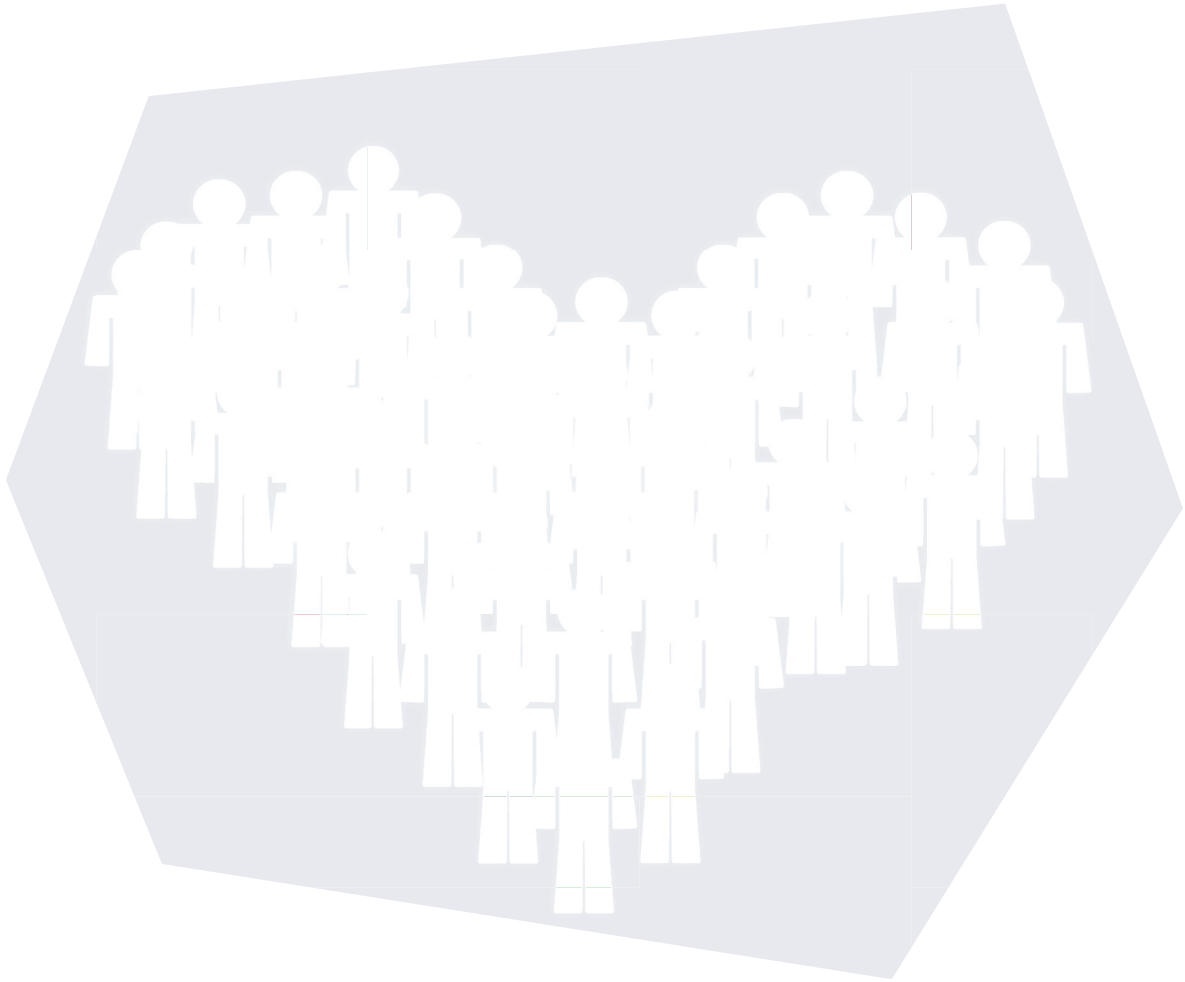




Lokale inclusie agenda



Inhoudsopgave

Inleiding	5
Doelstelling	5
Nothing about us without us	5
Werkwijze	5
Prioriteitstelling	5
Leeswijzer	6
1 Waar gaat het om?	7
1.1 Om wie gaat het?	7
2 Wat gebeurt er al	8
2.1 Wettelijke verplichting	8
2.2 Bewustwording en communicatie	8
2.3 Fysieke toegankelijkheid	10
2.4 Sociale toegankelijkheid	10
3 Uitwerking onderzoek	12
3.1 Interne enquête	12
3.1.1 Wat zijn de belangrijke lessen uit de enquête?	13
3.2 Gesprek met collega's	13
3.3 Gesprek met stakeholders	14
4 Uitvoeringsplan	15
4.1 Bewustwording en betrokkenheid	15
4.1.1 Bewustwording intern	16
4.1.2 Bewustwording extern	16
4.2 Toegankelijkheid	18
4.3 Communicatie	14
Financiën	19

Inleiding

In 2016 trad het VN-verdrag Handicap in werking¹. Dit verdrag pleit voor de verbetering van de positie van mensen die beperking ondervinden in de samenleving. Als overheid hebben we een grote opdracht om een Lokale Inclusie Agenda op te stellen. Als reactie hierop is in 2019 een Lokale Inclusie Agenda opgesteld die zich focust op de fysieke toegankelijkheid. De Raad gaf toen aan behoefte te hebben aan een Lokale Inclusie Agenda die ook toeziet op het sociale aspect van het vraagstuk. In deze Lokale Inclusie Agenda schetsen hoe we een samenleving kunnen creëren waarin elk individu wordt geaccepteerd in een omgeving die zo is ingericht dat iedereen volwaardig kan deelnemen aan de maatschappij.

Hierbij zijn de volgende aspecten belangrijk:

- Vrij kunnen kiezen waar, met wie en hoe men wil wonen en leven;
- De beschikking hebben over zorg en diensten die waar nodig ondersteunen bij het participeren in de samenleving;
- Toegang hebben tot informatie, producten, openbare voorzieningen, maatschappelijke diensten, gebouwen en openbare ruimten.

