

Accolade bouwt aan een inclusieve organisatie

Interview



maart 2026



Bij Accolade draait het om je welkom voelen. Voor huurders én voor medewerkers. **Maaike Offringa**, strategisch HR-adviseur bij Accolade, vertelt open over de stappen die de organisatie zet richting meer diversiteit, inclusie en sociale veiligheid. “Die waarden van je veilig en welkom voelen, die gelden net zo goed voor onze medewerkers als voor onze huurders.”

Accolade beheert ruim 16.000 woningen in Friesland. Het huurdersbestand wordt steeds diverser, maar op de werkvloer blijft die ontwikkeling achter. “We zijn divers in man-vrouwverhouding en in leeftijd”, zegt Maaïke. “Maar op andere aspecten gezien niet. We hebben daar ook nooit echt bewust naar gekeken. Er is veel doorstroom binnen de sector zelf, en onze sector is niet heel divers. We zitten dus best wel in een bubbel.”

Van signaal naar beweging

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek kwamen enkele signalen van minder ervaren sociale veiligheid. “Voor onze directie waren die signalen, samen met de wens om meer een afspiegeling van ons huurderbestand te zijn, aanleiding om diversiteit en inclusie prominent op

de agenda te zetten. Als je verschillende perspectieven wilt binnenhalen en benutten, is het een voorwaarde dat mensen zich veilig voelen om zichzelf te zijn, zich uit te spreken.”

Het start met bewustwording

Met steun van FLOW startte Accolade een traject met Onbeperkte Denkers. Het doel: het gesprek openen en bewustwording vergroten. “Niet iedereen zag direct het belang”, vertelt Maaïke. “Een groot deel van onze medewerkers voldoet aan wat je ‘de zeven vinkjes’ noemt. Dan ervaar je zelf niet snel dat iets schuurt. Maar er is ook een kleinere groep die dat wél voelt. Als je ruimte wilt maken voor meer diversiteit en veiligheid, dan doe je het juist voor die minderheid.”

Via een chatbot werd organisatiebreed onderzoek gedaan. De uitkomsten waren waardevol én genuanceerd. De meeste medewerkers ervaren Accolade als inclusief – een logische uitkomst bij een beperkt divers personeelsbestand. Tegelijkertijd gaf 60% aan dat gelijke kansen beter kunnen. En 42% vond dat er meer aandacht voor diversiteit en inclusie nodig is.

“Wat mij verraste,” zegt Maaïke, “is dat mensen micro-agressie wel herkennen, maar elkaar daar nauwelijks op aanspreken. Dat vraagt om een volgende stap. Hoe zorgen we dat mensen zich ook veilig voelen om zich uit te spreken?”



De hoge respons gaf vertrouwen. “Zonder dit onderzoek hadden we een veel smaller beeld gehad. Nu wisten we echt wat er leeft in de organisatie.”

“Is dit een modegril? Doen we dit voor de Bühne?”

Ruimte voor twijfel en dialoog

Tijdens pop-upsessies ontstonden open gesprekken over de onderzoeksuitkomsten. Medewerkers deelden persoonlijke ervaringen en dachten mee over inclusiever werven. Dat leverde concrete en bruikbare ideeën op. Er klonken ook kritische vragen. “Is dit een modegril? Doen we dit voor de Bühne?” Die vraag werd aan het einde van de dag door de begeleider van Onbeperkte Denkers expliciet aan het bestuur gesteld. “Ons bestuur was daar heel duidelijk in: nee. Dit is geen trend, dit is een overtuiging”, vertelt Maaïke. “De bestuursleden deelden persoonlijke ervaringen met uitsluiting. Dat maakte het kwetsbaar en oprecht. Dat voelde iedereen.”

Leiderschap dat het verschil maakt

Het bestuur sprak zich daarna ook uit in een podcast over het belang van inclusie. De boodschap: iedereen moet zich gezien en gehoord voelen, ongeacht geloof, culturele achtergrond, leeftijd, gender, seksuele oriëntatie of beperking.

Bestuur, MT en de werkgroep psychologische veiligheid volgden daarnaast een traject inclusief leiderschap. Met behulp van VR-simulaties ervoeren zij hoe het is om buitengesloten te worden of om als omstander toe te kijken. “Dat doet echt iets met je”, zegt Maaïke. “Je voelt hoe ongemakkelijk het is. En je beseft hoe belangrijk omstanders zijn. Dat je verschil kunt maken door iets te zeggen of juist niet weg te kijken.” Het gesprek daarna ging over handelingsperspectief. Wat kun je doen? Hoe steun je elkaar? “We willen als organisatie uitdragen dat nieuwsgierig zijn naar elkaar en luisteren essentieel zijn.”



Van intentie naar concrete stappen

Inmiddels staat het thema structureel op de agenda. Er is een projectgroep psychologische veiligheid en het onderwerp maakt deel uit van de strategische koers. “We hebben onze visie op diversiteit en inclusie op papier gezet”, vertelt Maaïke. “Wat verstaan wij onder diversiteit, inclusie en veiligheid? Daarnaast verbinden we dit aan onze ambities rond leefbaarheid en klantvisie. Het moet geen los project zijn, maar onderdeel van wie we zijn.” Ook het wervings- en selectiebeleid wordt onder de loep genomen. Vacatureteksten worden herschreven met focus op competenties in plaats van op een vast profiel. “We nodigen mensen nu expliciet uit om te reageren, ook als ze niet volledig aan het profiel voldoen maar wel enthousiast zijn. Dat leverde bij een interne vacature meteen meer reacties en meer diversiteit op. Dat was echt stimulerend.” Daarnaast kijkt Accolade breder naar waar vacatures worden uitgezet. “Niet alleen in onze eigen bubbel. We gaan dingen uitproberen, evalueren en bijstellen. Al doende leren we.”

Geen vinklijstjes, wel overtuiging

Accolade kiest er bewust voor om geen KPI's te hangen aan diversiteit. “Het gaat ons niet om cijfers of het afvinken van doelgroepen”, zegt Maaïke. “Het gaat om de visie erachter. Dat we andere perspectieven binnenhalen, zodat we vraagstukken vanuit meerdere perspectieven bekijken. En dat mensen zich écht welkom voelen en zichzelf kunnen zijn.”

De klantbelofte van Accolade is helder: je bent welkom. Met kernwaarden als dichtbij, duidelijk en ondernemend sluit inclusie daar naadloos op aan. “We leven in een ingewikkelde tijd”, zegt Maaïke. “Maar het biedt ook kansen. Er staan veel mensen aan de zijlijn, terwijl we iedereen nodig hebben op de arbeidsmarkt. Wij willen daarin onze verantwoordelijkheid nemen.”

Gewoon beginnen

Voor woningcorporaties die willen beginnen, heeft Maaïke een duidelijke tip: schakel hulp in en start het gesprek. “Een externe partij kan vragen stellen die intern soms lastig zijn of niet snel gesteld worden. Dat helpt enorm.” “Inclusie is een ontdekkingsreis. Je hoeft het niet perfect te doen. Begin gewoon. Maak het bespreekbaar. Wees oprecht nieuwsgierig naar elkaar. En blijf leren.” Accolade is onderweg. Met een duidelijke intentie en concrete stappen bouwen ze aan een organisatie waar iedereen zich welkom en thuis kan voelen. Precies zoals het bedoeld is.

Accolade

Woningcorporatie met ongeveer 16.000 betaalbare woningen in en om Drachten, Franeker, Heerenveen, Joure en Sneek.



Advies, sparren of maatwerk?

FLOW staat voor je klaar!

info@flowweb.nl

