



INCLUSIE AGENDA 2.0

Gemeente Nunspeet

2025 -
2028



Voorwoord

Een inclusieve samenleving is een open samenleving waarin iedereen er toe doet en van waarde is ongeacht verschillen. Ieder mens draagt op zijn of haar manier bij aan de samenleving, dankzij de verschillen die er zijn tussen mensen. Die verschillen zijn waardevol en betekenisvol.

In Nunspeet vinden we het belangrijk dat iedereen die dat wil volwaardig deel uit kan maken van die samenleving en erbij hoort. In een inclusieve samenleving heeft iedereen dezelfde rechten en dezelfde kansen om zelfstandig mee te doen op alle terreinen van het leven. Dat kan alleen als men rekening met elkaar houdt en geen drempels opwerpt voor de ander om mee te kunnen doen.

Een belangrijk uitgangspunt voor deze inclusieagenda is ‘Nothing about us without us’ (‘Niets over ons, zonder ons’). Vertegenwoordigers van een bepaalde aandachtsgroep weten immers als geen ander welke drempels er zijn en hoe deze weggenomen kunnen worden.

Inclusie en gelijkgerechtigdheid is internationaal en landelijk geregeld in wetten en verdragen en ook wij voeren op gemeentelijk niveau beleid uit om gelijke kansen en veiligheid voor iedereen mogelijk te maken. Maar inclusie gaat de hele samenleving aan, het is nooit af en het valt altijd te verbeteren. Inclusie is van en voor iedereen. Inclusie slaagt alleen als alle inwoners, organisaties, scholen, verenigingen en geloofsgemeenschappen een bijdrage leveren aan een samenleving waarin iedereen gelijk is, gehoord en erkend wordt. Als gemeente willen wij werken aan onze voorbeeldrol en in gesprek blijven met mensen die belemmeringen ervaren in onze samenleving.

Als gemeente willen we uitdragen dat iedereen erbij hoort ongeacht afkomst, gender, geaardheid, geloofsovertuiging of beperking. Iedereen mag naar vermogen meedoen. We tolereren geen uitsluiting. Iedereen heeft het recht op een veilige plek om te zijn en te ontdekken wie je bent. Inclusie betekent dat verscheidenheid mag. Uitsluiting, al dan niet bewust, impliciet of expliciet, komt voor. Daarom is het belangrijk om met elkaar het gesprek aan te gaan. Deze Inclusie Agenda biedt daarvoor de handvatten.

Ik wil onze inwoners uit de verschillende aandachtsgroepen die mee hebben gewerkt aan het tot stand komen van deze Inclusie Agenda hartelijk bedanken en van harte uitnodigen om ons scherp te blijven houden.

Jennifer Elskamp
Wethouder

*Je bent zo
mooi
anders
dan ik,*

*natuurlijk
niet meer of
minder
maar zo mooi
anders,*

*ik zou je
nooit
anders dan
anders willen*

*Geschreven door
Hans Andreus*

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Leeswijzer	4
Vooraf	5
1. Wetten en regelgeving	6
Artikel 1 van de Grondwet	6
VN-Verdrag Handicap	6
Antidiscriminatievoorziening	6
2. Visie en beleidsplan Sociaal Domein	7
3. Visie en uitgangspunten Inclusie Agenda gemeente Nunspeet	8
Visie	8
Uitgangspunten	8
Inclusie ambassadeurs	9
4. Proces: van Inclusie Agenda 1.0 naar 2.0	10
5. Cijfers en achtergronden	11
Discriminatiecijfers algemeen (2023)	11
Mensen met een migratieachtergrond	11
Mensen met een handicap	13
LHBTIQ+'ers	14
Ouderen	15
6. Aanpak	16
Mensen met een migratieachtergrond	16
Ambassadeurs met een beperking, LHBTIQ+ (en ouderen)	17
7. Opbrengsten	18
Mensen met een migratieachtergrond	18
Ambassadeurs met een beperking en LHBTIQ+ (en ouderen)	20
8. Dé Inclusie Agendapunten	25
9. Uitvoering	25
10. Financiering	26
11. Maatschappelijk resultaat en monitoring	27
BIJLAGE 1 Rolverdeling	28
BIJLAGE 2 Topiclist	29

Inleiding

Nunspeet wil een inclusieve gemeente zijn. Een gemeente waar iedereen mee kan doen, erbij hoort en gerespecteerd wordt. Dat is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De gemeente wil hier graag iets aan doen. Gemeente Nunspeet heeft sinds 2021 een Inclusie Agenda; een document met afspraken erin over hoe mensen beter kunnen meedoen, erbij horen en geaccepteerd worden.

We gingen in gesprek met inwoners die drempels ervaren. Op basis van die gesprekken hebben we een 'agenda' opgesteld. De agendapunten zijn bedoeld om er samen mee aan de slag te gaan: met de gemeente, verschillende organisaties en de mensen over wie het gaat. Zo maken we de gemeente Nunspeet inclusiever!

De *Inclusie Agenda 1.0 gemeente Nunspeet (2021-2024)* liep in 2024 af. Er zijn mooie resultaten bereikt. Maar werken aan een inclusieve samenleving is een doorlopend proces. Ondanks vele goede intenties en prachtige initiatieven, laten cijfers, onderzoeken en verhalen van inwoners zien dat er nog altijd sprake is van discriminatie en uitsluiting. Daarom hebben we deze nieuwe *Inclusie Agenda gemeente Nunspeet 2.0 (2025-2028)* opgesteld. Hierin staan agendapunten beschreven voor verschillende aandachtsgroepen voor wie inclusie geen vanzelfsprekendheid is.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 en 2 leest u meer over de wettelijke kaders de beleidskaders van de gemeente Nunspeet.

Hoofdstuk 3 gaat in op de visie en uitgangspunten van de Inclusie Agenda zoals ze in eerdere notities zijn vastgesteld.

Hoofdstuk 4 beschrijft het proces vanaf het begin tot waar we nu staan.

Hoofdstuk 5 schetst een beeld van de aandachtsgroepen over wie de Inclusie Agenda 2.0 gaat.

Hoofdstuk 6 en 7 vertellen hoe de Inclusie Agenda tot stand is gekomen; hoe we de aandachtsgroepen hierbij hebben betrokken en wat de opbrengsten zijn geweest.

In hoofdstuk 8 leest u de daadwerkelijke agenda. Dit zijn de actiepunten waarmee we de komende jaren aan het werk gaan.

Hoofdstukken 9 en 10 beschrijven hoe we dit praktisch en financieel gaan organiseren.

Hoofdstuk 11 laat zien hoe we de effecten van de Inclusie Agenda 2.0 willen gaan monitoren.

Vooraf

Er worden verwijzingen gedaan naar verschillende documenten waarvan de benamingen verwarrend kunnen zijn. Daarom hieronder een verduidelijking.

Titel document	Verkorte titel (ivm leesbaarheid)	Vastgesteld door college van B&W d.d.	Vastgesteld door gemeenteraad d.d.
Startnotitie Inclusie Agenda 2.0	Startnotitie	8 december 2020	28 januari 2021
Inclusie Agenda gemeente Nunspeet 1.0 (2021-2014)	Inclusie Agenda 1.0	1 februari 2022	t.k.n.
Inclusie Agenda gemeente Nunspeet 2.0 (2025-2028)	Inclusie Agenda 2.0	18 februari 2025	t.k.n.

1. Wetten en regelgeving

Artikel 1 van de Grondwet

In Artikel 1 van de Grondwet ligt vast dat discriminatie is verboden: *“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan”*.

Artikel 1 is uitgewerkt in verschillende wetten en regels:



- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
- Wetboek van Strafrecht (strafbaar stelling van discriminatie)

VN-Verdrag Handicap

Het college van burgemeester en wethouders (B&W) is verplicht vanuit het VN-Verdrag om een Lokale Inclusie Agenda op te stellen. In 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag Handicap ondertekend. Dit mensenrechtenverdrag geeft mensen met een beperking of chronische aandoening recht op een gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen.

Het VN-Verdrag Handicap legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Met als belangrijkste uitgangspunten: volledige deelname in de samenleving, de vrijheid om zelf keuzes te maken, onafhankelijkheid, menselijke waardigheid en kansgelijkheid. Daarnaast gaat het VN-Verdrag Handicap uit van het sociaal model: niet de beperking is het probleem, maar de manier waarop de samenleving is ingericht. Het VN-Verdrag Handicap gaat over meer dan alleen het sociaal domein. Ook voor openbare ruimte, wonen en werk geldt het verdrag.

