



Notitie Iedereen doet mee: de inclusieve samenleving

Inhoud

1 Inleiding	2
2 Wat doen we al?	3
2.1 Wmo-beleidsplan	
2.2 Welzijnswerk	
2.3 Beleidsplan Gezondheid	
3 Wettelijke verplichtingen	5
3.1 Grondwet, Algemene wet gelijke behandeling en	
3.2 Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen	
3.3 Andere wetten	
3.4 VN-verdrag Handicap	
4 Inclusiebeleid	7
4.1 Uitsluitingsgronden	
4.2 Regenboogvlag en inclusiebeleid	
4.3 Voorbeeldfunctie gemeente	
4 Vervolg	8
5.1 Kosten en planning	
5.2 Samenwerken met inwoners	



1. Inleiding

Ons ideaal is een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedereen ertoe doet en die mensen insluit in plaats van uitsluit. In ons Wmo-beleidsplan is dit letterlijk verwoord als uitgangspunt: 'Iedereen doet (naar vermogen) mee: de inclusieve samenleving'.

Maar sommige mensen ervaren op grond van hun afkomst, huidskleur, beperking, gender, seksuele voorkeur, religie of leeftijd soms minder kansen om mee te doen.

In deze notitie gaan we in op hoe we verder vorm en inhoud kunnen geven aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen: **de inclusieve samenleving**. We kijken daarbij achtereenvolgens naar wat we nu al doen (paragraaf 2), wettelijke verplichtingen (paragraaf 3) en hoe we vorm willen geven aan het vervolg: inclusiebeleid (paragraaf 4).



2. Wat doen we al?

2.1 Wmo-beleidsplan

De basis voor het opstellen van inclusiebeleid is te vinden in het Wmo-beleidsplan 2017-2020:



Wat willen we bereiken om deze uitgangspunten te realiseren? Onder andere:

- Zoveel mogelijk mensen nemen deel in de werkende samenleving. Ook kwetsbare inwoners¹.
- Sport, bewegen en cultuur moet voor iedereen toegankelijk zijn. Ook voor mensen die nu drempels ervaren vanwege bijvoorbeeld een beperking of omdat ze bang zijn gekwetst te worden vanwege herkomst, ras, seksuele geaardheid.
- Inwoners voelen zich zinvol en nuttig. Wanneer mensen zich zinvol en nuttig voelen, hebben zij minder last van gevoelens van eenzaamheid en hebben ze minder behoefte aan ondersteuning. Dit komt ook naar voren in de definitie van positieve gezondheid, een belangrijke rode draad in ons gezondheidsbeleid (zie verderop).

2.2 Welzijnswerk

Sinds september 2019 is De Kear onze welzijnsorganisatie. De opdracht aan De Kear is gebaseerd op de doelen van het Wmo-beleidsplan. We streven naar een sterke, dragende samenleving met goede en toegankelijke basisvoorzieningen. Een samenleving waarin iedereen (naar vermogen) mee kan doen ofwel de inclusieve samenleving. Centraal in deze opdracht staan: het bevorderen van de zelfredzaamheid, participatie en mantelzorg en het versterken van inwonersinitiatieven, verenigingen en vrijwilligers.

