

Startnotitie Lokale Inclusie Agenda Zwijndrecht

Niets over ons, zonder ons



Inhoudsopgave

1. Aanleiding.....	2
2. Wat verstaan we onder een inclusief Zwijndrecht	3
3. Huidige stand van zaken op het gebied van inclusie in gemeentelijk beleid.....	4
4. Uitgangspunten voor het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda	10
5. Randvoorwaarden	12
6. Vervolgstappen.....	13

1. Aanleiding

Een 'Krachtig Zwijndrecht' is een Zwijndrecht met inwoners waarin iedereen tot zijn recht komt en waarbij het niet uitmaakt wie je bent en welke achtergrond je hebt. Iedereen van jong tot oud moet kunnen meedoen in Zwijndrecht, ook wanneer dat niet vanzelfsprekend is. In het raadsprogramma 'Krachtig Zwijndrecht 2.0' is daarom de opdracht opgenomen om te werken aan een inclusieve samenleving:

'In een 'Krachtig Zwijndrecht' wordt niemand uitgesloten of benadeeld. Iedereen in Zwijndrecht heeft een taak om eraan bij te dragen dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan deelnemen aan de maatschappij. Voorzieningen en activiteiten in de wijken zijn hiervoor van groot belang. Maar nog belangrijker is het om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe we de aandacht voor elkaar, het omzien naar elkaar kunnen versterken. Daarbij past een gemeente die naast haar inwoners staat, luistert naar hun ideeën en ervoor zorgt dat hun mening ertoe doet. Een gemeente waar inwoners zich thuis voelen en waardig ouder kunnen worden. Daarbij hoort ook investeren in de begeleiding van mensen naar werk of een zinvolle dagbesteding en het realiseren van woonvormen voor inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben.'

Het VN-Verdrag Handicap (verder VN-verdrag) dat sinds 2016 van kracht is in Nederland geeft richting aan deze opdracht. Het verdrag is een mensenrechtenverdrag: het beschrijft de rechten van mensen met een handicap of chronische ziekte op gelijke behandeling en participatie. Het uitgangspunt van het verdrag is dat personen met een handicap naar vermogen zo zelfstandig mogelijk kunnen leven en participeren. De drempels die deze personen ervaren in het dagelijks leven op het gebied van fysieke en sociale toegankelijkheid en toegang tot dienstverlening moeten zoveel mogelijk worden weggenomen. Ook de Inwonersadviesraad Zwijndrecht vraagt al langere tijd aandacht voor inclusie in Zwijndrecht en voor een agenda op basis waarvan we in Zwijndrecht stappen zetten om verder uitvoering te geven aan een inclusieve samenleving. Er wordt sinds de invoering van het VN-verdrag door de gemeente bewust gewerkt aan fysieke en sociale toegankelijkheid van onze diensten en gebouwen.

Het thema inclusie en diversiteit staat niet alleen bij de Inwonersadviesraad hoog op de agenda. Het gesprek over inclusie & diversiteit wordt de laatste jaren steeds meer gevoerd, vanuit de rol van werkgevers, maar ook in het maatschappelijke debat. Tegelijkertijd zien we in de Nederland ook steeds meer polarisatie ontstaan. Vanuit de opgaven Veerkrachtige Buurten en Bouwen aan Vertrouwen werken we al aan het versterken van de sociale basis en het voeren van het gesprek met elkaar. Maar het is echt nodig om meer te doen en daar moeten we mee aan de slag.

Iedere gemeente in Nederland is dan ook verplicht om een Lokale Inclusie Agenda (LIA) op te stellen. In deze agenda wordt uitvoering gegeven aan de ambitie om een toegankelijker en inclusievere samenleving te worden. In Zwijndrecht willen en kunnen we dat als gemeente alleen samen met anderen doen. De gemeente heeft de inzet van ervaringsdeskundigen, haar inwoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers nodig om gezamenlijk te komen tot een gedragen agenda.

Deze startnotitie voorziet in het proces om te komen tot een gedragen agenda en vraagt daarmee het college van B&W in te stemmen met de koers die ingezet gaat worden. Het proces bestaat uit een vijftal stappen. Ten eerste vertalen we ons ambitieniveau naar wat inclusie voor ons in Zwijndrecht betekent. Deze stap leest u terug in hoofdstuk 2. Op eerder verzoek van het college voorziet hoofdstuk 3 al in een uitwerking, daarin wordt een interne inventarisatie opgetekend. Het formuleren van uitgangspunten is de derde stap in het proces (hoofdstuk 4). De startnotitie sluit af met het participatieproces (hoofdstuk 6).

2. Wat verstaan we onder een inclusief Zwijndrecht

Uit het raadsprogramma blijkt dat we in Zwijndrecht willen dat alle inwoners kunnen meedoen. Elke inwoner van Zwijndrecht moet kunnen leren, wonen, werken, sporten, deelnemen aan activiteiten, , zich veilig voelen, recreëren, vrienden maken en houden op een manier die bij hen past. Voor sommige inwoners is dat niet vanzelfsprekend, men ervaart drempels en beperkingen door hoe we de samenleving hebben ingericht. De gemeente en de gemeenschap zijn samen verantwoordelijk voor het opheffen van deze drempels.