Antidiscriminatievoorziening

Op basis van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) moet iedere gemeente haar inwoners toegang geven tot een antidiscriminatievoorziening (ADV). De gemeente Nunspeet heeft dit belegd bij het expertisecentrum Art. 1 NOG (Noord Oost Gelderland). Via discriminatie.nl komen inwoners hier terecht voor deskundig advies en juridische bijstand. Ook registreert Art.1 NOG alle discriminatiemeldingen. Naast de uitvoering van deze wettelijke taken, zet Art.1 NOG in op preventie. Hierover maken we als gemeente aparte afspraken met Art. 1 NOG, gebaseerd op de Inclusie Agenda.

2. Visie en beleidsplan Sociaal Domein

Deze Inclusie Agenda is één van de uitvoeringsplannen van het *Integraal beleidsplan sociaal domein 2022-2025*. Dit beleidsplan is een uitwerking van de *Visie sociaal domein*. Beide plannen geven kaders en richtingen voor de jaren 2022 tot en met 2025.

De *Visie sociaal domein* start met de zinnen: “De gemeente Nunspeet is een krachtige samenleving waarin iedereen kan meedoen en in staat is om te gaan met de uitdagingen in het leven. Individueel maar vooral ook als samenleving met elkaar: inwoners, gemeente, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven (...)”. De kernwaarde meedoen en de gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn elementen die we terugzien in deze Inclusie Agenda.

Deze Inclusie Agenda heeft diverse aanknopingspunten met het *Integraal beleidsplan sociaal domein*. De centrale doelen van dit beleidsplan voor de levensfases 16-67 jaar en 60+ jaar zeggen genoeg:

- Inwoners vinden hun eigen weg in een inclusieve samenleving
- Inwoners kunnen (vol)waardig mee blijven doen

3.

Visie en uitgangspunten Inclusie Agenda gemeente Nunspeet

In navolging van de beginselen van het VN-Verdrag Handicap, de visie, het integraal beleidsplan sociaal domein en de Startnotitie is in de Inclusie Agenda 1.0 de volgende visie met uitgangspunten door het college van B&W vastgesteld.

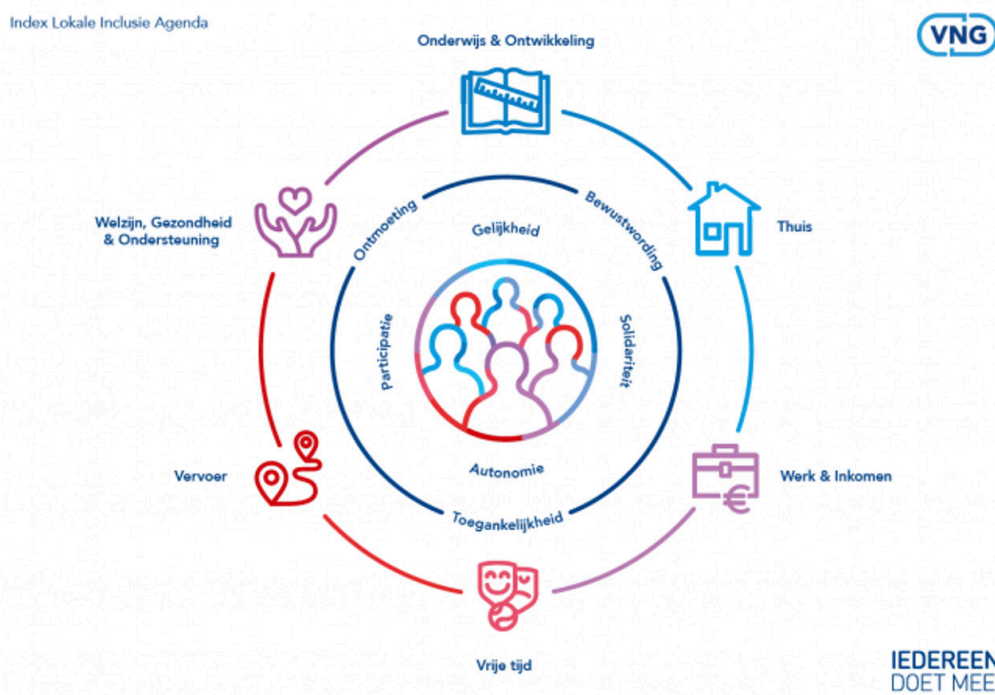
Visie

In de gemeente Nunspeet streven we naar een inclusieve samenleving waarin iedereen:

- volwaardig mee kan doen op basis van de eigen mogelijkheden, talenten en behoeften;
- erbij hoort, dus niet (on)bewust wordt uitgesloten of gediscrimineerd;
- zich gelijkwaardig en gerespecteerd voelt.

Uitgangspunten

- Inclusie geldt in alle levensdomeinen. De VNG onderscheidt er 6: onderwijs & ontwikkeling, thuis, werk & inkomen, vrije tijd, vervoer en welzijn, gezondheid & ondersteuning, zie *figuur 1*.
- Inclusie geldt voor iedereen. Bij voorkeur zonder groepen te verbijzonderen. Voor sommige groepen is inclusie niet vanzelfsprekend. Voor deze groepen is de Inclusie Agenda er om een boost te geven aan inclusie.
- Inclusie doen we samen. We zijn met elkaar verantwoordelijk voor een inclusieve samenleving. Daarom hebben we elkaar nodig; inwoners, instellingen, verenigingen en bedrijven.
- Inclusiebeleid is geen apart doelgroepenbeleid. We streven naar algemeen, regulier beleid.
- Inclusie is een geleidelijk proces. Verandering heeft tijd nodig en de kosten moeten redelijk blijven.



Figuur 1

Inclusieambassadeurs

Een van de belangrijkste uitgangspunten van het VN-Verdrag Handicap is dat de aandachtsgroepen betrokken worden bij het maken van beleid: *'Nothing about us without us'* ('Niets over ons, zonder ons') is de slogan. Wij omarmen dit principe voor de gehele Inclusie Agenda. Vertegenwoordigers van een bepaalde aandachtsgroep weten immers als geen ander welke drempels er zijn en hoe deze weggenomen kunnen worden.

Bij het opstellen van de Inclusie Agenda probeert de gemeente een representatieve vertegenwoordiging van de aandachtsgroepen te bereiken en te bevragen. Zij leveren alle informatie waardoor deze Inclusie Agenda tot stand kan komen. De mensen die zich als vertegenwoordiger van hun aandachtsgroep voor langere tijd willen verbinden aan de Inclusie Agenda, noemen we 'inclusieambassadeurs'. We streven naar een representatieve vertegenwoordiging van inclusieambassadeurs: circa 3-5 personen per aandachtsgroep, van verschillende leeftijden en uit verschillende woonkernen.

Inclusieambassadeurs vertegenwoordigen hun 'achterban' en leveren ideeën en oplossingen aan voor de Inclusie Agenda. Ze helpen waar mogelijk bij de uitvoering van de Inclusie Agenda en geven feedback op de resultaten die ermee worden behaald. Zo nodig geven ze tussentijds advies over vraagstukken die raken aan inclusie. In *bijlage 1* vindt u een overzicht van de rollen van zowel de gemeente als van de ambassadeurs.

4.

Proces: van Inclusie Agenda 1.0 naar 2.0

Terug naar waar het begon: In het *Coalitieakkoord 2018-2022* heeft de gemeente Nunspeet besloten een Lokale Inclusie Agenda op te stellen om uitvoering te geven aan het VN-Verdrag Handicap. In 2019 is besloten om de reikwijdte van de Inclusie Agenda te verbreden en deze op te stellen voor alle categorieën inwoners die dat nodig hebben.

In januari 2021 is de *Startnotitie 2.0* vastgesteld door de gemeenteraad met daarin diverse kaders en een plan van aanpak. In 2021 zijn gesprekken gevoerd met ambassadeurs vanuit drie aandachtsgroepen; mensen met een beperking, LHBTIQ+'ers en ouderen. In februari 2022 is de Inclusie Agenda 1.0 vastgesteld door het college van B&W. Nu de *Inclusie Agenda 1.0* afloopt is deze geëvalueerd en bijgesteld. In de periode tussen zomer en najaar 2024 heeft een evaluatieproces plaatsgevonden. Hierover kunt u meer lezen in de *Evaluatie Inclusie Agenda 1.0. najaar 2024*. Samen met de 3 bestaande aandachtsgroepen hebben we, op basis van de evaluatie, nieuwe agendapunten geformuleerd die zijn verwerkt in deze nieuwe *Inclusie Agenda 2.0*.

