

# ‘MIEN HOOGELAND’

‘Lokaal inclusiebeleid: activiteiten voor meedoen in Het Hogeland in 2020-2022’



---

## Inhoud

1.	Inleiding .....	2
1.1	Waarom dit document? .....	3
1.2	Zes startpunten voor het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland .....	3
2.	Inclusie in Het Hogeland: het wegnemen van drempels .....	5
2.1	Fysieke drempels .....	6
2.2	Sociale drempels .....	7
2.3	Drempels in dienstverlening .....	8
3.	Levensterreinen en drempels voor inwoners in Het Hogeland .....	9
A.	Inclusieve organisatie .....	9
B.	Inclusieve arbeidsmarkt: inclusieve werkgever .....	10
C.	Inclusieve dienstverlening .....	11
D.	Inclusieve vrije tijd, cultuur, sport en buurt .....	12
E.	Inclusieve toegankelijkheid en vervoer .....	13
4.	Het inclusiemodel in Het Hogeland .....	14
5.	Drie keuzes voor het lokale inclusiebeleid Het Hogeland 2020-2022 .....	15
6.	Keuze 1: met focus op voortzetten en verbinden bestaande inclusie-activiteiten .....	16
7.	Keuze 2: met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's .....	18
7.1	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve organisatie</i> .....	18
7.2	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve werkgever</i> .....	18
7.3	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve dienstverlening</i> .....	18
8.	Keuze 3: met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's-inwoners .....	19
8.1	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve arbeidsmarkt</i> .....	19
8.2	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve dienstverlening</i> .....	19
8.3	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve vrije tijd, cultuur, sport en buurt</i> .....	19
8.4	<i>Activiteiten 2020-2022: inclusieve toegankelijkheid en vervoer</i> .....	19
8.5	<i>Onderzoeken van extra inclusie activiteiten 2020-2022</i> .....	20
9.	Gevolgen voor periode 2020-2022 .....	21
9.1	Extra incidentele kosten voor keuzes 2 en 3 voor periode 2020-2022 .....	21
9.2	Overzicht maatregelen keuzes 2 en 3 over periode 2020-2022 .....	22
9.3	Inbreng vanuit inwonersbijeenkomsten .....	23
10.	Bijlagen .....	24
	• Verslag inwonersbijeenkomsten 3 en 14 oktober 2019 .....	24
	• Verslag inwonersbijeenkomst 6 februari 2020 .....	32
	• Regenboogconvenant Provincie Groningen, d.d. 18 oktober 2018 .....	36
11.	Bronnen: .....	37

---

## 1. Inleiding

De gemeente Het Hogeland is op 1 januari 2019 gestart. De oude gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond (inclusief Werkplein Ability) zijn samen één nieuwe gemeente geworden. De nieuwe gemeente heeft bijna 50.000 inwoners en is wat betreft oppervlakte de één na grootste gemeente van Nederland. De gemeente Het Hogeland bestaat uit 50 dorpen en een aantal kleine buurtjes.



Het college van burgemeester en wethouders heeft in haar collegeprogramma 'doar gruit en bluit' de Lokale Inclusie Agenda opgenomen<sup>1</sup>:

### **'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 en noemen we het lokale inclusiebeleid. In dit document staan drie verschillende keuzes met maatregelen om drempels weg te nemen. Dit beleid heeft als doel dat iedereen zich thuis voelt en meedoet in Het Hogeland, en zegt: dit is 'Mien Hoogeland'.

---

## 1.1 Waarom dit document?

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 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<sup>2</sup>. 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 (zie bijlage op p. 36). Doel van deze afspraak is dat de gemeente gestimuleerd wordt zich in te zetten voor veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van de groep LHBTI'ers in Het Hogeland. LHBTI staat voor lesbische vrouwen (L), homoseksuele mannen (H), biseksuelen (B), transgenders (T) en intersekse personen (I). Ook is de gemeente Het Hogeland verplicht een antidiscriminatie-meldpunt te hebben, waar inwoners terecht kunnen, wanneer zij klachten hebben over discriminatie.

## 1.2 Zes startpunten voor het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland

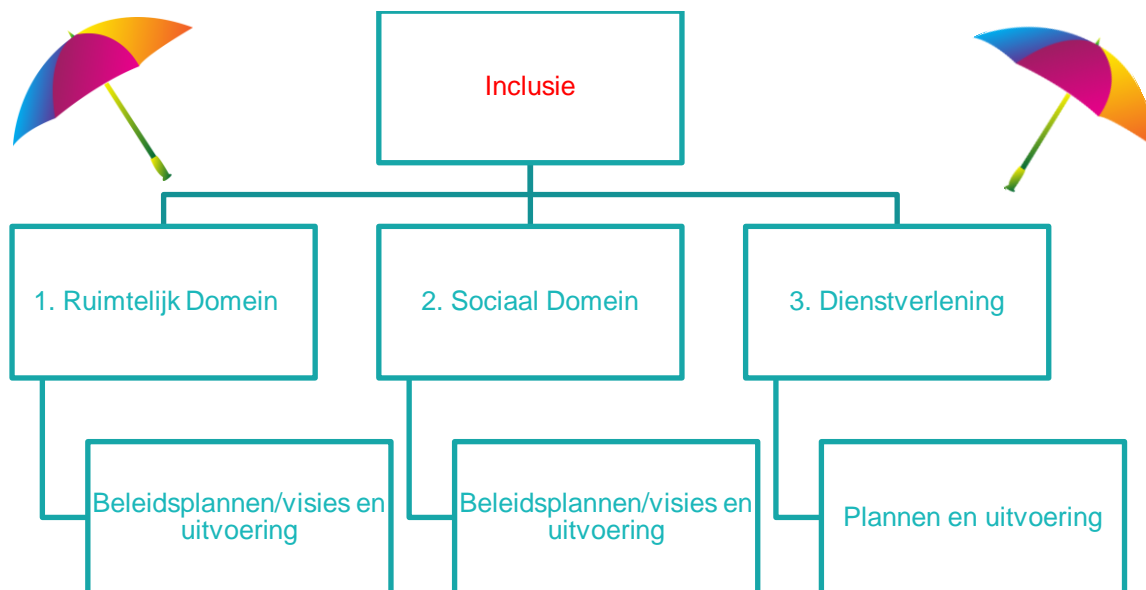
Het lokale inclusiebeleid voor Het Hogeland kent **zes** startpunten voor de uitvoering:

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. Inclusie is het wegnemen van fysieke drempels, sociale drempels en drempels in de dienstverlening, zodat iedereen mee kan doen, wat zijn of haar achtergrond ook is.



**Figuur 1** Drie vormen van drempels en Inclusie

- 
2. We **groeien** de komende jaren (2020-2022) en de jaren daarna stap voor stap samen in inclusie: Inclusie is nooit af. Inclusie heeft altijd aandacht nodig, omdat onze inwoners dagelijks tegen drempels aanlopen en niet iedereen bewust is van 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) binnen de gemeente en binnen de gemeentelijke dienstverlening. Inclusie hangt als een soort **paraplu** boven al onze beleidsplannen en werkzaamheden. Inclusie is namelijk het wegnemen van drempels, zodat iedereen kan meedoen, op alle gebieden



**Figuur 2** Inclusie als **paraplu** boven de gemeentelijke werkzaamheden

4. We werken **samen** met inwoners en maatschappelijke organisaties aan het lokale inclusiebeleid. Er zijn drie startbijeenkomsten geweest. In de komende jaren willen we meer inclusiebijeenkomsten organiseren. Het lokale inclusiebeleid is een brede maatschappelijke opgave, waarin de gemeente een begeleidende rol heeft. Voor inclusie is tijd en bewustwording nodig. Inclusie is nooit af. *We moeten het samen doen.*
5. Voor het stimuleren van het inclusieve denken en handelen is **bewustwording** belangrijk en is een cultuuromslag ('omdenken') nodig, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als daarbuiten. Voor het stimuleren van inclusie is **draagvlak** vanuit de gemeenteraad en het college een zeer belangrijke voorwaarde.
6. Inclusie is nooit af. 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 gedeeld met de gemeenteraad, waarin we **'goede voorbeelden'** in beeld willen brengen.

---

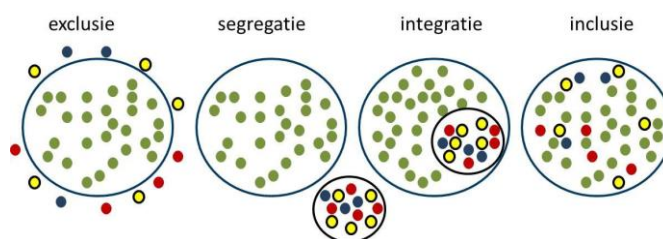
## 2. Inclusie in Het Hogeland: het wegnemen van drempels

Inclusie betekent dat iedereen, wat zijn of haar achtergrond of situatie ook is, mee kan doen in de Hogelandster samenleving. Inclusie betekent dat alle inwoners (iedereen) zich welkom voelen en deel kunnen nemen aan maatschappelijke activiteiten in Het Hogeland. Inclusie wordt bereikt door het wegnemen van drempels, die blokkeren dat inwoners mee kunnen doen (zie figuur 3). *Met andere woorden:* des te minder drempels inwoners ervaren om mee te doen, des te meer inclusie; des te meer drempels inwoners ervaren om mee te doen, des te minder inclusie.



**Figuur 3** Inclusie: het wegnemen van drempels

Inclusie is ook in figuur 4 hieronder weergegeven. Inclusie is het wegnemen van drempels, zodat inwoners zo gelijkwaardig mogelijk mee kunnen doen en zich gelijkwaardig onderdeel voelen van onze Hogelandster samenleving, net zoals iedereen anders. Inclusie betekent het waarderen van diversiteit onder onze inwoners en hun talenten te benadrukken.



**Figuur 4** Inclusie: onderdeel zijn van dezelfde en totale groep

Er zijn drie vormen van drempels die inclusie belemmeren:

1. *Fysieke drempels;*
2. *Sociale drempels;*
3. *Drempels bij dienstverlening.*

Deze drie vormen van drempels worden hieronder besproken. Deze drempels kunnen elkaar ook overlappen. Een fysieke drempel kan bijvoorbeeld leiden tot een sociale drempel. Als een speeltuin bijvoorbeeld niet fysiek toegankelijk is voor iedereen, kan niet iedereen in de speeltuin. Hierdoor maken sommigen niet onderdeel uit van de groep in de speeltuin.



