



Onderbouwing nominatie Justis tot Beste overheidsorganisatie van het Jaar 2024

8 augustus 2024

Indiener: Marije Adriaansens, afdelingsmanager Justis

E m.adriaansens@justis.nl

M 06 21 281 452

Wat weet u over Justis?

Ongetwijfeld zegt de naam Justis u iets. Alleen, wat doen wij precies? Voor u een korte introductie over wie wij zijn en onze werkwijze. Wij zijn Justis: een uitvoeringsorganisatie die valt onder het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV). Als dé screeningsautoriteit beoordelen wij de betrouwbaarheid van personen en organisaties. Onderling vertrouwen is namelijk een belangrijk kenmerk van een rechtsstaat. Screenen levert een bijdrage aan dit onderlinge vertrouwen. Vanuit een wettelijke basis wegen wij de belangen van het individu af tegen de belangen van de samenleving. Dat doen wij onafhankelijk en met oog voor privacy. Bij ons staat de mens centraal, zowel extern als intern.

Hoeveel diensten kent u van ons?

Waarschijnlijk kunt u minimaal één dienst van ons opnoemen: de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Klopt dat? Gelukkig, want met 1,5 miljoen aanvragen per jaar is dit de meest aangevraagde dienst. Maar u kunt voor meer diensten en producten bij ons terecht. In totaal gaat het om vijftien producten/diensten. Onze producten en diensten hebben één gemeenschappelijk doel: het beoordelen van betrouwbaarheid en daarmee het beschermen van belangen in de samenleving. Zo beschermen bijvoorbeeld Bibob-adviezen en de gedragsverklaring aanbesteden de integriteit van de overheid. Door continu screenen in de kinderopvang wordt een kwetsbare groep beschermd. De eerlijkheid van verschillende sectoren wordt beschermd met het screenen van incassobureaus en particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus.

Dienstverlenend

Al voor de kindertoeslagaffaire lag bij Justis de nadruk op persoonlijk contact. Dat doen we met een goed bereikbaar klantcontactcentrum (KCC). Ook bij het KCC staat de persoon centraal. Zowel via mail als via de telefoon wordt het juiste antwoord gegeven en is echt aandacht voor de persoon. Gaat het om een klacht, dan neemt het KCC binnen twee werkdagen contact op. Uiteraard telefonisch voor het persoonlijke contact! Daarnaast zorgen we dat onze digitale producten en diensten toegankelijk zijn voor iedereen. We proberen onze onbewuste vooroordelen te kennen en screenen maakt altijd een zorgvuldige afweging tussen het maatschappelijke belang en de persoonlijke omstandigheden.

Een diverse en vriendelijke organisatie

Bij ons kan iedereen zichzelf zijn: alle culturen, man, vrouw, x en iedereen uit de lhbtq+ gemeenschap. Ons management is een mooie afspiegeling van onze diverse organisatie. Juist die diversiteit binnen Justis zorgt dat we een betere bredere blik hebben op gevoeligheden die onbewust kunnen bestaan. Neem het voorbeeld van nazaten van tot slaafgemaakten als doelgroep. Niet iedereen slaat aan op de gevoeligheden die daarbij bestaan, maar doordat wij zo divers zijn en oog en oor hebben voor elkaars visie/input maakt dat dit naar boven komt. Wij gaan hiermee met zorg en aandacht om; ieders geluid mag namelijk bij Justis worden gehoord. Dát is wat ons vriendelijk maakt!

Screenen als vak

Als screeningsautoriteit wil Justis het vak screenen in de samenleving verder ontwikkelen. Om die reden heeft Justis de leergang Screenen laten ontwikkelen door de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB). Wij zijn ook de oprichter van een screeningsplatform, waaraan verschillende organisaties deelnemen die (ook) screenen, zoals AIVD, politie, De Nederlandse Bank en UWV. Op ons initiatief werkt Universiteit Leiden momenteel aan een handboek screenen.