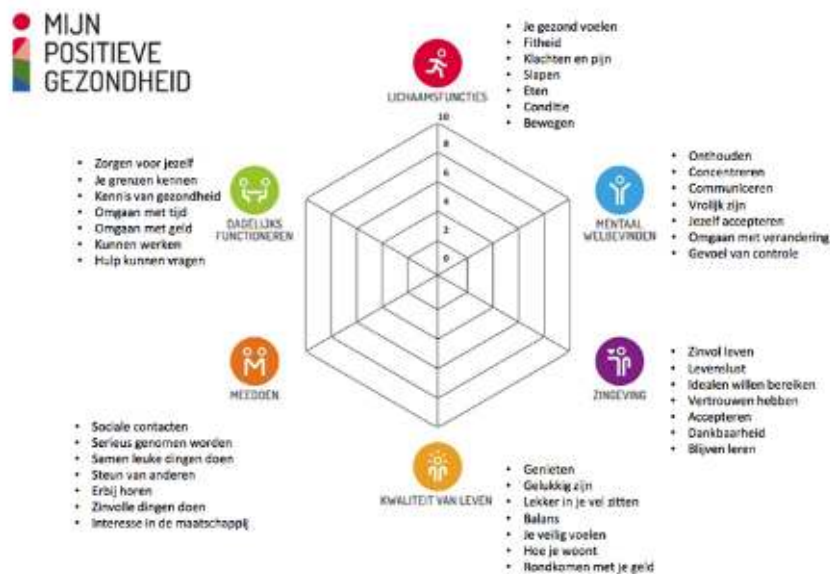
2.3 Beleidsplan Gezondheid

Op 10 juni 2020 werd het Beleidsplan Gezondheid De Fryske Marren vastgesteld door de raad. Positieve gezondheid is het belangrijkste uitgangspunt: dat wil zeggen: gezondheid is meer dan 'niet ziek zijn'. Gezondheid gaat ook over het **meedoen** in de samenleving, over het verrichten van betekenisvol werk of andere activiteiten en over de omgeving waarin je leeft. Mensen zijn hier in beginsel zelf verantwoordelijk voor. Voor de hand liggend is het om hierbij te denken aan gezond eten, goed voor jezelf zorgen, sociale contacten onderhouden en regelmatig bewegen. Maar het gaat ook om bijvoorbeeld het naar school of werk gaan, voldoende financiën hebben, culturele activiteiten, zingeving en het hebben van een goede woning. Voor iedereen geldt dat een gezonde omgeving, fysiek én sociaal, gezond gedrag stimuleert. We leggen de focus op de mogelijkheden die mensen hebben om met ziekten, beperkingen en tegenslagen om

¹ Kwetsbare inwoners is een breed begrip waarvan geen sluitende definitie is te geven. Iedereen kan op verschillende momenten in het leven kwetsbaar zijn. Inwoners kunnen kwetsbaar zijn door ervaren discriminatie, isolement, eenzaamheid, armoede, een verstandelijke beperking of een combinatie van verschillende factoren.



te gaan en minder op de afwezigheid van ziekten en aandoeningen. Het concept van positieve gezondheid wordt zichtbaar in een spinnenweb met zes pijlers.



Andere uitgangspunten van het Beleidsplan Gezondheid zijn: we richten ons op kwetsbare inwoners, preventie, duurzame inzet op gezondheid, samenwerking (integrale samenwerking tussen professionals en inwoners) en regie (de gemeente voert regie en neemt initiatief waar nodig).

Deze laatste twee uitgangspunten (samenwerking en regie) impliceren dat we de ambities voor het inclusiebeleid samen met

inwoners zullen moeten formuleren. Een eerste aanzet daarvan hebben we vorig jaar al bereikt via drie dialooggesprekken met inwoners.

Dialooggesprekken 2019

In de aanloop naar gezondheids- en inclusiebeleid organiseerden we medio 2019 – met deskundige procesbegeleiding van de kwartiermakers sociaal domein - drie dialooggesprekken in Balk, Lemmer en Joure met in totaal ruim dertig inwoners. Centrale vraag was 'Wat is voor jou als inwoner belangrijk om naar wens en vermogen mee te doen?'. Het waren constructieve bijeenkomsten waarin inwoners spraken over hun dromen, idealen, ervaringen, mogelijkheden en ideeën over meedoen en gezondheid. De opbrengst is een mooi vertrekpunt om nogmaals in gesprek te gaan, ook met andere groepen inwoners. Een aantal gespreksdeelnemers gaf aan bij het vervolg betrokken te willen blijven, zowel in het meedenken en meepraten als het meedoen.

Nu het Beleidsplan Gezondheid is vastgesteld, is het een logisch moment om de draad van de gesprekken weer op te pakken om te komen tot inclusiebeleid.



3. Wettelijke verplichtingen

3.1 Grondwet, Algemene wet gelijke behandeling en Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

Artikel 1 van de Grondwet luidt: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

Volgens de Algemene wet gelijke behandeling heeft iedereen recht op een gelijke behandeling, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Ter ondersteuning van deze wet is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen opgesteld. Hierin staat dat het college van burgemeester en wethouders de ingezetenen toegang biedt tot een antidiscriminatievoorziening. Dit geeft inwoners van de gemeente onder meer het recht op onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van klachten die betrekking hebben op discriminatie. Inwoners van De Fryske Marren kunnen hiervoor terecht bij antidiscriminatiebureau Tûmba. De gemeente subsidieert Tûmba met 0,37 cent per inwoner per jaar voor het Discriminatie Meldpunt en het monitoren van discriminatie en de rapportage hierover².