---

## 2.1 Fysieke drempels

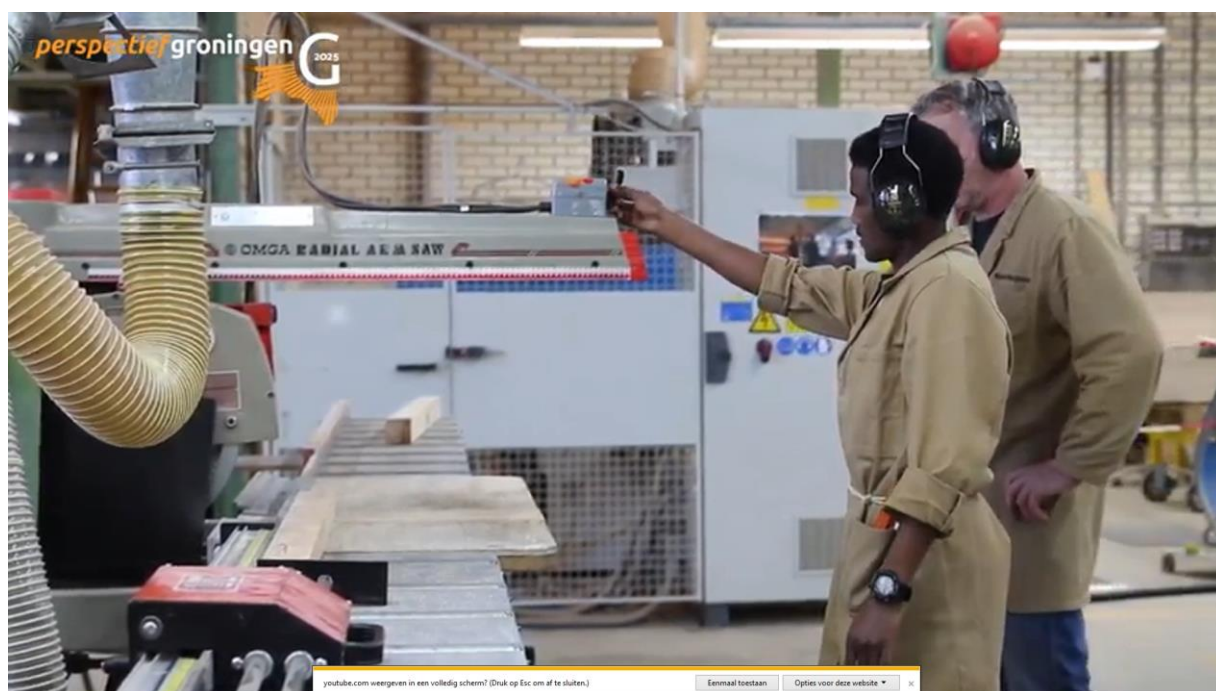
Fysieke drempels zijn drempels die inwoners fysiek tegenhouden om ergens naar toe te gaan. Een inwoner kan bijvoorbeeld niet een openbaar gebouw in, doordat er geen rekening is gehouden met mensen die bijvoorbeeld slecht ter been zijn of in een rolstoel zitten. Fysieke drempels zijn ook te vinden in buitenruimtes, waar inwoners soms tegen belemmeringen aanlopen, zoals niet- toegankelijke winkelgebieden of niet toegankelijke voetpaden of speeltuinen. Soms kunnen inwoners bijvoorbeeld niet met hun rolstoel of rollator op een stoep, omdat de tegels scheef liggen. Soms kunnen inwoners niet winkelen, omdat ze bang zijn te vallen in het winkelgebied, door de slechte voetpaden.



**Figuur 5** Voorbeeld van een fysieke drempel bij de ingang van een winkel

## 2.2 Sociale drempels

Sociale drempels zijn drempels die inwoners belemmeren om mee te doen aan sociale en/of economische activiteiten in Het Hogeland. Een inwoner kan bijvoorbeeld niet goed meedoen op de arbeidsmarkt, doordat hij/zij de taal niet kent of een beperking heeft. Een ander voorbeeld is de sociale drempel in buurten: hoe divers is de buurt en voelt iedereen zich welkom in de buurt? Hoe is de *'sociale acceptatie'* van elkaar in onze buurten en verenigingen in Het Hogeland? Sommige inwoners kunnen ook niet meedoen aan culturele- en vrijetijdsactiviteiten in Het Hogeland, zoals evenementen, sporten of buurtactiviteiten. Soms zijn evenementen niet toegankelijk voor inwoners met een beperking, ouderen of inwoners die de taal niet goed kunnen spreken. Sommige inwoners worden soms ook buitengesloten of gediscrimineerd, omdat ze een andere culturele of seksuele achtergrond hebben of een beperking hebben. Zij kunnen dan niet meedoen en zichzelf zijn. In diverse gemeenten wordt jaarlijks aandacht besteed aan de *'Coming Out Day'* voor de LHBTI-groep om de sociale acceptatie van deze groep te bevorderen.

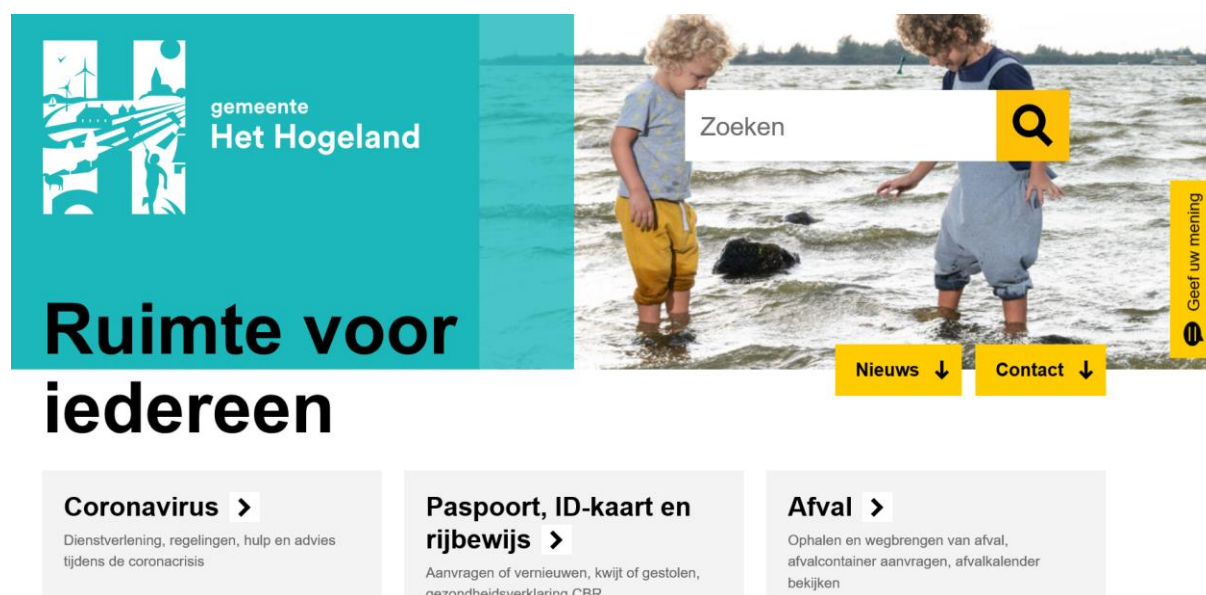


**Figuur 6** Project Noorderhuizen: leerwerktraject voor meedoen op de arbeidsmarkt



## 2.3 Drempels in dienstverlening

Bij drempels in de dienstverlening kijken we als gemeente ten eerste naar ons eigen dienstverlening richting onze inwoners: *is deze toegankelijk voor iedereen?* De gemeente heeft drie vormen van externe dienstverlening: digitaal, fysiek en schriftelijk. De gemeente communiceert bijvoorbeeld via de digitale weg, maar ook via fysiek contact via de front-offices en schriftelijk via brieven en andere post of uitingen. Bij al deze vormen kan worden nagedacht hoe inclusief de dienstverlening is voor de inwoners van Het Hogeland. Sommige inwoners hebben bijvoorbeeld moeite met lezen en schrijven of vinden de Nederlandse taal lastig: *houden we binnen onze dienstverlening rekening met de diverse doelgroepen in onze samenleving? Hoe hebben we in onze communicatie rondom de Corona-crisis bijvoorbeeld rekening gehouden met laaggeletterden of inwoners met een andere culturele achtergrond (zoals de statushouders uit Eritrea of Syrië)?*



**Figuur 7** *Is onze website voor iedereen leesbaar en gebruiksvriendelijk?*

Ondernemers, winkeliers en restauranteigenaren bieden ook hun dienstverlening aan. *Houden deze maatschappelijke partijen ook rekening met een inclusieve dienstverlening? Kunnen mensen met een rolstoel bijvoorbeeld ook het restaurant in? Zijn winkels ook toegankelijk voor mensen die slecht ter been zijn?*

Met andere woorden: *'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'.* We betrekken **alle** groepen in de Hogelandster samenleving en waarderen de diversiteit van onze inwoners.

---

### 3. Levensterreinen en drempels voor inwoners in Het Hogeland

Onze inwoners lopen in de Hogelandster samenleving tegen drempels aan. Deze drempels komen voor in meerdere levensterreinen van onze samenleving. Op basis van de startnotitie, de inwonersbijeenkomsten en ervaringen vanuit andere Nederlandse gemeenten, focussen we ons op een aantal levensterreinen. *We richten ons daarbij op de levensterreinen en drempels waar mensen tegenaanlopen en niet tot welke doelgroep ze behoren.*

#### A. Inclusieve organisatie

Eén van onze startpunten is dat we in ‘inclusie’ willen groeien. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is bewustwording. We willen binnen onze gemeentelijke organisatie ook aan bewustwording werken, zodat onze collega's ook weten waar inclusie over gaat. De bewustwording is gericht op het stimuleren van het inclusief denken en handelen binnen onze eigen organisatie. De interne bewustwording (binnen de gemeente) is belangrijk, voordat er aan externe bewustwording (buiten de gemeente) wordt gewerkt.