Bij een inclusief Zwijndrecht heeft iedereen een ander beeld. We kijken ook allemaal anders naar 'drempels' die ervaren kunnen worden. Een inclusieve samenleving gaat namelijk over een tal van onderwerpen. Thema's als inclusie, diversiteit, discriminatie, tolerantie, meedoen, vertrouwen, participatie, toegankelijkheid en bewustwording komen al snel naar voren. Deze thema's steken bovendien als een satéprikker dwars door alle levensdomeinen en beleidsterreinen heen. Het gaat over hoe we Zwijndrecht inrichten voor iedereen, voor 100% van onze inwoners. Iedereen moet kunnen deelnemen op de manier die bij hen past. Ongeacht achtergrond, fysieke of mentale beperking, gender, leeftijd, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of inkomen. Dat kan alleen als men rekening met elkaar houdt en geen drempels opwerpt voor de ander om mee te kunnen doen.

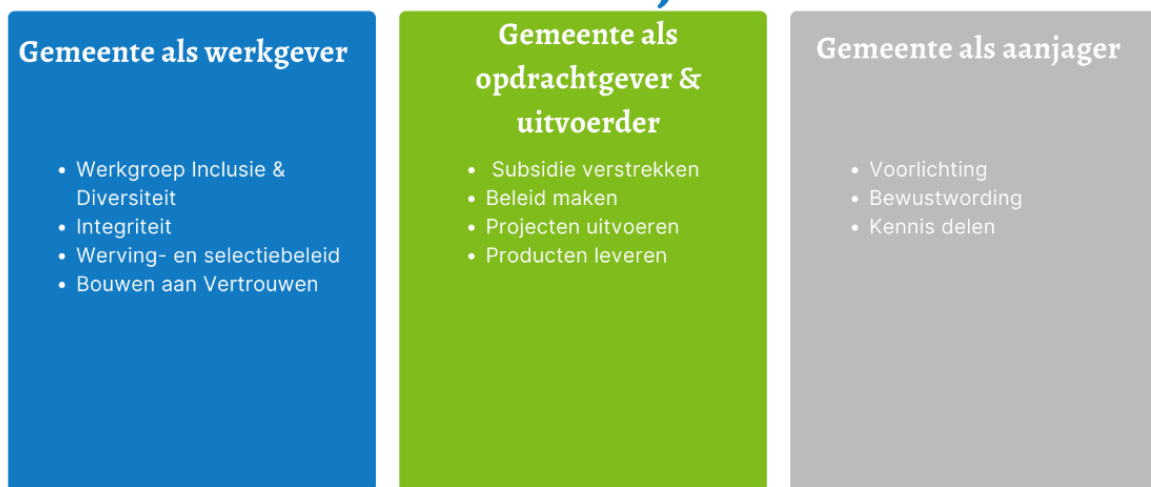
De weg naar een inclusieve samenleving is een geleidelijk proces dat ook steeds bijstelling vergt. We streven niet naar een vooropgezet eindresultaat, maar werken met elkaar samen, stap voor stap. We houden rekening met elkaar, accepteren verschillen en gaan met elkaar in gesprek. De gemeentelijke organisatie, de gemeenteraad, inwoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers gaan samen een zoektocht aan. Van belang daarbij is dat iedereen een open blik houdt. Ondanks de open blik, is wel focus en structuur nodig. Dit zodat we, wanneer we samen gaan werken aan een Lokale Inclusie Agenda, met elkaar het juiste gesprek kunnen voeren.

We geven in Zwijndrecht betekenis aan inclusie door onze samenleving voor 100% van onze inwoners in te richten. Het uitgangspunt daarbij is dat iedereen moet kunnen deelnemen op een manier die bij hen past. In een inclusief Zwijndrecht zijn we ons bewust en accepteren we elkaars verschillen. De gemeentelijke organisatie, de gemeenteraad, inwoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers leveren daar allemaal een bijdrage aan.

3. Huidige stand van zaken op het gebied van inclusie in gemeentelijk beleid

Voordat we met onze inwoners, ervaringsdeskundigen, ondernemers en maatschappelijke organisaties om tafel gaan om te praten over een inclusief Zwijndrecht, is het van belang te weten waar we als gemeentelijke organisatie staan. In 2020 een eerste nulmeting uitgevoerd, nu heeft er een uitgebreidere interne inventarisatie plaatsgevonden. Dit geeft een duidelijk beeld over wat we als gemeentelijke organisatie doen, al is inclusie zo een breed begrip dat er ook nog blinde vlekken tussen zullen zitten. Om de inventarisatie beter te duiden wordt er vanuit de drie verschillende gemeentelijke rollen gewerkt. We kijken namelijk vanuit het idee 'practice what you preach'. Pas als de gemeentelijke organisatie zich bewust inzet voor dit thema, kunnen we dit ook van andere verwachten. Een goed voorbeeld doet immers volgen.