In de *Startnotitie* staat beschreven dat de Inclusie Agenda met de jaren zal worden uitgebreid met nieuwe aandachtsgroepen. Na een uitgebreide inventarisatie eind 2022 heeft het college van B&W in de zomer van 2023 een nieuwe aandachtsgroep vastgesteld: 'inwoners met een migratieachtergrond'. In 2024 heeft een participatieproces plaatsgevonden. De informatie die is opgehaald is opgenomen in deze *Inclusie Agenda 2.0*.

De *Inclusie Agenda 2.0* is dus opgebouwd vanuit 2 paden:

1. Het participatietraject met de huidige inclusie ambassadeurs die de aandachtsgroepen 'mensen met een beperking', 'ouderen' en 'LHBTIQ+'ers' vertegenwoordigen.
2. Het participatietraject met mensen met een migratieachtergrond.

5. Cijfers en achtergronden

In dit hoofdstuk geven we een beeld van de aandachtsgroepen; over wie hebben we het, wat weten we over de groepen en hun aantallen en wat is er algemeen bekend over de drempels die zij ervaren.

Discriminatiecijfers algemeen (2023)

Discriminatiecijfers geven een eerste indruk van de groepen mensen die drempels ervaren in het meedoen, erbij horen en geaccepteerd worden. Onderstaande cijfers zijn afkomstig van antidiscriminatievoorziening Art.1 NOG.

In de gemeente Nunspeet zijn door Art.1 NOG in totaal 7 meldingen geregistreerd in 2023. 5 meldingen zijn gerelateerd aan afkomst, 2 meldingen gaan over geslacht en seksuele gerichtheid. De terreinen waar het incident heeft plaatsgevonden lopen zeer uiteen.

Voor een representatief beeld zijn hieronder de regionale cijfers van 2023 weergegeven. Deze beslaan heel Noord-Oost Gelderland, bestaande uit 22 gemeenten.

- In 2023 heeft Art.1 NOG in totaal 172 meldingen ontvangen. In 2022 waren dit 132 meldingen. Dit is een stijging van 29% t.o.v. van 2022. De stijging in cijfers komt waarschijnlijk doordat er meer aandacht is geweest voor discriminatie.
- De 5 discriminatiegronden waarop de meeste meldingen binnen kwamen in 2023 bij Art.1 NOG zijn: 1. Herkomst/Ras (76 meldingen) 2. Geslacht waarvan 6 transgender (21 meldingen) 3. Handicap/chronische ziekte (17 meldingen) 4. Niet wettelijke gronden (14 meldingen) 5. Godsdienst waarvan 6 islam (9 meldingen).
- De 6 terreinen waarop de meeste meldingen plaats vonden in 2023 bij Art. 1 NOG zijn: 1. Arbeidsmarkt (41 keer) 2. Commerciële dienstverlening: bijvoorbeeld winkels (19 keer) Collectieve voorzieningen: bijvoorbeeld buurthuizen (19 keer) 3. Huisvesting (18 keer) 4. Buurt/wijk (16 keer) 5. Onderwijs (16 keer).

Mensen met een migratieachtergrond

Volgens het CBS heeft een persoon een migratieachtergrond als ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren. Er wordt eventueel onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie)¹.

Passend bij onze visie willen we in de praktijk van de Inclusie Agenda zo min mogelijk in hokjes denken of mensen uitsluiten. Onder de mensen met een migratieachtergrond verstaan we zowel statushouders, vluchtelingen, migranten met westerse of niet-westerse achtergrond, Oekraïense ontheemden en arbeidsmigranten. Voor alle hieronder genoemde cijfers hanteren we de definitie van het CBS wel strikt.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/migratieachtergrond>

Aantallen

Volgens Allecijfers.nl heeft 4% van de Nunspeetse inwoners een westerse migratieachtergrond, 3% een niet-westerse migratieachtergrond. Hierbij wordt uitgegaan van Nederlanders waarvan ten minste één ouder in het buitenland geboren is².

Uit de gemeentelijke administratie³ blijkt dat er 1457 mensen in de gemeente Nunspeet wonen die niet in Nederland geboren zijn (eerste generatie). Iets minder dan de helft daarvan heeft de Nederlandse nationaliteit. Van de andere helft bestaan er 73 verschillende nationaliteiten. Er zijn daarnaast 62 personen die in Nederland zijn geboren, maar een niet-Nederlandse nationaliteit hebben. Waarschijnlijk hebben beide ouders een niet-Nederlandse nationaliteit.

De meeste mensen met een migratieachtergrond zijn afkomstig uit Oekraïne, Syrië en Polen. Hieronder een top 10 van nationaliteiten i.c.m. geboorteland. Dit is dus geen totaaloverzicht.

Top 10 combinatie nationaliteit en geboorteland:

Geboorteland	Nationaliteit	Aantal
Oekraïne	Oekraïense	125
Syrië	Nederlandse	104
Polen	Poolse	92
Sovjet-Unie	Oekraïense	88
Afghanistan	Nederlandse	52
Syrië	Syrische	37
Pakistan	Nederlandse	36
Pakistan	Pakistaanse	32
Somalië	Nederlandse	31
Turkije	Nederlandse	26

Drempels en uitdagingen

Mensen met een migratieachtergrond hebben te maken met diverse uitdagingen zoals het omgaan met culturele verschillen en een taalbarrière.

In zowel de gemeente Nunspeet als regionaal zien we dat de meeste discriminatiemeldingen worden gedaan op grond van herkomst of ras. In de gemeente Nunspeet betreft dit 5 van de in totaal 7 meldingen in 2023. Regionaal betreft dit 76 van de 172 meldingen in 2023.⁴

Het inwoneronderzoek naar de sociale basis in de gemeente Nunspeet (2022)⁵ toont aan dat mensen met een niet-Nederlandse afkomst van alle uitsluitingsgronden veruit het minst welkom zijn in hun buurt. Hetzelfde onderzoek laat zien dat inwoners die niet in Nederland zijn geboren eenzaamere zijn dan respondenten die wel in Nederland zijn geboren.

² [Ranglijst: autochtoon en migratieachtergrond van de inwoners per gemeente in Nederland \(16 mei 2024, bijgewerkt\) \(allecijfers.nl\)](#)

³ Gemeentelijk systeem iRapportage, oktober 2024

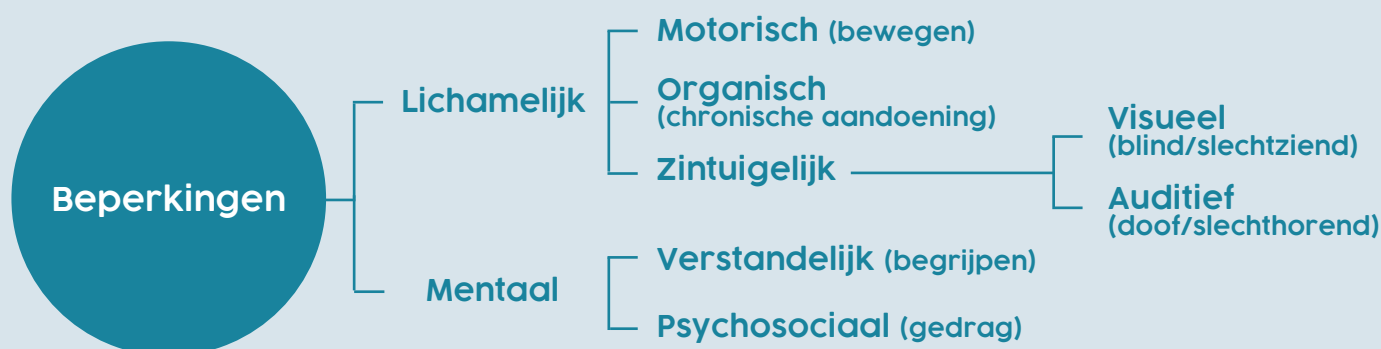
⁴ Cijfers uit de jaarverantwoording van ADV Art.1 NOG (2023)

⁵ <https://www.nunspeet.nl/nieuws/nieuwsbericht/artikel/onderzoek-sociale-basis-in-de-gemeente-nunspeet>

We zien tot slot in de gemeente Nunspeet dat de mensen met een migratieachtergrond relatief vaker gebruik maken van voorzieningen uit de Participatiewet dan overige inwoners: het betreft 10,5% van de mensen met een migratieachtergrond tegenover 0,72% van de mensen zonder migratieachtergrond. Dit is exclusief de leefgeldregeling aan Oekraïners. Deze cijfers laten zien dat arbeidsparticipatie voor mensen met een migratieachtergrond vaker een drempel is dan voor mensen zonder migratieachtergrond. In absolute aantallen vormen de mensen met een migratieachtergrond overigens een minderheid in de Participatiewet t.o.v. mensen zonder migratieachtergrond. Bij de Wmo is zo'n verschil er niet⁶.