**Figuur 8** Inclusieve organisatie

---

## B. Inclusieve arbeidsmarkt: inclusieve werkgever

Op de arbeidsmarkt in Het Hogeland lopen werkzoekenden soms ook tegen drempels aan, waardoor ze niet mee kunnen doen. Sommige inwoners hebben een fysieke of psychische handicap. Andere inwoners hebben een andere culturele achtergrond, hebben een andere seksuele voorkeur, zijn jong of kennen de Nederlandse taal niet goed genoeg<sup>3</sup>. De gemeente is als werkgever een onderdeel van die arbeidsmarkt. Zij kan daarin het goede voorbeeld laten zien als inclusieve werkgever. *Een inclusieve werkgever heeft ruimte voor medewerkers met een diversiteit aan achtergronden. De diversiteit in het personeelsbestand heeft voordelen. Voor een gemeente kan dit bijvoorbeeld de herkenbaarheid zijn, omdat het personeel de bevolking beter weerspiegelt. Dit kan van positieve invloed zijn op het contact met de inwoners en de gemeentelijke dienstverlening.*



**Figuur 9** Inclusieve werkgever



---

### C. Inclusieve dienstverlening

De drempels in dienstverlening leiden tot een niet- inclusieve dienstverlening. Sommige inwoners begrijpen bijvoorbeeld de brieven vanuit de gemeente niet. Het kabinet heeft daarom taalcoaches ingezet om brieven vanuit de overheid te verbeteren<sup>4</sup>. Daarnaast schrijven ambtenaren van de gemeente stukken voor de gemeenteraad, die niet altijd te begrijpen zijn voor alle inwoners in de gemeente<sup>5</sup>. De gemeenteraad is de vertegenwoordiging van alle inwoners van de gemeente. Inclusie betekent dan dat alle inwoners ook mee kunnen doen met politieke onderwerpen. *Inclusieve dienstverlening is een dienstverlening vanuit de gemeente, maatschappelijke partners of ondernemers waarin rekening wordt gehouden met de diversiteit onder de inwoners in Het Hogeland, waardoor iedereen gebruik kan maken van deze dienstverlening.*



***Figuur 10*** *Inclusieve dienstverlening*



---

## D. Inclusieve vrije tijd, cultuur, sport en buurt

Inwoners in Het Hogeland doen in hun vrije tijd veel verschillende activiteiten. Inwoners gaan onder andere sporten, bezoeken culturele voorstellingen (zoals musea, theater, etc.), gaan naar evenementen, gaan naar de bibliotheek, bezoeken de horeca in onze dorpen en bezoeken natuurgebieden, zoals het Lauwersmeer. Inwoners willen mee kunnen doen aan deze sociale activiteiten, omdat ze graag mee doen, maar ook er bij willen horen en geaccepteerd willen worden zoals ze zijn. Soms kunnen inwoners niet meedoen, omdat bijvoorbeeld wandelpaden niet verhard zijn voor scoot-mobielen, mensen met rolstoelen een restaurant niet in kunnen of dat er weinig mogelijkheden zijn voor sporten voor mensen met een beperking of voor mensen met een andere culturele achtergrond. *Inclusieve vrije tijd, cultuur en sport betekent dat clubs, sportverenigingen, horecagelegenheden, recreatie- en culturele voorzieningen, natuurgebieden en alle activiteiten toegankelijk zijn voor iedereen.*



**Figuur 11** *Inclusieve vrije tijd en sport*

In Het Hogeland wonen bijna 50.000 inwoners in 50 dorpen en kernen. Deze inwoners wonen in buurten met elkaar. Mensen maken deze buurt samen, doordat ze elkaar leren kennen en activiteiten met elkaar ondernemen. Er wonen vaak verschillende groepen mensen in onze buurten. *Een inclusieve buurt is een buurt waar iedereen zich kan thuisvoelen en iedereen, ondanks je leeftijd, culturele achtergrond en/of beperkingen zoveel mogelijk kan meedoen in deze buurt.*

---

## E. Inclusieve toegankelijkheid en vervoer

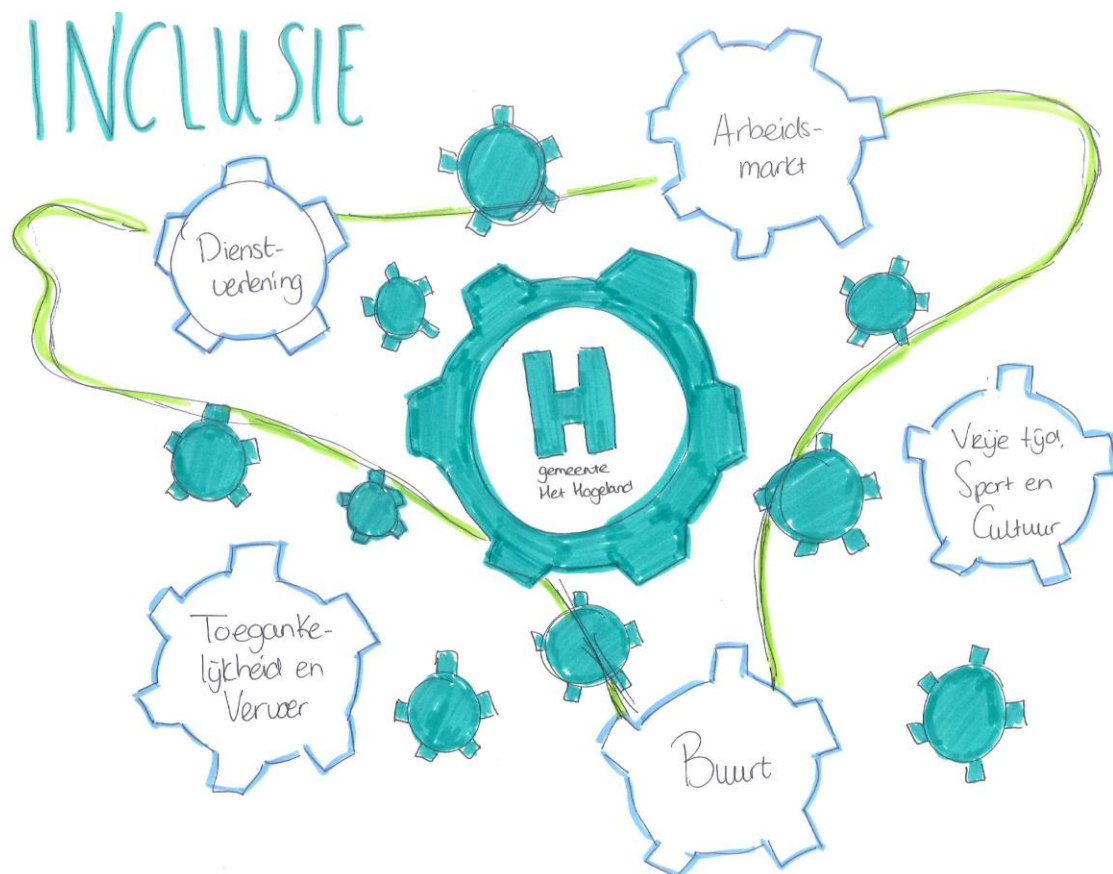
Inwoners participeren in vele sociale activiteiten in Het Hogeland. Zij gaan naar hun werk, naar hun opleiding, naar de speeltuin, naar de winkel, naar vrienden, naar de sportclub, etc. Inwoners maken ook gebruik van diensten vanuit de gemeente. Inwoners kunnen daarbij fysieke drempels ervaren, omdat ze bijvoorbeeld niet goed gebruik kunnen maken van vervoer. Sommige inwoners kunnen openbare gebouwen of winkelgebieden niet in, omdat er geen rekening is gehouden met mensen met een beperking. *Inclusieve toegankelijkheid gaat over de fysieke toegankelijkheid van openbare ruimtes (zoals centrum van dorpen) en openbare gebouwen of winkelgebieden voor iedereen. Inclusief vervoer gaat over hoe fysiek en sociaal toegankelijk het openbare vervoer is voor onze inwoners, zodat inwoners ook gebruik kunnen maken van deze voorzieningen.*



***Figuur 12*** *Inclusieve toegankelijkheid*

## 4. Het inclusiemodel in Het Hogeland

De eerder beschreven drempels en levensterreinen zijn samen te vatten in onderstaand model, dat we het inclusiemodel van Het Hogeland noemen. Inclusie is van invloed op al deze terreinen. Het model is een afbakening. Inclusie is van invloed op alle levensterreinen waar binnen inwoners tegen drempels aanlopen binnen Het Hogeland.



**Figuur 13** Het inclusiemodel voor Het Hogeland

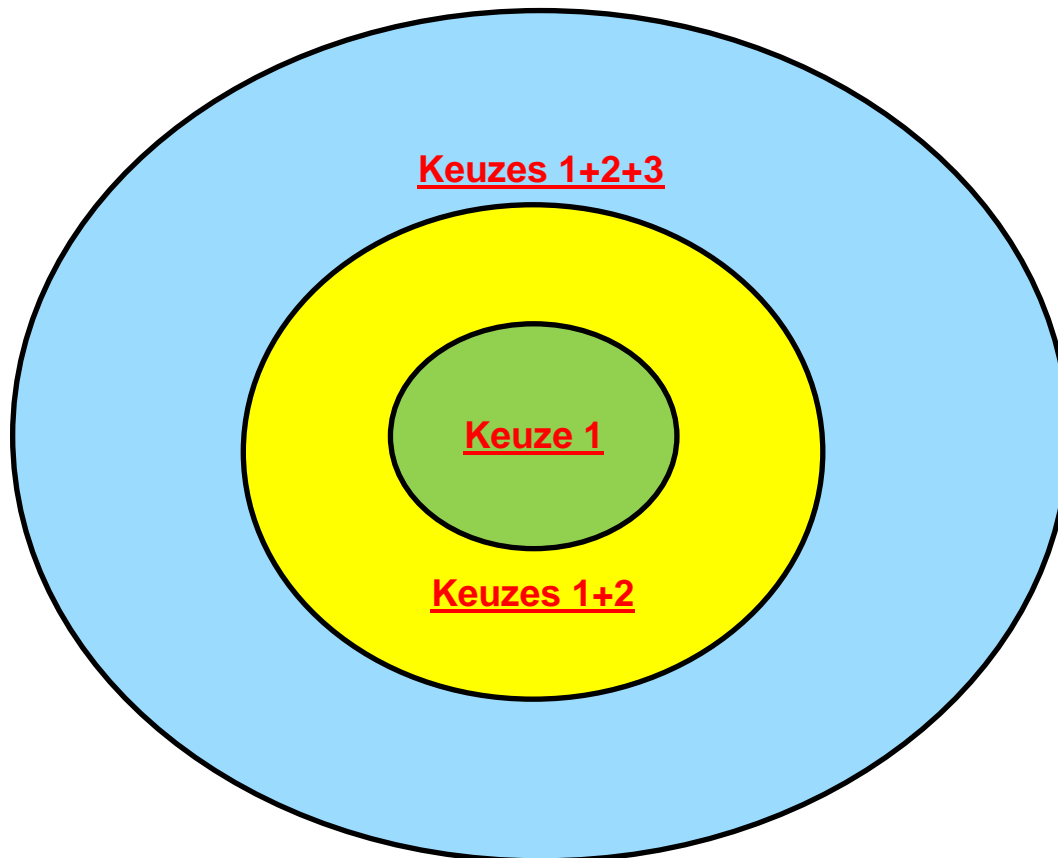
---

## 5. Drie keuzes voor het lokale inclusiebeleid Het Hogeland 2020-2022

Binnen de gemeente Het Hogeland zijn vanaf het jaar 2020 al meerdere activiteiten opgestart die onder het kopje 'inclusie' kunnen worden geplaatst. Tijdens de 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 verschillende keuzes voorgesteld die invulling kunnen geven aan het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland. De eerste keuze is de minimale variant die geen extra geld kost, de tweede keuze en derde keuze breiden daarop steeds verder uit (en worden steeds duurder).

