



gemeente
Het Hogeland

Raadsvoorstel

Onderwerp: Lokaal Inclusiebeleid
Datum: 17 juni 2020
Agendapunt: 10
Behandeling: Opiniërend en besluitvormend
Portefeuille-
houder(s): Wethouder M.A. de Visser
Steller: Robin Rijpma r.rijpma@hethogeland.nl
Zaaknummer: Z.HHL.020750

1. Samenvatting

Het college van burgemeester en wethouders heeft in haar collegeprogramma *'doar gruit en bluit'* de Lokale Inclusie Agenda opgenomen:

'Lokale Inclusie Agenda Het Hogeland'

We willen echter ook dat iedere inwoner zo gelijkwaardig mogelijk kan meedoen op alle gebieden van de samenleving, op zowel sociaal als ruimtelijk gebied. We willen daarom een 'Lokale Inclusie Agenda' ontwikkelen voor alle inwoners van Het Hogeland. Dit is een brede maatschappelijke opgave, die we samen met betrokken maatschappelijke partijen willen gaan invullen. We onderzoeken hoe we drempels (zoals laaggeletterdheid) voor meedoen kunnen wegnemen. We kijken daarbij naar mogelijke oplossingen, zoals Taalhuizen en de inzet van ervaringsdeskundigen. We willen ook bewustzijn creëren voor brede maatschappelijke inclusie in onze samenleving: Iedereen doet mee in Het Hogeland. We zijn op diverse gebieden al bezig met het vormgeven van lokale inclusie in Het Hogeland'.

Op 18 september 2019 heeft de gemeenteraad een startnotitie vastgesteld over de Lokale Inclusie Agenda. Dit huidige document, met de titel *'Mien Hoogeland'*, is de uitwerking van de startnotitie. We noemen dit document het Lokale Inclusiebeleid voor Het Hogeland voor de periode 2020-2022. Dit document is opgesteld door de werkgroep Inclusie.

'Inclusie is het zoveel mogelijk wegnemen van fysieke drempels, sociale drempels en drempels in dienstverlening, zodat al onze inwoners (iedereen) zoveel mogelijk gelijkwaardig mee kunnen doen aan de Hogelandster samenleving, wat hun achtergrond ook is'. Fysieke drempels zijn drempels die inwoners bijvoorbeeld belemmeren om een openbaar gebouw in te komen, zoals bijvoorbeeld geen brede toegangsdeuren. Sociale drempels zijn drempels die inwoners belemmeren om mee te doen aan sociale en/of economische activiteiten in Het Hogeland: door een fysieke handicap kunnen sommige inwoners bijvoorbeeld niet meedoen op de lokale arbeidsmarkt. Bij drempels in de dienstverlening gaat het over de vraag of dienstverlening toegankelijk is voor iedereen: is de gemeentelijke website bijvoorbeeld digitaal toegankelijk/gebruiksvriendelijk voor iedereen?

We gaan uit van een brede vorm van inclusie, dat niet alleen gaat over mensen met een beperking. Inclusie gaat over elke inwoner in Het Hogeland. In dit document staan drie verschillende keuzes met maatregelen om de diverse drempels weg te nemen voor inwoners. Dit beleid heeft als doel dat iedereen zich thuis voelt en meedoet in Het Hogeland, en zegt: dit is *'Mien Hoogeland'*.

2. Gevraagd of voorgesteld besluit

- De gemeenteraad stelt de nota 'Lokaal Inclusiebeleid Het Hogeland 2020-2022' vast.
- De gemeenteraad besluit de financiële consequenties integraal af te wegen bij de behandeling van de Voorjaarsnota.

3. Inleiding

3.1 Aanleiding

In 2016 heeft Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking ondertekend. Gemeenten hebben daarin de vrijheid in hoe zij de verplichtingen van dit verdrag stap voor stap willen invoeren voor hun gemeente. Het VN-verdrag heeft als doel als doel om drempels voor personen met een beperking zoveel mogelijk weg te nemen, zodat zij zo volledig mogelijk kunnen deelnemen aan de samenleving. Onderdelen van dit verdrag zijn het vergroten van de bewustwording over en het betrekken van mensen met een beperking bij het maken van inclusiebeleid. Een groot deel van de Nederlandse gemeenten stelt een breed inclusiebeleid op. Dit beleid gaat over zowel mensen met als zonder beperking, over iedereen. Het brede inclusiebeleid heeft als doel een inclusieve samenleving na te streven. Dit is een samenleving waaraan iedereen kan meedoen, wat zijn of haar achtergrond ook is.