Mensen met een handicap

Er zijn veel verschillende soorten beperkingen. Zichtbaar en onzichtbaar. *Figuur 2* geeft een overzicht.



Figuur 2

Aantallen

Het is lastig te achterhalen hoeveel mensen met een handicap er wonen in de gemeente Nunspeet en welke handicap zij hebben. Deze cijfers worden voor zover bekend nergens geregistreerd. Landelijk is bekend dat bijna één op de acht inwoners van Nederland een langdurige beperking of chronische aandoening heeft⁷. Gedetailleerdere cijfers van recente en betrouwbare bronnen zijn er helaas niet. De VNG heeft op basis van schattingen in 2020 landelijke cijfers gepresenteerd zoals weergegeven in onderstaand overzicht. Deze cijfers hebben we teruggerekend naar het inwoneraantal van de gemeente Nunspeet voor een indicatie van het aantal mensen in de gemeente Nunspeet.

Type beperking	Aantal in Nederland*	Geschat aantal in Nunspeet
Blinden en slechtzienden	726.000	1174
Motorische handicap	866.000	1400
Doven en slechthorenden	351.000	567
Ernstige psychische aandoeningen	281.000	454
Licht verstandelijke beperking	1.100.000	1778
Autisme spectrum stoornissen	200.000	323

* Bron: [vng_wonen_inspiratiebundel_digitale_03.pdf](https://www.vng.nl/documenten/db93725f-4753-4e40-bf53-d18454b28308/file)

⁶ Gemeentelijke systeem X-Works, oktober 2024

⁷ Nationale strategie voor de implementatie van het VN-Verdrag Handicap (Ministerie van VWS): <https://open.overheid.nl/documenten/db93725f-4753-4e40-bf53-d18454b28308/file>

Drempels en uitdagingen

Meedoen in de samenleving kan er voor mensen met een beperking anders uitzien in het dagelijks leven. Niet voor iedereen is bijvoorbeeld werken, zelfstandig wonen of een gezin stichten mogelijk⁸. Mensen met een beperking ervaren regelmatig drempels als zij aan de samenleving willen deelnemen. Bijvoorbeeld omdat gebouwen, toiletten, websites of winkels niet toegankelijk zijn. Of omdat zij moeilijk aan een baan of een stageplek kunnen komen⁹. Uit het inwoneronderzoek sociale basis¹⁰ blijkt dat het hebben van een handicap of gezondheidsproblemen mensen beperkt in het welkom voelen. Zij voelen zich volgens dit onderzoek ook vaker eenzaam.

LHBTIQ+’ers

De afkorting LHBTIQ+ staat voor Lesbisch, Homo, Biseksueel, Transgender, Intersekse, Queer en de + omvat andere seksuele en genderidentiteiten zoals panseksueel en aseksueel. Deze termen beschrijven verschillende manieren waarop mensen hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit kunnen ervaren.

Aantallen

In Nederland identificeert 18% van de bevolking van 15 jaar en ouder zich als LHBTIQ+er. Dit komt neer op 2,7 miljoen mensen. Het grootste deel, bijna 1,7 miljoen mensen, is bi-seksueel. Naar schatting is 1 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder transgender.¹¹ Van gemeente Nunspeet zijn hiervan geen cijfers bekend.

Drempels en uitdagingen

LHBTIQ+ personen voelen zich niet altijd veilig of geaccepteerd. Uit de Welzijnsmonitor LHBTIQ+ 2023 van Vizion (Gelderland en Overijssel)¹² blijkt dat de ervaren acceptatie en veiligheid van transgender, non-binaire en andere niet-cisgender personen is afgenomen tussen 2021 en 2023. Met name binnen de geloofsgemeenschap, maar ook in de uitgaanssetting en in de sportomgeving wordt er laag gescoord op de ervaren acceptatie. Dit geldt in het bijzonder voor de meer ‘normafwijkende’ groepen (zoals panseksueel, queer, transgender en non-binair).

De Gezondheidsmonitor jeugd en jongeren GGD NOG (2023)¹³ toont aan dat 60-69% van de jongens in de gemeente Nunspeet vindt dat homoseksualiteit en transgenders niet oké zijn. Bij de meisjes ligt dat percentage een stuk lager, maar desondanks bijna 10% hoger ten opzichte van de regio.

⁸ Nationale strategie voor de implementatie van het VN-Verdrag Handicap (Ministerie van VWS): <https://open.overheid.nl/documenten/db93725f-4753-4e40-bf53-d18454b28308/file>

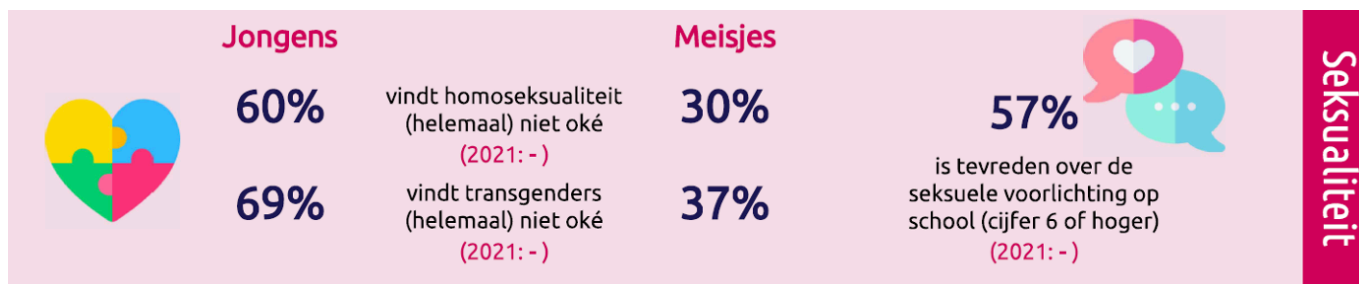
⁹ VN-Verdrag Handicap Rechten van mensen met een beperking (College voor de rechten van de mens) <https://www.mensenrechten.nl/themas/rechten-van-mensen-met-een-beperking>

¹⁰ <https://www.nunspeet.nl/nieuws/nieuwsbericht/artikel/onderzoek-sociale-basis-in-de-gemeente-nunspeet>

¹¹ CBS: Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen | CBS

¹² <https://vizieroost.nl/publicaties/welzijnsmonitor-lhbtqia-2023-gelderland-en-overijssel/>

¹³ <https://www.kvnog.nl/cijfers-nunspeet>



Figuur 3

Het inwoneronderzoek sociale basis¹⁴ laat zien dat het behoren tot de LHBTIQ+ gemeenschap als reden wordt genoemd voor het niet welkom voelen bij activiteiten. Uit dit onderzoek blijkt ook dat een kleine groep respondenten denkt dat mensen vanwege hun seksuele geaardheid niet welkom zijn in hun buurt.

Ouderen

Bij de uitvoering van de Inclusie Agenda 1.0 zijn we ons gaan realiseren dat de groep ‘ouderen’ geen aparte aandachtsgroep is. Zij vormen, net als jongeren, een subcategorie binnen alle aandachtsgroepen. We zullen de ouderen daarom niet langer meer benoemen als aparte aandachtsgroep. We streven ernaar binnen alle aandachtsgroepen een vertegenwoordiging van alle leeftijden te vinden.

¹⁴ <https://www.nunspeet.nl/nieuws/nieuwsbericht/artikel/onderzoek-sociale-basis-in-de-gemeente-nunspeet>

6. Aanpak

Voor het opstellen van de Inclusie Agenda 2.0. zijn er zoals eerder beschreven 2 paden bewandeld:

1. Het participatietraject met mensen met een migratieachtergrond;
2. Het participatietraject met de huidige inclusie ambassadeurs die de aandachtsgroepen ‘mensen met een beperking’, ‘ouderen’ en ‘LHBTIQ+’ers’ vertegenwoordigen.

Dit hoofdstuk beschrijft hoe we hierin te werk zijn gegaan.