Inclusief Zwijndrecht



3.1 De gemeente als werkgever

De gemeente is uiteraard onderdeel van een inclusief Zwijndrecht. De gemeentelijke organisatie is zich al bewust van het feit dat we een voorbeeldfunctie hebben. We besteden op verschillende manieren aandacht aan deze rol.

3.1.1. Werkgroep Inclusie & Diversiteit (Werkgroep I&D)

Begin 2021 heeft de gemeentesecretaris een kernwerkgroep opgericht om in brede zin inclusie en diversiteit binnen de eigen organisatie onder de aandacht te brengen. De werkgroep bestaat uit collega's die vanuit een intrinsieke motivatie zich willen inzetten voor hun eigen werkorganisatie. De werkgroep heeft als doel om zich in te zetten en op te komen voor een inclusieve en diverse organisatie.

De werkgroep werkt aan Inclusie & Diversiteit vanuit vier elementen:

- Bewustzijn: Het vergroten van het bewustzijn
- Cultuur: Het werken aan een gezamenlijk gedragen cultuur door de organisatie
- Arbeidsmarkt: gericht op het werven van nieuwe medewerkers
- Structurele inbedding van de werkgroep I&D in de organisatie

Deze vier elementen zijn in 2022 en 2023 uitgewerkt in een uitvoeringsplan. Momenteel wordt er vooral aandacht besteedt aan de bewustwording door het gesprek over inclusie, diversiteit, toegankelijkheid en discriminatie op gang te brengen en worden er trainingen georganiseerd door de antidiscriminatievoorziening RADAR.

3.1.2 Integriteitsbeleid

In de gemeentelijke organisatie is er veel aandacht voor integriteit. Een veilige en integere werkomgeving draagt bij aan een organisatie waarin iedereen zich veilig, welkom en vertrouwd voelt. Om de integriteit te waarborgen zijn er tevens vertrouwenspersonen in de organisatie aanwezig.

3.1.3 Werving- en selectiebeleid

Vanuit de werkgroep Inclusie & Diversiteit is Zwijndrecht aangesloten bij het proces om te komen tot een nieuw werving- en selectiebeleid voor de gehele Drechtsteden. Het nieuwe beleid focust zich op 5 uitgangspunten, te weten:

- **Wet ‘toezicht gelijke kansen bij werving en selectie’**

Vanuit deze wet hebben werkgevers de verplichting om een werkwijze op te stellen waaruit blijkt hoe arbeidsdiscriminatie bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers wordt voorkomen.

- **Versterken ‘interne arbeidsmarkt’ Drechtsteden**

Het (meer) centraal stellen van ‘de interne medewerker’ bij Werving en Selectie door de Drechtsteden organisaties en hiermee inspelen op goed werkgeverschap, de krapte op de arbeidsmarkt, en het binnenhouden van kennis en ervaring.

- **Versterken van goed werkgeverschap**

Interne mobiliteit en duurzame inzetbaarheid wordt actief en gestructureerd gestimuleerd door in het nieuwe beleid meer focus te leggen op de interne medewerker.

- **Diversiteit en inclusie**

Het werven en selecteren van potentiële medewerkers vanuit diverse achtergronden, perspectieven en vaardigheden waarin een verdere basis wordt gelegd voor een inclusieve cultuur waarin mogelijke (onbewuste) vooroordelen vermeden kunnen worden.

- **Integriteit**

Het nieuwe beleid biedt een helder kader als het gaat om aspecten zoals criteria voor vacature openstelling, criteria om af te wijken van het beleid, screening van de kandidaten en het voorleggen van integriteitdilemma’s aan kandidaten.

3.1.4 Bouwen aan Vertrouwen

Ook vanuit de opgave Bouwen aan Vertrouwen werken we aan een inclusievere werkorganisatie. Vanuit het speerpunt communicatie wordt ingezet op training voor personeel om inclusiever te communiceren. De opgave haalt ook opnieuw aan dat we in Zwijndrecht met elkaar leren, ontwikkelen en experimenteren om tot oplossingen te komen voor maatschappelijke en ruimtelijke vraagstukken. De ruimte om fouten te maken draagt deels bij aan een organisatie waarin iedereen zich thuis en welkom voelt.

3.2 De gemeente als opdrachtgever & uitvoerder

Inclusie en diversiteit zijn geen nieuwe begrippen in Zwijndrecht. Vanuit tal van beleidsterreinen besteden we al langer aandacht aan deze thema's. Soms omdat dit vanuit de wet een verplichting is en soms omdat onderwerpen niet los van elkaar gezien kunnen worden. In het ene beleidskader benoemen we inclusie en diversiteit specifiek, in andere refereren we er indirect aan. In dit onderdeel van de startnotitie geven we een weergave van wat we in onze rol als opdrachtgever, beleidsmaker en uitvoerder al doen aan inclusie.