Innovatie en vernieuwing

Om toekomstbestendig relevant te blijven, heeft Justis oog voor vernieuwing en innovatie. Op dit moment lopen ongeveer 20 initiatieven. Zo draaien we een pilot met een 'smart VOG' bij enkele sportclubs, waarmee het delen en tonen van een Verklaring Omtrent Gedrag gemakkelijk en digitaal via een mobiele telefoon kan. Ook werken we aan het vereenvoudigen van een VOG-aanvraag voor ZZP'ers. Daarnaast denken we op basis van design thinking na over andere manieren van het weergeven van onze werkprocessen. Hierbij wordt bezien of we bijvoorbeeld met AI op een veilige en goede manier documenten gemakkelijker kunnen doorzoeken. Voor de introductie van nieuwe medewerkers en ter bevordering van de onderlinge samenwerking worden verschillende 'serious games' ontwikkeld. Of onbewuste vooroordelen mogelijk een rol spelen bij onze kerntaak 'screenen' wordt onderzocht door Universiteit Leiden. Om te onderzoeken wat we kunnen doen aan job carving doorlopen wij een pilot waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk bepaalde taken kunnen uitvoeren en daardoor volwaardig kunnen meedoen.

Lerende organisatie

Hebben wij al onze zaken al op orde? Zeker niet. Wij proberen een lerende organisatie te zijn die scherp blijft door zich zowel intern als extern jaarlijks te laten auditen.

Justis
De screeningsautoriteit

Contact met Justis

U kunt op verschillende manieren contact met ons opnemen.

Contact

Achternaam wijzigen

U kunt bij Justis een aanvraag doen om uw achternaam te laten wijzigen.

Lees meer

VOG-check

Check gemakkelijk en snel uw kans op een VOG.

Start de VOG-check

Ik heb een VOG nodig

Alle informatie over een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) leest u hier.

Lees meer

Dimensie I. Een duidelijk extern profiel

criterium 1. Onderscheidend vermogen, uniciteit, of 'uniek profiel'
 en

criterium 2. Missiegedrevenheid en een heldere lange termijn strategie

Justis is de screeningsautoriteit van Justitie en Veiligheid. Voor het screenen hebben wij toegang tot een mix van informatie en systemen, die tot betrouwbare adviezen en besluiten leidt. Justis biedt met screenen een preventief instrument aan onder andere bij de aanpak van criminaliteit en ondermijning en heeft hierdoor een unieke positie. Het onderscheidend vermogen wordt bepaald door een drietal factoren:

- Leveren van vertrouwen;
- Klantvriendelijke organisatie;
- Kennis van screenen.

Leveren van vertrouwen

De producten en diensten die Justis aanbiedt en uitvoert, betreffen altijd screenen. Het preventief screenen op zich geeft Justis al een unieke positie, alleen leveren wij meer dan dat, namelijk vertrouwen. Vertrouwen gaat verder dan het thema veiligheid. Onze producten en diensten leveren vertrouwen in de samenleving, en dat draagt essentieel bij aan de rechtsstaat.

Klantvriendelijke organisatie

Bij Justis staat de mens centraal; zowel intern als extern. Zo schrijven wij merendeels op B1-niveau waarbij begrijpelijke taal het uitgangspunt is. Dit doen wij omdat dat wij vinden dat Justis er voor iedereen is, dat iedereen moet kunnen meedoen én dat iedereen in goed contact met Justis kan treden. Wij zijn één van de weinige overheidsorganisaties die een digitaal toegankelijke website (justis.nl) hebben met een A-status.

Justis heeft een eigen Klant Contact Centrum (KCC) met ongeveer 45 collega's. Als u vragen hebt, dan wordt u door één van deze collega's geholpen. Zowel telefonisch als via mail wordt u als unieke klant behandeld. U krijgt geen digibot, maar een echt mens aan de lijn. Het KCC beantwoordt gemiddeld 13.000 telefoontjes per maand. Per maand worden circa 2.000 mails beantwoord. In 82% van de gevallen gaat het over de VOG. Als u naar het KCC belt, dan wordt na het gesprek gevraagd naar uw ervaring. Dit biedt de klant ruimte om suggesties te geven, die worden gebruikt om onze dienstverlening te verbeteren. Wij organiseren klantonderzoeken waar aan klanten wordt gevraagd hoe begrijpelijk onze brieven en gebruiksvriendelijk onze website zijn.

Naast de binnenkomende mails en telefoongesprekken is er een aantal afdelingen die vooraf de klant belt als het voornemen is een VOG af te wijzen. Hierdoor wordt de klant niet verrast, weet wat een mogelijke vervolgstap kan zijn én heeft persoonlijk contact.