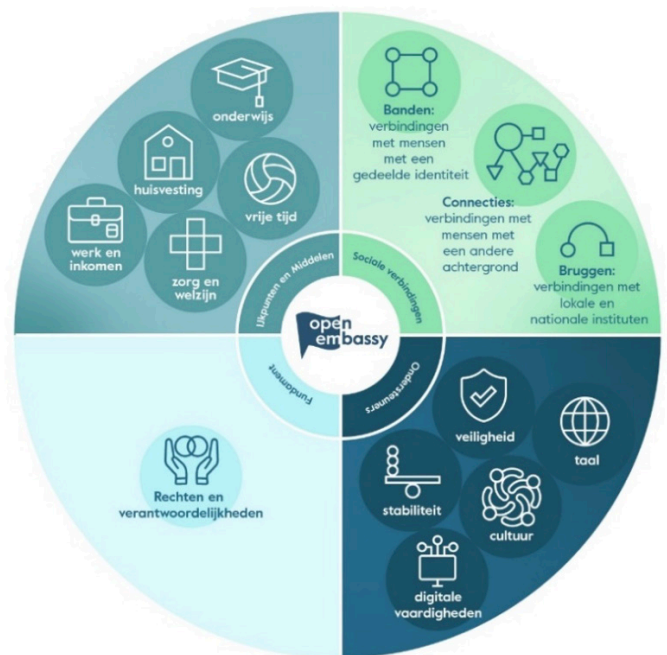
Mensen met een migratieachtergrond

Met behulp van het participatiecanvas¹⁵ van de gemeente Nunspeet is een plan van aanpak gemaakt om de mensen met een migratieachtergrond te bereiken. Hieronder daarvan een samenvatting.

Het doel is om van de mensen met een migratieachtergrond zélf te horen hoe we de gemeente Nunspeet inclusiever kunnen maken. Zodat mensen ongeacht hun achtergrond kunnen leven, werken, leren en sociaal kunnen participeren, gebaseerd op gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen¹⁶.

De Inclusie Agenda 2.0 stellen we op met de circa 10 belangrijkste aandachtspunten uit de gesprekken. Om de juiste informatie boven tafel te krijgen is het Framework van Open Embassy (figuur 4) gebruikt als basis voor een ‘topiclijst’. Dit framework laat zien wat er nodig is voor nieuwkomers om volledig naar potentie mee te kunnen doen. De topiclijst is te vinden in bijlage 2.

We hebben ervoor gekozen om een extern, vertrouwenwekkend persoon te vragen om de gesprekken te voeren met de mensen met een migratieachtergrond. Om de mensen te bereiken zijn diverse organisaties benaderd die mensen met een migratieachtergrond kennen. Denk aan Stichting Mozaïek, de moskee, de Poolse supermarkt, Stichting Kardo etc. Dankzij hen en via mond-tot-mond-reclame zijn we met veel mensen in contact gekomen.



Figuur 4

¹⁵ Intern werkdocument om burgerparticipatieprocessen vorm te geven

¹⁶ Definitie van integratie volgens Open embassy. <https://www.openembassy.nl/indicators-of-integration/>

Van april t/m juli 2024 zijn er 32 afspraken geweest met 82 personen uit 16 verschillende landen. De afspraken zijn gevoerd met maatschappelijke organisaties, stichtingen, een bedrijf, geloofsgemeenschap, groepen en individuen. De personen zijn mannen en vrouwen, de jongste is 17 jaar oud, de oudste 65+. De personen wonen in Elspeet, Vierhouten, Nunspeet en Hulshorst.

De informatie uit deze gesprekken is afgestemd met de inhoudelijk verantwoordelijke gemeenteambtenaren en met hen is een vertaalslag gemaakt naar concrete en haalbare agendapunten voor de Inclusie Agenda. Ook is afstemming geweest met maatschappelijke partners die een rol zouden kunnen spelen bij de uitvoering van activiteiten.

Op 14 oktober 2024 is een terugkoppelingsbijeenkomst geweest voor alle mensen die zijn gesproken. De opkomst was hoog. In deze bijeenkomst hebben we een concept van de Inclusie Agendapunten gepresenteerd en gevraagd of men zich hierin herkent. Dit was het geval en samen hebben we de punten op de i gezet.

Ambassadeurs met een beperking, LHBTIQ+ (en ouderen)

Het doel van het participatietraject met de huidige aandachtsgroepen van de Inclusie Agenda 1.0 is om bij hen op te halen welke aandachtspunten zij nog hebben rondom de thema's meedoen, erbij horen en geaccepteerd worden.

Op 6 en 19 augustus 2024 zijn twee bijeenkomsten geweest met de inclusieambassadeurs. Daarin hebben we de Inclusie Agenda 1.0 als uitgangspunt genomen: Hoe staan we ervoor? Wat gaat er goed en wat loopt nog niet? Zijn er nieuwe aandachtspunten actueel? Tijdens deze bijeenkomsten hebben we de stoplichtrapportage (zomer 2024) besproken en hebben we met elkaar naar de cijfers uit het evaluatierapport (najaar 2024) gekeken.

Separaat zijn gesprekken gevoerd met een aantal mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) en met een GGZ achtergrond.

Na afstemming met de inhoudelijk verantwoordelijke gemeenteambtenaren en maatschappelijke partners is een concept van agendapunten voor Inclusie Agenda 2.0 opgesteld. Streven was om tot circa 10 agendapunten te komen. De concept-agendapunten is vervolgens per mail met de inclusieambassadeurs gedeeld. Zij zijn in de gelegenheid gesteld hier feedback op te geven. De feedback is vervolgens verwerkt.

7. opbrengsten

Dit hoofdstuk beschrijft wat er uit alle gesprekken naar voren is gekomen.

Mensen met een migratieachtergrond

Communicatie en sleutelpersonen

De meeste mensen die we spraken hebben aangegeven informatie niet op begrijpelijke wijze te ontvangen, waardoor zij niet goed weten dat zij welkom zijn op verschillende activiteiten. Vanwege de taalbarrière wordt er weinig gelezen door mensen met een migratieachtergrond. Schriftelijke informatieverstrekking is geen goed middel om deze groep te benaderen. Het helpt wel als alle communicatie in eenvoudige taal is, met korte zinnen, zonder overbodige info.

Uit alle gesprekken is gebleken dat sleutelpersonen een zeer positieve rol kunnen spelen. Een sleutelpersoon kan een rol spelen in informatieoverdracht van diverse organisaties naar de doelgroep toe. Dit verlaagt de drempel naar organisaties en voorzieningen. De sleutelpersoon kan culturele verschillen uitleggen en overbruggen. Dit voorkomt misverstanden die kunnen leiden tot onbegrip en afstand.

Good practice

Nieuwe inwoners die deel zijn van de Ahmaddiya gemeenschap krijgen een contactpersoon uit de gemeenschap toegewezen. De gemeenschap is bezig met het samenstellen van een informatiepakket voor deze nieuwe inwoners. Voor de Turkse inwoners is er een gezamenlijke appgroep waarin zij relevante informatie met elkaar uitwisselen. Oekraïense mensen beschikken over een Oekraïens sprekende contactpersoon bij Straathoekwerk.

Ontmoeten en zichtbaarheid vergroten

Er is veel onbekendheid rondom de verschillende culturen van bewoners in Nunspeet. Uit de gesprekken blijkt dat er nog steeds discriminatie plaatsvindt en dat er sprake is van vooroordelen. Onbekend maakt onbemind. Elkaar beter leren kennen en elkaar ontmoeten, draagt bij aan meer verbinding en begrip. Het zou mooi zijn als mensen met een migratieachtergrond ook beter en positiever in beeld komen.

Good practice

Een vertegenwoordiging uit de Turkse gemeenschap en de Somalische stichting hebben een aantal keer een Iftar maaltijd georganiseerd waarbij zij burens en andere mensen uit hun omgeving hebben uitgenodigd om deel te nemen. Dit was een groot succes.

Discriminatie op agenda zetten

Uit diverse gesprekken blijkt dat er nog discriminatie plaatsvindt. Moeite met werk vinden, niet of anders geholpen worden in een winkel. Gespreksvoering over discriminatie is noodzakelijk. Bij bedrijven en maatschappelijke organisaties. Onbewuste vooroordelen spelen een grote rol in het kunnen integreren en je thuis voelen.

Quote van een Syrische man

“Ik kreeg te horen dat de vacature al vervuld is, terwijl deze een aantal weken later nog steeds open stond.”

Werkgelegenheid vergroten en cultuursensitief werken

Uit de gesprekken blijkt dat mensen drempels ervaren in het vinden van werk. Het niet kunnen werken is een grote belemmering in de persoonlijke ontwikkeling en voor het gevoel erbij te horen of ertoe te doen. Het geeft ook een hoop frustratie wanneer men steeds afgewezen wordt. Het inburgeringstraject is vanwege de verplichte taallessen vaak lastig te combineren met een baan.

