



Click to add Text

# Inclusie en divers bij SIS 2024-2025

Versie 5.1, 2, e 2024





**Leidend  
principe**

**DIVERSITEIT  
&  
INCLUSIEVE  
CULTUUR  
BINNEN SIS**

**samenwerking,  
omgangsvormen  
en sfeer in  
de teams**

## **KORTE TERMIJN DOELEN (in 2024)**

- De rol van de Taskforce Inclusie & Diversiteit bij SIS is veranderd. Er ligt meer verantwoordelijkheid bij het MT SIS doordat I&D onderdeel is van de teamplannen en het Jaarplan SIS. De Taskforce ondersteunt, jaagt aan en adviseert.
- Grotere bewustwording van Inclusie en Diversiteit binnen teams van SIS door actieve deelname aan Traject inclusieve cultuur met 5.1, 2, e [redacted] in Q1. MT krijgt aparte feedback, tools en adviezen om inclusief leiderschap te bevorderen.
- Diversiteit leidt tot meer meningsverschillen en discussie. Daarom werken we aan een fundering van psychologische veiligheid, om een inclusieve cultuur te creëren. Hierdoor behouden we divers talent.
- Ieder team heeft een sociaal contract opgesteld met omgangsvormen. Deze worden in praktijk gebracht en aangejaagd door de teammanagers door 'goed voorbeeld doet volgen.'
- Vervolgtraject bij het Klachtenteam op 'psychologische veiligheid en waardering' i.s.m. 5.1, 2, e [redacted].
- Impuls metingen; 3 maandelijks met 3 vaste vragen die je in 3 minuten kunt beantwoorden. Voor alle mdw van SIS, om de voortgang van de inclusieve cultuur te meten.
- SIS biedt mogelijkheden aan mindervaliden om te werken. En houdt rekening met toegankelijkheid bij het organiseren van bijeenkomsten en uitjes.
- We oefenen in feedback geven en ontvangen d.m.v. het MAG en in teamoverleggen.
- Trend binnen SIS: hoge leeftijdsopbouw. We willen het niveau van kennis en expertise behouden. En investeren in jong talent (inkoop, Bezwaar, AIB). Bijvoorbeeld door eigen trainingsprogramma opzetten.
- Follow up: behoefte aan terugkoppeling en actie door het MT SIS. Behoefte aan meer kennisdeling en transparantie van MT SIS naar de mdw. Voorbeeld: Er wordt wel geluisterd naar collega's, maar het is niet duidelijk wat er wordt gedaan met de input. Ook geen uitleg als anders wordt besloten.
- De SIS brede bijeenkomsten: 4x met 5.1, 2, e [redacted]. Diversity Day 2024 (1 okt). 2x lunchbijeenkomsten met terugkoppeling.
- Gelijke behandeling uitzendkrachten binnen SIS.



**Leidend  
principe**

**DIVERSITEIT &  
INCLUSIEVE  
CULTUUR  
BINNENSIS**

**samenwerking,  
omgangsvormen  
en sfeer in  
de teams**

## **LANGE TERMIJN DOELEN (meer jaren)**

- Diversiteit in het management: 30% van de functies is ingevuld door collega's met een niet-westers migratieverleden.
- 20% van de medewerkers is max. 35 jaar oud.
- We spreken elkaar aan bij 'modern racisme' en/of micro agressie. Bijvoorbeeld minder vaak het woord krijgen, of bepaald taalgebruik, wel of niet welkom heten, bepaald subtiel gedrag, "het is maar een grapje". Dit gaat over intentie versus impact.
- Managers tonen voorbeeldgedrag en hebben interesse voor de mens achter de medewerker.
- We werken minstens twee dagen samen op kantoor.
- Medewerkers ervaren werkplezier & verbinding.