Kennis van screenen

Om informatie en kennis over het vakgebied screenen verder te brengen, heeft de NSOB in opdracht van Justis een leergang Screenen ontwikkeld. Aan de leergang nemen onder andere AIVD, politie, LIEC en defensie deel met het doel om kennis, informatie en ontwikkelingen op het gebied van screenen over te brengen aan andere screeningsorganisaties. Daarnaast hebben wij het platform Screenen opgericht waaraan de genoemde organisaties deelnemen. Door verschillende publicaties proberen wij het vakgebied screenen verder te ontwikkelen. Het essay 'Meer waarde(n) van screenen' is daarvan een voorbeeld. Op dit moment werkt de universiteit Leiden aan een bundel, waarin screenen vanuit verschillende invalshoeken wordt benaderd.

De missie en de visie van Justis snel en eenvoudig vindbaar op de website. Als je geen online toegang hebt of je vindt persoonlijk contact prettiger, dan kun je altijd telefonisch een print editie opvragen via het KCC. Tot en met het jaar 2025 is de missie van Justis als volgt:

Screeningsautoriteit Justis beoordeelt de betrouwbaarheid van personen en organisaties ter bevordering van een veilige en rechtvaardige samenleving

De huidige strategie en kernwaarden zijn uitgewerkt in de digitale brochure Visie en ambities 2025, die zowel via de website en als bijlage is te lezen. De huidige visie is gemaakt en vastgesteld in coronatijd. Daardoor hebben we veel minder dan we wilden de visie met de medewerkers en met de buitenwereld kunnen uitwerken. Dat betekent ook dat de visie te weinig bekend is bij de medewerkers. Om na corona hieraan verder te werken, is begin 2024 gestart met het Justis Kompas.

Door en met de medewerkers worden de verschillende onderdelen van de visie, zoals de kernwaarden, uitgewerkt en van kleur voorzien. Hiervoor wordt gezocht naar verschillende manieren en werkvormen.

Met zo'n vastgestelde visie is alleen nog maar een start gemaakt. Om hem ook daadwerkelijk te verwezenlijken is voor vijf jaar bepaald wat we per jaar willen bereiken voor vier verschillende ambities: producten, klanten, medewerkers en systemen. We noemen dat de plateau planning. In de jaarplannen voor Justis en voor de verschillende afdelingen worden ieder jaar de verschillende ambities van dat jaar opgenomen en concreet uitgewerkt. In de jaarplannen wordt ook opgenomen wat de opdrachtgevers (de beleidsdirecties) voor de verschillende producten van ons verwachten. Dit gesprek met de opdrachtgevers start al vroeg in het jaar om de opdrachtgevers goed te kunnen adviseren. De jaarplannen geven daarmee een goed beeld van hoe wij onze eigen ambities en de ambities van de opdrachtgevers gaan verwezenlijken.

Screenen draagt bij aan de aanpak van criminaliteit. Met de wetenschap dat bepaalde branches zich goed lenen voor ondermijning zien wij als Justis daar kansen om screenen nog effectiever in te zetten en daarmee de veiligheid binnen de samenleving te bevorderen. Wanneer vanuit opdrachtgevers een verzoek komt, verrichten wij eerst onderzoek om te bepalen of het bijdraagt aan de veilig- en betrouwbaarheid. Tevens zoeken wij de samenwerking op. We zijn concreet in gesprek met potentiële opdrachtgevers van andere ministeries over het eventueel uitbreiden van onze werkzaamheden om meer branchegericht te screenen.



Dimensie II. Een krachtige organisatie

criterium 3. De basis aantoonbaar op orde

en

criterium 4. Leervermogen en een cultuur van aanspreken

Justis heeft ongeveer 400 fte in dienst. Vraagt u zich af hoe het kan dat ons brede assortiment producten en diensten door zo'n klein team wordt gedaan? En wat schiet door uw hoofd als u weet dat Justis de komende jaren een groei in het aantal producten voorziet? Juist ja, en toch kan het. Wij bij Justis bepalen op basis van de (klant)behoeften de aanwezige kwaliteit en capaciteit. Als schuiven niet lukt, dan wordt extra (tijdelijk) inzet geworven. Wij werken continu aan het verbeteren van onze flexibiliteit en wendbaarheid om snel te anticiperen op externe behoeften en ontwikkelingen.