3.2 Andere wetten

Andere wetten die indirect een rol spelen zijn:

- *Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)*
De Wmo schrijft voor dat burgers zelf verantwoordelijk zijn voor het inrichten van hun leven, maar dat ze in sommige gevallen wel kunnen rekenen op steun van de overheid. Zo investeert de overheid in de ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, chronische psychische of psychosociale problemen. Deze ondersteuning is erop gericht dat burgers zo lang mogelijk in de eigen omgeving kunnen blijven en zelf richting geven aan het leven.
- *Jeugdwet*
De Jeugdwet regelt de hulp bij opgroeien en opvoeden en kan van toepassing zijn wanneer kinderen of jongeren te maken hebben met bijvoorbeeld gezinsproblematiek, depressie en gedragsproblemen, en wanneer ze last hebben van genderidentiteitsproblemen of problemen rond hun coming out.
- *Participatiewet*
Het doel van de Participatiewet is om meer mensen aan de slag te krijgen en zo te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. De wet geeft gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking en andere kwetsbare inwoners een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden.
- *Transgenderwet*
Deze wet geeft aan onder welke voorwaarden mensen hun geslacht kunnen laten wijzigen op hun geboortakte.

3.3 Het VN-verdrag Handicap

Met dit verdrag wordt geregeld dat mensen met een beperking op voet van gelijkheid recht hebben deel te nemen aan de samenleving en gelijkwaardige toegang hebben tot onder andere de fysieke en sociale omgeving. Twee miljoen Nederlanders hebben een beperking. Ze zijn slechtziend, blind of doof, hebben een lichamelijke of verstandelijke beperking of psychische problemen. Gewoon meedoen is voor hen niet altijd vanzelfsprekend. Het doel van dit verdrag is dat de positie van mensen met een beperking verbetert. Mensen met een beperking kunnen niet altijd meedoen in de samenleving. Zo is zelfstandig reizen met het openbaar vervoer lastig voor rolstoelers. Of denk aan blinden die een studie willen volgen, of een brief van de gemeente ontvangen. In het VN-verdrag Handicap staat wat Nederland moet doen om de positie van

² Zie <https://www.tumba.nl/> en de jaarlijkse Monitor Discriminatie Noord-Nederland.



mensen met een beperking te verbeteren. Op alle relevante terreinen zoals werk, onderwijs, vervoer, cultuur, sport en andere vrijetijdsbesteding.

De ratificatie van het VN-verdrag Handicap verplicht de gemeente een Lokale Inclusie Agenda op te stellen. Daarin gaat het om de toegankelijkheid van de openbare ruimte en gebouwen en het kunnen meedoen aan de samenleving, ook voor mensen met een beperking.

De Adviesraad Sociaal Domein heeft hierover ongevraagd advies uitgebracht in mei 2019. De Adviesraad wil graag dat de doelgroep betrokken wordt bij het opstellen van beleid en pleit voor een brede interpretatie: toegankelijkheid kent zowel een fysieke, digitale en sociale component. In andere woorden: de toegankelijkheid van een gebouw reikt verder dan een bereikbare voordeur en de aanwezigheid van een invalidentoilet. Toegankelijkheid behelst ook een leesbare website met begrijpelijk taalgebruik en een bewuste bejegening door het personeel.



4. Inclusiebeleid

4.1 Uitsluitingsgronden



Discriminatie is verboden maar het komt nog steeds voor³: op het werk, op school, in de buurt, op de sportclub. Mensen kunnen om verschillende redenen worden uitgesloten van volwaardige deelname aan de samenleving. Bijvoorbeeld door een beperking, hun leeftijd, etnische herkomst, seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Maar ook door armoede of laaggeletterdheid. Inclusiebeleid is gericht op van *alle* facetten van discriminatie en uitsluiting en beperkt zich niet tot bijvoorbeeld gender en seksuele oriëntatie.

In het Coalitieakkoord 2019-2022 kondigde het college een voorstel aan over het worden van een regenbooggemeente. Eind mei vroeg de raad via een motie om dit voorstel te leveren minimaal een maand voor Coming Out Dag op 11 oktober. In het licht van bovenstaande komen wij uit op het volgende scenario:

1. We hijsen de regenboogvlag op 11 oktober.
2. We gaan inclusiebeleid ontwikkelen.
3. We geven invulling aan de voorbeeldfunctie van de gemeente.

