwen in de organisatie, waar hij heeft gewerkt, is daarbij een sterk voorbeeld. De raad van bestuur van Heijmans praat persoonlijk met de top 100 en stimuleert m/v-diversiteit. Belangrijk is ook de dialoog te faciliteren, evenals bewustwording van onbewuste vooroordelen vergroten via training, het vrouwen netwerk La Heijmans en het gebruiken van creatieve manieren van aandachtversterking als de 'roze helm'. m/v-beleid is inmiddels integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie.

**Contact:** Bart Gielen  
[bgielen@heijmans.nl](mailto:bgielen@heijmans.nl)

## Heijmans

- sector bouw
- 5862 medewerkers
- 8,0% vrouwen in de top
- 3,5 procentpunten groei in 2012
- streefcijfer: 12% vrouwen in de top in 2015