Bij ons is de organisatie plat en zijn de lijnen kort, waardoor we snel kunnen schakelen. Door de korte lijnen weten de leidinggevenden wat er speelt. Er heerst namelijk een veilige en open sfeer waardoor praktisch alles bespreekbaar is. Door deze sfeer durven collega's ook kritiek te uiten waar naar wordt geluisterd en indien realistisch wordt daar op lange(re) of korte termijn actie op ondernemen. Hoewel we gaan voor ons doel en Justis professionaliteit hoog in het vaandel heeft staan, wordt de balans tussen werk en privé goed bewaakt. Wij verwachten dat onze mensen werken volgens onze grondhouding 'nieuwsgierig, daadkrachtig en deskundig'. Om te zorgen dat de vakkennis van onze mensen actueel is, wordt geïnvesteerd in cursussen en opleidingen. De vakopleiding screenen is een vak voor onze operationele medewerkers. Ook onze adviseurs worden opgeleid door de opleiding Advieskunst, waarbij alles door ons wordt aangeboden. Dat kan worden geïnitieerd vanuit de leidinggevende of vanuit de collega zelf.

Plannen maken voor de toekomst kan alleen als de basis stabiel is en de organisatie financieel gezond is. Justis brengt de kosten van de verschillende producten in rekening bij de opdrachtgevers. Deze kostprijzen worden berekend met behulp van een kostprijzenmodel dat door het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) is vastgesteld. Voor nieuwe producten berekent Justis steeds een kostprijs, binnen JenV door datzelfde kostprijzenmodel. Voor opdrachtgevers buiten JenV wordt de kostprijs apart berekend en meerjarig zekergesteld met langlopende overeenkomsten. Daarmee is een stabiele en meerjarige financiering geborgd. Over de besteding van de middelen wordt binnen JenV per tertaal en aan het einde van het jaar verantwoording afgelegd.

Betekent dit dat wij er zijn en achterover kunnen leunen? Absoluut niet. Het werkgebied van veiligheid ontwikkelt zich daarvoor te snel. Door de ontwikkelingen goed te monitoren en klantvriendelijk en -gestuurd te werken, blijven wij scherp en flexibel meebewegen op externe ontwikkelingen.

Om bevestigd te krijgen, dat wij onze processen en protocollen goed op orde hebben of waar eventueel aanpassingen nodig zijn, zijn wij ISO gecertificeerd. Dit houdt ons scherp. Ook dit jaar heeft een externe audit plaatsgevonden waarbij de auditor geen bevindingen heeft waargenomen. Samenvatting externe audit en certificaat zijn bijgevoegd.

Al genoemd is de ISO-certificering, waarbij niet zozeer het papiertje zelf belangrijk is. Wel helpt het als jaarlijks externe ogen meekijken of en in hoeverre we zaken op orde hebben en zo mogelijk verbeteren. En dat is precies wat de ISO-certificering voor ons doet. Voor twee van onze producten zijn kwaliteitscommissies ingesteld, voor de Bibob-adviezen en voor de VOG Politiegegevens. Deze kwaliteitscommissies bestaan uit externe personen. Beide producten grijpen diep in in het leven van personen of organisaties en om die reden vinden wij het belangrijk geregeld gespiegeld te worden of wij ons werk zorgvuldig en goed doen.

Sinds enkele jaren heeft Justis een eigen Raad van Advies, bestaande uit voorzitter Peter Noordanus, Arre Zuurmond, Ard van der Steur, Andrea Wiegman, Frans Swinkels, Mark Frequin, Marlies Steenbergen, Erik Boog, die Justis met raad en daad terzijde staat.

Daarnaast laten we om de paar jaar een Volwassenheidsmeting IV doen. Een externe partij toetst daarbij op een scala aan onderwerpen waar we als Justis staan. Op basis daarvan wordt een plan gemaakt om weer verder te groeien. Het is onze ambitie om eind 2025 op een volwassenheidsniveau van 4 op een schaal van 5 te staan. Verder vinden we het belangrijk om te weten hoe klanten over ons denken. Daarvoor is op onze website een feedback-button ingericht en worden alle klachten en reacties van klanten van het KCC geregistreerd om daar vervolgens analyses op uit te voeren. De accountmanagers van de verschillende afdelingen hebben regelmatig contact om signalen met elkaar te delen.

Om aan de specifieke opleidingen een meer robuuste plek in de organisatie te bieden, opent Justis volgend jaar zijn eigen Justis Academie. Medewerkers van Justis kunnen al gebruikmaken van alle opleidingen, trainingen en cursussen die de Rijksoverheid aanbiedt. Justis gaat een stap verder en wil graag dat alle medewerkers continu bij blijven en het liefst voorop lopen in het eigen vakgebied. Hiervoor worden binnen de Justis Academie verschillende leerlijnen voor alle medewerkers van Justis ontwikkeld.