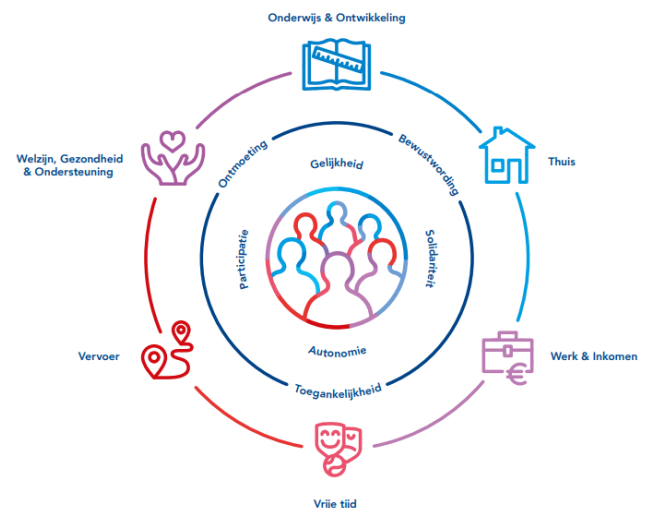
3.2.1 De gemeente als subsidieverstrekker

In de Algemene Subsidieverordening en de daaruit afgeleide subsidieverordening is het thema inclusie niet specifiek opgenomen. Wel wordt er in verschillende subsidieregels indirect naar het wegnemen van drempels verwezen. Vanuit de gemeente verstrekken we nu onder andere subsidie zodat iedereen kan sporten, voor het werken aan toegankelijke informatie en ontmoetingsplekken voor onze inwoners. Dit zijn allemaal interventies voor het wegnemen van drempels.

3.2.2 De gemeente als beleidsmaker

In al onze beleidsterreinen komt het thema inclusie terug. Om een inzicht te geven over welke beleidsdocumenten- en onderwerpen we dan praten, verdelen we de thema's onder vanuit het model van de VNG, afgeleid vanuit het VN-verdrag 2016.

Vanuit dit model is in 2022 al een eerste nulmeting uitgevoerd (zie figuur 1). Toen is er specifiek gekeken naar de mate van toegankelijkheid voor inwoners met een beperking. Inwoners en maatschappelijke partners en beleidsmedewerkers van de gemeente Zwijndrecht hebben destijds een rapportcijfer gegeven over de verschillende deelonderwerpen binnen deze thema's. Gemiddeld genomen scoorden we in Zwijndrecht een 6 op het gebied van toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Dat is weliswaar een voldoende, maar er komen uit de nulmeting ook een aantal belangrijke aandachtspunten naar voren waarmee we de toegankelijkheid van Zwijndrecht verder kunnen vergroten.



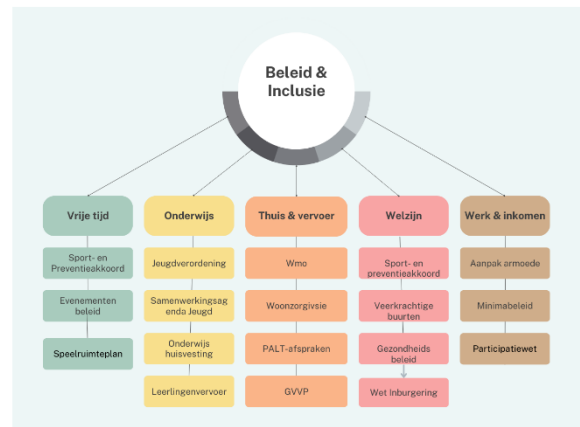
Figuur 1: Levensdomeinen VN-verdrag

Aan de hand van de uitkomsten van de nulmeting blijkt dat de onderwerpen Thuis en Werk & Inkomen de meeste prioriteit hebben. Uit interviews met inwoners blijkt dat zij vooral behoefte hebben aan betere informatievoorzieningen als het gaat om ondersteuning van de gemeente met betrekking tot de Wmo-voorzieningen en het overzicht van het aantal toegankelijke woningen in de gemeente.

Waar in de nulmeting enkel gekeken is naar toegankelijkheid voor mensen met een beperking, kijken we vanuit de gedachte van een inclusief Zwijndrecht breder naar deze thema's. In onderstaande inventarisatie is opgenomen welke beleidsdocumenten er van kracht zijn, die gericht zijn op de 100% van onze inwoners.

Vrije tijd

Meedoen aan sport en spel is niet voor iedereen vanzelfsprekend, waardoor een deel van onze inwoners niet of weinig aan bewegen kan doen. In het **Sport- en preventieakkoord 2.0** is inclusie en diversiteit daarom een van de hoofdthema's. Vanuit dit akkoord wordt gewerkt aan een inclusief Zwijndrecht door alle belemmeringen en drempels voor actieve sportdeelname weg te nemen. Sporten en bewegen moet voor iedereen (sporters, toeschouwers en vrijwilligers) in Zwijndrecht vanzelfsprekend zijn. Zo worden beweegtoestellen rolstoeltoegankelijk gemaakt en wordt er gekeken naar wat de functie van de regio kan zijn op het gebied van inclusief sporten. Naast sporten en bewegen zijn cultuur en evenementen ook een vorm van vrije tijd. Toegankelijkheid is in het **Evenementenbeleid** een specifieke vereiste. Organisatoren worden daar door middel van gesprekken aan herinnert. Vanuit het beleid is ook een checklist beschikbaar. De praktijk laat echter zien dat deze (nog) niet wordt gebruikt. De website **beleefzwijndrecht.nl** is een middel om al het aanbod in Zwijndrecht tentoon te stellen en in Zwijndrecht onderzoeken we de behoefte aan een **cultuurakkoord**. Vanuit ons **speelruimteplan** besteden we aandacht aan het feit dat spelen in onze buitenruimte voor iedereen mogelijk moet zijn.