- **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.

Voor de bovenstaande keuzes worden hierna de activiteiten beschreven. De keuzes staan hieronder in figuur 14 in een afbeelding weergegeven. Onder keuze 3 vallen dus ook alle activiteiten van keuze 1 en 2.



**Figuur 14** Drie keuzes voor het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland



## 6. Keuze 1: met focus op voortzetten en verbinden bestaande inclusie-activiteiten

Keuze 1 focust zich op het voortzetten van deze activiteiten en het zoveel mogelijk verbinden van 'inclusie' in huidige en toekomstige beleidsplannen of visies, zoals de omgevingsvisie. Er zijn de afgelopen jaren al veel inclusie-activiteiten ondernomen, zoals de onderstaande activiteiten, die op dit moment ook nog lopen.

Levensterrein:	Activiteiten:
B. <i>Inclusief werkgever</i>	Realiseren van interne afspraakbanen en plekken Beschut Werk
B. <i>Inclusieve arbeidsmarkt</i>	Voorwaarde van SROI (social return on investment) in inkoopregels, voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Deelname aan Discriminatie Meldpunt Groningen- minimale pakket, waar inwoners telefonisch hun meldingen kunnen doen <sup>6</sup>
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Het werken aan de digitale toegankelijkheid van de website
D. <i>Inclusieve vrije tijd</i>	Inclusieve speeltuinen in Ulrum, Zoutkamp en Adorp
D. <i>Inclusieve sport</i>	Beweegteam Het Hogeland maakt sport en bewegen bereikbaar voor alle inwoners van gemeente Het Hogeland
E. <i>Inclusief vervoer</i>	Het ondersteunen van het project OV-ambassadeurs
E. <i>Inclusief vervoer</i>	Het deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Publiek Vervoer, waaruit het publieke vervoer wordt georganiseerd waar inwoners gebruik van kunnen maken (zoals WMO-pashouders en doelgroep leerlingenvervoer).
E. <i>Inclusieve toegankelijkheid en vervoer</i>	Reguliere controle van fysieke toegankelijkheid van openbare gebouwen / gemeentehuizen en OV-haltes in Het Hogeland

Vanaf het jaar 2020 zijn ook al enkele nieuwe inclusie-activiteiten opgestart, zoals de onderstaande activiteiten.

Levensterrein:	Activiteiten:
B. <i>Inclusieve arbeidsmarkt</i>	Plan leerwerkbedrijf Werkplein Ability 2019-2026 – algemene voorziening voor werkzoekenden
B. <i>Inclusief werkgever</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodiek overleg ambtenaren over inclusief werkgeverschap/ diversiteitsbeleid gemeente Het Hogeland;</li> <li>• Traineeship voor jong afgestudeerden (<i>in de planning</i>).</li> </ul>
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Training begrijpelijk schrijven (1.0) ambtenaren- voor college en raadsvoorstellen (samen met griffie en bureau)
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Vervolg begrijpelijk schrijven (2.0), ook voor brieven, advertenties en folders voor <i>inwoners</i> ( <i>in de planning</i> )
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Onderzoeken van gebruik van animaties en films over minima-regelingen- vereenvoudigen van aanvragenformulieren
C. <i>Inclusieve dienstverlening</i>	Inclusie als uitgangspunt bij toetsing aanvragen nieuw subsidiebeleid Het Hogeland
D. <i>Inclusieve buurt</i>	Overgang van mensen die beschermd wonen naar zelfstandig wonen met ondersteuning in de buurt (vanuit de WMO)
D. <i>Inclusief wonen</i>	Prestatieafspraken Volkshuisvesting 2020-2023, met aandacht voor wonen van diverse en specifieke doelgroepen
E. <i>Inclusief vervoer</i>	Vanaf 1 juli 2020 jaar gratis openbaar vervoer voor minima om mobiliteitsarmoede tegen te gaan

---

Daarnaast komen er nog vele beleidsplannen en visies, waarin inclusie ook een onderdeel van kan zijn, zoals de omgevingsvisie, de woonvisie, het mobiliteitsplan, de sportnota, etc. Het team Beheer en Onderhoud heeft de wens om in de toekomst in de dorpen regelmatig inloopspreekuren te organiseren voor de inwoners, om zo dichterbij te staan met hun dienstverlening. Er wordt binnen de gemeente ook gewerkt aan grote projecten, zoals het project 'Dienstverlening doen we samen' en de bestuursopdracht 'Huisvestingsconcept'. Binnen deze projecten zijn de toegankelijkheid van openbare gebouwen en de inclusieve dienstverlening belangrijke onderwerpen.



***Figuur 15*** Project dienstverlening doen we samen

Er zijn ook meerdere maatschappelijke partners die zich op dit moment bezig houden met inclusie-activiteiten. Er zijn organisaties zoals het VN-panel Het Hogeland en Stichting Platform Gehandicapten die zich inzetten voor de positie en bewustwording van gehandicapten binnen Het Hogeland. Stichting Platform Gehandicapten organiseert bijvoorbeeld een training gebarentaal, een scootmobiel-training en heeft in het verleden ook gemeentelijke gebouwen getoetst op hun toegankelijkheid. Daarnaast is er de organisatie 'Colourful Hogeland' die activiteiten organiseert voor inwoners met een buitenlandse achtergrond. Elk jaar vindt ook het 'Op Roakeldais' Festival plaats in Warffum, waarbij diverse dansgroepen uit de hele wereld optreden en culturen bij elkaar komen. De gemeente ondersteunt ook ontmoetingsdagen voor de LHBTI-gemeenschap in 2020, via Roze 50+, in Het Hogeland. Afgelopen jaar heeft ook de gemeente Het Hogeland de Regenboogvlag tijdens de Coming-Out Dag (11 oktober 2019). Vanuit het Provinciale Regenboogconvenant (p. 36) zou het onderwerp 'veiligheid' van deze doelgroep ook als onderwerp mee kunnen worden genomen in het lokale veiligheidsbeleid van de gemeente.

---

## 7. Keuze 2: met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's

Bij de tweede keuze ligt de focus op het doen van inclusie-activiteiten binnen de gemeentelijke organisatie, met als doel om de bewustwording over inclusie te vergroten onder onze collega's. Inclusie is dan een onderdeel van de organisatieontwikkeling.

### 7.1 Activiteiten 2020-2022: inclusieve organisatie

Nr.:	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
1.	2020-2022	Projectleider Inclusie aanstellen 2020-2022 aanspreekpunt/aanjager binnen de organisatie	
2.	2020-2021	Bewustwordingssessies Inclusie binnen de gemeente- en ontwikkelen plan om organisatie nog inclusiever te maken (zoals een 'Inclusie-wijzer'), zoals het benoemen van inclusie-ambassadeurs	3-2020 t/m 4-2021
3.	2021	Inclusie als onderwerp opnemen binnen projectmatig werken en als vast onderdeel bij nieuwe visies/beleidsplannen	1
4.	2020	Toelichting op inclusie op website Het Hogeland en op intranet-toelichting in Infographics (informatieblad)	4
5.	2021	Politieke Inclusie - activiteiten door griffie, zoals als kindergemeenteraad, cursus politiek actief en ondertiteling raadsvergaderingen	1-4
6.	2020	Inclusieconferentie <i>in gemeentehuis</i> , in samenwerking met inwoners /groepen/ervaringsdeskundigen-uitnodigen minister Gehandicaptenzaken	4
7.	2021-2022	Organiseren van 4 thematafels/themabijeenkomsten per jaar over inclusie voor collega's	1-4

### 7.2 Activiteiten 2020-2022: inclusieve werkgever

Nr.:	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
8.	2021	Ondertekenen Charter Diversiteit <sup>7</sup> – intentieverklaring voor maatregelen voor een inclusieve werkvloer en inclusieve werkcultuur binnen de gemeente Het Hogeland: <i>bijvoorbeeld voor arbeidsbeperkten, jongeren, ouderen, medewerkers met andere culturele achtergrond, LHBTI, etc.</i>	2
9.	2021	Organiseren van symposium over inclusief werkgeverschap/ diversiteitsbeleid voor collega's	3
10.	2021-2022	Oprichten van Jong-afdeling (tot 35 jaar) - gemeente Het Hogeland- voor kennisdeling/netwerken/activiteiten (voor en door collega's)	

### 7.3 Activiteiten 2020-2022: inclusieve dienstverlening

Nr.:	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
11.	2021-2022	Communicatie op maat bieden door onderzoeken van behoeften diverse doelgroepen. Mogelijkheden beeldcommunicatie (animatie en video) verder verkennen	
12.	2021-2022	Onderzoeken uitbreiden van dorpschouwen met dorpsbelangen in Het Hogeland (van de Marne naar de andere delen van de gemeente- pilot), daarbij ook belangenverenigingen/ervaringsdeskundigen uitnodigen	
13.	2021-2022	Inclusieve gemeente als aandachtspunt (in begeleidende brief) bij evenementenvergunning: stimuleren dat iedereen mee kan doen.	