Good practice

Bij een groot bedrijf in Nunspeet werken er 427 mensen met 26 nationaliteiten uit 4 continenten. Het bedrijf biedt Nederlandse les aan op locatie. Er zijn trainingen, campagnes en speciale (feest)dagen die bijdragen aan cultureel bewustzijn. Diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn belangrijke thema's.

Multiculturele dagopvang

Uit de gesprekken blijkt een wens voor multiculturele dagopvang voor ouderen. Een plek waar rekening wordt gehouden met de eigen cultuur, waar ruimte is voor bekende activiteiten en manieren van omgang met elkaar die vertrouwd aanvoelen. Het aantal mensen met een migratieachtergrond dat ouder wordt, groeit.

Er is ook aangegeven dat verzorgingshuizen, welzijnswerk en andere organisaties vaak geen zicht hebben op cultuursensitief werken. Men voelt zich niet thuis bij de aangeboden dagopvang die gericht is op de Nederlandse cultuur en gewoonten.

Burencontact

Goed contact met burens maakt inclusie veel makkelijker. Goed contact met de burens blijkt enorm te helpen bij het gezien worden en erbij horen. Burens zijn een hulpbron naar praktische zaken, culturele kennis, en het gevoel er te mogen zijn. Er zijn goede ervaringen genoemd met het 'burenproject' van Buurtbemiddeling en met de inzet van vluchtelingenwerk bij kennismaking met de burens.

Good practice

Nieuwe Turkse migranten zorgen bijkomst in de wijk dat zij via een kaartje in de brievenbus de burens laten weten wie zij zijn. Dit zorgt voor een eerste laagdrempelig contact.

Coördinatie op activiteiten

Alle gesproken organisaties en individuen geven aan dat de activiteiten en ondersteuning voor deze doelgroep versplinterd is over diverse organisaties. Het zou prettig zijn als hier meer afstemming en coördinatie over is.

Er zijn daarnaast diverse ideeën en initiatieven onder de mensen die zijn gesproken. Zij weten alleen niet hoe ze deze verder kunnen brengen. Een contactpersoon is wenselijk. Ook ontbreekt het ze aan financiële middelen en fysieke ruimte. Daar zouden ze graag in gefaciliteerd willen worden.

Ambassadeurs met een beperking en LHBTIQ+ (en ouderen)

Op 6 en 19 augustus 2024 waren er evaluatiebijeenkomsten met de inclusieambassadeurs vanuit de aandachtsgroepen mensen met een beperking, LHBTIQ+ (en ouderen). De ambassadeurs zijn op veel punten tevreden over de voortgang van de Inclusie Agenda 1.0, maar ze zien nog vele kansen voor verbetering.

Zo zijn ze kritisch over de bereikbaarheid van belangrijke locaties, de toegankelijkheid van de openbare ruimte en het gemeentehuis. Men zou de samenleving meer willen laten kennismaken met mensen met een beperking en bewustwording willen creëren voor de drempels die zij ervaren.

De ambassadeurs vinden begrijpelijk taalgebruik (door de gemeente) een aandachtspunt. En de vindbaarheid van het aanbod (sociale kaart) kan volgens de ambassadeurs nog wat beter.

Wat betreft acceptatie van de LHBTIQ+ personen laten de cijfers, ondanks goede inspanningen, geen positief beeld zien. De ambassadeurs vinden dit zorgwekkend en vinden dat hier onverminderd aandacht voor moet blijven. Ze maken zich ook zorgen over LHBTIQ+ personen van 50 jaar en ouder die gebruik maken van zorg en zich in hun seksuele identiteit of genderdiversiteit niet geaccepteerd voelen. Ze wijzen op het Roze Loper traject waarmee kennis en bewustwording van bestuurders en professionals wordt vergroot.

De ambassadeurs vinden dat er aandacht moet zijn voor het onderwerp discriminatie. Zij merken dat het doen van een melding als een drempel wordt ervaren. Een aantal ambassadeurs is bereid te ondersteunen bij het doen van een melding vanuit de gedachte dat dit drempelverlagend kan werken.

De opmerkingen van de ambassadeurs zijn verwerkt in de inclusie agendapunten, danwel in een concrete actielijst die beheerd wordt door de gemeentelijk projectleider.



Gesprekken met mensen vanuit de GGZ en LVB

De ambassadeurs van mensen met een psychische kwetsbaarheid geven aan dat mensen vaak naar hen kijken. Soms worden er lelijke uitspraken gedaan. Ze voelen zich daardoor anders, buitengesloten en gediscrimineerd. Er heerst negatieve beeldvorming over mensen met een GGZ achtergrond, gevoed door de media. Men geeft aan dat het fijn zou zijn als het hebben van een psychische kwetsbaarheid meer genormaliseerd gaat worden. Dat men ervaart dat mensen met GGZ achtergrond ook gewone mensen zijn. De wens is om GGZ en niet-GGZ meer met elkaar in contact te brengen. Maar dat blijkt in de praktijk lastig. Het is voor iemand met GGZ achtergrond een drempel om mee te doen met reguliere activiteiten. Het is ook moeilijk om de mensen zonder GGZ achtergrond te verleiden om eens kennis te maken met mensen met een psychische beperking.

Ook de mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) geven aan graag met meer activiteiten te willen meedoen, ook in gemengde gezelschappen. Zij weten alleen niet goed wat er allemaal is op het gebied van (aangepaste) sport en activiteiten. Zij zouden graag actiever betrokken, uitgenodigd en geïnformeerd willen worden over de mogelijkheden.

8. Dé Inclusie Agendapunten

Dit hoofdstuk bevat de daadwerkelijke agendapunten gebaseerd op alle informatie die is opgehaald bij de inwoners en vervolgens is afgestemd met alle betrokken stakeholders. Aanvankelijk was het idee om 10 punten te formuleren voor de nieuwe aandachtsgroep, de mensen met een migratieachtergrond, en nog eens 10 punten voor de overige aandachtsgroepen. Echter bleek er in de praktijk veel overlap te zijn. Daarom is ervoor gekozen om er één gezamenlijke Inclusie Agenda van te maken.

Aanpak discriminatie

1. De gemeente onderzoekt de meerwaarde van het opstellen van antidiscriminatiebeleid en stelt dit indien wenselijk op.
 - o Start: 2027
 - o Betrokken partijen: Art.1 NOG
2. We vergroten de meldingsbereidheid door meer bekendheid te geven aan de mogelijkheid voor het krijgen van advies en bijstand bij een melding. We communiceren daarnaast duidelijk over hoe de veiligheid van de melder geborgd is. Tot slot verkennen we of de inzet van ervaringsdeskundigen drempelverlagend kan werken.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: Art.1 NOG
3. Er wordt (meer) aandacht gevraagd voor het onderwerp discriminatie en uitsluiting bij scholen, bedrijven en sportorganisaties. Art.1 NOG is hiervoor de uitvoerende partij. Maar ook vanuit het project Opgroeien in een Kansrijke Omgeving (OKO) wordt gewerkt aan een veilig schoolklimaat. Voor sport wordt er in regionaal verband een plan van aanpak opgesteld voor sociaal veilige sport.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: Art.1 NOG
4. Er blijft specifieke aandacht voor het onderwerp LHBTIQ+. Er worden dialoog- en informatiesessies georganiseerd voor alle partijen zoals maatschappelijke organisaties, scholen (voor speciaal onderwijs), kerken, moskee, verenigingen, zorginstellingen en politieke partijen.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: Art.1 NOG, True Colors en maatschappelijke organisaties

Communicatie

5. De gemeente communiceert zoveel mogelijk in begrijpelijke taal en werkt hieraan volgens een plan.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: -
6. We stimuleren maatschappelijke organisaties om in begrijpelijke taal te communiceren door ze actief te attenderen op het leespanel van de bibliotheek, bijvoorbeeld via een netwerkbijeenkomst.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: Bibliotheek en diverse maatschappelijke organisaties
7. We zetten een pilot sleutelpersonen in om mensen met een migratieachtergrond wegwijs te maken in de zorg, welzijn en op de arbeidsmarkt. De sleutelpersoon speelt een verbindende rol tussen bijvoorbeeld bedrijven, gemeentelijke of maatschappelijke organisaties en mensen met diverse culturele achtergronden.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: Welzijnsorganisatie(s), zorgorganisaties en bedrijven
8. We optimaliseren de sociale kaart, zodat organisaties die hulp, zorg, advies en activiteiten bieden in de gemeente Nunspeet goed vindbaar zijn.
 - o Start: 2024
 - o Betrokken partijen: Alle partijen op de sociale kaart
9. Onafhankelijke cliëntondersteuning van MEE Samen wordt beter bekend gemaakt bij mensen met een migratieachtergrond, zodat zij de weg naar advies, hulp en ondersteuning weten te vinden.
 - o Start: 2025
 - o Betrokken partijen: MEE Samen

Bewustwording

10. We bieden tenminste één training cultuursensitief werken aan, aan zorg- & welzijns-medewerkers en verkennen daarbij welke behoefte hieraan is.