Doelstelling

De Lokale Inclusie Agenda beschrijft hoe we de komende periode de gemeente meer sociaal en fysiek toegankelijker gaan maken, zodat mensen die beperkingen ervaren mee kunnen doen in de samenleving. Met deze agenda willen we ervoor zorgen dat onze partners, inwoners en medewerkers meer bewust worden van specifieke problemen waar mensen die beperkingen ervaren mee te maken hebben. In het bijzonder zal deze agenda in beeld brengen waar we staan op het gebied van inclusie. We zetten een aantal actiepunten uiteen die meteen onze prioriteiten weergeven. Uiteindelijk stimuleren we veranderingen in het denken en doen, door het prikkelen van ons bewustzijn voor inclusie.

Nothing about us without us

Eén van de belangrijkste aspecten van het VN-verdrag is het motto “Nothing about us, Without us. Het betrekken van ervaringsdeskundigen is het belangrijkste aspect bij het samenstellen van de Lokale Inclusie Agenda. We willen samenwerken met inwoners en vertegenwoordigers bij het maken van de agenda om onze stad te verbeteren. Zo creëren we draagvlak, bedenken we kansrijke oplossingen en stellen we de juiste prioriteiten.

Werkwijze

Het ontwikkelen van een Lokale Inclusie Agenda is een ingewikkeld proces waaraan geen begin of einde zit. Daarom actualiseren we onze prioriteiten regelmatig.

- We zijn begonnen met een QuickScan oftewel een nulmeting. De QuickScan laat zien wat we momenteel doen op het gebied van inclusie en of dat voldoende is. De opbrengsten van de QuickScan genereren een totaalbeeld waar we vervolgens de bouwstenen voor een plan van aanpak uit afleiden voor de Lokale Inclusie Agenda 2021-2022.
- Tijdens de verkenningsfase hebben we verschillende acties uitgevoerd die de Lokale Inclusie Agenda onder de aandacht van medewerkers en onze inwoners heeft gebracht.

Prioriteitstelling

De Lokale Inclusie Agenda is een dynamisch geheel. We kunnen niet in één keer de inclusieve samenleving vormgeven. Daarvoor moeten we oog hebben voor de lange termijn waarin we het gesprek blijven voeren over de thema's en beperkingen die onze inwoners zelf aandragen. Daarom zullen niet alle actiepunten gelijk worden uitgevoerd. In deze Lokale Inclusie Agenda kijken we vooral naar welke quick wins er zijn en welke onderwerpen zorgen voor een gedegen basis waarop we verder kunnen bouwen.

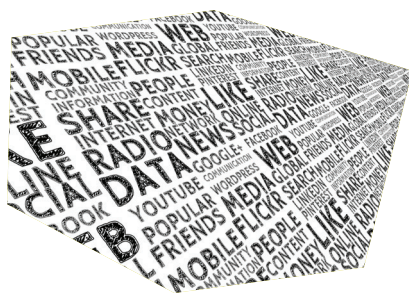
¹ Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, New York, 13-12-2006 - BWBV0004045. (2016, 14 juli). Overheid.nl Wettenbank. <https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14>.

Leeswijzer

Dit document is als volgt opgebouwd: het eerste hoofdstuk beschrijft wat wij als gemeente verstaan onder een inclusieve samenleving. In het tweede hoofdstuk geven we weer welke stappen de gemeente al heeft gezet om een inclusieve samenleving te bewerkstelligen. In het derde hoofdstuk werken we de QuickScan uit. Hierbij focussen we ons voornamelijk op de belangrijkste lessen, welke nieuwe inzichten deze meegeven en hoe we een vertaalslag maken naar een Lokale Inclusie Agenda. De QuickScan geeft een aantal aandachtspunten rondom de volgende thema's:

- Bewustwording en acceptatie
- Informatie en communicatie
- Sociale toegankelijkheid

In het laatste hoofdstuk geven we de actiepunten weer waar we ons in de periode 2021-2022 op gaan focussen.



1. Waar gaat het om?

Een centraal begrip in dit stuk is inclusie. Inclusie betekent de insluiting van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Inclusie staat voor gelijkwaardigheid en om mensen met een beperking in staat te stellen om echt mee te doen in de samenleving zonder dat ze daarbij belemmeringen ervaren of zelfs buiten de samenleving staan.² Beperking is een breed begrip, het kan gaan om fysieke beperking zoals functiebeperking of om sociale beperking zoals laaggeletterden, laag inkomen enz.

"Mensen helpen om een productief onderdeel te zijn van de samenleving."

"Mensen in de samenleving kunnen deelnemen zonder dat ze als doelgroep bestemd worden. Diversiteit waarborgen in de samenleving."

"De kracht van kwetsbaarheid inzetten. Een samenleving waar waardigheid en gelijkheid centraal staat."

Quotes door geïnterviewden

Een ander begrip dat vaak wordt geassocieerd met inclusie is de term diversiteit. Diversiteit verwijst naar de eigenschappen en kenmerken die mensen uniek maken, terwijl inclusie het gedrag en sociale normen benadrukt die ervoor zorgen dat mensen zich welkom voelen.³

In het kort, diversiteit is uitgenodigd worden voor een feestje. Inclusie is gevraagd worden in te haken en mee te dansen.⁴ Op het moment dat inclusie de norm is geworden, is de samenleving een inclusieve en veilige omgeving geworden waarin diversiteit alle ruimte krijgt en niemand meer om welke reden dan ook wordt buitengesloten.