Figuur 2: Thema's inclusie in Zwijndrechts beleid

Onderwijs

In Zwijndrecht zet een groot netwerk van partners zich in om onderwijs voor een ieder mogelijk te maken. Vanuit de **Jeugdverordening** is de gemeente verantwoordelijk voor alle ondersteuning, hulp en zorg voor haar jeugd. Samenwerking en afstemming met het onderwijs is daar van cruciaal belang. Het thema inclusie zit daarnaast verweven in de visie van de **Samenwerkingsagenda Jeugd**. Door anders naar onze jeugd te kijken, niet alles als een probleem te zien en meer laagdrempelig bij de jeugd en hun gezinnen aan te sluiten zo, streven we naar een inclusiever onderwijs waarin kinderen het best tot hun recht komen. Vanuit het thema **onderwijshuisvesting** besteden we ook aandacht aan de toegankelijkheid van onze schoolgebouwen. Door ons **leerlingenvervoer** kunnen alle leerlingen die daarvoor hulp nodig hebben, ook naar school.

Thuis & vervoer

De gemeente Zwijndrecht is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een beperking, chronische psychische of psychosociale problemen. Dit regelen we vanuit de **Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo)**. De ondersteuning moet erop gericht zijn dat mensen zo lang mogelijk in de eigen leefomgeving kunnen blijven. Het streven naar participatie en zelfredzaamheid binnen de Wmo kan niet los worden gezien van het VN-verdrag. Dit sluit ook aan bij de Regionale visie sociaal domein Drechtsteden: Iedereen een zelfstandig en volwaardig bestaan. Daarnaast ontwikkelt de gemeente in 2023 en 2024 een **Woonzorgvisie**, om ouderen en kwetsbaren een passende woonmogelijkheid te bieden. De Woonzorgvisie vormt de basis voor afspraken tussen gemeente, corporaties, huurdersorganisaties en zorginstellingen rondom wonen, leefbaarheid, welzijn en zorg. Zo wordt daar aandacht besteed aan levensloopbestendig wonen en doorstroming en waardig ouder worden. De gemeente werkt al jaren met **PALT-afspraken** met de woningcorporaties en huurdersorganisaties over de invulling van het woonbeleid. Daarnaast wordt er vanuit de **Woonadviescommissie** aandacht besteedt aan toegankelijkheid van woningen. Vanuit het beleid voor de **opvang van diverse doelgroepen** wordt invulling gegeven aan de opgave om voor diverse doelgroepen (vluchtelingen, kwetsbare groepen, statushouders en asielzoekers) passende huisvesting mogelijk te maken. In het **Gemeentelijk Vervoersplan (GVVP)**

staat opgenomen dat, deels om van A naar B te komen, maar ook om langer, zelfstandig thuis te wonen.

Welzijn

Een gezonde basis voor iedereen is een van de uitgangspunten van het raadsprogramma van de gemeente. Daarin streven we naar een Zwijndrecht waarin iedereen tot zijn recht kan komen. Dat begint bij mogelijkheden in je nabije omgeving om je te ontwikkelen, mee te doen, gezien te worden, anderen te ontmoeten en erbij te horen. Voorzieningen zoals sport, cultuur en onderwijs waar je betrokken kunt zijn als deelnemer, vrijwilliger of professional, zijn daarvoor onmisbaar. Vanuit **preventie** is dit ook de omgeving waar we de eventuele belemmeringen die inwoners ervaren om mee te doen signaleren en hen kunnen stimuleren om dit op te pakken. Onze **welzijnsorganisatie** vervult hier een belangrijke rol in. Daarnaast wordt er vanuit de **opgave Veerkrachtige Buurten** gewerkt aan een betere balans tussen zelfredzame bewoners, kwetsbare bewoners en aanwezige organisaties in kwetsbare buurten. De gemeente Zwijndrecht is daarnaast een **dementievriendelijke gemeente**, waarmee de gemeente zich actief inzet om mensen met dementie en hun mantelzorgers zo lang mogelijk mee te laten doen in de samenleving. Meedoen in de samenleving is ook het doel van de **Wet Inburgering**, vanuit deze wet wordt er aan gewerkt om inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk te laten meedoen in de Nederlandse samenleving, het liefst met betaald werk.