- o Start: 2026
- o Betrokken partijen: Aanbieder training nader te bepalen, zorg- en welzijnspartijen

11. We agenderen het onderwerp 'culturele diversiteit' bij werkgevers. Dit kan door ervaringen uit te wisselen of door voorlichting te geven over de voordelen van een diverse organisatie en over de verplichtingen van de Wet inburgering. Dit doen we via reguliere bijeenkomsten en de themapagina voor ondernemers op de website van de gemeente.

- o Start: 2026
- o Betrokken partijen: bedrijven, Art.1 NOG o.v.b.

12. We delen portretten van mensen met verschillende achtergronden (b.v. met een handicap, migratieachtergrond of LHBTIQ+'ers) om de diversiteit in de samenleving zichtbaar te maken.

- o Start: 2026
- o Betrokken partijen: -

13. Er komt voorlichting over het hebben van een beperking. Bijvoorbeeld door de Plaatselijke Werkgroep Toegankelijkheid, MEE Samen en/of door aandacht te vragen voor de Week van de toegankelijkheid van 7-12 oktober.

- o Start: 2026
- o Betrokken partijen: nader te bepalen

Meedoen en ontmoeten

14. Er worden één of meer multiculturele activiteiten georganiseerd zoals een multicultureel festival en gezamenlijke maaltijden. Deze activiteiten dragen bij aan multiculturele zichtbaarheid en ontmoeting tussen culturen.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: Stichting Welzijn Nunspeet

15. Er komt een project waarbij wordt geïnvesteerd in burenccontact bij mensen met een migratieachtergrond. Buren zijn een belangrijke hulpbron naar praktische zaken, culturele kennis, en het gevoel er te mogen zijn.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: Welzijnsorganisatie(s)

16. We verzoeken de wijkontmoetingscentra (WOC's) en welzijnsaanbieders hun activiteiten toegankelijk te maken voor mensen van de verschillende aandachtsgroepen. We verzoeken ze ook af te stemmen op de wensen van deze mensen en de communicatie op hen af te stemmen. Deze wens komt vooral van mensen met een migratieachtergrond, met een verstandelijke beperking en met een GGZ achtergrond.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: WOC's, welzijnsorganisaties

17. We brengen fondsen zoals het burgerfonds, sport- en preventieakkoord, de leefbaarheidsalliantie en provinciale subsidies onder de aandacht van initiatiefnemers zodat het kan worden ingezet voor mooie initiatieven die bijdragen aan inclusie. Een voorbeeld is het initiatief 'sporten voor vrouwen'.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: -

Inclusieve gemeentelijke organisatie

18. De afdeling HR van de gemeente Nunspeet stelt een plan op voor een inclusievere interne organisatie. Het gaat o.a. over de rol van vertrouwenspersonen, het creëren van een stilte-/gebedsruimte, een inclusieve ambtseed of belofte en een inclusief personeels-handboek.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: -

19. De gemeente zorgt dat het VN-Verdrag Handicap en diens verplichtingen (beter) bekend is binnen de diverse afdelingen van de eigen organisatie.

- o Start: 2026
- o Betrokken partijen: -

Toegankelijkheid

We vragen de plaatselijke werkgroep toegankelijkheid om de punten die gaan over toegankelijkheid mee te nemen in hun adviezen richting de gemeente Nunspeet.

20. We vragen de plaatselijke werkgroep toegankelijkheid (PWT) om de gemeente te adviseren over de toegankelijkheid van het gemeentehuis.

- o Start: 2024
- o Betrokken partijen: PWT

21. De gemeente neemt een besluit over keuze-opties van gidslijnen voor blinden en slechtzienden in de Dorpsstraat en daarvandaan naar het gemeentehuis en het publieke toilet.

- o Start: 2025
- o Betrokken partijen: PWT

22. We hebben aandacht voor een betere toegankelijkheid van het openbaar vervoer en vragen aandacht voor een betere bereikbaarheid van belangrijke locaties als de Wiltsangh en Veluvine met het OV.

- o Start: 2024
- o Betrokken partijen: PWT, provincie

9. Uitvoering

Aan elk agendapunt is een actiehouders vanuit de gemeente Nunspeet gekoppeld. De actiehouders zorgt voor afstemming met betrokkenen en de voortgang van het betreffende agendapunt. Soms ligt de uitvoering bij maatschappelijke partners of vragen we de medewerking van partners betrokken zoals bedrijven, scholen, verenigingen of geloofsgemeenschappen. Aan de start wordt geïnventariseerd welke ambassadeurs betrokken willen zijn bij welke agendapunten.

De projectleider van de Inclusie Agenda bewaakt de algehele voortgang en evalueert deze tussentijds en na afloop van de looptijd van de Inclusie Agenda. Jaarlijks maakt de projectleider een stoplichtrapportage om de inclusie ambassadeurs goed te informeren. Circa 2 keer per jaar vindt er afstemming plaats tussen de projectleider en de inclusie ambassadeurs.

10. Financiering

De bedoeling is dat alle activiteiten vanuit reguliere budgetten worden bekostigd om inclusie niet als iets 'aparts' te beschouwen. Inclusie behoort als rode draad overal doorheen te lopen. Voor de Inclusie Agenda is jaarlijks een budget beschikbaar van 1000 euro als werkbudget. Dit is bedoeld voor het faciliteren van het participatie-proces en kan worden ingezet voor initiatieven die een kleine impuls nodig hebben zoals de portretreeks.

Aan het project burenccontacten, inzet sleutelpersonen en cultuursensitieve trainingen zijn kosten verbonden. Deze kosten zullen worden gedekt uit incidentele middelen voor integratie.

Ook aan de aanpak van discriminatie en aan het versterken van cliëntondersteuning zijn kosten verbonden. Deze kosten worden in de reguliere subsidies opgenomen. Voor de multiculturele activiteiten is door de initiatiefnemers extern subsidie aangevraagd.

Overige activiteiten worden gedekt vanuit bestaande reguliere budgetten.

11.

Maatschappelijk resultaat en monitoring

Tijdens de looptijd van de Inclusie Agenda wordt jaarlijks een stoplichtrapportage opgesteld. Daarnaast worden gedurende de looptijd van de Inclusie Agenda 2.0 twee evaluaties gedaan. Een tussenevaluatie (2026) en een eindevaluatie (2028). Aan het einde van 2028 willen we graag weten of de Inclusie Agenda heeft bijgedragen aan een inclusievere Nunspeetse samenleving. De centrale vraag die we met de evaluaties willen beantwoorden luidt dan ook:

Is de gemeente Nunspeet een inclusievere samenleving geworden?

Deze vraag proberen we te beantwoorden aan de hand van onderstaande indicatoren. De *Evaluatie Inclusie Agenda najaar 2024* kan als 0-meting worden gezien.

Indicatoren

1. Meedoen
 - Deelname aan clubs en gezamenlijke activiteiten
 - Participatie op de arbeidsmarkt
 - Ervaren toegankelijkheid
2. Erbij horen
 - Pesten
 - Eenzaamheid
 - Sociale cohesie
3. Geaccepteerd worden
 - Discriminatiecijfers
 - Cijfers over sociale acceptatie

Monitoringsinstrumenten

Er wordt gebruik gemaakt van de volgende monitoringsinstrumenten:

- Stoplichtrapportage Inclusie Agenda met voortgang van alle agendapunten
- Feedback van inclusie ambassadeurs
- Regionale en lokale discriminatiecijfers
- GGD Gezondheidsmonitor jeugd en jongeren
- GGD Gezondheidsmonitor volwassenen en ouderen
- VNG monitor 'meest toegankelijke gemeente'
- Welzijnsmonitor LHBTIQ+ Gelderland en Overijssel
- Inwonersonderzoek Sociale Basis (indien vervolgd)
- Burgerpeiling (1x per 4 jaar)
- Eventueel toekomstige monitoringsinstrumenten Programma Sociaal Domein