4.2 Regenboogvlag en inclusiebeleid

Zoals we stelden in de inleiding:

Ons ideaal is een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedereen ertoe doet en die mensen insluit in plaats van uitsluit. In ons Wmo-beleidsplan is dit letterlijk verwoord als uitgangspunt: **Iedereen doet mee: de inclusieve samenleving.**

Als startpunt voor de ontwikkeling van inclusiebeleid, hijsen we de regenboogvlag op 11 oktober. Inclusiebeleid is – anders dan regenboogbeleid - voor *alle* inwoners, ongeacht herkomst, huidskleur, religie en levensbeschouwing, gender, seksuele oriëntatie, levensfase, beperking, armoede, participatie. LHBTI's⁴ maken net als alle inwoners deel uit van de samenleving in De Fryske Marren en zullen – net als (vertegenwoordigers van) de andere groepen – gevraagd worden samen met de gemeente dat beleid te ontwikkelen.

Goede redenen om te kiezen voor inclusiebeleid:

- Je stelt (on)wenselijk *gedrag* centraal en niet een bepaalde groep.
- Ook anderen dan LHBTI's ondervinden discriminatie en uitsluiting.
- We nemen ook het VN-verdrag Handicap mee en sluiten daarmee aan bij de voorkeur voor breed inclusiebeleid van de Adviesraad Sociaal Domein.

³ De in april 2020 verschenen Monitor Discriminatie 2019 Noord-Nederland wijst uit dat discriminatie op basis van herkomst en huidskleur – racisme – en seksuele gerichtheid verreweg het meest worden gemeld. De Monitor Discriminatie 2019 Noord-Nederland geeft een overzicht van discriminatiemeldingen. Voor een totaaloverzicht van de noordelijke provincies en een overzicht per gemeente zie <https://www.discriminatiemeldpunt.nl/nieuwsberichten/monitor-discriminatie-2019-noord-nederland>

⁴ LHBTI is een paraplueterm voor mensen die zichzelf niet als 100% heteroseksueel beschouwen (het gaat o.a. om mensen die zichzelf beschouwen als lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender of interseksueel).



4.3 Voorbeeldfunctie gemeente

Met het hijsen van de regenboogvlag en het ontwikkelen van inclusiebeleid, zullen de ogen zich ook richten op de gemeente. Hoe geeft de gemeente invulling aan haar voorbeeldfunctie?

- Als werkgever is het belangrijk ook binnen de eigen organisatie aandacht te besteden aan inclusie. Dat kan op veel verschillende manieren, bijvoorbeeld door inclusie expliciet een onderwerp van gesprek te maken: aandacht voor inclusie in het HRM-beleid, in omgangsvormen en bejegening van collega's onderling. Ook is het belangrijk dat collega's op diverse terreinen specifiek aandacht hebben voor inclusie. Het is van belang dat in contact met inwoners ook alle medewerkers van de gemeente een open, inclusieve houding laten zien zoals bij het gemeenteloket voor de aanvraag van een paspoort, bij het KCC voor een hulpvraag of op straat met een BOA.
- In communicatie naar inwoners is het belangrijk om te laten zien dat diversiteit (h)erkend wordt. Dat kan bijvoorbeeld door in de diverse communicatiekanalen van de gemeente foto's te gebruiken waarin andere gezinnen in beeld komen dan het standaard gezin en/of stellen van gelijk geslacht maar ook regenboog-uitingen op te nemen in de openbare ruimte.



5. Vervolg

5.1 Planning en kosten

Het ontwikkelen van inclusiebeleid start na vaststelling van deze notitie door de raad (naar verwachting medio september 2020) met de stappen 1, 2 en 3 van het schema hieronder. Doel is een breed gedragen **Actieplan inclusie**. Om tot dat plan te komen, huren we externe expertise in. De kosten ramen we op 20.000 euro per jaar (in 2020 en 2021) waarvan circa een kwart projectbudget (voor zaalhuur, catering, PR en dergelijke).



5.2 Samenwerken met inwoners

De werkwijze die we volgen om te komen tot een lokaal actieplan is: samenwerken met inwoners (cocreatie). Dat betekent dat we bij stap 1 beginnen met een of meerdere gesprekken met inwoners en hen vragen wat er lokaal speelt en hoe het lokale actieplan eruit zou moeten zien (stap 3). De voorbereiding en het voeren van deze gesprekken kosten veel tijd aan het begin van het proces. Deze tijdsinvestering betaalt zich uit aan het eind van het proces in de vorm van een breed gedragen actieplan en betrokkenheid bij de uitvoering.