1.1 Om wie gaat het?

Beperking is een breed begrip. Het kan gaan om zichtbare en niet-zichtbare beperkingen op gebied van laag inkomen, leeftijd, seksuele voorkeur, etniciteit, geestelijke en lichamelijke beperking, laaggeletterden enz. Mensen kunnen ook beperking hebben bij toegang tot informatie, de manier van communiceren en bejegening. Onze gemeente wil beperkingen wegnemen in het alledaagse leven op gebied van, maar niet beperkt tot:

- Toegankelijkheid tot informatie via websites, apps en portals; openbare voorzieningen, maatschappelijke diensten en openbare ruimtes
- Communicatie en taal
- Gelijke kansen
- De vrijheid te bepalen, waar, met en hoe men wil wonen en leven.

² Janssens, D., Lambaerts, J., & Wouters, W. (2017). *Filosofen in sociaal werk*. Garant.

³ What Is The Meaning Of Diversity & Inclusion? A 2021 Workplace Guide | Built In. (2021). Builtin. <https://builtin.com/diversity-inclusion>.

⁴ Diversity Doesn't Stick Without Inclusion. (2017, February 1). Harvard Business Review. https://hbr.org/2017/02/diversity-doesnt-stick-without-inclusion?referral=00563&cm_mmc=email_-_newsletter_-_daily_alert_-_alert_date&utm_source=newsletter_daily_alert&utm_medium=email&utm_campaign=alert_date&spMailingID=16466199&spUserID=MTk2NDkwMjE1NwS2&spJobID=960100237&spReportId=OTYwMTAwMjM3S0.

2. Wat gebeurt er al?

Er gebeurt al veel in onze gemeente. In de interviews zijn vele voorbeelden genoemd waar we als organisatie en stad trots op kunnen zijn. Dit hoofdstuk beschrijft welke stappen de gemeente al heeft gezet met betrekking tot inclusie.

2.1 Wettelijke verplichting

Zorgen dat iedereen mee kan doen is verweven in meerdere uiteenlopende taken van de gemeente. Zo regelt de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO 2015) hulpmiddelen en voorzieningen waardoor inwoners zelfstandig kunnen leven en deelnemen aan de maatschappij. In de Jeugdwet staat een kansrijke start van ieder kind centraal. De Participatiewet is erop gericht dat alle inwoners participeren in de samenleving.

Toegankelijkheid stemlocaties ⁵

Met de 'toegankelijkheidscriteria stembureau 2018' heeft de centrale overheid de gemeente de verplichting gelegd om de stembureaus toegankelijk te maken voor iedereen. De Kieswet bepaalt dat de stemlokalen zodanig zijn aangelegd en zo zijn ingericht dat kiezers met lichamelijke beperkingen zoveel mogelijk hun stemmen zelfstandig kunnen uitbrengen. De gemeente Den Helder tracht om aan de wettelijke eis te voldoen. Daarom laten we voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 een onderzoek doen door een onafhankelijk onderzoeksbureau om de toegankelijkheid van onze stemlocaties te toetsen.

Artikel 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord ⁶

De gemeente Den Helder heeft net als alle Nederlandse gemeenten de taak om de wettelijke verplichting opgenomen in de Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (Wga) uit te voeren. Op grond van de Wga dient elke gemeente haar inwoners toegang te bieden tot een onafhankelijke voorziening die discriminatie bestrijdt. Dit takenpakket is belegd bij Artikel 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Art. 1 NHN). Art. 1 NHN zet zich in voor gelijke behandeling en tegen discriminatie. Alle inwoners van de regio Noord-Holland Noord, waaronder Den Helder, kunnen bij deze organisatie terecht voor ondersteuning bij discriminatie-ervaringen, informatievragen, voorlichting, projecten en onderzoek. Art. 1 NHN is een zelfstandige en onafhankelijke organisatie die preventief en oplossingsgericht werkt. De inwoners van gemeente Den Helder kunnen bij Art. 1 NHN ook terecht om meldingen over discriminatie te doen.

Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid ⁷

In het Besluit is bepaald dat websites en mobiele apps van Nederlandse overheidsinstanties moeten voldoen aan de toegankelijkheidseisen. Hierover moet verantwoording worden afgelegd in een toegankelijkheidsverklaring. Er is in dat kader in 2020 een toegankelijkheidsverklaring gepubliceerd op de gemeentelijke website: https://www.denhelder.nl/Over_deze_website/toegankelijkheid. Momenteel onderzoekt de gemeente of er een projectgroep kan worden samengesteld om stappen te maken richting toegankelijke websites en apps.

2.2 Bewustwording en communicatie

Regenboogpad

Op 22 april 2021 is een regenboogpad aangelegd bij basisschool De Duynvaerder. Dit regenboogpad is aangelegd in samenwerking met De Duynvaerder en de gemeente. Het regenboogpad dat bij de Duynvaerder is aangelegd, loopt in het verlengde van het zebraapad op de IJsselmeerstraat en gaat over op de stoep richting de school. Het regenboogpad symboliseert voor de school vrijheid, gelijkheid en respect.



⁵ PBTconsult. (2018). Toegankelijkheidscriteria stembureaus 2018. VNG. https://vng.nl/files/vng/bijlage_1_checklist_toegankelijkheidscriteria_stemlokalen.pdf

⁶ Art. 1 NHN - Bureau Discriminatiezaken - Noord-Holland. (2021, April 20). Home. <https://art1nhn.nl/>

⁷ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2018). Home | DigiToegankelijkheid. <https://www.digitoegankelijk.nl/>

Regenboogbank

Er is een regenboogbank op de Theodorus Rijkerstraat geplaatst. Dit was een initiatief van inwoner de heer C. Dubach. Met de regenboogbank wil de heer Dubach aandacht vragen voor de LHBTI-gemeenschap. Mensen kunnen foto's maken, die vervolgens op de Facebookpagina van de heer Dubach kunnen worden geplaatst. Degene die de meeste likes verzamelt krijgt een vogelhuisje als cadeau. **Tevens is er op initiatief van de heer C. Dubach in de Rijkersstraat een veelkleurig 'rainbowgedenkkiepad' aangelegd om de diversiteit van de samenleving te benadrukken.**