Lerende organisatie

Lerende organisatie is vast een kreet die meerdere organisaties uiten. Toch? Wij dus ook! Wel met het verschil dat wij het daadwerkelijk zijn en doen. Hoe dan?

Om het risico zoals de kindertoeslagenaffaire zo laag mogelijk te houden, is de noodzaak om nog beter naar de behoeften uit de samenleving te luisteren van belang. Vanuit die gedachte wordt aan twee programma's gewerkt:

- Dienstverlening;
- Toekomstgerichte medewerker (TGM).

Het eerste programma is zodanig ingericht, dat de klant gebruik kan maken van samenhangende en passende dienstverlening waarin zijn behoeften centraal staan. Wat goed gaat, blijft behouden en waar ruimte voor verbetering zit of fouten worden gemaakt, wordt dit erkend en opgepakt. Een doorlopend proces is het toetsen van ervaringen door onze klanten. Dat doen wij na ieder telefoongesprek dat het KCC heeft met een klant alsmede via onze website. Uit zo'n toets kwam onder andere de wens de VOG ook online beschikbaar te stellen. Deze wens is dit jaar vervuld waarbij de klant bepaalt of hij de VOG digitaal of in print wil ontvangen.

Het tweede programma – TGM – maakt deel uit van een groter geheel, namelijk de arbeidsmarktpositionering. Hierin worden ook andere elementen zoals inclusie, diversiteit en vergrijzing meegenomen.

Het programma TGM gaat over hoe onze medewerkers nu en in de toekomst met plezier en gezondheid kunnen blijven bijdragen aan een veiligere samenleving. Kort samengevat bestaat dit programma uit leren, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.

Naast deze programma's is Justis een organisatie waar iedereen kan en mag leren. Dus ook het maken van fouten en het hebben van verbeterpunten. Zo weten wij, mede omdat wij een vriendelijke organisatie zijn, dat wij het lastig vinden feedback te geven en dat wij soms (te) soepel omgaan met deadlines.

Waar Justis verder trots op is, is de wijze waarop de interne audits worden uitgevoerd. Wij werken met cross-auditoren. Dat zijn mensen binnen Justis met uiteenlopende functies, die wij zelf opleiden tot auditor. Zij auditen andere afdelingen en andere processen binnen Justis. Leerzaam voor de mensen en leerzaam voor de organisatie. Verder hopen we dat management en medewerkers open oog en oor hebben voor feedback van collega's en dat ze die feedback durven te geven. Voor een vriendelijke organisatie zoals Justis is dat best lastig, maar we werken eraan om hierin beter te worden. In ieder geval blijkt iedere keer uit de medewerkerstevredenheidsonderzoeken, dat wij als een veilige organisatie worden ervaren.

'De wijze waarop een organisatie lering trekt, kenmerkt organisaties. Fouten en incidenten komen nou eenmaal voor. Van fouten kun je leren. Maar gebeurt dat ook? Vanuit onze rol als auditdienst zijn wij betrokken bij het toezicht op overheidsorganisaties zoals Justis. Justis heeft de afgelopen jaren aangetoond zeer ontvankelijk te zijn voor het ontvangen van zowel kritiek als suggesties voor verbetermogelijkheden. Justis heeft integriteit hoog in het vaandel staan. Incidenten die de integriteit van de organisatie kunnen aantasten, worden dan ook serieus genomen. Ook in de financiële afdeling ervaren wij een open en eerlijke houding. Wij zien continu een bereidheid tot leren terug. Deze bereidheid zie je niet alleen terug bij het management maar ook op de werkvloer.'

ADR



Dimensie III: Aantoonbaar maatschappelijk resultaat

Criterion 5. Resultaatgerichtheid en effectiviteit

en

*Criterion 6. Maatschappelijke betrokkenheid, met maatvoering en
flexibiliteit*

Al vroeg in het jaar starten wij met het overleg met de beleidsdirecties over de doelstellingen van het daaropvolgende jaar. In die gesprekken komt samen wat Justis zelf ziet bij de uitvoering en wat de beleidsdirecties aan ontwikkelingen zien. Dat resulteert in concrete afspraken voor het volgende jaar, waarbij afspraken worden gemaakt over aantallen, kwaliteit en kostprijs. Om de voortgang te bewaken, hebben wij het hele jaar regelmatig overleg met de beleidsdirecties om de voortgang te bewaken en eventueel bij te stellen. Naast het bewaken en waar nodig bijstellen van de voortgang adviseert Justis aan de beleidsdirecties over wijzigingen of bijstellingen in bestaande en nieuwe producten.