---

## 8. Keuze 3: met focus op extra inclusie-activiteiten voor bewustwording onder collega's en inwoners

Deze keuze omvat zowel de eerste en tweede keuze plus de onderstaande extra activiteiten. Deze keuze gaat uit van een focus op de interne bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie (collega's) + de externe bewustwording buiten de organisatie (inwoners).

### 8.1 Activiteiten 2020-2022: inclusieve arbeidsmarkt

Nr. :	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
1.	2020-2022	Jaarlijkse prijs voor Sociaal Ondernemen- stimuleren van sociaal ondernemerschap binnen de gemeente Het Hogeland	4

### 8.2 Activiteiten 2020-2022: inclusieve dienstverlening

Nr.:	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
2.	2020-2022	Deelname aan Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)- <b>uitbreiding</b> van activiteiten, door DMG ook aan scholen voorlichting aan te bieden.	

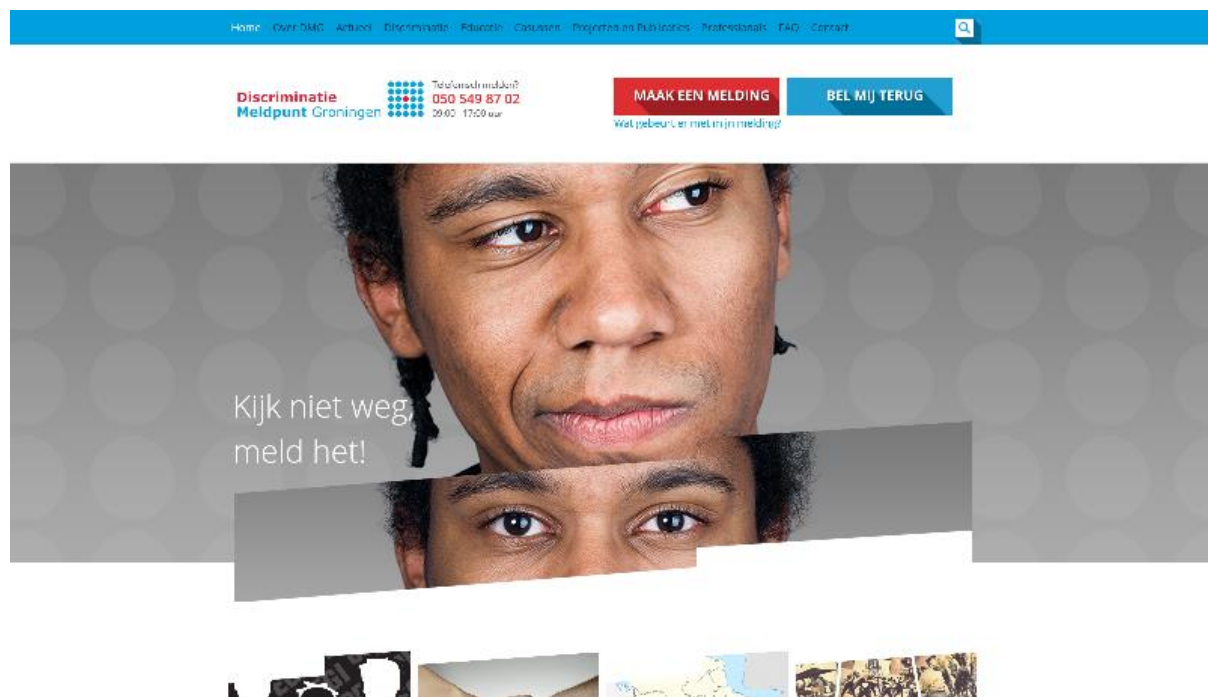
### 8.3 Activiteiten 2020-2022: inclusieve vrije tijd, cultuur, sport en buurt

Nr. :	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
3.	2020-2022	Ondersteunen muzikale bijeenkomsten bewustwording LHBTI-gemeenschap onder ouderen (project 'Aal goud? ... elk en ain zichzelf') <sup>8</sup>	4
4.	2020-2022	Deelname aan de Week van de Respect <sup>9</sup> : de burgemeester en/of wethouder(s) zijn ambassadeurs van de Week van Respect: zij geven gastlessen en gaan het persoonlijk gesprek met jongeren aan	4
5.	2021-2022	Jaarlijkse bewustwordingsbijeenkomst over toegankelijkheid met ondernemers-platform en winkeliers in Het Hogeland	1
6.	2021-2022	Jaarlijkse bijeenkomst organiseren met inwoners over sociale acceptatie in Het Hogeland	3
7.	2021	Ontwikkelen van film lokaal inclusiebeleid Het Hogeland	3-4

### 8.4 Activiteiten 2020-2022: inclusieve toegankelijkheid en vervoer

Nr. :	Jaar:	Activiteiten:	Kwartaal:
8.	2021-2022	Jaarlijkse prijs voor toegankelijkheid restaurants/winkels Het Hogeland-top vijf van 'best practices'	2
9.	2021	QuickScan / enquête 'fysieke drempels (maar ook sociale drempels en drempels in de dienstverlening)' in Het Hogeland- burgerpanel 800 burgers	1





**Figuur 16** Website van het discriminatiemeldpunt Groningen: [www.discriminatiemeldpunt.nl](http://www.discriminatiemeldpunt.nl)

### 8.5 Onderzoeken van extra inclusie activiteiten 2020-2022

Naast de bovenstaande activiteiten zijn ook enkele aanvullende punten aangedragen vanuit de inwonersbijeenkomsten en bijeenkomsten met collega's. Vanuit keuze 3 is het voorstel om deze activiteiten verder te onderzoeken voor de periode 2020-2022:

1. *Het onderzoeken van de behoefte voor het uitbreiden van het aantal inclusieve speeltuinen in Het Hogeland;*
2. *Het onderzoeken van beleidsmatige mogelijkheden voor het stimuleren van inclusief onderwijs in Het Hogeland;*
3. *Het onderzoeken van het opzetten van een inclusieve 'externe' denktank in de periode 2020-2022, die wordt getrokken door onder andere inwoners en maatschappelijke organisaties (en mogelijk ook raadsleden).*

## 9. Gevolgen voor periode 2020-2022

### 9.1 Extra incidentele kosten voor keuzes 2 en 3 voor periode 2020-2022

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. Het streven is dat uiteindelijk alle inclusie-activiteiten na 2022 vanuit reguliere budgetten worden gefinancierd (inclusieve budgetten).

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

*Tabel 1 Vergelijking kosten keuzes 1, 2 en 3 (concept)*

## 9.2 Overzicht maatregelen keuzes 2 en 3 over periode 2020-2022

Jaren:		2020		2021				2022			
Kwartalen:		Q3-	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q 1	Q2	Q3	Q4
	Activiteiten keuze 2:										
1.	Projectleider Inclusie aanstellen 2020-2022 als aanjager/aanspreekpunt binnen de organisatie										
2.	Bewustwordingssessies Inclusie binnen de gemeente- ontwikkelen plan om organisatie nog inclusiever te maken (zoals een ‘Inclusie-wijzer’), waaronder het benoemen van inclusie-ambassadeurs door de hele organisatie heen.										
3.	Inclusie als onderwerp opnemen binnen projectmatig werken en als vast onderdeel bij nieuwe visies/beleidsplannen.										
4.	Inclusie op website Het Hogeland en op intranet- toelichting in Infographics										
5.	Politieke Inclusie- inclusie-activiteiten door griffie, met bijvoorbeeld activiteiten als kindergemeenteraad en cursus politiek actief										
6.	Inclusieconferentie <i>in gemeentehuis</i> , in samenwerking met inwoners /groepen/ervaringsdeskundigen-uitnodigen van minister Gehandicaptenzaken										
7.	Organiseren van 4 thematafels/themabijeenkomsten per jaar over inclusie voor collega's										
8.	Ondertekenen Charter Diversiteit – intentieverklaring voor maatregelen voor een inclusieve werkvloer binnen de gemeente Het Hogeland										
9.	Organiseren van symposium over inclusief werkgeverschap/ diversiteitsbeleid voor collega's										
10.	Oprichten van Jong-afdeling Het Hogeland (tot 35 jaar) - gemeente Het Hogeland, voor kennisdeling/netwerken/activiteiten										
11.	Communicatie op maat bieden door onderzoeken van behoeften diverse doelgroepen. Mogelijkheden beeldcommunicatie (animatie & video) verder verkennen										
12.	Onderzoeken van uitbreiden van dorp-schouwen met dorpsbelangen in Het Hogeland (van de Marne naar de andere delen van de gemeente- pilot), daarbij ook belangenverenigingen uitnodigen.										
13.	Inclusieve gemeente als aandachtspunt (in begeleidende brief) opnemen bij evenementenvergunning: stimuleren dat iedereen mee kan doen.										
	Activiteiten keuze 3:										
1.	Jaarlijkse prijs voor Sociaal Ondernemen- stimuleren van sociaal ondernemerschap binnen de gemeente Het Hogeland										
2.	Deelname aan Discriminatie Meldpunt Groningen- uitbreiding van activiteiten, door ook aan scholen voorlichting aan te bieden.										
3.	Ondersteunen muzikale bijeenkomsten bewustwording LHBTI-gemeenschap onder ouderen (project 'Aal goud? ... elk en ain zichzulf)										
4.	Deelname aan de Week van de Respect: de burgemeester en/of wethouder(s) zijn ambassadeurs van de Week van Respect: zij geven gastlessen en gaan het persoonlijk gesprek met jongeren aan.										
5.	Jaarlijkse bewustwordingsbijeenkomst toegankelijkheid met ondernemersplatform en winkeliers Het Hogeland										
6.	Jaarlijkse bijeenkomst organiseren met inwoners over sociale acceptatie in Het Hogeland										
7.	Ontwikkelen van film lokaal inclusiebeleid Het Hogeland										
8.	Jaarlijkse prijs voor toegankelijkheid restaurants/winkels Het Hogeland- top vijf van ‘best practices’										
9.	QuickScan / enquête <i>‘fysieke drempels (maar ook sociale drempels en drempels in de dienstverlening)’</i> in Het Hogeland- burgerpanel 800 burgers- nulmeting.										