Taalgebruik

Bij alle gemeentelijke communicatie-uitingen wordt in eenvoudige taal (B1-niveau) geschreven. Dit heeft als doel om iedereen toegang te verschaffen tot (online-)informatie en dienstverlening van goede kwaliteit. Dit betekent dat alle informatie beschikbaar moet zijn voor alle inwoners. Zo is de gemeentelijke website op B1-niveau en kan de informatie voorgelezen worden. Momenteel zijn we bezig met het ontwikkelen van een nieuw intranet⁸ en een plan op hoofdlijnen om toegankelijkheid in de digitale informatie en dienstverlening te verbeteren. Tevens is een werkgroep binnen onze organisatie actief die in het kader van het project excellente dienstverlening bezig is met het omzetten van de meest verstuurd brieven op B1-niveau. Als laatste wordt door de gemeente de training Helder Schrijven aan medewerkers aangeboden. Tijdens deze training wordt aandacht besteed aan de begrijpelijkheid van brieven en andere teksten die medewerkers zelf schrijven.

Inwonersparticipatie

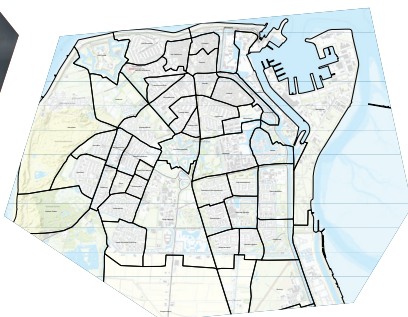
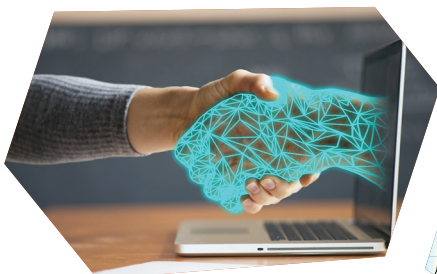
Op 31 maart 2021 is een digitaal participatieplatform bij de gemeente Den Helder geïntroduceerd genaamd Ingesprek. denhelder.nl. Op dit platform kunnen inwoners, ondernemers en partners meedenken over onderwerpen die zich afspelen in hun leefomgeving. Het platform biedt de inwoners van de gemeente Den Helder de mogelijkheid om mee te praten over hoe zij hun woonomgeving willen inrichten.

Seminar inclusie in de praktijk

Op 16 juni 2021 heeft het seminar 'inclusie in de praktijk' voor team Participatie en overige consultants van de gemeente plaatsgevonden. Dit seminar had als doel om de inclusiegeest onder onze medewerkers aan te wakkeren, mensen aan het denken te zetten en een platform te bieden waar mensen kunnen discussiëren over uiteenlopende thema's van inclusiviteit.

Communicatieplan

Hierin wordt beschreven hoe wij als gemeente zowel intern als extern gaan communiceren over de inclusieagenda. Bij welke nationale dagen we stil staan en wat onze boodschap is op die dag. Door op deze nationale dagen te communiceren, worden voorbeelden verschaft van inclusie.



⁸ **Toelichting:** Intranet: is een platform voor het delen van informatie, samenwerkingshulpmiddelen binnen de organisatie.

2.3 Fysieke toegankelijkheid

Lokale Inclusie Agenda

De gemeente heeft een Lokale Inclusie Agenda met een focus op fysieke toegankelijkheid⁹.

Omgevingsvisie

We ontwikkelen een omgevingsvisie die de inwoners betreft bij het inrichten van hun wijk.

Woonzorgvisie

Een visie waarin we de woon- en zorgwensen voor zorgdoelgroepen van nu en in de toekomst weergeven.

Evenementen

Tijdens de zomerkermis in Den Helder is de mogelijkheid geboden een prikkelarme kermisdag te organiseren.



2.4 Sociale toegankelijkheid

Sport

Team Sportservice Noord-Holland begeleidt en ondersteunt beweegaanbieders die een aangepast beweegaanbod hebben of hiermee willen starten. Ook is via Sportservice een regiomedewerker aangepast sporten actief om voor inwoners met een beperking een geschikte sportactiviteit te vinden. Sinds 2019 heeft onze gemeente een lokaal sportakkoord. Sportakkoord Den Helder is een beleidsdocument van lokale sportorganisaties, maatschappelijke instellingen en de gemeente. In het Lokale Sportakkoord is expliciet aandacht voor inclusie. Vanuit het Sportakkoord wordt bijvoorbeeld ingezet op de volgende acties: het vergroten van de mogelijkheden voor aangepast sporten, speciale aandacht voor speciale doelgroepen en de toegankelijkheid van sport voor minder draagkrachtigen vergroten.

Taalhuis¹⁰

Het Taalhuis is een taalnetwerk van onder andere taalaanbieders, partners uit sociaal domein, welzijn- en zorginstellingen, de bibliotheek en vrijwilligersorganisaties. Het Taalhuis zorgt voor een structureel aanbod van activiteiten en leertrajecten die leiden tot versterking van basisvaardigheden zoals taal-, reken- en digitale vaardigheden voor alle inwoners van de Kop van Noord-Holland. Ook verzorgt het Taalhuis trainingen. Zo zijn teams van het Sociaal Domein door het Taalhuis getraind in het herkennen van laaggeletterdheid. In de gemeente Den Helder is tussen 8-11% van de inwoners laaggeletterd. In deze context zijn laaggeletterden mensen die grote moeite hebben met lezen en schrijven. Zij hebben een taalniveau van 1F (het niveau waarmee een kind de basisschool hoort te verlaten) of lager. Analfabeten vallen hierbuiten, omdat zij helemaal niet kunnen lezen en schrijven. De gemeente Den Helder streeft ernaar om het Taalhuis verder te ontwikkelen. In de komende jaren willen we onderdeel worden van de Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT).