BIJLAGE 1 Rolverdeling

Rol gemeente is initiatiefnemer en procesbewaker



- Neemt initiatief voor het opstellen en evalueren van de Inclusie Agenda
- Faciliteert het participatieproces
- Stemt met alle betrokken stakeholders af
- Stelt de Inclusie Agenda op
- Bewaakt het proces en de voortgang van de acties
- Geeft zo nodig uitvoering aan de acties
- Stelt evaluaties op en neemt initiatief deze te bespreken met de ambassadeurs
- Is verantwoordelijk voor tijd, budget en faciliteiten binnen de gestelde kaders (Startnotitie)

Rol ambassadeurs zijn inhoudelijk ervaringsdeskundig



- Zijn vertegenwoordiger van hun achterban
- Leveren input (ideeën en oplossingen) voor de inclusie agenda en geven feedback
- Geven gevraagd en ongevraagd inhoudelijk advies op het gebied van Inclusie
- Dragen indien nodig/mogelijk bij aan uitvoering van de Inclusie Agenda; in een actieve vorm en/of vanuit een adviserende rol
- Denken mee over de evaluatiecriteria
- Geven feedback op de resultaten uit de evaluatie
- Dragen actief bij aan werving van ambassadeurs

BIJLAGE 2 Topiclist

Vragenlijst: te gebruiken bij interviews met mensen met een niet Nederlandstalige achtergrond

‘Als je geen vragen stelt en niet luistert, verzin je dingen die niet aanslaan... begin met beter te luisteren en te kijken naar wat zij meemaken, hoe zij de integratie in de Nederlandse samenleving ervaren, hoe zij hun leven vormgeven. Deze verhalen zijn belangrijk om te kunnen reflecteren op subtiele en onzichtbare beelden, processen en structuren van uitsluiting, ze ter discussie te stellen en vooruitgang te boeken.’

<https://www.vumagazine.vu.nl/gevangen-in-een-net-van-achterstand>

Inleiding en werkwijze

Gemeente Nunspeet heeft sinds 2021 een Inclusie Agenda. Dat is een document met afspraken erin over hoe mensen beter kunnen meedoen, erbij horen en geaccepteerd worden. Dat is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De gemeente wil graag weten hoe we deze mensen daarbij kunnen helpen. We hebben al gesprekken gevoerd met mensen met een handicap, met LHBTIQ+’ers en met ouderen. Nu horen we graag van mensen met een niet-Nederlandstalige achtergrond wat zij belangrijk vinden om beter te kunnen meedoen, erbij horen en geaccepteerd worden. Op basis van wat jullie ons vertellen, stellen we een ‘agenda’ op.

In deze agenda staan een aantal actiepunten. Deze actiepunten zijn bedoeld om samen mee aan de slag te gaan: de gemeente, verschillende organisaties en met jullie. We beginnen in mei met gesprekken met mensen en organisaties. De gesprekken die wij hebben en de afspraken die wij maken zijn bedoeld om uit te zoeken wat iedereen belangrijk vindt als het gaat om ‘erbij horen’. *Het betekent niet dat alle dingen die genoemd worden ook zullen gebeuren.*

Uit al deze gesprekken zoeken we de 10 belangrijkste dingen. Deze punten zullen we dan weer met jullie bespreken. Daarna worden de punten in het gemeentehuis besproken. Als iedereen het eens is met de punten, dan is de agenda klaar. De agenda moet klaar zijn in december 2024.

Naar aanleiding van het integratie framework stellen we de volgende vragen:

Wat was je eerst indruk van Nunspeet?

Wanneer heb je het gevoel dat je hier thuis bent of ‘erbij hoort’?

Welke dingen had je willen weten toen je voor het eerst naar Nunspeet kwam?

Waar loop je nu nog tegenaan als het gaat om ‘erbij horen’?

Wat heeft jou het meeste geholpen om je ‘thuis’ te voelen in Nunspeet? Of wat zou jou het meest helpen om je thuis te voelen?

Banden:

- Hoeveel contact heb je met mensen uit je eigen cultuur?
- Hoe is dat tot stand gekomen (ontmoetplekken in kaart brengen)?
- Ben je hier tevreden over, of zou je meer of minder contact willen hebben?
- Heb je ideeën over hoe dit contact anders of beter tot stand zou kunnen komen?

Connecties:

- Hoeveel contact heb je met mensen met een andere achtergrond?
- Hoe is dat tot stand gekomen? (buurt, vluchtelingenwerk, sociale activiteit enz)
- Ben je tevreden hierover of zou je meer of minder contact willen?
- Heb je ideeën over hoe dit contact anders of beter tot stand kan komen?
- Naar wie ga je toe als je een probleem hebt?
- Voel je je geaccepteerd door mensen van andere culturele achtergronden? Zo niet, wat zou kunnen helpen bij meer begrip en acceptatie? Zo ja, wat heeft jou hierin geholpen?

Bruggen:

- Weet je waar je moet zijn als je vragen hebt over 'iets' in Nunspeet?
- Met welke Nunspeetse organisaties heb je regelmatig contact? (welzijn/zorg/anders)
- Hoe is dat contact?
- Heb je ideeën over hoe je meer of anders of beter contact kunt hebben met de organisaties in Nunspeet?
- Hoe blijf je op de hoogte van verandering in Nunspeet, of activiteiten of andere zaken die misschien van belang kunnen zijn. Lees je de krant, luister je de radio? Hoe blijf je op de hoogte?
- Welke manier van informatie geven zou voor jou goed zijn?

Taal en Onderwijs:

- Hoeveel talen spreek je?
- Hoe vond je het om Nederlands te leren?
- Heb je het idee dat je genoeg Nederlands kent om gesprekken te hebben met mensen?
- Maakt de taal het moeilijker om mee te kunnen doen of gesprekken te voeren?
- Zou jij je taal willen verbeteren en weet je dan waar je naar toe moet om dat te doen?
- Heb je suggesties over hoe je beter de taal kan leren spreken?
- Hoe was het voor jouw kinderen en jouzelf op op school te zijn? Hoorde je erbij of voelde je heel anders, of werd je anders behandeld?

Cultuur:

- Als iemand uit jouw land naar Nederland komt, wat zijn dan de dingen die belangrijk zijn dat ze weten?
- Welk advies geef jij ze dan?
- Wat vertel je ze over de nederlandse cultuur?
- Welke dingen had jij willen weten voordat je hier ging wonen?
- Heb je tips of suggesties over de nederlandse cultuur die een ander kunnen helpen?
- Heb je het idee dat je hier jezelf kan zijn? Je eigen cultuur kan uitdragen?

Digitale Vaardigheden:

- Lukt het je om je administratie bij te houden?
- Hoe blijf je op de hoogte van informatie die je nodig hebt?
- Lukt het om digitaal afspraken te maken, bijvoorbeeld met de gemeente?
- Kun je goed omgaan met de computer?
- Waar ga je naar toe als je vragen hebt? Weet je waar je naar toe kan als je informatie nodig hebt?
- Weet je welke mogelijkheden er zijn voor subsidies, bijvoorbeeld de bijdrage voor een straatfeest?

Vrije tijd:

- Welke hobbies heb je? In huis en buitenshuis?
- Welke activiteiten doe je behalve werk/huis?
- Weet je waar je naar toe moet als je iets met je vrije tijd wilt doen?
- Heb je nog tips of suggesties als het gaat om het invullen van je vrije tijd?

Werk en inkomen:

- Als je werk hebt: hoe heb je werk gevonden?
- Wat of wie heeft je hierbij geholpen?
- Welke tips zou je een ander geven over het vinden van werk?
- Heb je tips over hoe het beter of makkelijker kan worden om werk te vinden?

Zorg en Welzijn:

- Hoe gaat het met je fysieke en mentale gezondheid?
- Waar ga je naar toe als jij je zorgen maakt over je fysieke of mentale gezondheid?
- Hoe voel jij je bij de huisarts, fysio of andere zorgverlener?
- Wordt je anders behandeld? Wordt er rekening gehouden met je culturele achtergrond?

Ideeën:

We hebben een paar ideeën over activiteiten die kunnen zorgen voor verbinding tussen verschillende culturen en kunnen laten zien wie er allemaal in Nunspeet woont.

Wat vind je van deze ideeën? Heb je zelf ook ideeën die hierbij zouden kunnen passen?

- Multiculturele markt of festival
- Multiculturele avond
- Interviews met verschillende mensen die in Nunspeet wonen (schriftelijk en digitaal)

Maatschappelijke Partners:

Tijdens het overleg met de verschillende maatschappelijke partners gebruiken we het integratie framework om te inventariseren welke partijen op welk gebied actief zijn, en waar zij ervaren dat er 'gaten' vallen t.a.v. de doelgroep. Het is de kapstok waaraan ons onderzoek 'hangt'. Zij kunnen dit framework ook gebruiken in gesprek met anderen.