---

### 9.3 Inbreng vanuit inwonersbijeenkomsten

Er zijn drie startbijeenkomsten geweest met inwoners. Tijdens deze bijeenkomsten is meegedacht over inclusie-activiteiten voor Het Hogeland. Tevens hadden inwoners de mogelijkheid om hun persoonlijke verhaal te delen of via de e-mail hun bijdrage te geven ([inclusie@hethogeland.nl](mailto:inclusie@hethogeland.nl)), indien zij bijvoorbeeld niet konden komen. De eerste twee bijeenkomsten stonden in het teken van het ophalen van mogelijke activiteiten voor het lokale inclusiebeleid. De laatste bijeenkomst stond in het teken van het prioriteren van mogelijke activiteiten voor het lokale inclusiebeleid. Deze bijeenkomsten stonden open voor iedereen en waren niet beperkt voor één specifieke groep inwoners. Van deze bijeenkomsten is ook verslag gedaan, dat gedeeld is met de deelnemers (zie hoofdstuk 10). Vanuit de inwoners is de aanbeveling gedaan om eerst de focus te richten op de interne bewustwording onder collega's.



**Figuur 17** Inwonersbijeenkomst Winsum



---

## 10. Bijlagen

### • Verslag inwonersbijeenkomsten 3 en 14 oktober 2019

**Bijeenkomst 1:** donderdag 3 oktober 2019, 19.30 uur-21.30 uur in Leens.

**Aanwezig:** 10 inwoners (waaronder Stichting Platform Gehandicaptenbeleid, KindH, adviesraad Het Hogeland).

Op donderdagavond 3 oktober 2019 is de eerste bijeenkomst met inwoners georganiseerd in Leens, van 19.30 uur t/m 21.30 uur, met als doel om concrete input/activiteiten op te halen voor het opstellen van ons lokale inclusiebeleid. Tijdens deze bijeenkomst hebben 3 deelnemers eerst hun persoonlijke verhalen gedeeld. Daarna hebben de deelnemers in groepjes inbreng gegeven die we als input kunnen gebruiken voor het opstellen van de Agenda.

De gemeente Het Hogeland hanteert een brede vorm van 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, ongeacht hun achtergrond’*

De inwoners gaven in groepjes hun input naar aanleiding van 5 maatschappelijke thema's (van de startnotitie) en de categorie 'overig', waarin zij alles konden meegeven dat niet binnen de andere thema's paste. De bijeenkomsten en de aandachtspunten vanuit de groepjes zijn waardevol voor ons. Deze input gebruiken we als eerste stap om vorm te geven aan ons lokale inclusiebeleid. Ook kijken we of het haalbaar is om bepaalde aandachtspunten op kortere termijn aan te pakken. *Op basis van de 5 maatschappelijke thema's en de overige categorie zijn de **volgende aandachtspunten benoemd door de deelnemers (inwoners) van deze bijeenkomst.***

#### 1. Inclusieve arbeidsmarkt:

- Er zou meer aandacht moeten komen voor solliciteren met een beperking. Er moet een andere cultuur ontstaan, waarin meer wordt gekeken naar talenten en mensen met een beperking ook voorrang krijgen (quotum).
- Voor inwoners met een andere culturele achtergrond is het soms moeilijk om mee te doen op de arbeidsmarkt. Er zou meer aandacht moeten zijn voor het leren van de taal op het werk, waardoor deze mensen ook eerder mee kunnen doen.
- Werkplein Ability wordt vaak als inclusief werkgever gezien. Een deelnemer vraagt zich af of dit helemaal klopt, omdat een grote groep SW-medewerkers helemaal apart samenwerkt met elkaar op 1 locatie in Uithuizen.

---

## **2. Inclusieve dienstverlening:**

- Deelnemers ervaren vaak tegen wet- en regelgeving aan te lopen. Als ze iets goeds willen doen, werken regels van de gemeente vaak tegen. Er zou meer aandacht moeten zijn voor het meedenken met inwoners.
- Deelnemers ervaren dat het taalgebruik in brieven van de gemeente moeilijk is. Er moet meer aandacht komen voor begrijpelijke communicatie (kort en duidelijk), in begrijpelijke taal, vanuit de gemeente.
- Deelnemers geven aan dat in de gemeentelijke dienstverlening meer aandacht moet zijn voor maatwerk. Het advies is om meer met filmpjes te gaan werken, in plaats van tekst en meer korte formulieren te gebruiken via de digitale weg.
- Deelnemers geven aan het belangrijk te vinden dat in de gemeentelijke dienstverlening ruimte is voor persoonlijk contact. Sommige inwoners hebben hier behoefte aan. Daarnaast is er een grote groep inwoners met een andere culturele achtergrond, die ook geholpen zouden kunnen worden met een tolk.
- Deelnemers ervaren dat de dienstverlening vaak in hokjes wordt geregeld en weinig flexibel is. Ze geven aan dat er meer aandacht moet zijn voor denken in mogelijkheden en het hebben van lef.
- Sommige deelnemers geven aan dat er ook meer aandacht moet zijn voor bewustwording over toegankelijkheid onder ambtenaren, de gemeenteraad en het college van B&W.
- Er wordt geadviseerd om meer gebruik te maken van ervaringsdeskundigen bij de dienstverlening vanuit de gemeente.
- Het is belangrijk dat de website van de gemeente goed toegankelijk is, voor iedereen.
- Er is een voorstel ingediend bij de griffie over ondertiteling bij raadsvergaderingen.
- Deelnemers geven aan dat er meer aandacht moet zijn voor toegankelijkheid in de vergunningsverlening van de gemeente.
- Sommigen geven aan dat de communicatie in gemeentehuizen, bijvoorbeeld bordjes, moeilijk te begrijpen zijn. Zij adviseren om meer gebruik te maken van symbolen en teksten samen.

## **3. Inclusieve vrije tijd, sport en cultuur:**

- Sommige deelnemers geven aan dat de toegankelijkheid in winkelgebieden beter kan in Het Hogeland.
- Nederlanders mogen ook wel wat meer integreren in andere culturen; niet alleen de nieuwkomers moeten inburgeren. Nederlanders kunnen zich ook wel wat meer verdiepen in de culturen van nieuwkomers.

- 
- Sommige deelnemers ervaren dat een huidskleur ook een beperking kan zijn in het meedoen. Het is niet altijd makkelijk om te integreren in Nederland, het leren van de taal is heel belangrijk om mee te kunnen doen, ook bij activiteiten in vrije tijd.
  - Sommige deelnemers vinden dat gehandicapten ook moeten kunnen sporten en dat ze hierin ondersteund moeten worden (met bijvoorbeeld vervoer). Daarnaast zouden ook slimme combinaties kunnen worden gemaakt, door bijvoorbeeld senioren samen te laten sporten met mensen in een rolstoel. Vervoer zou je samen kunnen regelen.
  - Sommige deelnemers vinden dat er meer aandacht moet zijn voor diverse religies in Het Hogeland. Er zijn veel moslims die in de stad Groningen naar de moskee gaan.
  - Veel nieuwkomers hebben ook een verleden met oorlog. Bij de Dodenherdenking op 4 mei zijn weinig nieuwkomers aanwezig. Zouden nieuwkomers hier ook niet meer bij betrokken kunnen worden? Het is belangrijk om culturen bij elkaar te brengen.

#### **4. Inclusieve buurt:**

- Sommige deelnemers vinden dat er meer aandacht moet zijn voor de grote groep migranten die in Het Hogeland woont. Er kan bijv. meer voorlichting worden gegeven over mensen uit andere culturen, zodat bruggen worden gebouwd en mensen elkaar leren begrijpen.
- Er zouden in de dorpen meer plekken moeten zijn waar groepen inwoners elkaar kunnen ontmoeten en verhalen worden gedeeld en mensen elkaar leren kennen.
- Bij nieuwbouw van huizen of woonwijken, zou meer aandacht moeten zijn voor diversiteit onder de bewoners en voor een combinatie van koop- en huurhuizen.
- Voor groepen met een andere culturele achtergronden moet een 'chief' (vertegenwoordiger) in het dorp zijn, die namens de groep kan spreken.
- Eén van de deelnemers zegt dat er in Het Hogeland ook veel mensen met een psychische kwetsbaarheid wonen, waar weinig aandacht voor is.
- Mantelzorg wordt als een belangrijke manier ervaren om elkaar te helpen in de buurt.
- Sommige deelnemers vinden het een goed idee om speeltuinen te ontwikkelen in de buurten met verharde wegen, voor rolstoelen, kinderwagens, etc.

#### **5. Inclusieve toegankelijkheid en vervoer:**

- Sommige deelnemers ervaren dat het publieke vervoer beter kan en geven aan het belangrijk te vinden dat doelgroepen hierbij blijven worden betrokken. Zij vinden het belangrijk dat er genoeg zitplekken zijn voor mindervaliden.
- Sommige deelnemers geven aan dat er vaak te kleine parkeerplekken zijn voor rolstoelbussen.
- Sommige deelnemers zouden wel vaker een schouw willen houden samen met ambtenaren en/of collegeleden en de gemeenteraad.

- 
- Aanwezigen vinden het belangrijk dat er aandacht is voor de toegankelijkheid voor rolstoelers; de raadszaal in Leens is bijvoorbeeld moeilijk te betreden.
  - Sommige deelnemers ervaren dat de invalidentoiletten niet altijd goed te bereiken zijn in openbare gebouwen, zoals bijvoorbeeld de bibliotheken.
  - Sommige deelnemers vinden dat gebouwen, zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin in Bedum en het Gezondheidscentrum in Winsum, niet goed toegankelijk zijn.
  - Er zijn ook positieve voorbeelden van gebouwen, waar de toegankelijkheid wel goed geregeld is, zoals de Blauwe Schuit in Winsum.
  - Bovendien vinden sommige deelnemers dat sommige stoepen en sommige huizen niet altijd toegankelijk zijn voor mensen met een rolstoel. Zij zouden graag mee willen denken, door bijvoorbeeld te participeren in een schouw. Zij geven aan dat er meer aandacht moet zijn voor levensloopbestendig bouwen.
  - Sommige deelnemers constateren ook dat niet alles toegankelijk kan worden gemaakt, maar hierover goed met elkaar te communiceren is dan belangrijk.