⁹ Gemeente Den Helder. (2019). RI 19.0091 Lokale Inclusie Agenda Den Helder. <https://gemeenteraad.denhelder.nl/Documenten/RI19-0091-Lokale-Inclusie-Agenda-Den-Helder.pdf>

¹⁰ Taalhuis. (2021). Taalhuis. <https://www.kopgroepbibliotheek.nl/Taalhuis.html>

Sociale activering + re-integratieactiviteiten

Hortus Overzee en Stichting Werkgroep Vrijwillig Landschapsbeheer Den Helder zijn partijen waar de gemeente mee samenwerkt zodat bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen deelnemen aan sociale activering. Door deelname aan deze activiteiten laten we bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt participeren in de samenleving en worden zij een stapje dichterbij de arbeidsmarkt gebracht.

Tevens is, in samenwerking met de GrGa¹¹ van Pro-bedrijven, Agros uitzendbureau en de regiogemeenten Schagen en Hollands Kroon, na een succesvolle pilot, per 1 januari 2021 de voorziening "Duurzaam aan het werk met LoonKostenSubsidie, ingegaan. Deze voorziening heeft tot doel langdurig werklozen met een loonwaarde tussen 30% en 70% te begeleiden naar een werkplek met -bij goed functioneren- uitzicht op een vaste aanstelling.

De voorziening heeft twee onderdelen:

1. Toeleiding naar werk door een sterk individueel gericht re-integratietraject met behoud van uitkering.
2. Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst bij de GrGa, met uitzicht op een vaste aanstelling, plaatsing op een werkplek binnen Probedrijven (schoonmaak, groenbeheer, postbezorging, inpakken of detachering) maar ook plaatsing bij een regulier bedrijf behoort tot de mogelijkheden.

De voorziening staat ook open voor mensen van de eventuele gemeentelijke wachtlijst Beschut Werk.

Armoede bestrijden

Via het programma Armoede willen we armoede en sociaal isolement voorkomen en bestrijden door meedoen te stimuleren en extra inkomensondersteuning te bieden waar dat nodig is. Zo is de beleidsregel doorbraakfonds vastgesteld, bedoeld om een impasse te doorbreken om daarna een schuldregeling te kunnen starten of vervolgen. Ook is de beleidsregel bijzondere bijstand aangepast waarin een geleidelijke afbouw van de verstrekkingen uit het minimale beleid van de gemeente Den Helder is geregeld. Dit om de armoedeval tegen te gaan. Daarnaast is een voorlichtingscampagne ontwikkeld om het Kindpakket extra in de aandacht te brengen, en is het Kindpakket uitgebreid. Tenslotte wordt ingezet op preventie door de deelname van consulenten schuldhulpverlening aan het Financieel Fit Team, waarbij betalingsachterstanden van inwoners tijdig gesignaleerd worden en aan deze inwoners hulp en ondersteuning aangeboden wordt. Ook andere acties zoals staan genoemd in het uitvoeringsplan Schuldhulpverlening zijn inmiddels ingezet.

¹¹ **Toelichting:** *Gemeenschappelijke Regeling voor Gesubsidieerde Arbeid Kop van NH*

3. Uitwerking onderzoek

Waar liggen de drempels die inwoners tegenkomen? Waar moet de prioriteit liggen en wat kunnen we doen om die drempels op te lossen? Om een beeld te krijgen van de stand van zaken van de gemeente Den Helder op het gebied van toegankelijkheid en inclusie hebben we via verschillende kanalen antwoorden gezocht op de bovengenoemde vragen. Om te beginnen hebben we een enquête uitgezet onder alle medewerkers van de gemeente Den Helder. Tevens zijn interviews gehouden met collega's die werken aan onderwerpen die te maken hebben met inclusiviteit. Daarnaast hebben we gesproken met stakeholders in de stad:

- Adviesraad Sociaal Domein
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA)
- COC Noord-Holland Noord
- GGD Hollands Noorden
- Internationaal Vrouwen Centrum
- Jongeren Adviesraad
- Mee & de Wering Den Helder
- Ouderenbond
- Team Sportservice Den Helder
- Woningstichting Den Helder

De analyse richt zich op knelpunten en mogelijkheden met de volgende hoofdvragen:

- Wat verstaan we onder inclusie en wie zijn de groepen die beperkingen ervaren in de gemeente?
- Heeft de gemeente in beeld hoe deze groepen onderdeel uitmaken van de samenleving?
- Wat zijn de aandachtspunten van de desbetreffende kwetsbare groepen?
- Wat hebben zij nodig om gelijkwaardig te kunnen functioneren?
- Wat zijn de belangrijkste voorzieningen in deze gemeente en hoe inclusief zijn deze?

3.1 Interne Enquête

In maart 2021 is een enquête over inclusie op het interne intranet geplaatst. 78 mensen hebben deze enquête volledig ingevuld en geretourneerd.