Werk en inkomen

Inclusie gaat ook over het kunnen meedoen, ondanks dat dit wordt bemoeilijkt wanneer je moet rondkomen van een klein budget en op of onder de armoedegrens leeft. Vanuit de stevige ambitie om de armoede onder inwoners te verminderen geven we daarom vervolg aan de **aanpak van armoede**. We doen dat door succesvolle interventies voort te zetten en te investeren in activiteiten die gericht zijn op het versterken van de **lokale economie**, de lokale arbeidsmarkt, participatie en armoedebestrijding en door de inzet op deze onderwerpen slim aan elkaar te koppelen. We ondersteunen daardoor niet alleen mensen met financiële problemen, maar zorgen ook voor betere kansen richting werk, via **Zwijndrechtwerkt** en het project Meedoen met Perspectief vanuit de **Participatiewet**. We voeren in Zwijndrecht een **ruimhartig minimabeleid**. We vinden het hierbij belangrijk dat niet alleen kinderen die in armoede opgroeien maar ook volwassenen die moeten rondkomen van het sociaal minimum kunnen sporten en bewegen en dat iedereen cultuur kan ervaren. De financiële situatie van inwoners moet daarbij geen drempel vormen.

3.2.3 De gemeente als (project)uitvoerder

Vanuit onze functie als beleidsmaker werken we projecten uit en is de gemeente buiten op straat te vinden. Zo beheren we ons gemeentelijk vastgoed (vanuit het **accommodatiebeleid**). Hierin is aandacht voor de toegankelijkheid van gebouwen. Zo is ons gemeentehuis aangesloten bij de Hoge Nood App en zijn we een dementievriendelijke gemeente. Bij specifieke projecten is er extra aandacht voor toegankelijkheid. Zo is bij het nieuwe zwembad rekening gehouden met mensen met een lichamelijke en een visuele beperking. Bij nieuwbouwprojecten voldoen we aan de wettelijke vereisten voor toegankelijkheid vanuit het **Bouwbesluit** en kijkt de **Woonadviescommissie** extra mee. In onze buitenruimte wordt er aandacht besteed aan toegankelijkheid vanuit het **beleidskader inrichting en beheer openbare ruimte 2023**.

3.2.4 De gemeente als (project)uitvoerder

Als gemeente zenden we veel informatie. Dit doen we vanuit veel verschillende kanalen. Van uit de opgave Bouwen aan Vertrouwen werken we aan inclusieve communicatie. Toegankelijke en begrijpelijke informatie voor iedereen is een essentieel onderdeel voor een inclusief Zwijndrecht.

We zijn ons in de gemeente bewust van de positie die we hebben. Voor sommige zaken zijn we de enige leverancier, zoals bij het uitgeven van een paspoort of het verlenen van hulpmiddelen om langer thuis te blijven wonen.

3.3 De gemeente als aanjager

De gemeente kan de inclusieve samenleving niet alleen realiseren. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties hebben allemaal hun eigen rol. De gemeente kan wel als aanjager fungeren. Bewustwording is in dit proces een eerste stap. Daarnaast kan de gemeente met haar kennis, expertise en netwerk inwoners, ondernemers of maatschappelijke organisaties ondersteunen.

Zwijndrecht Onderneemt is daar een goed voorbeeld van. Vanuit dit platform wordt o.a. gewerkt aan inclusief werkgeverschap en is er contact met maatschappelijk betrokken ondernemers. Op andere gebieden heeft de gemeente Zwijndrecht nog geen aanjagersrol.

Conclusie

Uit de inventarisatie blijkt dat we op veel gebieden de basis voor een inclusief Zwijndrecht op orde hebben. Zo wordt er vanuit de rol van werkgever bewust aandacht gevraagd voor de thema's inclusie en diversiteit.

Daarnaast voldoen we aan landelijke- en wettelijke verplichtingen, maar bij projecten zien we dat afhankelijk van het type project en de mate van participatie een stapje extra op het gebied van toegankelijkheid wordt gezet. Soms dus wel, soms dus niet. Ook kunnen we concluderen dat vanuit de rol als beleidsmaker er wel over een inclusief Zwijndrecht geschreven wordt, maar niet altijd expliciet. We benoemen inclusie vaak impliciet en handelen er in de praktijk niet altijd naar. Uit de inventarisatie komt ook naar voren dat we de basis voor veel doelgroepen op orde hebben, maar dat er voor andere doelgroepen nog geen beleid of voldoende aandacht is. Oftewel, ons ambitieniveau rijkt verder dan het fundament wat we nu hebben staan. We willen de drempels wegnemen.

4. Uitgangspunten voor het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda

De afgelopen jaren hebben er in Zwijndrecht al veel inspanningen plaatsgevonden op weg naar een inclusieve samenleving. We werken namelijk op heel veel gebieden al aan een inclusief Zwijndrecht. Zo heeft de gemeentelijke organisatie een werkgroep Inclusie en Diversiteit, waar gewerkt wordt aan bewustwording en urgentiebesef, werken we bijvoorbeeld vanuit de Samenwerkingsagenda Jeugd aan inclusief Onderwijs en besteedt de gemeente aandacht aan inclusief sporten vanuit het nieuwe Sport- en Preventieakkoord.