Zo hebben de BMW-gemeenten in 2018 het Regenboogconvenant van de provincie Groningen ondertekend. Doel van deze afspraak is dat de gemeente gestimuleerd wordt zich in te zetten voor veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van de doelgroep LHBTI'ers in Het Hogeland. LHBTI staat voor lesbische vrouwen (L), homoseksuele mannen (H), biseksuelen (B), transgenders (T) en intersekse personen (I).

3.2 Wettelijk of beleidskader¹.

Vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet moet de gemeente met periodieke plannen komen voor de uitvoering van het VN-verdrag. Deze periodieke plannen dienen samengevoegd te worden tot één integraal plan voor het sociaal domein. De voormalig BMW-gemeenten hebben daarnaast eind 2018 het provinciale Regenboogconvenant ondertekend, die nu ook voor Het Hogeland geldt. De gemeente Het Hogeland is volgens de Wet Gemeentelijke Anti-discriminatievoorzieningen, verplicht om een anti-discriminatievoorziening aan te bieden aan hun inwoners, waar inwoners terecht kunnen met klachten van discriminatie.

3.3 Bevoegdheid raad

De gemeenteraad heeft twee bevoegdheden als het gaat om het lokale inclusiebeleid:

1. De gemeenteraad is verplicht vanuit om periodiek met één integraal plan te komen over de lokale uitvoering van het VN-verdrag.
2. De gemeenteraad stelt een verordening vast over de inrichting en uitvoering van de anti-discriminatievoorziening.
3. De gemeenteraad heeft het budgetrecht voor het reserveren van financiën voor dit beleid.

3.4 Historische context

¹Wettelijke achtergronden:

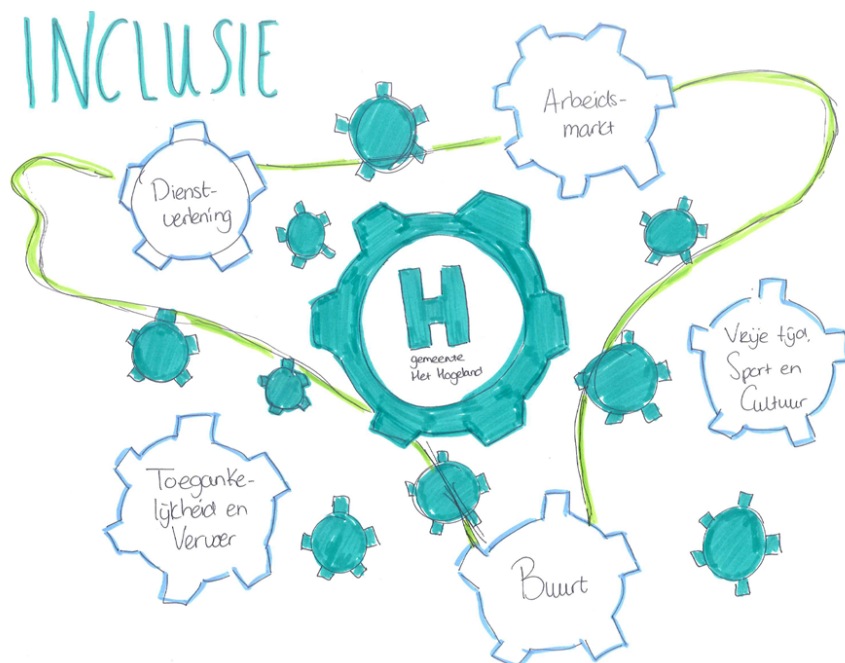
- **Wmo 2015:** artikel 2.1.2 lid 2 sub H: 'uitvoering te geven aan het op 13 december 2006 te New York tot stand gekomen Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'.
- **Jeugdwet:** artikel 2.2 lid 2 sub f: 'hoe het college uitvoering zal geven aan het op 13 december 2006 te New York tot stand gekomen Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'.
- **Participatiewet:** artikel 8d: 'De gemeenteraad stelt periodiek een plan vast omtrent de wijze waarop het college uitvoering zal geven aan het op 13 december 2006 te New York tot stand gekomen Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'.
- **Amendement Bergkamp- van der Staaij:** één integraal plan voor het sociaal domein: <http://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33990-35.html>;
- **Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz):** <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/gelijke-behandeling-mensen-met-beperking-of-chronische-ziekte>
- **Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorziening:** <https://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/2020-01-01>

Het VN-verdrag is ondertekend in 2016. Sinds 2016 hebben de voormalige BMW-gemeenten of de gemeente Het Hogeland nog geen periodiek inclusiebeleid gemaakt. De voormalige BMW-gemeenten hebben eerder wel verordeningen vastgesteld over de inrichting van de anti-discriminatievoorzieningen voor hun inwoners.

