

“We richten ons op kwaliteit en we geloven in de kracht van mensen. Voor ons is dat een vanzelfsprekendheid. Met diversiteit in je organisatie breng je meer gezichtspunten en kwaliteiten in je organisatie. Dat is voor ons van groot belang.”

Wat leidt bij Dudok Wonen tot meer vrouwen in de top?

Pragmatisch aan de slag gaan met elkaar is het uitgangspunt voor Dudok Wonen. M/V-diversiteit is volledig geïntegreerd in het beleid van de organisatie en daarmee een vanzelfsprekendheid.

“Het is een onderdeel van onze dna en volledig geïntegreerd. Dus ‘sturen’ en ‘eindverantwoordelijkheid dragen’ zijn termen die we niet gebruiken. Het staat voor wie we zijn en hoe we werken. We sturen op kwaliteit zonder label. Iedereen is een talent. Dit talent matchen met de organisatie is waar we wél op sturen. We hebben geen aparte instrumenten van toepassing op vrouwen, ze zijn voor al onze medewerkers. We geloven in de kracht van mensen. Dat betekent dat iedereen een ontwikkelgarantie heeft, man, vrouw, jong, oud. We leveren maatwerk in onze HR instrumenten, dus we kijken wat een medewerker nodig heeft in een bepaalde levensfase. Als dat voor vrouwen iets anders is dan voor mannen passen we dat toe. Dat we geloven in de kracht van mensen communiceren we ook! Het betekent dat iedereen welkom is.”

Dudok Wonen

- sector woningcorporaties
- 85 medewerkers
- 64% vrouwen in de top
- 13,6 procentpunten groei in 2015
- streefcijfer: 50% vrouwen in de top in 2017

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Monitoring is belangrijk. Wij grijpen de resultaten van de monitor aan om iedere keer weer, in onze organisatie te kijken wat er nodig is, bijvoorbeeld het stimuleren van deelname aan een vrouwennetwerk of intervisie. *“Wij zouden graag zien dat diversiteit uitgebreid wordt naar een afspiegeling van de maatschappij. Daar scoort Dudok Wonen niet goed en daar zouden we graag van andere organisaties willen leren.”*

Wat levert meer vrouwen in de top Dudok Wonen op?

Deze vraag vindt Dudok Wonen lastig om te beantwoorden omdat ze niet anders kennen. Ook de voorzitter van de raad van commissarissen is al twaalf jaar lang een vrouw. *“Voor de hand ligt om te zeggen dat met diversiteit in je organisatie je meer gezichtspunten en kwaliteiten brengt in keuzes en besluitvorming. In welke mate de sekse ‘vrouw’ dat met zich meebrengt is voor ons lastig om specifiek te beantwoorden omdat vrouwen een belangrijk deel van onze organisatie uitmaken.”*