Uit de inventarisatie blijkt dat we op veel gebieden van de inclusieve samenleving al actief zijn, maar we weten ook dat er nog steeds te veel drempels bestaan. In de Lokale Inclusie Agenda gaan we gezamenlijk met concrete acties aan de slag om deze drempels weg te nemen. Vanuit de inventarisatie vallen een aantal zaken op die we vertalen naar uitgangspunten. Deze uitgangspunten nemen we daarna mee met alles wat we gaan doen om met elkaar te werken aan een inclusief Zwijndrecht. De invulling van deze uitgangspunten geven we verder vorm in de Lokale Inclusie Agenda.

1) Als werkgever geven we het goede voorbeeld

Een inclusief Zwijndrecht vormen we met elkaar, maar als gemeente hebben we een voorbeeldfunctie. Zo laten we met het bedrijfsrestaurant ZmaakSaam zien dat we maatschappelijk verantwoord ondernemen en dat ontmoeting en gezondheid hoog in het vaandel staan. We gaan uit van het principe 'practice what you preach'. Daarbij komt ook dat we uitstralen en dat we communiceren dat we het belangrijk vinden om het goede voorbeeld te geven. Een voorbeeld daarvan is bijvoorbeeld het veranderen van het bord met Artikel 1 van de Grondwet in het gemeentehuis naar aanleiding van de recente wetswijziging.

2) We hebben aandacht en zijn ons bewust

De inventarisatie laat zien dat er in de gemeentelijke organisatie aandacht is voor inclusie, diversiteit, toegankelijkheid en discriminatie. De werkgroep Inclusie & diversiteit continueert de inzet om de bewustwording en het urgentiebesef te vergroten, bijvoorbeeld door het geven van lunchbijeenkomsten.

3) In onze beleidsdocumenten geven we aan hoe wordt bijgedragen aan een inclusieve samenleving

Wanneer we de thema's van de inclusieve samenleving expliciet benoemen in het beleid dat we schrijven, worden we ons meer bewust van het feit dat alles wat we doen, we voor al onze inwoners doen.

4) We geven aandacht aan specifieke doelgroepen

Een inclusief Zwijndrecht gaat over 100% van onze inwoners, maar de inventarisatie laat zien dat voor bepaalde groepen de basis nog niet op orde is. Daarvoor gaan we met de Lokale Inclusie Agenda expliciet aandacht geven aan welke drempels we volgens inwoners, ervaringsdeskundigen, maatschappelijke organisaties en ondernemers we nog weg kunnen nemen voor mensen met een beperking en mensen uit de LHBTIQ+- community.

5) We communiceren inclusief

Vanuit de opgave Bouwen aan Vertrouwen werken we aan begrijpelijke en toegankelijke communicatie voor iedereen.

6) Bij fysieke en sociale projecten bekijken we of we meer kunnen doen dan de wettelijke vereisten

Uit de inventarisatie blijkt dat de mate van toegankelijkheid en daarmee het werken aan een inclusief Zwijndrecht contextueel bepaald is. Bij projecten waarbij input van gebruikers sterk gaat over toegankelijkheid, of dat de locatie het extra toelaat, zien we een hogere mate van toegankelijkheid. Een goed voorbeeld hierbij is zwembad de Hoge Devel. Daar is meer gedaan aan de toegankelijkheid dan de standardeisen, door de input van gebruikers. We gaan daarom met elkaar werken aan een eenduidige werkwijze waardoor binnen onze projecten ook de bewustwording en het urgentiebesef worden vergroot.

7) We betrekken ervaringsdeskundigen bij het opstellen en uitvoeren bij beleid en projecten

De nulmeting en onze eerdere ervaringen met het opstellen van beleid geeft aan dat we zo veel als mogelijk naar de mening en input van ervaringsdeskundigen moeten vragen. Hierbij geven we duidelijk aan waar wel en geen ruimte is voor inbreng. Dit doen we met behulp van de participatiewijzer.

8) Als gemeente fungeren we als kennisbron voor ondernemers en andere partners. We zorgen dat informatie over de inclusieve samenleving toegankelijk is voor ondernemers

De gemeente is niet alleen aan zet om Zwijndrecht inclusiever te maken. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties hebben allemaal hun eigen rol. De gemeente kan wel als aanjager fungeren. Bewustwording is in dit proces een eerste stap. Daarnaast kan de gemeente met haar kennis, expertise en netwerk inwoners, ondernemers of maatschappelijke organisaties ondersteunen. Vanuit deze rol benoemen we dan ook het volgende uitgangspunt:

5. Randvoorwaarden

Om een succesvol proces te doorlopen om te komen tot een Lokale Inclusie Agenda zijn er enkele randvoorwaarden.

Een Inclusief Zwijndrecht realiseren we alleen samen

We hebben de inzet van ervaringsdeskundigen en onze inwoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers nodig om gezamenlijk te komen tot een gedragen agenda met activiteiten voor heel Zwijndrecht. Het ontbreken van bewustwording en een urgentiebesef is een risico voor het succes van de Lokale Inclusie Agenda. In zowel de communicatie als bij de participatie wordt hier dan ook aandacht aan besteed. De toegankelijkheid van informatie en voorzieningen worden hierin meegenomen.