4. Beoogd resultaat (of effect)

'Inclusie is het zoveel mogelijk wegnemen van deze fysieke drempels, sociale drempels en drempels in dienstverlening, zodat al onze inwoners (iedereen) zoveel mogelijk gelijkwaardig mee kunnen doen aan de Hogelandster samenleving, wat hun achtergrond ook is'. Deze drempels komen voor in meerdere levenssterreinen van onze samenleving. Op basis van de startnotitie, drie inwonersbijeenkomsten en ervaringen vanuit andere Nederlandse gemeenten, focussen we ons op een 5-tal levenssterreinen (in afbeelding weergegeven):

1. *Inclusieve organisatie;*
2. *Inclusieve arbeidsmarkt- inclusieve werkgever;*
3. *Inclusieve dienstverlening;*
4. *Inclusieve vrije tijd, cultuur, sport en buurt;*
5. *Inclusieve toegankelijkheid en vervoer.*



Binnen de gemeente Het Hogeland zijn vanaf het jaar 2020 al meerdere activiteiten opgestart die onder het kopje 'inclusie' kunnen worden geplaatst. Tijdens de drie bijeenkomsten met inwoners zijn ook nieuwe ideeën en activiteiten verzameld. Daarnaast zijn er ook vanuit de organisatie en collega's nieuwe activiteiten voorgesteld. Op basis van deze input, worden drie keuzes voorgesteld die invulling kunnen geven aan het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland:

- **Keuze 1:** met focus op voortzetten en verbinden bestaande inclusie-activiteiten;
- **Keuze 2:** met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's;
- **Keuze 3:** met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's en inwoners.

De belangrijkste maatregel/activiteit binnen de bovenstaande keuzes 2 en 3 is het aanstellen van een projectleider, die voor bewustwording moet gaan zorgen. De projectleider zal het lokale inclusiebeleid verder uitvoeren en begeleiden. Deze projectleider is het aanspreekpunt, de coördinator en de aanjager van inclusie. We streven erna om deze projectleider intern te werven. Indien dit niet lukt, zullen we de projectleider extern werven.

5. Toelichting

5.1 Argumenten/motivering

Het Lokale Inclusiebeleid geeft uitvoering aan wettelijke verplichtingen voor de gemeente Het Hogeland. Daarnaast geeft het ook deels uitvoering aan een provinciale afspraak. Het lokale inclusiebeleid voor Het Hogeland kent zes startpunten voor de uitvoering:

1. We gaan uit van een **brede vorm van inclusie**, dat niet alleen gaat over mensen met een beperking. Inclusie gaat over elke inwoner in Het Hogeland.
2. We **groeien** de komende jaren (2020-2022) en de jaren daarna stap voor stap samen in inclusie. Het lokale inclusiebeleid ontwikkelt zich de komende jaren verder.
3. Inclusie is van invloed op alle beleidsterreinen, beleidsplannen en visies (zowel ruimtelijk en sociaal) en binnen de gemeentelijke dienstverlening. Inclusie hangt als een soort **paraplu** boven al onze beleidsplannen en werkzaamheden.
4. We werken **samen** met inwoners en maatschappelijke organisaties. Er zijn drie startbijeenkomsten geweest. In de komende jaren willen we meer inclusiebijeenkomsten organiseren.
5. Voor het stimuleren van het inclusieve denken en handelen is **bewustwording** belangrijk en is een cultuuromslag ('omdenken') nodig. Voor het stimuleren van inclusie is **draagvlak** vanuit de gemeenteraad en het college een zeer belangrijke voorwaarde.
6. Het voorstel is om aan het einde van elk jaar een **inclusieplatform** te organiseren voor alle inwoners. Tijdens de bijeenkomst wordt teruggekeken op de situatie van de inclusie-activiteiten in Het Hogeland. Ook is er de mogelijkheid om met nieuwe voorstellen te komen. Van deze resultaten en de bijeenkomsten wordt jaarlijks een voortgangsrapport gemaakt. Dit rapport wordt gedeeld met de gemeenteraad, waarin we **goede voorbeelden** in beeld willen brengen.