- Uit bovengenoemd onderzoek blijkt dat in onze organisatie niet bijster veel aandacht wordt besteed aan inclusie. Echter, wist 45% van de deelnemers wat er wordt bedoeld met een inclusief werkgeverschap. Maar het woord "inclusieve samenleving" ontgaat de meesten. Ze vinden dit een vaag begrip en zijn vaak op zoek naar een concrete definitie en voorbeelden.
- De meeste mensen waren niet bekend met het VN-verdrag voor mensen met een beperking. 37% wist niet de specifieke doelgroepen die werkzaam zijn in de organisatie te benoemen. Daar staat wel tegenover dat 54% vindt dat er in onze organisatie sprake is van gelijke behandeling van collega's onderling.
- 42% van de mensen zegt dat ze in hun werkzaamheden niet worden gestimuleerd om na te denken over inclusie. Bij de uitleg komt voornamelijk terug dat men vindt dat haar/zijn werkzaamheden niet direct te maken heeft met thema's die onder de inclusieagenda vallen.
- In het onderzoek is gevraagd of de organisatie genoeg aandacht geeft aan inclusiviteit tijdens het wervingsproces. Het antwoord hierop is vooral gemixt. 40% zegt dat het niet te weten. 16% geeft aan dat onze organisatie genoeg aandacht schenkt aan inclusieve werving. De meeste mensen geven in de uitleg aan, dat zij geen zicht hebben op het beleid van de organisatie. Ze hebben tijdens hun wervingsperiode niks hierover meegekregen. Wat men vooral zegt is dat we naar buiten toe onze inclusiviteitsgeest moeten uitdragen.
- Tenslotte geven collega's aan dat inclusie nog geen onderdeel is van onze bedrijfscultuur. Ze willen dat we in de organisatie onderwerpen zoals indirecte discriminatie op leeftijd, herkomst, geloof etc. meer bespreekbaar moeten maken.

"Opvallend weinig mensen met een beperking werken, ook geen inzet van mensen met een beperking in het werkcafé."

"Ik ben niet op de hoogte van hoe de gemeente Den Helder inclusief werkgeverschap ziet en hoe hierop geworven wordt, ik vind onze organisatie over het algemeen een witte organisatie en ik vraag me dan af of mensen met een beperking of van andere geaardheid hier werken en hoe er tegenaan gekeken wordt."

"We kunnen onze organisatie een glans geven door dit thema op te pakken."

Quotes door geïnterviewden

3.1.1 Wat zijn de belangrijke lessen uit de enquête?

- Er is een groot verschil in het kennisniveau van onze medewerkers over inclusie.
- Gedeeld eigenaarschap dient gestimuleerd te worden bij medewerkers.
- Zorg voor kruisbestuiving tussen teams. Deel kennis, plannen en ervaringen over inclusie met elkaar.
- Maak werk van inclusief werkgeverschap.
- Medewerkers moeten tijd krijgen om deel te nemen aan bewustwordingsactiviteiten en kennis te maken met inclusief werken.

3.2 Gesprek met collega's

Collega's zijn vanuit de hoedanigheid van hun werkzaamheden geïnterviewd over de Lokale Inclusie Agenda.

- Bewust worden van de drempels:
 - Er dient ingezet te worden op het bewustzijn van medewerkers in de mogelijkheden van dagelijkse werkzaamheden bij de gemeente om de drempels voor mensen met een beperking te verlagen.
 - De inclusieve samenleving beter laten zien en resultaten van de actiepunten beter naar buiten brengen.
 - Inclusie in onze kernwaarden (Ief, trots en vertrouwen) verwerken.
- Begrijpelijke communicatie (B1-niveau):
 - In Nederland hebben 2,5 miljoen volwassenen moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. B1-niveau voor digitale media en diensten, maar ook schriftelijke uitingen moeten technisch toegankelijk, begrijpelijk en gebruiksvriendelijk zijn. Hierbij staat voorop dat de burger de inhoud begrijpt. Maatwerk in taalniveau en communicatiemiddelen staat voorop.
 - In brieven en andere uitingen wordt simpele taal gebruikt. Zo wordt ervoor gezorgd dat deze toegankelijk en bruikbaar zijn voor elke inwoner.
- Mogelijk testpanel samenstellen
 - Erop toezien dat vacatures in begrijpelijk taal worden geschreven en toegankelijk zijn voor iedereen. In vacatures uitdragen hoe belangrijk wij als organisatie inclusie vinden.
 - Gebruik maken van social media. Focussen op storytelling in plaats van het theoretisch aspect van inclusie.
- Werk maken van inclusief werkgeverschap
 - Streven naar een gezond, veilig en aantrekkelijk werkklimaat voor iedereen ongeacht geslacht, leeftijd, nationaliteit seksuele geaardheid, beperking, religie of culturele achtergrond. Diversiteit raakt ook ons werving- en selectieproces. Een proces waarin we feitelijk geen onderscheid willen maken, maar uiteindelijk wel iemand moeten selecteren voor de plek die vacant is.
 - Training geven aan consulenten en team Dienstverlening over inclusie. De training helpt bevooroordeelde bij onszelf te herkennen; bijvoorbeeld het feit dat een onschuldige vraag niet altijd goed overkomt bij de ander.

- Samenwerking met partners zoeken bij het creëren van een inclusieve samenleving.
 - Toegankelijkheid en diversiteit vertalen naar concrete subsidie- en vergunningscriteria.
 - Als gemeente hebben we een voorbeeldfunctie op het gebied van Social Return On Investment (SROI).
Meerdere collega's gaven aan dat er te weinig kennis is over de mogelijkheid om iemand aan te nemen uit ons bestand bijstandsgerechtigden.
- Uit de gesprekken met medewerkers komt de wil om te komen tot een inclusief beleid duidelijk naar voren. Maar door het ontbreken van tijd, geld en menskracht lijkt het komen tot een inclusief beleid in de praktijk geen prioriteit te hebben. Er is een integrale aanpak nodig van het thema inclusie binnen andere beleidsterreinen. Meeliften op andere vraagstukken en budgetten binnen een overheidsorganisatie maar ook in onze stad.
- Jongerenadviesraad en Adviesraad Sociaal Domein strategisch inzetten.

3.3 Gesprekken met stakeholders

Uit de interviews met stakeholders is gebleken dat iedereen bereid is om een inclusieve samenleving te creëren. Onze gemeente wordt gezien als een stad waarin veel mogelijk is.