#### **6. Overig inclusief:**

- Eén van de deelnemers mist het onderwerp inclusief onderwijs tijdens de avond, dat onderdeel is van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. Deze deelnemer vindt het belangrijk dat kinderen, zowel met als zonder beperking, samen naar de opvang, peuterspeelzaal of school kunnen gaan.
- Sommige deelnemers zijn al zeer actief op het gebied van inclusie en doen veel aan positieve waardering en verrichten zelf allerlei positieve activiteiten (cursus gebarentaal, etc.).
- Het voornemen is om voor komend jaar een inclusie-conferentie te organiseren voor inwoners en collega's in de gemeente. Een van de deelnemers adviseert om hier vooral 'best practices' te tonen, waar ervaringsdeskundigen hun eigen positieve voorbeelden (Positieve Inclusie) kunnen laten zien.
- Eén van de deelnemers geeft aan dat *bewustwording, bejegening en begrip* belangrijk is voor iedereen om mee te kunnen doen.



---

**Bijeenkomst 2:** maandag 14 oktober 2019, 19.30 uur-22.00 uur in Winsum

**Aanwezig:** 20 inwoners (Roze+, Colourful Hogeland, Adviesraad Het Hogeland, VN-panel Hogeland, dorpsvereniging en overige inwoners)

Op maandagavond 14 oktober 2019 is de tweede bijeenkomst met inwoners georganiseerd in Winsum, van 19.30 uur t/m 22.00 uur, met als doel om concrete input/activiteiten op te halen voor het opstellen van ons lokale inclusiebeleid. Tijdens deze bijeenkomst hebben 5 deelnemers eerst hun persoonlijke verhalen gedeeld. Daarna hebben de deelnemers in groepjes inbreng gegeven die we als input kunnen gebruiken voor het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda.

De gemeente Het Hogeland hanteert een brede vorm van 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, ongeacht hun achtergrond'*.

De inwoners gaven in groepjes hun input naar aanleiding van 5 maatschappelijke thema's (van de startnotitie) en de categorie 'overig', waarin zij alles konden meegeven dat niet binnen de andere thema's paste. De bijeenkomsten en de aandachtspunten vanuit de groepjes zijn waardevol voor ons. Deze input gebruiken we als eerste stap om vorm te geven aan ons lokale inclusiebeleid. Ook kijken we of het haalbaar is om bepaalde aandachtspunten op kortere termijn aan te pakken.

*Op basis van de 5 maatschappelijke thema's en de overige categorie zijn de **volgende aandachtspunten benoemd door de deelnemers (inwoners) van deze bijeenkomst.***

#### **1. Inclusieve arbeidsmarkt:**

- Sommige deelnemers geven aan dat het lastig is voor mensen met een beperking om stageplekken te vinden. Zij stellen voor om slimme combinaties te maken, door bijvoorbeeld stageplekken te creëren in bejaardentehuizen voor deze groep, waar veel eenzaamheid onder de oudere bewoners is.
- Een aantal deelnemers ervaren een culturele belemmering op de arbeidsmarkt; sommige werkgevers hebben weinig kennis van de culturele achtergrond van inwoners.
- Sommige deelnemers denken dat het belangrijk is om de taal te kunnen leren op het werk, als je aan het inburgeren bent. De taal leren is belangrijk voor het krijgen van werk.
- Deelnemers vinden dat werkgevers en werknemers meer bij elkaar moeten komen en dat werkgevers ook een bredere blik moeten hebben.

---

## **2. Inclusieve dienstverlening:**

- Veel van de deelnemers vinden het belangrijk dat er aandacht is voor minder regels. Ze vinden dat de regels teveel initiatieven vanuit de samenleving om zeep helpen.
- Sommige deelnemers vinden het belangrijk om vaker persoonlijk contact met de gemeente te hebben.
- Enkele deelnemers vinden dat de brieven vanuit de gemeente niet te begrijpen zijn voor mensen die de Nederlandse taal nog niet helemaal machtig zijn of minder goed kunnen lezen. Zij stellen een tolk voor, die deze groep kan helpen en dat de brieven worden herschreven in begrijpelijke taal.
- Sommige deelnemers adviseren dat communicatie vanuit de gemeente niet alleen digitaal moet, maar ook via de post moet worden verstuurd. Sommige deelnemers ervaren dat niet iedereen de Noorderkrant krijgt. Het advies is om meerdere communicatiekanalen te gebruiken, zodat iedereen op de hoogte is van bepaalde onderwerpen vanuit de gemeente.
- Deelnemers vinden het belangrijk dat er aandacht is voor een duidelijke en overzichtelijke website, die toegankelijk is voor iedereen. Ze vinden ook dat communicatie niet alleen via de digitale weg moet gaan, omdat niet iedereen digitaalvaardig is.
- Sommige deelnemers vinden dat de website van de gemeenteraad nog toegankelijker kan, door deze kind-vriendelijker te maken en dat er makkelijker kan worden gezocht naar thema's, zoals bestemmingsplannen, etc.
- Eén van de deelnemers vindt het belangrijk dat er meer bewustwording onder ambtenaren komt over inclusie en dat de toegankelijkheid vanaf het begin wordt meegenomen bij nieuwe plannen en projecten.

## **3. Inclusieve vrije tijd, sport en cultuur:**

- Sommige deelnemers vinden het belangrijk dat inwoners met een beperking hulp kunnen krijgen bij vervoer, als ze ergens naartoe willen om te participeren in sociale activiteiten. De grote afstanden in de nieuwe gemeente vormen soms een groot obstakel.
- Sommige deelnemers geven aan dat het bespreekbaar moet zijn om hulp te vragen van elkaar, wanneer we elkaar nodig hebben.
- Sommige deelnemers zouden meer aandacht willen hebben voor ontmoetingsplekken voor iedereen, zoals speeltuinen voor iedereen, of beweegtuinen, etc. Hier zijn voorbeelden van in Zoutkamp en in Ulrum.
- Er wordt geadviseerd om meer koffieochtenden te organiseren in dorpen, waar diverse groepen mensen bij elkaar kunnen komen om elkaar te leren kennen, maar

---

ook om kennis te delen. Organisaties/instellingen moeten meer samenwerken: bijvoorbeeld samen met de koffieochtenden van Mensenwerk Hogeland.

- Sommigen ervaren dat uitgaansgelegenheden niet toegankelijk zijn voor mensen met een handicap, zoals bijvoorbeeld de Jeugdsoos in Winsum. Ook vinden zij dat de bewustwording over toegankelijkheid onder winkeliers beter kan.

#### **4. Inclusieve buurt:**

- Sommige deelnemers zouden meer ‘burendagen’ willen in de gemeente. Deze deelnemers ervaren dit soort dagen als waardevol, door mee te lopen met elkaar, waardoor mensen elkaar beter leren kennen.
- Deelnemers vinden dat er meer aandacht moet komen voor activiteiten voor iedereen in buurthuizen. Ze ervaren het als belangrijk dat er ontmoeting en verbinding plaatsvindt tussen diverse groepen mensen in de buurt. Ze vinden het belangrijk dat mensen in elkaar investeren.
- Een deelnemer stelt voor om een buurtkoelkast in de buurt neer te zetten, waar de buurtbewoners eten kunnen delen, verspilling kunnen voorkomen en verbinding creëren.
- Enkele deelnemers vinden dat de dorpen-coördinatoren meer bekend en zichtbaar moeten worden in de dorpen om meer verbinding te leggen tussen mensen, waarbij het belangrijk is korte lijnen te hebben met andere gemeenteambtenaren.
- Enkele deelnemers geven aan dat de zichtbaarheid van Mensenwerk Hogeland zeer belangrijk is voor het jongerenwerk in de buurten.
- Een deelnemer geeft aan dat sommige inwoners met een andere culturele achtergrond soms ook begeleiding nodig hebben vanuit de gemeente, nadat ze begeleiding hebben gehad/gekregen vanuit MJD.
- Een deelnemer ervaart dat het Dorpsbelang van hun dorp niet altijd iedereen kan bereiken, terwijl ze dit wel graag willen. Ze zoeken daarvoor ook naar inclusieve oplossingen.

#### **5. Inclusieve toegankelijkheid en vervoer:**

- Sommigen geven aan dat de verkeersborden bij wegafsluitingen duidelijker kunnen.
- Sommigen deelnemers willen meer aandacht voor fysieke toegankelijkheid binnen bouwplannen. Deelnemers adviseren om schouws te organiseren, waarbij ervaringsdeskundigen kunnen worden betrokken, zodat zij mee kunnen denken over de fysieke toegankelijkheid van gebouwen of de openbare ruimte.
- Deelnemers vinden het belangrijk dat in winkelgebieden de straten zoveel mogelijk leeg zijn, zodat inwoners met bijvoorbeeld een rolstoel, scoot-mobiel of kinderwagen hier langs kunnen, en hier niet in gehinderd worden.

- 
- Eén van de deelnemers vindt dat er te weinig openbare toiletten in Het Hogeland aanwezig zijn.

#### **6. Overig inclusief:**

- Deelnemers geven aan dat inclusie een brede maatschappelijke opgave is. Een deelnemer omschrijft dit als: *'we zijn/vormen samen de inclusieve gemeente'*.
- Sommige deelnemers vinden het belangrijk dat mensen uit Het Hogeland meer integreren in de wereld van statushouders in Het Hogeland.
- Sommige deelnemers vinden het belangrijk dat het lokale inclusiebeleid niet alleen over mensen met een beperking gaat.
- Deelnemers vinden het belangrijk dat er plekken zijn voor verbinding en ontmoeting tussen mensen/groepen.
- Eén deelnemer stelt voor om gebruik te maken van een Verhalen Portaal, waar mensen uit Het Hogeland kunnen vertellen over hun inclusie-ervaringen in Het Hogeland.
- Eén deelnemer stelt voor om voorlichting te geven over inclusie op scholen.
- Eén deelnemer heeft toepasselijke Afrikaanse spreekwoorden voor inclusie in Het Hogeland: *'Alleen ga je sneller, samen kom je verder'* en *'je verhaal vertellen/delen is sterker dan je eigen verhaal'*.



---

- **Verslag inwonersbijeenkomst 6 februari 2020**

**Bijeenkomst:** donderdag 6 februari 2020- 19.30 uur- 22.00 uur, kantine Werkplein Ability, Nijverheidsweg 12, Uithuizen. **Aanwezig:** 15 inwoners (waaronder Stichting Platform Gehandicaptenbeleid, KindH, adviesraad Het Hogeland, Roze 50+, etc.).

Op donderdagavond 6 februari is de derde bijeenkomst met inwoners georganiseerd in Uithuizen, van 19.30 uur t/m 22.00 uur, met als doel om een terugkoppeling te geven over de voortgang van het lokale inclusiebeleid en opnieuw in gesprek te gaan over dit beleid.

