

Staedion verankert inclusie in de organisatie

Interview



maart 2026



Bij Staedion in Den Haag werken zo'n 450 medewerkers aan goed en betaalbaar wonen in een grootstedelijke context. Het huurdersbestand is divers, zichtbaar aan de balie en in de wijken. Katja Oblak, HR businesspartner bij de directie Wonen & Samenleven: "Die realiteit riep intern een fundamentele vraag op: zijn wij als organisatie een afspiegeling van de stad waarvoor we werken? En benutten we de verschillen binnen onze eigen organisatie voldoende?"

Van ambitie naar aanpak

Binnen Staedion werd divers en inclusief werkgeverschap gekoppeld aan het bredere programma rond duurzame inzetbaarheid, geïnspireerd op het model van het huis van Werkvermogen. Diversiteit en inclusie vormen daarin één van de bouwstenen. Katja: "Als je talenten optimaal wilt benutten en een aantrekkelijk werkgever wilt zijn, moet je ruimte maken voor verschillen. Het gaat erom dat je die verschillen niet alleen accepteert, maar ook de kracht ervan ziet en benut."

Tegelijkertijd merkte zij dat begrippen als diversiteit en inclusie voor verschillende medewerkers iets anders betekenen. "Al snel gaat het gesprek over zichtbare kenmerken zoals huidskleur of afkomst, terwijl diversiteit



veel breder is: opleidingsachtergrond, denkwijze, leeftijd, ervaring of ondersteuningsbehoefte. Het scherp krijgen van die definities was voor ons een belangrijke eerste stap."

Draagvlak én dialoog

Met steun van FLOW werd amen met Onbeperkte Denkers een plan van aanpak opgesteld. Eerst is de aanpak besproken met directie en management om draagvlak te creëren. Daarna is het gesprek nadrukkelijk in de organisatie zelf gevoerd. Om vervolgens samen met ambassadeurs in een brainstorm de uitkomsten te vertalen naar een actieplan. Katja: "Met draagvlak van boven én input van onderop maak je de cirkel rond."

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn extra vragen opgenomen over diversiteit en inclusie.

Vervolgens is door Onbeperkte Denkers via een chatbot een verdiepend onderzoek uitgezet. De resultaten zijn kernachtig teruggekoppeld.

Tijdens een pop-upsessie in de hal en het bedrijfsrestaurant gingen HR, FLOW en Onbeperkte Denkers over de onderzoeksuitkomsten in gesprek met Staedion-medewerkers. En later ook nog op een andere locatie, met collega's van de afdeling Onderhoud, die veel in de wijken werken. "Het merendeel van de collega's stond open voor een gesprek. Die combinatie van kwantitatieve input en persoonlijke gesprekken gaf een goed beeld van wat er leeft in de organisatie."

Inzichten

De meeste medewerkers ervaren Staedion als een diverse organisatie. “Dat verbaast mij niet”, zegt Katja. “Als ik rondkijk, zie ik ook een grote diversiteit.” Ook inclusiviteit wordt overwegend positief beoordeeld – veel collega’s geven aan dat zij zichzelf kunnen zijn op het werk. Tegelijkertijd gaf 59% aan dat er meer aandacht nodig is voor inclusie. “Medewerkers benoemden dat verschillen niet altijd optimaal worden benut en dat samenwerking tussen teams en directies sterker kan. Afwijkende meningen krijgen volgens sommigen niet altijd voldoende ruimte.”

En een opvallend signaal betrof de samenstelling van management en directie. “Daar wordt minder diversiteit ervaren dan in de rest van de organisatie. Dat kwam in zowel het onderzoek als de gesprekken naar voren.”

**“59% gaf aan dat er meer
aandacht nodig is voor
inclusie.”**

Het gesprek met leidinggevend

De uitkomsten zijn besproken tijdens een management-dag met ongeveer vijftig directeuren, managers en teamleiders. Met behulp van een videobijdrage van psychiater Dirk De Wachter werd het thema in een bredere, mensgerichte context geplaatst.

Dat miste zijn uitwerking op de aanwezigen niet. Katja: “Het bood hun een andere kijk op het thema. Waar het onderwerp eerder door sommigen als ‘woke’ of ‘niet nodig’ werd gezien, ontstond meer bewustwording. Voor het belang van verschillende perspectieven en het creëren van ruimte voor uiteenlopende denkwijzen.” Volgens Katja was dat een belangrijk kantelpunt: niet sturen op overtuiging, maar op inzicht.

Van inzichten naar vervolgstappen

Na het onderzoek en de pop-upsessie volgt binnenkort een brainstorm met medewerkers over de vraag: hoe nu verder? Aanbevelingen worden vanuit de organisatie zelf geformuleerd en teruggelegd bij directie en management. Katja: “Dit thema leent zich heel goed om van onderop op te pakken en niet alleen vanuit beleid te adresseren. Ik hoop dat we de kracht van de groep kunnen gebruiken om dit thema binnen Staedion de aandacht te geven die het verdient.”



Diversiteit en inclusie worden bovendien verbonden aan bestaande trajecten, zoals het programma 'Samen Sterker!'. Daarin wordt gewerkt aan het versterken van de onderlinge samenwerking. Inclusief gedrag – luisteren, ruimte geven aan andere perspectieven, elkaar aanspreken – sluit daar mooi op aan. “De uitdaging is om het onderwerp goed te verankeren in wat we al doen, zonder dat het zijn eigen focus verliest. De thema’s moeten elkaar versterken.” Ook binnen werving en selectie worden stappen gezet. “Onze recruiter is actief betrokken. In vacatureteksten maken we expliciet dat we diversiteit en inclusie belangrijk vinden.”

Maatschappelijke rol

Staedion ziet diversiteit en inclusie niet alleen als interne opgave, maar ook als maatschappelijke verantwoordelijkheid. In samenwerking met de gemeente Den Haag en ROC Mondriaan neemt Staedion deel aan de 'Coalitie Wonen, Onderwijs en Werk'. “Binnen dit programma krijgen mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt de kans om een opleiding te volgen, stage te lopen en door te stromen naar werk”, licht Katja toe. Dat leverde inmiddels meerdere nieuwe wijkbeheerders op die in vaste dienst zijn gekomen. Binnenkort start opnieuw een traject om talenten uit de stad kansen te bieden. Voor Katja past dit naadloos bij de kernwaarden van Staedion, waaronder sociaal-maatschappelijk betrokken zijn. “Niet alleen richting huurders, maar ook richting de arbeidsmarkt”, aldus Katja.

Ambitie voor de toekomst

Wanneer is Staedion tevreden? Katja: “We kunnen echt nog stappen zetten om meer kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte. En het zou fijn zijn als we wat meer diversiteit krijgen op managementniveau.”

Advies aan andere corporaties

Voor corporaties die met dit thema aan de slag willen, heeft Katja een helder advies:

- “Organiseer draagvlak aan de top, maar begin snel met luisteren op de werkvloer. Haal op wat er leeft en gebruik de kennis en ervaring die al in je organisatie aanwezig is. Baseer beleid op wat medewerkers aangeven nodig te hebben.”
- “Diversiteit en inclusie vragen om aandacht, consistentie en verbinding met bestaande plannen. Zorg dat initiatieven elkaar versterken. Borduur voort op wat er al is. Het is geen tijdelijk project maar een ontwikkeling die je stap voor stap met elkaar samen vormgeeft.”

Staedion

Woningcorporatie met 46.000 woningen, winkels, bedrijfsruimten en parkeerplaatsen in de regio Haaglanden.



Advies, sparren of maatwerk?

FLOW staat voor je klaar!

info@flowweb.nl