Kader voor grondhouding en participatie

Vanuit het programma Bouwen aan Vertrouwen is afgesproken dat we onze inwoners laten meepraten- en beslissen binnen duidelijk opgestelde kaders. Dat betekent in dit geval dat inwoners voor de uitvoering van de Lokale Inclusie Agenda met elk idee mogen komen. Hiermee geven we inwoners, ervaringsdeskundigen, ondernemers en maatschappelijke partners de ruimte om met ideeën te komen, die wanneer er voldoende draagvlak is bij de overige deelnemers uitgevoerd kunnen worden. Het college onderschrijft dat deze afbakening als basis dient voor het vervolgproces.

Financiën

De Lokale Inclusie Agenda zal activiteiten bevatten om een inclusief Zwijndrecht te realiseren. Dit doen we samen met onze inwoners, ervaringsdeskundigen, maatschappelijke partners en ondernemers. De inhoud van de agenda is dan ook afhankelijk van de inbreng van alle deelnemers. De uitkomsten, en de daarmee gepaarde kosten, zijn afhankelijk van het ambitieniveau. In de lokale inclusieagenda wordt een financiële paragraaf opgenomen met daarin de benodigde middelen voor de uitvoering ervan en deze worden aan de gemeenteraad voorgelegd in de kadernota 2025.

6. Vervolgstappen

Een toegankelijk en inclusief Zwijndrecht realiseren we alleen samen. Het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda is dus bij uitstek een proces waarbij participatie en communicatie centraal staan. Sterker nog, vanuit het VN-verdrag 2016 moeten gemeenten ervaringsdeskundigen betrekken bij de uitvoering. Dit doen we vanuit het motto 'niets over ons – zonder ons'. We hebben de inzet van deze ervaringsdeskundigen en onze inwoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers nodig om gezamenlijk te komen tot een gedragen agenda met activiteiten voor heel Zwijndrecht.

Met een zorgvuldig participatieproces versterken we de kwaliteit van de activiteiten van de Lokale Inclusie Agenda. Daarnaast zal de bewustwording en het urgentiebesef vergroot worden.

We nemen als gemeente een faciliterende rol aan. We werken samen met alle betrokkenen en er is ruimte voor eigen inbreng binnen de meegegeven uitgangspunten. Om te komen tot een Lokale Inclusie Agenda zetten we de volgende stappen:

Stap 1. Het netwerk in kaart brengen & sleutelfiguren zoeken

Vanuit de inventarisatie (zie hoofdstuk 3) gaan we deelnemers werven voor de thematafels. Daarvoor zoeken we sleutelfiguren. Sleutelfiguren staan in directe verbinding met inwoners, organisaties en initiatieven in de gemeente. We maken een communicatieplan om al deze doelgroepen te bereiken. Daarbij streven we naar een zo goed mogelijke weerspiegeling van de Zwijndrechtse samenleving, te denken valt daarbij aan vertegenwoordigers vanuit:

Culturele organisaties	Onderwijsinstellingen
Ervaringsdeskundigen	SDD
Geloofsgemeenschappen	Sportplatform
GGD	Vervoersaanbieders
Inwoners van alle leeftijden	Vivera Sociaal Wijkteam
Inwonersadviesraad & Seniorenraad	Vluchtelingenwerk
Jongerenwerkers	Welzijnsorganisatie
Ondernemers	Woonadviescommissie
RADAR	Woonstichting

Stap 2. Participatiebijeenkomsten

Tijdens participatiebijeenkomsten diepen inwoners, maatschappelijke organisaties, gemeente en bedrijven de betekenis van inclusie voor Zwijndrecht verder uit. Zij wisselen verhalen uit over de huidige situatie en er is ruimte om mooie voorbeelden en knelpunten te delen. Vervolgens maken de deelnemers met elkaar een gezamenlijke visie en worden er concrete actiepunten uitgewerkt waarmee invulling wordt gegeven aan de stappen voor de komende jaren. We houden er daarbij rekening mee dat iedereen mee kan doen.

Stap 3. Werkgroep

Naar aanleiding van de input vanuit de participatiebijeenkomsten nemen deelnemers eigenaarschap in de uiteindelijke formulering en uitvoering van de actiepunten voor de Lokale Inclusie Agenda. Tijdens de participatiebijeenkomsten wordt er ook een oproep gedaan voor het opstellen van een brede werkgroep. Daarbij streven we er naar dat in deze werkgroep alle doelgroepen vertegenwoordigd zijn.

Stap 4. Opstellen Lokale Inclusie Agenda

De werkgroep heeft samen met de gemeente de verantwoordelijkheid voor het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda en het toezien op de uitvoering van de activiteiten.

Tijdslijn

Het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda is een dynamisch proces en afhankelijk van de input van de Zwijndrechtse samenleving. Onderstaande tijdslijn geeft een mogelijke weergave, maar afhankelijk van de vorderingen kan het proces worden bijgesteld.

	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024
Raadsinformatiebrief				
Communicatieplan				
Uitnodigen participatie				
Eerste bijeenkomsten				
Start werkgroep				
Tweede ronde				
Uitwerking LIA en opgeven budget kadernota				
Concept LIA bespreken met betrokkenen				
Definitieve LIA				