De gemeente Het Hogeland hanteert een brede vorm van 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'.*

Tijdens deze bijeenkomst is een overzicht gedeeld van de tot nu toe nieuwe (25) verzamelde inclusie-activiteiten (zie bijlage op pagina 4). Aan de inwoners is gevraagd om de belangrijkste activiteiten aan te geven (met een **groene sticker**) en ook de minst belangrijke activiteiten (met een **rode sticker**) aan te geven. In drie groepjes zijn de activiteiten besproken. Elk groepje heeft daarna een toelichting gegeven op hun keuzes. De groepjes konden ook aanvullende activiteiten toevoegen. De prioritering betekent niet dat de overige activiteiten niet belangrijk zijn, maar wel in rangorde minder belangrijk zijn. Deze input gebruiken we om verder vorm te geven aan het lokale inclusiebeleid in Het Hogeland.

- **Voorkeuren:**

**GROEP 1** had de volgende activiteiten als **meest belangrijk** aangegeven:

1. Schrijfcoach- taalcoach aanstellen, ook voor brieven, advertenties en folders voor inwoners;
2. Inclusie als onderdeel (aandachtspunt) opnemen in vergunningsverlening en subsidiebeleid gemeente;
3. Ondersteunen van bijeenkomsten bewustwording LHBTI;
4. Bewustwordingsbijeenkomst toegankelijkheid met ondernemersplatform en winkeliers Het Hogeland;
5. Periodiek organiseren van buurtschouwen in dorpen met belangenverenigingen.

---

**GROEP 1** had de volgende activiteiten als minst belangrijk aangegeven:

1. Ontwikkelen van film lokaal inclusiebeleid Het Hogeland;
2. Jaarlijkse prijs voor Sociaal Ondernemen Het Hogeland;
3. Prestatieladder Sociaal Ondernemen (minimaal 30% van personeel is medewerker met afstand tot arbeidsmarkt)- Gemeente Het Hogeland.

**GROEP 2** had de volgende activiteiten als meest belangrijk aangegeven:

1. Stimuleren inclusief onderwijs;
2. Inclusie als onderwerp standaard in collegevoorstel en binnen projectplannen;
3. Inclusie als onderdeel (aandachtspunt) opnemen in vergunningsverlening en subsidiebeleid gemeente.

**GROEP 2** had de volgende activiteiten zowel als meest belangrijk en als minst belangrijk aangegeven:

1. Projectleider Inclusie aanstellen 2020-2022 aanspreekpunt/aanjager binnen de organisatie; ontwikkelen plan om organisatie nog inclusiever te maken;
2. Bewustwording-sessies / workshops Inclusie binnen de gemeente.

**GROEP 3** had de volgende activiteiten als meest belangrijk aangegeven:

1. Inclusie als onderwerp standaard in collegevoorstel en binnen projectplannen;
2. Deelname aan Discriminatie Meldpunt Groningen- uitbreiding van activiteiten, door ook aan scholen voorlichting aan te bieden;
3. Inclusie als onderdeel (aandachtspunt) opnemen in vergunningsverlening en subsidiebeleid gemeente;
4. Stimuleren inclusief onderwijs;
5. Meer werken met filmpjes in dienstverlening.

**GROEP 3** had de volgende activiteiten als minst belangrijk aangegeven:

1. Jaarlijkse prijs voor Sociaal Ondernemen Het Hogeland;
2. Ondertekenen Charter Diversiteit (meer diversiteit op werkvloer);
3. QuickScan / enquête fysieke / sociale toegankelijkheid Het Hogeland, via enquête onder 800 inwoners.

---

- **Aanvullingen:**

Alle drie groepjes hadden ook aanvullende activiteiten of aandachtspunten benoemd. Aanvullende activiteiten waren bijvoorbeeld de inzet van meer dorpen-coördinatoren, het creëren van een meldpunt waar inwoners klachten of opmerkingen kunnen plaatsen met betrekking tot inclusie en het creëren van een inclusie-meetlat waaraan de fysieke omgeving + omgeving aan moet voldoen. Eén van de aanwezigen merkte op dat we in ons eigen buurt al kunnen werken aan inclusie, door iets meer aan 'noaberschap' te gaan doen. Inwoners vonden tijdens de avond één onderwerp gezamenlijk heel belangrijk: *de gemeente moet eerst binnen de gemeentelijke organisatie met inclusie aan de slag, voordat zij extern activiteiten gaat doen.*

Onderwerp:	Nieuwe inclusie- activiteiten:	Score:
<b>1. Inclusieve organisatie</b>	Projectleider Inclusie aanstellen 2020-2022 aanspreekpunt/aanjager binnen de organisatie; ontwikkelen plan om organisatie nog inclusiever te maken	
	Bewustwording-sessies / workshops Inclusie binnen de gemeente;	
	Inclusieconferentie best 'practices', zowel voor collega's als voor inwoners- uitnodigen van minister Gehandicaptenzaken;	
	Inclusie als onderwerp standaard in collegevoorstel en binnen projectplannen.	
<b>2. Inclusieve arbeidsmarkt / inclusief werkgeverschap</b>	Jaarlijkse prijs voor Sociaal Ondernemen Het Hogeland	
	Prestatieladder Sociaal Ondernemen (Keurmerk als organisatie, PSO 30+);	
	Ondertekenen Charter Diversiteit (meer diversiteit op werkvloer);	
	Organiseren symposium over inclusief werkgeverschap/diversiteitsbeleid	
<b>3. Inclusieve dienstverlening</b>	Schrijfcoach-taalcoach aanstellen, ook voor brieven, advertenties en folders voor inwoners	
	Ontwikkelen van film lokaal inclusiebeleid Het Hogeland	
	Inclusie als onderdeel (aandachtspunt) opnemen in vergunningsverlening en subsidiebeleid gemeente	
	Meer werken met filmpjes in dienstverlening	
<b>4. Inclusieve vrije tijd, cultuur en sport</b>	Deelname aan de Week van de Respect en Week van de Toegankelijkheid	
	Ondersteunen van bijeenkomsten bewustwording LHBTI	
	Bewustwordingsbijeenkomst toegankelijkheid met ondernemersplatform en winkeliers Het Hogeland	
<b>5. Inclusieve buurt</b>	Bijeenkomst organiseren met inwoners over sociale acceptatie in Het Hogeland	
	Stimulering van uitbreiding aantal inclusieve speeltuinen in Het Hogeland	
<b>6. Inclusieve toegankelijkheid en vervoer</b>	Periodiek organiseren van buurtschouwen in dorpen met belangenverenigingen	
	Jaarlijkse controle van toegankelijkheid van openbare gebouwen / gemeentehuizen	
	Jaarlijkse prijs voor toegankelijkheid restaurants/winkels Het Hogeland- top vijf van 'best practices	
	QuickScan / enquête fysieke / sociale toegankelijkheid Het Hogeland, via enquête onder 800 burgers	
<b>7. Inclusie overig</b>	Organiseren van jaarlijks inclusie-platform, om beleid te evalueren en aan te vullen;	
	Deelname aan Discriminatie Meldpunt Groningen- uitbreiding van activiteiten, door ook aan scholen voorlichting aan te bieden	
	Ontwikkelen van inclusie-traject met griffie, met bijvoorbeeld activiteiten als jeugdparlement, jeugdburgemeester, cursus 'politiek actief, etc.	
	Stimuleren inclusief onderwijs	



- 
- **Regenboogconvenant Provincie Groningen, d.d. 18 oktober 2018**

**REGENBOOG CONVENANT**  
**LHBTI-VEILIGHEID IN DE PROVINCIE GRONINGEN**

Met dit convenant zetten wij ons als partners in voor veiligheid, weerbaarheid, sociale acceptatie en zichtbaarheid van LHBTI'ers in onze provincie, zodat iedereen zichzelf kan zijn. Het regenboogconvenant is in samenspraak met gemeenten en verschillende betrokken organisaties opgesteld, naar aanleiding van een motie die is aangenomen door de Provinciale Staten. Iedereen heeft recht op veiligheid, op een eerlijke kans op deelname in de samenleving en op een gelijkwaardige behandeling. Samen zetten wij ons in voor acceptatie en emancipatie van LHBTI'ers.

Als alliantiepartners spreken wij met elkaar af:

- 1. Actief met de gemeenteraad naar mogelijkheden te zoeken om de sociale acceptatie van LHBTI'ers te vergroten;*
- 2. Aandacht te hebben voor veiligheid van LHBTI'ers in alle gemeente;*
- 3. Voorlichting en scholen in te zetten als middelen om kennis te verspreiden op het gebied van LHBTI-veiligheid;*
- 4. Ervoor te zorgen dat LHBTI'ers die vragen hebben over veiligheid weten waar zij terecht kunnen;*
- 5. Met de belangrijkste ketenpartners afspraken te maken over te nemen stappen als zich LHBTI-veiligheidsvraagstukken voordoen.*

Groningen, 11 oktober 2018

---

## 11. Bronnen:

---

- <sup>1</sup> Collegeprogramma: <https://hethogeland.nl/bestuur-en-organisatie/college-van-burgemeester-en-wethouders/collegeprogramma.html>
- <sup>2</sup> Bron: Resultaten 1-meting, Movisie: [https://vng.nl/files/vng/nieuws\\_attachments/2018/20190304\\_artikel\\_een-meting-vng\\_0.pdf](https://vng.nl/files/vng/nieuws_attachments/2018/20190304_artikel_een-meting-vng_0.pdf)
- <sup>3</sup> Diversiteit onder gemeentepersoneel <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2018/06/Diversiteit-onder-gemeentepersoneel.pdf>
- <sup>4</sup> Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/10/23/extra-mensen-en-middelen-voor-begrijpelijke-taal>
- <sup>5</sup> Bron: <https://vng.nl/artikelen/raadgever-een-vitale-lokale-democratie>
- <sup>6</sup> Bron: <https://www.discriminatiemeldpunt.nl/>
- <sup>7</sup> Charter Diversiteit: <https://diversiteitinbedrijf.nl/charte-diversiteit-wat-is-het/>
- <sup>8</sup> Bron: <https://images.app.goo.gl/WYY6SgiP8ZyhRviY9> (klik door voor PDF-folder project 'Aal goud? ... elk en ain zichzulf)
- <sup>9</sup> Week van de Respect: <https://www.weekvanrespect.nl/>