5.2 Risico's

Er zijn een aantal risico's bij het lokale inclusiebeleid:

1. De werving van de projectleider: de projectleider speelt een belangrijke rol bij de uitvoering van het lokale inclusiebeleid. Deze projectleider is alleen meegenomen in keuzes 2 en 3 en kost extra (incidenteel) geld. Een mogelijk risico is dat de projectleider niet wordt gevonden en dat veel inclusie-activiteiten geen doorgang kunnen vinden.
2. Indien voor keuze 1 wordt gekozen, is het risico dat het lokale inclusiebeleid de komende jaren niet verder ontwikkelt.
3. Het draagvlak binnen de gemeentelijke organisatie en in de samenleving: door de financiële omstandigheden kunnen keuzes worden gemaakt om niet verder te gaan met het lokale inclusiebeleid. Sinds 2016 is twee keer geprobeerd om het inclusiebeleid op te stellen. Hier zijn ook inwoners en belangengroepen voor benaderd. Indien het inclusiebeleid niet wordt doorgezet, is het risico dat de gemeente imagoschade leidt en dat inwoners en belangengroepen niet nogmaals zullen participeren in de toekomst.

6. Financiële aspecten en wijze van dekking

Het lokale inclusiebeleid is een uitwerking van het collegeprogramma. De keuzes 2 en 3 hebben (extra) financiële gevolgen, waaronder extra werk voor het huidige personeel. Deze keuzes bevatten zowel organisatorische kosten als personeelskosten. Keuze 0 heeft geen extra financiële gevolgen, omdat deze al worden uitgevoerd vanuit reguliere budgetten en verantwoordelijkheden. De financiële gevolgen zijn als volgt voor keuzes 2 en 3 apart en voor keuze 2 plus keuze 3 gezamenlijk (zie tabel hier beneden). Het streven is dat uiteindelijk alle inclusie-activiteiten na 2022 vanuit reguliere budgetten worden gefinancierd (inclusieve budgetten). De onderstaande kosten zijn **incidentele** kosten en **niet structureel**. De kosten zijn dus niet gedekt door een bestaand budget.

Tabel 1 Incidentele kosten lokaal inclusiebeleid Het Hogeland 2020-2022 (keuzes 1, 2 en 3)

Jaren:		2020	2021	2022	Totaal:
KEUZE 1:	Extra kosten	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
KEUZE 2:	Extra kosten	€ 20.000,00	€ 60.000,00	€ 40.000,00	€ 120.000,00
	Totaal kosten KEUZE 2 (inclusief werkuren huidig personeel):	€ 24.800,00	€ 66.240,00	€ 43.040,00	€ 134.080,00
KEUZE 3:	Extra kosten	€ 8.000,00	€ 56.500,00	€ 26.500,00	€ 91.000,00
	Totaal kosten KEUZE 3 (inclusief werkuren huidig personeel):	€ 8.000,00	€ 61.820,00	€ 27.500,00	€ 97.320,00
Totaal KEUZES 2+3		€ 32.800,00	€ 128.060,00	€ 70.540,00	€ 231.400,00

De grootste 'extra' kostenpost is het aanstellen van een projectleider (100.000 Euro: 0,4 fte, voor periode 2020-2022 voor keuze 2 en 125.000 Euro: 0,6 fte voor periode 2020-2022 voor keuze 3). We streven erna om deze projectleider intern te werven. Indien dit niet lukt, zullen we de projectleider extern werven. Indien dit wel lukt, zullen de personele kosten minder zijn. In de periode 2020-2022 kan ook voor externe financiering worden gezocht, zoals het Nationaal Programma Groningen of via de provincie Groningen. Het lokale inclusiebeleid voldoet daarin aan de voorwaarden van participatie en cofinanciering (indien de gemeenteraad voor keuze 2 of 3 kiest) en kan een plus zijn voor Het Hogeland.

7. Inbreng belanghebbenden

Er zijn drie inwonersbijeenkomsten georganiseerd, verspreid over de gemeente Het Hogeland (Leens, Winsum en Uithuizen), met als doel om zoveel mogelijk mensen te kans te geven om deel te nemen aan de bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten hadden als doel om input op te leveren voor het lokale inclusiebeleid. Van deze bijeenkomsten is ook verslag gemaakt en gedeeld. Bij deze bijeenkomsten zijn ook relevante belangengroepen (VN-panel, Stichting Platform Gehandicapten, Roze50+, Colourful Het Hogeland, etc.) uitgenodigd. Tevens zijn deze bijeenkomsten samen voorbereid met de adviesraad Het Hogeland. Bij dezen bijeenkomsten hebben een groot aantal deelnemers ook eerst persoonlijk hun verhaal met elkaar gedeeld. Hierna werd meegedacht over inclusie-activiteiten voor Het Hogeland.

