

*“Diversiteit is van belang om innovatie en een goed werkklimaat te creëren. Verder willen wij graag dat onze medewerkers een goede afspiegeling vormen van ons diverse klantenbestand. M/V-diversiteit in een organisatie wordt niet vanzelf realiteit. Daar zijn doelstellingen, maatregelen en commitment voor nodig.”*

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

Dunavie vindt dat m/v-diversiteit binnen een organisatie leidt tot meer innovatie en betere prestaties. Daarom worden vrouwen expliciet uitgenodigd om te solliciteren. Er wordt veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van medewerkers. Om de ontwikkeling van alle medewerkers te optimaliseren wordt aan leidinggevenden een training aangeboden over diversiteit en talentontwikkeling. Dunavie heeft het streven om een werkomgeving te creëren waarin zowel mannen als vrouwen zich prettig voelen. Door dit geïntegreerde beleid is het target van 30% vrouwen in de top in 2015 reeds in 2014 gerealiseerd.

## Dunavie

- sector woningcorporaties
- 94 medewerkers
- 33,3% vrouwen in de top
- 15,2 procentpunten groei in 2014
- streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2015

## Wat heeft het charter Talent naar de Top u opgeleverd?

“Het charter biedt Dunavie concrete handvatten om aan de slag te gaan met diversiteit. Dunavie is een woningcorporatie en kent een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen.

Voor mij is het vanzelfsprekend dat we ook een goed evenwicht in de top hebben. Diversiteit zorgt er namelijk voor dat er op verschillende manieren naar vraagstukken wordt gekeken.

Zo worden beslissingen beter doordacht en afgewogen. Over het algemeen kunnen vrouwen zich beter inleven en invoelen in situaties. Dat helpt ons bij het goed kunnen uitleggen waarom wij een bepaalde keuze maken. En ik zie dit terug in de hoge scores van Dunavie met betrekking tot de tevredenheid van klanten en medewerkers.”

Contact: Alfred Busser  
[a.busser@dunavie.nl](mailto:a.busser@dunavie.nl)