Binnen Justis is op de vier productieafdelingen accountmanagement ingericht. Vanuit accountmanagement is intensief contact met aanvragers, afnemers, bestuursorganen, grote werkgevers, branche-organisaties en informatieleveranciers over onder andere ontwikkelingen, mogelijkheden en voortgang.

Naast het opbouwen en onderhouden van contacten, geven de accountmanagers veel voorlichting. Denk bijvoorbeeld aan de lenteschool Bibob, voorlichtingsbijeenkomsten over de VOG of de contacten met belangenorganisaties bij de nieuwe regeling naamswijziging voor nazaten van tot slaafgemaakte.

Justis is een platte organisatie met korte lijnen en is opgedeeld in negen afdelingen. Vijf productieafdelingen: Centraal Orgaan Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), landelijk bureau Bibob, Toezicht Rechtspersonen, Analyse, Controle en Kennisgeving (TRACK) en Verlening en Toetsing en het Klant Contact Centrum (KCC). Vier stafafdelingen: Informatievoorziening, Juridische Zaken en Uitvoeringsbeleid, Stafbureau, Innovatie en Organisatie (SIO) en Control, Kwaliteit & Audit.

Jaarlijks stellen de afdelingen hun jaarplan op. Dit dient te zijn getoetst aan de strategische pijlers van Justis en aan zowel de externe als de interne behoeften. In het jaarplan wordt gewerkt met doelen en doelstellingen zodat resultaten waar mogelijk inzichtelijk en meetbaar zijn. Bij Justis staat namelijk de toegevoegde waarde van ons werk aan de maatschappij centraal. Resultaten meetbaar maken is lastig met preventieve producten. Samen met onze opdrachtgevers zijn we continu in gesprek over de effectiviteit van onze producten. Bij nieuwe producten gaan we niet voor een vinkenlijstje, maar onderzoeken we of en zo ja hoe screenen de doelmatigheid van een product versterkt, zoals bij screenen uitzendbureaus. Hierin adviseren we en stellen randvoorwaarden richting potentiële opdrachtgevers.

Wij hebben een CO2 prestatieladder certificaat, omdat wij duurzaamheid belangrijk vinden. Wij geven daaraan actief invulling zoals het scheiden van de afvalstromen en het digitaliseren van ordners. Vorig jaar is acht kilometer! aan ordners gedigitaliseerd en opereren wij praktisch papierloos.

Maatschappelijke betrokkenheid

Vitaliteit is binnen Justis een belangrijk onderwerp. Een toekomstgerichte medewerker zorgt namelijk om goed te blijven functioneren dat hij fit is en blijft. Zowel privé als zakelijk. Om alles wat daarmee te maken heeft herkenbaar aan te duiden, hebben we zelfs een naam: Just Fit! Net zoals ons recent aangescherpte verzuimbeleid draagt Just Fit bij aan (nog) meer werkplezier en het gezond houden van onze collega's.

Het werk wordt gedaan door een compact team van circa 400 fte, waarbij wij willen dat iedereen dezelfde grondhouding hanteert. Die kenmerkt zich door nieuwsgierig, daadkrachtig en deskundig. Er is geen trage besluitvorming en kunnen dus snel schakelen. Bij ons is iedereen zichzelf: alle culturen, man, vrouw, x en iedereen uit de lhbtq+ gemeenschap. Wij vinden onszelf een diverse en vriendelijke organisatie met zorg voor elkaar. Wij krijgen dat ook steeds terug van nieuwe medewerkers en van externen.

De samenstelling van ons management is divers, waarbij de verhouding man / vrouw in ons personeelsbestand ongeveer 30 / 70 is. Iedere vacature staat gelijktijdig open voor personen met een banenafpraak.

Het screenen is geen routinewerk, omdat iedere persoon of organisatie anders is. Wij werken altijd met oog voor de menselijke maat. Alleen wat is de menselijke maat? Dat kan voor iedereen anders zijn. Om dat te onderzoeken, heeft Justis aan Universiteit Leiden gevraagd om te onderzoeken of onbewuste vooroordelen meetbaar zijn te maken. Dit onderzoek staat in de startblokken waarvan wij de eerste uitkomsten volgend jaar verwachten.