De adviesraad Het Hogeland is vanaf het begin betrokken bij het proces. Zij hebben geadviseerd bij het organiseren van de inwonersbijeenkomsten, hebben deelgenomen aan deze bijeenkomsten en hebben tijdens het proces en aan het eind van het proces een reactie gegeven. Op basis van het huidige plan is hun reactie:

- A. *Bewustwording is belangrijk, daar begint inclusie mee.*
- B. *Om bewustwording binnen de organisatie te bevorderen, zou een ervaringsdeskundige het een en ander kunnen bijdragen.*
- C. *Daarnaast zijn ook begrip en bejegening belangrijk. Wanneer men zich bewust is van inclusie zal er meer begrip zijn en is de bejegening ook inclusiever.*

Vanuit de voorgestelde maatregelen zullen ook andere maatschappelijke groepen worden betrokken bij de uitvoering van dit beleid, zoals winkeliers en ondernemers. In het plan wordt ook voorgesteld om in de komende jaren ook meer inwonersbijeenkomsten te organiseren.

Op 1 april 2020 was een raadsinformatiebijeenkomst ingepland, waarin drie inwoners hun persoonlijke verhaal zouden vertellen en een stand van zaken van het beleid zou worden gedeeld met de raadsleden. Door de coronacrisis is deze bijeenkomst geannuleerd. Het voorstel is om in het najaar deze bijeenkomst opnieuw met de gemeenteraad in te plannen. Het lokale inclusiebeleid groeit namelijk de komende jaren. De input vanuit de gemeenteraad in het najaar is daarom ook nog steeds relevant.

8. Vervolgtraject

8.1 Tijdsplanning

De planning is dat de projectleider, indien voor keuze 2 of 3 wordt gekozen, vanaf 1 september 2020 kan beginnen en uitvoering kan gaan geven aan het lokale inclusiebeleid (tot 31 december 2022). Elk jaar vindt er dan een evaluatie plaats aan het einde van het kalenderjaar. Het voorstel is om aan het einde van elk jaar een inclusieplatform te organiseren voor alle inwoners. Tijdens de bijeenkomst wordt teruggekeken op de situatie van de inclusie-activiteiten in Het Hogeland. Ook is er de mogelijkheid om met extra voorstellen te komen voor inclusie-activiteiten in Het Hogeland. Van deze resultaten en de bijeenkomsten wordt jaarlijks een voortgangsrapport gemaakt. Dit rapport wordt ook gedeeld met de gemeenteraad. Zo kan het inclusie-beleid de komende jaren stap voor stap groeien.

8.2 Communicatie

Het lokale inclusiebeleid is opgesteld door de werkgroep Inclusie. Deze werkgroep bestaat uit medewerkers uit verschillende onderdelen van de gemeente (sociaal domein en ruimtelijk domein), waaronder de afdeling Communicatie. Deze werkgroep heeft ook de inwonersbijeenkomsten georganiseerd en integraal het onderwerp proberen op te pakken en uit te zetten binnen de gemeente.

De keuzes 2 en 3 bestaan ook uit een aantal activiteiten die medewerkers communicatie gezamenlijk met de projectleider zullen oppakken.

8.3 Evaluatie

Het voorstel is om aan het einde van elk jaar een inclusieplatform te organiseren voor alle inwoners. Tijdens de bijeenkomst wordt teruggekeken op de situatie van de inclusie-activiteiten in Het Hogeland. Ook is er de mogelijkheid om met nieuwe voorstellen te komen. Van deze resultaten en de bijeenkomsten wordt jaarlijks een voortgangsrapport gemaakt. Dit rapport wordt gedeeld met de gemeenteraad.

Bijlagen:

1. 'Mien Hoogeland'- Lokaal Inclusiebeleid Het Hogeland 2020-2022'.
2. Uitvoering- ambtelijke borging en financiële gevolgen keuzes 2 en 3.

Winsum, 12 mei 2020.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland,

Gemeentesecretaris,

Burgemeester,

Paul van Vilsteren

Henk Jan Bolding