- Werken aan inclusie is nodig. Mensen die beperkingen ondervinden verkeren nog steeds in een achterstandspositie en worden onvoldoende betrokken bij de totstandkoming van beleid.
- Geef inwoners de ruimte om zelf met initiatieven te komen en roep niet te snel dat het niet kan.
- Goede samenwerking tussen de gemeente en verschillende partners stimuleren – lokale overheid, belangenorganisatie, maatschappelijke partners op gebied van inclusie. Er kan bijvoorbeeld periodiek bijeenkomsten worden georganiseerd met als doel om concrete thema's over inclusie te bespreken.
- Betrokkenheid van mensen uit de doelgroep om kennis te delen, knelpunten zichtbaar te maken en mee te denken over gemeentelijk beleid over inclusie.
- Eenzaamheid bestrijden onder specifieke doelgroepen zoals asielzoekers, ouderen en LHBTI-gemeenschap.
- De verschillende projecten tussen de partners verbinden en met elkaar afstemmen welke activiteiten de verschillende partners gaan ondernemen.
- Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen en organisaties is de nadruk gelegd op het creëren van een inclusieve gemeenschap. Dit kan worden bereikt door een plek te creëren waar gelijkgestemden, mensen met verschillende achtergronden en beperkingen elkaar kunnen treffen. Dit stimuleert acceptatie en bewustwording onder de inwoners van de gemeente Den Helder.
- Tevens werd nadruk gelegd op de manier van communiceren door de gemeente. Met name de Adviesraad Sociaal Domein pleitte voor een verdiepingsgesprek met de inwoners van de gemeente Den Helder om te toetsen welke communicatie en informatievoorziening zij nodig hebben en waar de verbeteringspunten zijn.

"De kern van inclusie is ervoor zorgen dat mensen zich een nuttig onderdeel voelen van de samenleving. De zelfredzaamheid van de inwoners staat centraal."

"Inclusie betekent dat mensen die beperking ondervinden ontworsteld worden van de hoek waar je door de maatschappij in gestoken wordt. De glazen plafond moet weg."

"Voorkomen dat mensen aan de zijlijn zitten."

Quotes door geïnterviewden

4. Actiepunten

De Lokale Inclusie Agenda streeft naar oplossingen voor algemene en specifieke problemen. Als zodanig focussen de actiepunten zoals vastgelegd in de Lokale Inclusie Agenda zich op drie onderwerpen: bewustwording, communicatie en (fysieke) toegankelijkheid. Voor een succesvolle uitvoering van de onderstaande actiepunten is samenwerking tussen inwoners, verenigingen, maatschappelijke organisaties, scholen en ondernemers essentieel. Het is hierbij niet de bedoeling dat doelgroepenbeleid centraal staat.

Interne doelstelling	
Wat gaan we doen?	Inclusief werken moet vanzelfsprekend worden. We gaan bewustwording en kennis over inclusie vergroten binnen de organisatie. Bovendien gaan we de gang van zaken op gebied van inclusie monitoren en evalueren.
Wat is onze doelstelling?	Inclusie integreren in ons beleid, dienstverlening en onze informatievoorziening.
Hoe gaan we onze doelstelling bereiken?	We blijven toetsen of we de ambitie in de Lokale Inclusie Agenda hebben uitgevoerd.
Wanneer hebben we ons doel bereikt?	Als organisatie staan we open voor verandering van gedrag op gebied van inclusie. Inclusie is vanzelfsprekend in onze organisatie en is een vast onderdeel in ons beleid en uitvoering.
Externe doelstelling	
Wat gaan we doen?	Actieve houding om inclusiviteitsgeest aan te wakkeren bij inwoners, ondernemers en organisaties.
Wat is onze doelstelling?	Stimulatie van bewustwording en kennis over inclusie. We staan open voor initiatieven van onze inwoners om inclusie te stimuleren. We zullen zo nodig de initiatieven strategisch inzetten zodat iedereen mee kan doen in de Helderse samenleving
Hoe gaan we onze doelstelling bereiken?	Bevorderen van positieve beeldvorming van mensen met een beperking of mensen die om andere redenen uitgesloten worden. Als gemeente nemen we een actieve rol in om draagvlak te creëren. Dit doen we door samen met onze partners en inwoners activiteiten te organiseren en hierover te blijven communiceren via onze social media platforms.
Doelgroep	Alle inwoners, bedrijven, ervaringsdeskundigen en adviesorganen.
Wanneer hebben we ons doel bereikt?	Een positieve houding in het denken over inclusie, die terug zijn te zien in de ondernomen activiteiten.

4.1 Bewustwording en betrokkenheid

Een inclusieve samenleving vergt inclusief denken, waarin bewustwording over de obstakels die mensen ondervinden om volwaardig mee te kunnen doen de kern is. Bewustwording is een breed begrip en zit daarom ook ingebed in alle levensgebieden en beleidsonderwerpen. Het vergt dat we in de komende jaren continue aandacht moeten besteden aan:

- Medewerkers, inwoners en partners te laten inzien welke beperkingen inwoners in het dagelijks leven meemaken.
- Mensen aanmoedigen om verantwoordelijkheid te nemen en mede-eigenaar te worden voor het creëren van een inclusieve samenleving.
- De behaalde resultaten en successen onder de aandacht brengen van inwoners en partners.
- Uitvoering geven aan het communicatieplan.



Inclusiepanel

Een jaarlijkse klankbordsessie organiseren waarin we ervaringsdeskundigen en belanghebbenden uitnodigen om mee te denken over de uitvoering van de inclusieagenda. Daarnaast zullen dergelijke sessies zorgen voor overdracht van best practices: organisaties worden op de hoogte gehouden van de activiteiten en initiatieven die in de stad plaatsvinden.

Ingesprek.nl

Het platform Ingesprek.nl wordt in het komende jaar ingezet om op een structurele manier inwoners, partners en belanghebbenden actief te betrekken bij het onderwerp inclusie. Met het platform kunnen we ideeën en initiatieven verzamelen die aansluiten bij dit thema, een peiling houden over hoe inwoners tegen inclusie aankijken. Door het strategisch inzetten van het platform Ingesprek.nl creëren we draagvlak onder de inwoners van de gemeente Den Helder.



