

Onderstaande vragen hebben betrekking op de periode maart 2023 tot en met maart 2024

Organisatorische randvoorwaarden			Opmerkingen/voorbeelden
1	In hoeverre is er een trekker benoemd?	0. geen trekker 1. trekker is dit jaar meer dan tweemaal gewisseld 2. trekker is dit jaar tweemaal gewisseld 3. trekker is dit jaar eenmaal of niet gewisseld	
2	In hoeverre heeft een trekker wekelijks uren voor deze rol?	0. trekker heeft geen uren 1. trekker heeft/neemt tussen de 0 en 4 uren 2. trekker heeft/neemt tussen de 4 en 8 uren 3. trekker heeft/neemt meer dan 8 uur	
3	In hoeverre is er een werkgroep gevormd?	0. niet 1. er is een groep met collega's, maar functioneert niet als werkgroep 2. vrijblijvende werkgroep, waar leden op eigen initiatief taken oppakken 3. geformaliseerde werkgroep: leden hebben minimaal 2 uur per week	
Commitment management			
4	In hoeverre is iemand uit het MT/directeur betrokken?	0. nooit (passief) 1. sporadisch (reactief) 2. geregeld (actief) 3. een dedicated MT lid/directeur trekt het dossier (proactief)	
5	In hoeverre heeft de directie een actieplan vastgesteld waarmee de I&D	0. geen start gemaakt 1. start gemaakt	

	opgave kan worden opgepakt?	<ul style="list-style-type: none"> 2. er ligt een concept plan 3. er ligt een volledig plan, geaccordeerd door het MT 	
6	In hoeverre heeft de directie een visie en ambitie opgesteld?	<ul style="list-style-type: none"> 0. geen geformuleerde visie of ambitie 1. een geformuleerde jaarvisie/ambitie 2. een geformuleerde meerjarige visie/ambitie 	
7	In hoeverre heeft de directie doelstellingen geformuleerd/geoperationaliseerd in lijn met de Bestuursopdracht I&D?	<ul style="list-style-type: none"> 0. geen doelstellingen geformuleerd 1. doelstellingen geformuleerd, geringe link met de BO I&D 2. doelstellingen geformuleerd, met duidelijke link naar BO I&D 3. doelstellingen geoperationaliseerd, in lijn met BO I&D 	
8	In hoeverre krijgt een trekker de ruimte (mensen/capaciteit, externe expertise) om initiatieven of projecten te starten	<ul style="list-style-type: none"> 0. nooit 1. af en toe 2. geregeld 3. altijd 	
9	In hoeverre heeft een directie een I&D begroting: middelen gekoppeld aan activiteiten?	<ul style="list-style-type: none"> 0. geen begroting, geen structurele middelen 1. geen begroting, incidentele middelen, lukt niet altijd om te vinden 2. geen begroting, incidentele middelen, lukt gemakkelijk te vinden 3. een begroting en structurele/gealloceerde middelen 	
10	In hoeverre vindt overleg met de medewerkersnetwerken plaats?	<ul style="list-style-type: none"> 0. nooit 1. af en toe (bv t.b.v. een specifieke activiteit, bv Keti Koti of Pride) 2. geregeld 3. structureel 	

Inhoudelijk		
1 1	In hoeverre heeft de directie het afgelopen jaar bewustwordingsactiviteiten georganiseerd (e.g. dialoogsessie, lezing, serious game)?	0. er zijn geen activiteiten georganiseerd 1. er is één activiteit georganiseerd 2. meerdere activiteiten zijn binnen een bepaalde periode georganiseerd 3. meerdere activiteiten zijn door het jaar heen georganiseerd
1 2	In welke mate is de directie gestart met Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS)?	0. niet 1. de directie is voornemens BIWS in te zetten 2. de directie is gestart met BIWS 3. de directie heeft de eerste BIWS geworven collega's verwelkomd
1 3	In welke mate is de directie gestart met acties/interventies op Toegankelijkheid?	0. nog niet 1. de directie is voornemens om hiermee aan de slag te gaan 2. de directie pakt Toegankelijkheid daadwerkelijk op 3. de directie heeft de eerste concrete resultaten t.a.v. structureel meer toegankelijkheid gerealiseerd
1 4	In welke mate is de directie gestart met Leren & Ontwikkelen (e.g. training, workshop, cursus) a) algemeen b) leidinggevenden	a. 0. nog niet 1. de directie is hiermee gestart 2. het merendeel van de medewerkers heeft I&D trainingen gevolgd 3. er zijn concrete praktijkvoorbeelden waaruit blijkt dat medewerkers meer I&D opereren b.

		<ul style="list-style-type: none"> 0. nog niet 1. de directie is hiermee gestart 2. het merendeel de leidinggevenden heeft I&D trainingen gevolgd 3. er zijn concrete praktijkvoorbeelden waaruit blijkt dat leidinggevenden meer I&D opereren 	
1 5	In welke mate is de directie gestart met acties/interventies op Sociale Veiligheid?	<ul style="list-style-type: none"> 0. nog niet 1. de directie is voornemens hiermee aan de slag te gaan 2. de directie pakt sociale veiligheid daadwerkelijk op 3. de directie heeft de eerste concrete resultaten t.a.v. structureel meer sociale veiligheid gerealiseerd 	
Kwalitatieve vragen			
1 6	<p>Past de directie toe in het eigen werk: inclusieve communicatie, inclusieve inkoop, inclusie in haar beleid/eigen opgave?</p> <p><i>Afhankelijk van de opgave van de directie</i></p>		
1 7	Welke concrete positieve ontwikkelingen zie je binnen jouw directie?		
1 8	Welke belemmeringen zie je binnen jouw directie? Wat heb je hierin nodig (e.g		

	jouw (cluster)directeur, jouw leidinggevende, Bureau I&D, andere directies)?		
1 9	In hoeverre is de impact van gemeentebrede beleidsontwikkelingen voor jouw directie merkbaar (e.g. anti-discriminatie maatregelen, implementatie BIWS, nieuwe schrijfwijzer (inclusieve taaltips))?		