LHBTI-gemeenschap

Als gemeente willen wij in samenwerking met partners en inwoners verdraagzaamheid bevorderen en discriminatie ten opzichte van de LHBTI-gemeenschap verminderen. We besteden het komende jaar aandacht aan deze doelgroep door bijvoorbeeld de regenboogvlag te hissen bij de aangewezen nationale en internationale dagen. In het communicatieplan is verder uitgewerkt hoe en wat we op deze dagen communiceren. Daarnaast onderzoeken we op verzoek van de Adviesraad Sociaal Domein welke mogelijkheden aan voorlichting bestaan aan scholen en sportverenigingen.

Samenwerking met Stichting Open Mind (Tentoonstelling Legale Liefde)

Stichting Open Mind verbindt door het vertellen van persoonlijke verhalen in de openbare ruimte en helpt daarmee onbegrip de wereld uit. Ze brengen maatschappelijk moeilijke onderwerpen onder de aandacht bij het grote publiek en maken deze bespreekbaar. Met de expositie LEGALE LIEFDE wordt teruggeblikt op 20 jaar huwelijk voor iedereen en wordt gekeken wat gedaan moet worden om gelijkheid voor LHBTI-personen te realiseren. Samen met Stichting Open Mind kijken we hoe en op welke moment we de tentoonstelling naar onze stad kunnen brengen.



4.2 Toegankelijkheid

We gaan de toegankelijkheid van informatie van de gemeente verbeteren, vooral voor de gemeentelijke website en brieven, rapporten en e-mails.



Digitale toegankelijkheid

Vanaf 23 september 2020 geldt het 'Besluit digitale toegankelijkheid overheid' voor alle overheidsinstanties. Vanaf deze datum moeten overheidsinstanties de toegankelijkheidsnorm toepassen op al hun websites. Als een website nog niet volledig toegankelijk is, dan moet de organisatie op basis van een gestructureerde aanpak en binnen een redelijk haalbare termijn, toewerken naar volledig voldoen aan alle toegankelijkheidseisen. We gaan in 2021 een digitale toegankelijkheidstest organiseren voor de gemeentelijke website en afhankelijk daarvan

beoordelen hoe we deze website toegankelijker kunnen maken. Voor de lange termijn streven we naar zo toegankelijk mogelijke websites en apps. Daarvoor wordt in het komende jaar de volgende acties ingezet:

1. Een projectleider aanstellen met voldoende expertise op het gebied van digitale toegankelijkheid.
2. Een breed projectteam inrichten met betrokkenheid van (hoger) management met voldoende mandaat en medewerkers met inhoudelijke kennis.
3. Met het projectteam een uitgewerkt plan (van aanpak) maken en uitvoeren.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat banen gecreëerd moeten worden bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Als gemeente hebben we een voorbeeldfunctie om aan onze partners en ondernemers te laten zien hoe inclusief werkgeverschap ingekleurd kan worden. Als zodanig dienen we te onderzoeken hoe wij als organisatie mensen met een beperking in dienst kunnen nemen. Daarnaast kan in vacatureteksten vermeld worden hoe belangrijk een inclusieve werkplaats is voor de organisatie.



Fysieke toegankelijkheid

Uit de QuickScan is gebleken dat er een gebrek is aan informatie over de sociale voorzieningen in de gemeente. Op onze website Hulpwijzer Den Helder staat een overzicht waar beschreven staat welke plaatsen binnen onze gemeente toegankelijk zijn voor mensen met een handicap. Deze website wordt geüpgraded waardoor wijk informatie en een agenda functie als een optie worden toegevoegd. Inwoners kunnen dan per wijk of op datum zien welke activiteiten er zijn.

Bovendien gaan we onderzoeken of het mogelijk is om bij Ongehinderd aan te sluiten. Ongehinderd heeft een app en een website waarmee mensen met een lichamelijke beperking inzicht kunnen krijgen in de toegankelijkheid van publieke locaties. Door het keuringsteam worden locaties getoetst in opdracht van gemeenten en bedrijven.

Toegankelijkheid Toiletten

Vanuit de gemeente aandacht en stimulatie van horecagelegenheden om hun toilet ook toegankelijk te stellen voor mensen zonder consumptie en deze ook op te nemen in de Hoge Nood app. Hiervoor gaan we in gesprek met ondernemersverenigingen om de mogelijkheden te verkennen.



4.3 Communicatie

Rekening houden met mensen met een beperking in communicatie-uitingen blijkt voor onze gemeente nog een uitdaging. Hierbij wordt gewerkt aan het aanpassen van onze brieven in begrijpelijke taal en om boodschappen in video's te zetten in plaats van tekst.

Eenvoudig taalgebruik in de communicatie van de gemeente

Brieven en beschikkingen zijn voor veel mensen ingewikkeld om te lezen. Begrijpelijk schrijven is een pleidooi dat zowel van de gemeenteraad als de Adviesraad Sociaal Domein komt. In het komende jaar starten we met het gebruikmaken van pictogrammen, foto's en/of filmpjes bij het verschaffen van informatie. De actiepunten zijn als volgt:

- Inzetten ervaringsdeskundigen om de communicatie van de gemeente te beoordelen.
- In het Sociaal Domein starten met informatiedocumenten waarin pictogrammen en eenvoudig taalgebruik worden toegepast.
- Nieuwe vacatures en interne documenten rondom personeelsbeleid worden toegankelijk gemaakt voor iedereen door bijvoorbeeld op B1-niveau te schrijven of de voorleesfunctie aan te zetten bij het plaatsen van vacatures.

5. Financiën

De uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda wordt voor zover het kan uitgevoerd als onderdeel van bestaande en lopende projecten. Bij het bepalen van het ambitieniveau van deze agenda hebben we realistische inzet van menskracht en middelen als uitgangspunt genomen.

